

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

N° : 150-17-002837-158

DATE : 9 juillet 2015

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE NICOLE TREMBLAY, J.C.S.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES COLS BLANCS DE LA MINE NIOBEC – CSN,
syndicat dûment accrédité, ayant son siège au 3400, chemin du Columbiun, Saint-
Honoré (Québec) G0V 1L0

Requérant

c.

CAROL GIRARD, es qualité d'arbitre de grief, ayant sa place d'affaires au 200, rue
Racine Est, bureau 30, Chicoutimi (Québec) G7H 1S1

Intimé

-et-

ISABELLE POTVIN, plaignante-salariée, domiciliée et résidant au [...], Saint-Charles-
de-Bourget (Québec) [...]

Mise en cause

-et-

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC, employeur, ayant une place
d'affaires au 3400, chemin du Columbiun, Saint-Honoré (Québec) G0V 1L0

Mise en cause

-et-

CINDY GAUTHIER, domiciliée et résidant au [...], La Baie (Québec) [...]

Partie intéressée

JUGEMENT SUR REQUÊTE EN RÉVISION JUDICIAIRE

1. INTRODUCTION

[1] Le Syndicat des employé-es Cols blancs de la mine Niobec – CSN (ci-après le «syndicat») demande au Tribunal la révision judiciaire de la décision rendue par l'arbitre de grief Carol Girard, le 9 décembre 2014.

2. LE CONTEXTE

[2] Le 27 février 2014, la mise en cause Isabelle Potvin (ci-après la «salariée») est congédiée de son emploi de préposée aux comptes payables chez la mise en cause Iamgold Corporation – division Niobec (ci-après l'«employeur») pour absence de détention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de comptabilité.

[3] Elle occupait cet emploi depuis le 21 mai 2013.

[4] Le 3 mars 2014, le syndicat dépose un grief. L'arbitre Carol Girard (ci-après l'«arbitre»), intimé en l'instance, est nommé afin d'agir pour décider de la légitimité du grief.

[5] Le 9 décembre 2014, l'arbitre rejette le grief du syndicat pour la salariée Isabelle Potvin dans une décision motivée de 16 pages. Cette sentence arbitrale est déraisonnable selon le requérant car elle ne constitue pas une issue possible en vertu de la preuve administrée et de la convention collective.

3. POSITION DU SYNDICAT

[6] Il soulève trois erreurs permettant de réviser judiciairement la décision de l'arbitre puisqu'elle ne rencontre pas la norme de la décision raisonnable.

[7] Ces trois erreurs se résument comme suit :

Première erreur :

Absence de qualification du congédiement, à savoir s'il s'agissait d'un congédiement administratif ou encore d'un congédiement disciplinaire;

Deuxième erreur :

Dans son appréciation de la preuve concernant la faute de la plaignante-salariée, l'arbitre n'a pas retenu une approche contextuelle, mais plutôt une approche restrictive;

Troisième erreur :

L'arbitre, dans son approche restrictive, n'a pas considéré et appliqué à sa juste mesure les dispositions de la convention collective, notamment celles prévues aux articles 1.01, 3.02, 7.06, 7.07 et 7.10, faisant en sorte que les dispositions de la convention collective n'ont pas été respectées par l'employeur et que partant, le congédiement est vicié

4. POSITION DE L'EMPLOYEUR

[8] La prétention de l'employeur est à l'effet que l'arbitre a qualifié le congédiement et appliqué le fardeau de preuve nécessaire.

[9] Il considère que l'arbitre a bien analysé, dans son approche, la mise en contexte de l'embauche de la salariée.

[10] Le nouvel argument du syndicat concernant l'application des dispositions de la convention collective, n'a pas sa raison d'être.

5. LA NORME DE CONTRÔLE

[11] Les parties soumettent que la norme de contrôle applicable en l'instance est celle de la décision raisonnable.

[12] La requête en révision judiciaire n'est pas un appel mais plutôt une demande à la Cour supérieure d'intervenir en vertu de ses pouvoirs généraux de surveillance et de contrôle.

