

MESURES DISCIPLINAIRES

DROITS À LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

APPLICATION RÉGULIÈRE

Le principe d'application régulière est sous-jacent à notre système juridique et il est bien établi dans le domaine du droit administratif. Il a été intégré au travail et la convention collective y a conféré sens et substance. Le principe de l'application régulière a été décrit comme étant « au coeur même de la relation entre l'employeur et l'employé »¹. Les méthodes patronales en ce qui a trait à la collecte des preuves et au traitement des employé-e-s accusés de mauvaise conduite doivent être compatibles avec les notions d'équité. L'injustice peut compromettre le processus et entraîner l'annulation de la mesure disciplinaire, tel que décrit dans l'arrêt-clé *Hickeson-Langs Supply Co.*² où l'arbitre Burkett a déclaré:

« Ces mesures de protection sont de l'ordre d'une application régulière contractuelle. Bien qu'il puisse sembler injuste pour l'employeur de voir ses actions considérées comme ayant été nulles et non avenues, les dispositions sur l'application régulière sont centrales à la représentation offerte en vertu de la convention collective et, à notre point de vue, il n'y a aucune autre façon de leur donner un véritable sens. »

Cela signifie que l'employeur doit prendre au sérieux les droits de l'employé-e à la représentation syndicale. À terme, l'annulation de toute sanction disciplinaire dépendra de deux choses : les circonstances particulières entourant un rapport d'abus des droits de représentation et ce que les parties à une convention collective ont négocié.

DROITS NÉGOCIÉS EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION

Les clauses contractuelles décrivant les droits à la représentation syndicale dans les dossiers disciplinaires varient en force et en portée. La plupart des conventions collectives visant les membres de l'AFPC renferment une clause qui offre aux employé-e-s le droit à la représentation syndicale lorsqu'ils et elles sont interviewés à la suite d'allégations de mauvaise conduite ou, par ailleurs, lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée. Certaines ententes obligent l'employeur à rappeler à l'employé-e qu'il ou elle a le droit d'être représenté. Certaines dispositions peuvent obliger l'employeur à informer le syndicat et l'employé-e avant la réunion et d'indiquer le but de cette dernière. L'employeur peut aussi être tenu de fournir les motifs à l'employé-e avant d'imposer des mesures disciplinaires. D'autres dispositions portent sur les délais prescrits pour consigner les questions d'ordre disciplinaire dans le dossier de l'employé-e et pour lui signaler si le dossier sera utilisé lors de la réunion.

On trouve la portée des droits en matière de représentation dans le libellé de la convention collective.

TENDANCES DANS LA JURISPRUDENCE ARBITRALE

Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (Troisième Édition), aux pages 7-8, 7:2100, mentionnent que les arbitres, dans les cas les plus récents, se questionnent au sujet du but et de l'importance de l'obligation, plutôt que de s'arrêter à des détails comme de savoir si le mot « doit » a été utilisé, ou si les conséquences de la non-conformité ont été expressément décrites dans l'entente. Ce qui a été décrit comme « l'interprétation fondée sur l'objet visé ».

Selon l'Arbitre Mervin Chertkow³ :

« L'interprétation fondée sur l'objet visé d'une interprétation des droits en matière de représentation syndicale a maintenant acquis une vaste reconnaissance ... L'Industrial Relations Council of British Columbia, dans *Fording Coal Ltd.*⁴, a caractérisé les droits en matière de représentation comme étant fondamentaux et obligatoires'. Dans *Highland Valley Copper*⁵, j'ai adopté le raisonnement du conseil dans *Fording Coal*:

