

Les congédiements administratifs pour incompétence (ou rendement insatisfaisant) ont fait couler beaucoup d'encre chez les arbitres de griefs dans les dernières décennies et des centaines de sentences arbitrales ont été rendues à ce sujet. Ils ont aussi fait l'objet de plusieurs enseignements des tribunaux supérieurs, notamment par la Cour d'appel dans *Ville de Jonquière*, en 1997, et dans l'arrêt phare *Costco*, en 2005, qui a confirmé une grille d'analyse en cinq (5) critères afin de guider les décideurs. Puis, en 2019, l'arrêt *Kativik* a engendré une controverse jurisprudentielle sur l'application d'un potentiel « sixième critère ». Dans cette affaire, la Cour d'appel a par ailleurs rappelé que l'employeur ne doit jamais procéder par automatisme; chaque cas est un cas d'espèce et nécessite une analyse spécifique.

Parallèlement à cette évolution jurisprudentielle, les dispositions des conventions collectives encadrant les pouvoirs de l'arbitre en matière de congédiements administratifs se sont également grandement transformées au fil du temps.

Tous ces facteurs combinés ont mené à l'application de balises variables dans le temps. Ces dossiers, souvent complexes sur le plan factuel tant pour les décideurs que pour les procureurs, ont donc amené leur lot de défis et l'apport des arbitres, parfois empreint de créativité, se constate au fil des sentences arbitrales rendues. La grille d'analyse utilisée par la Commission des relations du travail (CRT) et entérinée par la Cour d'appel dans *Costco* avait d'ailleurs été inspirée d'une sentence arbitrale de la Colombie-Britannique (l'affaire *Edith Cavell*).

Ce texte se veut un bref résumé de ces divers aspects, à travers une analyse jurisprudentielle qui démontre l'étendue de la compétence des arbitres en matière d'incompétence!