[13] Il est acquis à la suite de l'arrêt *Dunsmuir*¹, que le contrôle judiciaire doit être fait à la lumière de l'une des deux normes : celle de la décision raisonnable ou celle de la décision correcte.

[14] Comme les parties soumettent que la décision raisonnable doit être la norme de contrôle appliquée dans les présentes, le Tribunal n'a pas à effectuer une analyse rigoureuse pour déterminer la norme de contrôle lorsque la jurisprudence établit de façon acceptable la norme de contrôle applicable aux questions soulevées par la demande de révision.

¹ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190

[15] Il ne fait aucun doute que c'est cette norme qui doit être appliquée.

[16] Comme le reprend l'honorable Jacques Blanchard dans une décision récente², la norme de la décision raisonnable impose un degré de déférence important tel qu'énoncé par la Cour suprême dans *Dunsmuir*³, puis réitéré dans *Khosa*⁴ :

59] La raisonnable constitue une norme unique qui s'adapte au contexte. L'arrêt *Dunsmuir* avait notamment pour objectif de libérer les cours saisies d'une demande de contrôle judiciaire de ce que l'on est venu à considérer comme une complexité et un formalisme excessifs. Lorsque la norme de la raisonnable s'applique, elle commande la déférence. Les cours de révision ne peuvent substituer la solution qu'elles jugent elles-mêmes appropriée à celle qui a été retenue, mais doivent plutôt déterminer si celle-ci fait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, par. 47). Il peut exister plus d'une issue raisonnable. Néanmoins, si le processus et l'issue en cause cadrent bien avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité, la cour de révision ne peut y substituer l'issue qui serait à son avis préférable.

6. QUESTION EN LITIGE

[17] La question en litige que le Tribunal doit décider est celle de savoir si la décision de l'arbitre est déraisonnable.

7. ANALYSE ET DISCUSSION

[18] La requête du syndicat invite le Tribunal à reconsidérer l'analyse faite par l'arbitre en soulevant trois erreurs.

a) Première erreur : absence de qualification du congédiement, à savoir s'il s'agissait d'un congédiement administratif ou encore d'un congédiement disciplinaire

[19] Contrairement aux prétentions du syndicat en ce qui concerne la qualification du congédiement, l'arbitre a procédé à l'analyse du congédiement et l'a qualifié de justifié tant sur le plan administratif que sur le plan disciplinaire.

[20] Il analyse donc le fardeau de preuve applicable en tenant compte d'un congédiement administratif mais complète son raisonnement en appliquant le fardeau en matière disciplinaire.⁵

² *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Commission des lésions professionnelles*, 2015 QCCS 2446

³ Id. note 1.

⁴ *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, par. 59.

[21] L'arbitre explique, dans les paragraphes 39 à 41 de sa décision, les principes de droit applicable en matière de fausses déclarations à l'embauche, après avoir analysé avec parcimonie la preuve soumise en la résumant dans les paragraphes 44 à 46 de sa décision, il conclut en regard d'une approche civiliste aux termes suivants :

[47] L'employeur a raison d'invoquer que son consentement a embauché (sic) la salariée est fondé sur l'erreur. Le contrat de travail est nul *ab initio*. Selon l'approche civiliste, le congédiement est justifié.

[22] L'arbitre continue son analyse de la preuve en confirmant que la salariée n'aurait jamais été appelée en entrevue si l'employeur avait su qu'elle ne détenait pas de DEC.⁶

[23] L'arbitre respecte et fait une analyse minutieuse de la preuve lui étant soumise et en vient à la conclusion que le congédiement est justifié tant sur le plan administratif que disciplinaire.