Les dispositions d'une convention collective qui accordent de tels droits en matière de représentation sont fondamentales. On doit leur accorder une interprétation large et significative. Je suis d'accord que l'objectif de tels droits en matière de représentation est d'offrir des conseils et un appui à un employé-e. Ces conseils et appui sont tels qu'on les trouverait, en d'autres circonstances, entre un avocat et son client. C'est le cas, à mon avis, avant que la décision réelle d'imposer une mesure disciplinaire à un employé-e soit prise, de même qu'au moment où la mesure disciplinaire est imposée. En termes simples, là où les dispositions de la convention collective le stipulent, un employé-e a droit à la présence d'une représentante ou d'un représentant syndical pour l'aider à expliquer les circonstances entourant l'incident, pour plaider en sa faveur et affirmer qu'il n'y a pas eu de faute professionnelle ou, s'il y a eu faute, pour plaider en faveur de la mesure disciplinaire la moins rigoureuse que l'entreprise puisse accepter. Voilà le but de l'accord de tels droits en matière de représentation. Pour les raisons établies dans la décision *Fording*⁴, de tels droits ont un objectif constructif et utile pour les deux parties en vue d'assurer une relation harmonieuse entre un employeur et un syndicat."

RÉSULTATS DE LA NON-CONFORMITÉ

Lorsque le droit à la représentation est prévu dans la convention collective, l'abus de ce droit par l'employeur entraînera fort probablement l'annulation des mesures disciplinaires. Dans *Wendy Evans*⁶, la convention collective prévoit la représentation « lorsqu'un employé doit assister à une réunion, dont l'objectif est de rendre une décision disciplinaire ... ». Aussi, l'arbitre Tarte a conclu que les mesures prises par l'employeur ont violé les droits du plaignant en matière de représentation. Déclarant le congédiement nul et non avenue, il a signalé ce qui suit :

« Le droit à la représentation dans de telles circonstances est un droit fondamental dont la violation ne peut être réparée à une date ultérieure par une nouvelle audition. Contrairement à *Tipple* (Cour d'appel fédérale A-66-85), cette affaire n'est pas qu'une simple question d'équité procédurale. Étant donné la nature et l'objectif de tels droits, ils doivent être interprétés libéralement dans l'intérêt de l'employé-e et pour sa protection.

Le poids de l'autorité arbitrale dans des situations comme celle-ci est de déclarer que la mesure disciplinaire imposée est nulle « *ab initio* »*. Les employé-e-s qui doivent assister à des réunions concernant l'imposition de sanctions disciplinaires sont extrêmement vulnérables et, dans bien des cas, incapables, dans ces moments difficiles, de se représenter adéquatement. On doit interdire que l'injustice fasse partie du processus disciplinaire. L'employeur doit respecter rigoureusement une clause comme la clause 34.03. S'il ne le fait pas, la sanction disciplinaire imposée devient nécessairement viciée et nulle. »

* nul *ab initio* est une locution latine signifiant rendu nul *dès le départ*.

MESURE DISCIPLINAIRE : DEUXIÈME CHANCE

Si la mesure disciplinaire est annulée à la suite d'une violation de l'application régulière, un employeur peut-il imposer la mesure disciplinaire à nouveau?

L'arbitre Bird dans *Canham*⁷ a déclaré que l'employeur ne devait pas avoir le droit d'être avantagé, la deuxième fois, en comptant sur les confessions obtenues en violation des droits de l'employé-e en matière de représentation, ou de bénéficier de tout autre avantage fondé sur une telle violation.

Dans *Fording Coal Limited* (grief Burton)⁸, l'Arbitre Hope affirmait

« Cela ne signifie pas que l'employeur ne pourrait pas entreprendre de nouvelles procédures contre le plaignant en ce qui a trait à toute mauvaise conduite jugée comme représentant un motif valable pour son congédiement et chercher à l'étayer sur d'autres preuves. Ce qui veut dire que ce congédiement, a été fondé entièrement sur l'admission faite par le plaignant lors d'une réunion au cours de laquelle il avait droit à une représentation syndicale, était nul en raison du fait qu'on ne lui a pas donné l'occasion d'être représenté. »

Étant donné que le fardeau de la preuve dans les cas de mesures disciplinaires repose sur l'employeur, l'exclusion de preuves corrompues peut signifier que

l'employeur ne pourrait pas, avec crédibilité, présenter une cause pour justifier une deuxième sanction disciplinaire.