[24] De façon plus explicite, l'arbitre, qui a eu le privilège d'analyser toute la preuve soumise durant quatre jours d'audition, en vient à la conclusion que la salariée a fait une fausse déclaration.⁷

[25] Il tire des conclusions que cette fausse déclaration est volontaire et, en raison du bris du lien de confiance, la situation justifie un congédiement disciplinaire.⁸

[26] Malgré le fait que la doctrine et la jurisprudence majoritaires qualifient de congédiement administratif le congédiement imposé suite à des fausses déclarations lors de l'embauche par un salarié, la décision de l'arbitre de considérer appropriée la mesure retenue par l'employeur, même analysée sous l'angle disciplinaire, constitue une issue possible et permise par la preuve.

[27] L'arbitre conclut que ce congédiement est justifié tant sur le plan administratif que disciplinaire.

[28] Contrairement aux reproches du syndicat sur le fait que la salariée ignorait les conditions décrites à la description des tâches et des exigences du poste au moment des deux entrevues de pré-embauche, l'arbitre en tient bien compte puisqu'il détaille, au paragraphe 12 de sa décision, la prétention du requérant quant à l'exigence du DEC. Il analyse la preuve et retient plutôt le caractère libre et volontaire de la déclaration faite par la salariée.⁹

⁵ Référence aux paragraphes 39 à 41 de la décision de l'arbitre Carol Girard produite sous la pièce R-1.

⁶ Paragraphes 51 et 52 de la décision R-1 et DEC signifie : Diplôme d'études collégiales.

⁷ Paragraphes 51 et 52 de la décision R-1.

⁸ Paragraphes 53 et 54 de la décision R-1.

⁹ Paragraphe 53 de la décision R-1.

[29] D'ailleurs, la salariée a confirmé et s'est engagée par écrit (E-2) à fournir une copie de son diplôme lorsqu'elle a signé la proposition d'embauche le 3 mai 2013.

[30] L'arbitre qui a analysé l'ensemble de la preuve, en vient à la conclusion que la déclaration de la salariée était volontaire et que cette dernière ne pouvait ignorer que son diplôme constituait une exigence de l'employeur.¹⁰

[31] Comme le rappelle une certaine jurisprudence :

Un décideur n'a pas à commenter tous les faits mis en preuve. Un décideur n'a pas à statuer ou à discuter de toutes les questions ou arguments soulevés. Il n'a pas à expliciter en détail les arguments développés par les parties. La suffisance de la motivation s'apprécie par son caractère intelligible, le justiciable doit comprendre la conclusion et ses fondements. L'implicite a forcément sa place dans un jugement.¹¹

[32] Le simple fait qu'il n'ait pas explicitement qualifié le congédiement, n'est pas déraisonnable puisqu'il pousse son analyse selon les deux approches possible et en tire des conclusions qui sont admissibles.

[33] Pour toutes ces raisons, le premier argument concernant l'absence de qualification du congédiement n'est pas retenu.

b) Deuxième erreur : dans son appréciation de la preuve concernant la faute de la plaignante-salariée, l'arbitre n'a pas retenu une approche contextuelle, mais plutôt une approche restrictive

[34] Ce reproche formulé par le syndicat nous apparaît difficilement acceptable puisque l'arbitre décrit spécifiquement le contexte et les circonstances entourant l'embauche de la salariée.¹²

[35] Au paragraphe 59 de sa décision (R-1), l'arbitre met en perspective l'absence du DEC et du fait qu'elle a entrepris les démarches afin de l'obtenir dès le congédiement et bien qu'elle soit une bonne employée, il maintient, après avoir analysé l'ensemble des circonstances, dans une approche contextuelle, que l'employeur était bien fondée de la congédier.¹³

[36] Le syndicat reproche à l'arbitre de ne pas avoir tenu compte d'accommodements. Le Tribunal réitère que l'arbitre n'a pas à traiter spécifiquement de toutes les pièces et documents mis en preuve devant lui afin de rendre une décision cohérente.

¹⁰ Référence au paragraphe 37 de la décision R-1.

¹¹ *Syndicat des employés de la Société des casinos du Québec (CSN) c. Abramowitz*, 2010 QCCS 981.

¹² Référence aux paragraphes 12 à 18 de la décision R-1.

¹³ Référence au paragraphe 60 de la décision R-1.

[37] Au surplus, dans la preuve soumise à l'arbitre et produite devant ce Tribunal, le témoignage de Philippe Campeau¹⁴ révèle que les politiques administratives d'accommodation ne sont plus en vigueur depuis l'acquisition de la mine par l'employeur.

[38] Quant aux compétences ou aux équivalences attribuables au profil de la salariée, l'arbitre insiste qu'il n'a pas à juger de la pertinence d'une exigence académique lors de l'embauche d'un employé ni de conférer d'équivalence puisque cette faculté revient exclusivement à l'employeur dans son droit de gérance.¹⁵

[39] D'ailleurs, l'arbitre a pu entendre un autre employé, à savoir François Gendron, confirmer que la salariée n'aurait jamais été appelée en entrevue si le curriculum vitae avait révélé qu'elle ne possédait pas le DEC requis.¹⁶

[40] Même en admettant que des erreurs ou une inexactitude furent commises dans l'analyse des faits, ce qui n'est pas démontré, le Tribunal ne voit pas comment il pourrait s'agir d'erreurs manifestement déraisonnables au point qu'aucun motif rationnel n'appuie la décision de l'arbitre.

[41] D'ailleurs, quant aux accommodements octroyés antérieurement à d'autres salariés, cette solution ne pouvait être retenue par l'arbitre compte tenu de la preuve qu'il retient du témoignage de François Gendron.

[42] Même si cette politique était toujours applicable, la Cour d'appel rappelle, dans une cause récente, que :

«La clémence d'un employeur à l'égard de l'un de ses employés, ne constitue pas un fait pertinent lors de l'évaluation d'une mesure disciplinaire, à moins que ce dernier établisse une conduite discriminatoire.» Nous sommes loin du compte ici la clémence est une prérogative qui appartient à l'employeur et non à l'arbitre.¹⁷

[43] En l'espèce, le Tribunal est d'opinion que la décision de l'arbitre revêt la qualité de transparence et de raisonnabilité imposant la déférence.

[44] Le Tribunal ne retient pas ce contexte en ce qui concerne la deuxième erreur soulevée par le requérant.

c) Troisième erreur : l'arbitre, dans son approche restrictive, n'a pas considéré et appliqué à sa juste mesure les dispositions de la

¹⁴ Référence aux notes sténographiques du 22 octobre 2014, pages 199 à 901

¹⁵ Référence au paragraphe 46 de la décision R-1.

¹⁶ Référence aux notes sténographiques de l'audience d'arbitrage du 8 juillet 2014, pp. 193, 194, 195 et Id. note 6.

¹⁷ *Autobus La Québécoise inc. c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA Québec)*, 2011 QCCA 953.

convention collective, notamment celles prévues aux articles 1.01, 3.02, 7.06, 7.07 et 7.10, faisant en sorte que les dispositions de la convention collective n'ont pas été respectées par l'employeur et que partant, le congédiement est vicié

[45] Ce point soulevé dans la présente demande de révision judiciaire n'a jamais été porté à l'attention de l'arbitre.

[46] Déjà au paragraphe 3 de la décision de l'arbitre (R-1) on peut y lire :

[3] Les admissions usuelles suivantes ont été faites :

- La procédure de grief prévue à la convention collective a été suivie;
- L'arbitre est valablement nommé et a juridiction pour entendre et décider du grief.

[47] Comment le syndicat peut-il soulever comme troisième erreur possible la non-application des procédures produites alors qu'il admet lui-même, au début de l'enquête, que l'ensemble de la procédure menant au grief qu'il produit afin de protéger la salariée a été suivie.

[48] D'ailleurs, l'arbitre considère l'application de la convention collective en décrivant les articles pertinents et en soulevant le fait que ladite convention ne contient pas de disposition spécifique pour des mesures administratives.¹⁸

[49] L'arbitre ajoute même, dans sa décision, les commentaires suivants aux paragraphes 55 et 56 :

[55] Nous ajoutons que la convention collective ne contient pas de dispositions sur les conséquences et l'absence d'un délégué syndical lors d'une rencontre de congédiement et suite au défaut de remettre une lettre de congédiement à un délégué.