Donner une deuxième chance à l'employeur de procéder selon les mêmes motifs peut très bien enfreindre la « doctrine de *res judicata* » **. Par exemple, dans *Valdi Foods*⁸, une employée a été accusée de vol. Son directeur a eu deux discussions avec elle sans représentation syndicale. Le délégué syndical était présent à la troisième rencontre où une mesure disciplinaire a été imposée. Étant donné qu'aucun-e délégué-e syndical n'était présent-e aux deux premières réunions, le congédiement a été annulé et l'employée a réintégré ses fonctions.

L'arbitre a conclu que la décision de congédiement découlait, en partie du moins, d'une réunion où l'employée n'était pas représentée. La preuve n'indiquait pas d'enquête plus approfondie sur le sujet et, en fin de compte, la plaignante a été congédiée au moment où ses droits en matière de représentation ont été violés. L'employée a été congédiée à nouveau immédiatement après avoir réintégré ses fonctions. Un deuxième grief a été déposé et le deuxième arbitre a déclaré:

*« Par conséquent, je conclus que non seulement les deux causes engageaient les mêmes parties, la même convention collective, la même plaignante, mais la base factuelle sur laquelle les deux clauses reposaient de même que les revendications dans les deux cas, à savoir que la plaignante a été congédiée pour manipulation d'argent, le 31 mai 1990, étaient les mêmes et, par conséquent, le res judicata** s'applique. Par conséquent, la cause a déjà été jugée. Puisque le premier congédiement était nul et non avenue et que le vice de forme n'était pas réparable, le deuxième congédiement qui repose sur les mêmes faits est également nul et non avenue. L'avocat de l'entreprise a indiqué que la cause dont je suis saisi diffère de celle présentée devant l'arbitre Brent parce que les motifs du congédiement n'avaient pas été abordés. Je conclus toutefois que l'arbitre Brent a traité des motifs du congédiement, mais pas des incidents qui ont donné lieu au congédiement. »*

Cependant, des arbitres ont conclu que lorsque le manque de représentation ne cause aucun préjudice à l'employé-e, l'employeur peut faire une deuxième

tentative et monter un dossier crédible afin de pouvoir justifier la mesure disciplinaire.

***res judicata* est une expression latine. C'est une règle à caractère définitif. Cela signifie qu'il est impossible de rendre une nouvelle décision dans une cause puisque la question a déjà été jugée.

PROTÉGER LES DROITS EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION

À partir de la jurisprudence sur cette question, nous pouvons conclure ce qui suit :

Il y a une distinction entre les réunions concernant l'exploitation et celles qui sont de nature disciplinaire. Un employé-e ne peut raisonnablement s'attendre à être représenté « ... lorsqu'un superviseur cherche seulement à confier des tâches, à donner des instructions ou à régler certains points inhérents à la relation quotidienne entre l'employé-e et son superviseur.⁹ Autrement dit, les droits en matière de représentation n'existent pas pour les réunions de nature opérationnelle à moins que la convention collective ne le prévoie.

La portée des droits en matière de représentation se trouve dans le texte de la convention collective. La plupart des ententes de l'AFPC visent, tout au moins, les enquêtes disciplinaires et les réunions où une décision est rendue en matière de discipline. L'employé-e qui a raison de croire que les discussions pourraient être de nature disciplinaire, devrait exiger une représentation syndicale. L'omission de le faire peut être interprétée comme une renonciation aux droits de représentation si les preuves indiquent qu'il y avait un fondement raisonnable pour conclure que les discussions pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires.

Lorsqu'une entrevue, une réunion ou une discussion est amorcée par l'employeur dans le but d'obtenir des renseignements de l'employé-e, ces renseignements pouvant entraîner des mesures disciplinaires, l'entrevue, la réunion ou la discussion revêt un caractère disciplinaire. Ceci étant dit, il se peut que des discussions entre l'employé-e et l'employeur donne lieu à des mesures disciplinaires sans qu'il y ait eu intention d'en arriver là. En cas de doute, l'employé-e devrait chercher à obtenir des précisions et demander une représentation syndicale pour parer à cette éventualité.