[56] Il n'y a pas de preuve que le non-respect de cette disposition par l'employeur (même s'il prétend à un congédiement administratif) ait préjudicié au droit de la plaignante ou du syndicat. Le grief a été déposé dans le délai prévu à la convention collective et la plaignante n'a pas subi de préjudice malgré l'absence d'un délégué syndical lors de la réception de la lettre de congédiement.

[50] De l'avis du Tribunal la décision rendue par l'arbitre est logique, prend en compte l'ensemble de la preuve factuelle qu'il a retenue.

¹⁸ Références aux paragraphes 15, 18, 19 et 42 de la décision R-1.

[51] Des motifs sérieux appuient la décision de l'arbitre. En choisissant d'accorder plus de poids à certains témoins plutôt qu'à d'autres, il a joué son rôle.

[52] Comme le souligne le juge Blanchard dans une décision préalablement citée¹⁹ :

[35] Il ne faut pas oublier également qu'il s'agit ici d'une requête en révision judiciaire et non d'un appel.

[36] Même dans le cas d'un appel, la jurisprudence de la Cour suprême réitère régulièrement aux tribunaux d'appel qu'ils ne sont pas là pour substituer leurs décisions sur l'appréciation de la preuve à celles des juges d'instance.

[...]

[37] Certes, il est possible qu'un autre commissaire aurait fait une analyse différente de la preuve ou en aurait tiré des conclusions différentes, mais dans l'arrêt *Khosa*, la Cour suprême établit clairement la possibilité que deux solutions soient raisonnables même si contradictoires : «Il peut exister plus d'une issue possible raisonnable.»

[Référence omise]

[53] D'ailleurs, l'arrêt *Dunsmuir*²⁰ de la Cour suprême nous le rappelle comme suit :

[40] La déférence inhérente à la norme de la raisonnable implique donc que la cour de révision tienne dûment compte des conclusions du décideur. Comme l'explique Mullan, le principe de la déférence [TRADUCTION] «reconnaît que dans beaucoup de cas, les personnes qui se consacrent quotidiennement à l'application de régimes administratifs souvent complexes possèdent ou acquièrent une grande connaissance ou sensibilité à l'égard des impératifs et des subtilités des régimes législatifs en cause» : D.J. Mullan, «Establishing the Standard of Review : The Struggle for Complexity?» (2004), 17, C.J.A.L.P. 59, p. 93. La déférence commande en somme le respect de la volonté du législateur de s'en remettre, pour certaines choses, à des décideurs administratifs, de même que des raisonnements et des décisions fondés sur une expertise et une expérience dans un domaine particulier, ainsi que de la différence entre les fonctions d'une cour de justice et celles d'un organisme administratif dans le système constitutionnel canadien.

[54] Il appartenait à l'arbitre d'évaluer la preuve quant au congédiement de la salariée. Comme sa décision est une issue possible en fonction de la preuve qu'il a analysée et retenue, nous n'avons pas à nous substituer à sa décision puisqu'il applique la preuve de façon rationnelle.

¹⁹ Id. note 2, par. 35, 36 et 38.

²⁰ Id. note 1, par. 49.

[55] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[56] **REJETTE** la requête en révision judiciaire du requérant;

[57] **MAINTIENT** la décision produite sous la cote R-1;

[58] **REJETTE** le grief à toutes fins que de droit;

[59] **LE TOUT** avec entiers dépens.

NICOLE TREMBLAY, J.C.S.

Me Yves Laperrière
Me Alexia Martel
Aubin Girard Côté
Procureur du requérant

Me Yves Gonthier
Me Nathalie Gonthier
RTLexis avocats
Procureurs de Iamgold Corporation – division Niobec

Date d'audience : 19 juin 2015