Lorsque le syndicat estime qu'il y a une violation des droits de l'employé-e en matière de représentation, il se doit de soulever ce point pendant la procédure de règlement des griefs. Sinon, on pourrait prétendre que le syndicat était conscient de la situation et qu'il a renoncé à un droit fondamental.

L'abus des droits de représentation d'un employé-e porte atteinte au processus qui comportera désormais de graves lacunes. Tout grief concernant une mesure disciplinaire doit également aborder la question de la présumée violation des droits en matière de représentation. Au début d'une audition, la représentante ou le représentant syndical devrait soulever une objection préliminaire. Cela signifie que le syndicat s'objecte à l'audition puisqu'il conteste le bien-fondé de la présumée faute et de la mesure disciplinaire qui en découle parce que les droits en matière de représentation n'ont pas été respectés, ce qui rend la mesure disciplinaire nulle et non avenue.

Si l'employeur réimpose la mesure disciplinaire, un nouveau grief devrait être déposé. C'est à l'employeur de prouver qu'il y a motif valable. Pour sa part, le syndicat déclarerait que toute preuve obtenue lorsque les droits en matière de représentation ont été violés ne peut être utilisée pour appuyer toute action subséquente de l'employeur.

¹ *Université York (Grief Day)*, inédit, 3 décembre 1974 (O'Shea)

² *Hickeson-Langs Supply Co.* (1985), 19 L.A.C. (3d)379 (Burkett)

³ *Mandatory Union Representation at Discipline: An Arbitrator's Perspective* (1993 Labour Arbitration Yearbook)

⁴ *Fording Coal Ltd.*, inédit, I.R.C. N° C39188, 11 février 1988, p. 12 de la décision

⁵ *Highland Valley Copper*, inédit, 19 avril 1988 (Chertkow)

⁶ *Wendy Evans v. Conseil du Trésor*, dossier CRTFP 166-2-25641, 21 octobre 1994 Tarte), page 10

⁷ *Gouvernement de la province de la Colombie-Britannique (Division des services du personnel)* (1991) 21 L.A.C. (4^e) 325 (Bird)

⁸ *Fording Coal Limited* (arbitrage Burton), décision inédite du 12 septembre 1988, page 47 (Hope)

⁹ *Valdi Foods and United Food and Commercial Workers*, section locale 175 (1991), 19 L.A.C. (4³¹)114 (Kirkwood)

« Tout d'abord, bien que l'arbitrage soit la meilleure méthode de règlement des griefs, ce processus est coûteux et long. De plus, les parties doivent y consacrer énormément d'énergie et d'attention. C'est pourquoi on entreprend d'abord une procédure de règlement des griefs conçue pour régler le plus de cas possible sans avoir recours à l'arbitrage. Aux divers paliers de la procédure de règlement, les représentants du syndicat et de l'employeur, aux divers échelons de la structure hiérarchique examineront soigneusement le grief. L'expérience révèle que cette procédure permet de résoudre à l'amiable la grande majorité des conflits qui découlent de la convention et joue ainsi un rôle prépondérant lorsqu'il s'agit de négocier des avantages pour les employé-e-s. Cependant, l'institution n'est efficace que si le syndicat a le pouvoir de régler des causes ou de renoncer à celles qu'il estime être peu fondées, même si le demandeur individuel n'est pas d'accord. Cela permet au syndicat de rationner ses propres ressources limitées en demandant l'arbitrage des causes susceptibles de réussir... Il est important qu'un syndicat, par principe en matière de relations de travail, puisse assumer la responsabilité de dire à l'employé-e que son grief n'est pas fondé et qu'on y renonce. »

RAYONIER CANADA LTD., BCLRB No 40/75,[1975] 2 Can LRBR 196