

Revue de la jurisprudence CPSM - 9 mai 2024

Par Joël Gagnon et Marie-Lyne Grenier
Avocats au Service juridique du SCFP



1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les faits :

- L'employeur a suspendu disciplinairement pour 3 mois le président syndical suivant des plaintes de harcèlement sexuel de certaines collègues.
- À plusieurs occasions, le plaignant aurait posé des questions intimes, fait des propositions à caractère sexuel et initié ou imposé des contacts physiques à caractère sexuel non désirés.
- La majorité des faits reprochés se sont passés lors d'activités syndicales, et non pendant les heures habituellement travaillées.
- Le syndicat a soulevé plusieurs moyens préliminaires, prétextant que l'employeur ne pouvait enquêter sur les événements survenus lors d'activités syndicales (ingérence) et dans la sphère de la vie privée, et que des événements relevant de plus de deux ans sont prescrits. Le syndicat remet en question la légitimité de l'enquête administrative de l'employeur quant à sa durée et son déroulement.

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

1. L'Employeur a-t-il le droit d'examiner des allégations de harcèlement sexuel en lien avec des agissements survenu lors d'activités syndicales et de les sanctionner le cas échéant? Oui

La politique de l'Employeur s'étend à toutes les situations ayant un lien avec le travail, les lieux de travail ou en dehors des lieux habituels du travail.

[55] Le Tribunal estime que pour les personnes exerçant des fonctions syndicales, pareil lien de rattachement au milieu de travail s'infère aisément des faits de l'espèce.

[65] Par ailleurs, il est vrai que certains des reproches de l'Employeur envers le plaignant visent Marie Pagès, qui n'est pas une salariée de l'établissement, étant plutôt à l'emploi de la FSSS. De l'avis du Tribunal, ce fait est sans incidence. **À titre de salarié du CIUSSS de la Gaspésie, le plaignant ne peut, qu'il soit libéré syndicalement ou non, adopter des conduites harcelantes à l'égard de salariés, de gestionnaires, d'usagers, de bénévoles, de clients ou de tiers dans l'exercice de ses fonctions.**

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

2. L'Employeur a-t-il le droit d'examiner des allégations de harcèlement sexuel en lien avec des agissements survenus dans la sphère de la vie privée? Oui

- Impact sur le climat de travail démontré.
- Une des plaignantes s'est absentée pour invalidité - Impact financier pour l'Employeur.

[110] Tout cela s'avère suffisant pour conclure que la conduite du plaignant a eu des conséquences notables sur l'établissement, le climat de travail et ses salariés.

L'argument de la vie privée ne saurait donc jouer.

Malgré cette conclusion sur le moyen préliminaire sur le fond, l'arbitre ne va pas tenir compte d'une période pendant laquelle la plaignante et le président ont entretenu une relation amoureuse.

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

3. Les événements de 2004 à 2016 sont-ils recevables en preuve? Oui

[112] Pour l'Employeur, il n'est pas possible d'invoquer la clause d'amnistie à l'égard de conduites qui n'étaient pas à sa connaissance. De ce fait, les comportements litigieux n'ont jamais pu être sanctionnés. **L'Employeur n'a jamais renoncé à invoquer des faits dont il ignorait l'existence. Aucune négligence ne peut lui être reprochée. Ce qui importe, c'est qu'une fois informé des agissements du plaignant, il a imposé la mesure disciplinaire dans les 30 jours de la connaissance de tous les faits pertinents.** Et même là, en présence de conduites répétées, ce délai de 30 jours ne jouait plus.

[113] Après étude par le Tribunal, ce moyen préliminaire syndical est rejeté.

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

4. Les requêtes en anonymisation présentées par le Syndicat et l'Employeur sont-elles fondées? Non

[127] De l'avis du Tribunal, aucune justification valable n'a été avancée de part et d'autre pour justifier de faire droit aux demandes d'anonymisation.

[130] [...]Le principe de transparence judiciaire doit prévaloir sur l'embarras ou la gêne que le plaignant pourrait éprouver, d'autant plus que cela ne ressort pas de son témoignage.

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

5. Suspension avec solde pour fins d'enquête justifiée? Oui

- Durée 4 mois raisonnable compte tenu de la complexité de l'affaire, du nombre de victimes et de personnes à interroger.

Le grief de contestation de la suspension est rejeté.

1. CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (Simon Rochefort), 2023 QCTA 131

Les conclusions :

6. La suspension disciplinaire repose-t-elle sur une cause juste et suffisante? Oui

- Les contacts physiques et attouchements non sollicités = sont démontrés
- Les allusions, commentaires et blagues à caractère sexuel = sont démontrés
- La sollicitation de faveurs sexuelles = est démontrée
- Les regards fixes = sont démontrés

[438] D'abord, ayant conclu à la commission de fautes graves, le Tribunal estime que l'Employeur est justifié de passer outre au principe de progression des sanctions, qui n'est pas d'application absolue. La sanction choisie doit plutôt être proportionnelle aux faits reprochés et s'avérer raisonnable suivant toutes les circonstances de la présente affaire. Le Tribunal ajoute qu'un message clair doit être envoyé.

2. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke c. Ville de Sherbrooke, 2023 QCTAT 3537

Les faits :

- Il s'agit d'une plainte en vertu des articles 12 et 14 du CT qui allègue de l'entrave dans les affaires syndicales ainsi que des mesures de représailles suivant l'exercice d'un droit au CT.
- La secrétaire du syndicat pose sa candidature pour obtenir l'un des trois postes de secrétaire juridique chez l'employeur.
- Bien qu'elle soit l'employée qualifiée avec le plus d'ancienneté, l'employeur rejette sa candidature puisqu'il considère que « l'occupation d'une fonction syndicale serait incompatible avec l'occupation de l'un ou l'autre des trois postes de secrétaire juridique ».
- Selon l'employeur, le fait qu'elle aurait accès aux informations entourant les litiges, dont ceux en droit du travail, la placerait en conflits d'intérêts et irait à l'encontre du secret professionnel de l'avocat.

2. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke c. Ville de Sherbrooke, 2023 QCTAT 3537

Les conclusions :

Le juge confirme que les préoccupations de la Ville sont légitimes, mais rejette leurs explications en rappelant l'importance de faire coexister le secret professionnel de l'avocat et le droit d'association :

[26] Là où le bât blesse, c'est que l'employeur invoque la protection du secret professionnel de l'avocat, mais sans même évaluer s'il est possible que puissent coexister ce droit dont la Ville est bénéficiaire et le droit de la plaignante de participer aux activités et à l'administration du syndicat.

Il considère que la décision de ne pas lui accorder l'un des trois postes constitue une mesure de représailles au sens de l'art. 14.

Le juge considère également que l'employeur a entravé les affaires syndicales en invitant la travailleuse à démissionner pour être considérée comme candidate, au par. 47 :

La position de l'employeur est sans équivoque : « Advenant que Mme Perreault se désiste d'un rôle au sein de l'Exécutif avant la nomination de toutes les candidatures au poste de secrétaire juridique, cette dernière pourra avoir accès à l'un des postes si elle désire »

3. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 et Ville de Chibougamau, 27 février 2023

Les faits :

- Les techniciens en assainissement des eaux (TAE) ont des conditions de travail particulières qui ont été négociées par les parties puisque les installations des eaux potables, nécessitent une vigie constamment effectuée par les TAE.
- Une garde en rotation entre les TAE a donc été établie pour répondre aux besoins de l'Employeur.
- Avant le 1^{er} mars 2022, l'Employeur payait les salariés 3 h à 150 % pour tous les rappels au travail effectués pendant cette garde.
- En janvier 2022, l'Employeur avise les salariés qu'il va payer uniquement le temps travaillé pour les rappels au travail avec un minimum de 30 minutes.
- Le Syndicat dépose des griefs afin de contester le refus de l'Employeur de verser au TAE qui se déplace sur le lieu du travail alors qu'il est de garde une indemnité égale à 3 heures de son salaire habituel majoré de 50 %, conformément à l'article 58 de la LNT.

3. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 et Ville de Chibougamau, 27 février 2023

Article 58 LNT

Une personne salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

- La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences de la personne salariée dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.
- Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.

3. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 et Ville de Chibougamau, 27 février 2023

Les conclusions :

1. Le travail des TAE requiert-il plusieurs présences dans une même journée et pour moins de 3 h à chaque présence?

[16] L'employeur plaide que le technicien qui se rend sur son lieu de travail pour répondre à une alarme alors qu'il est de garde réalise sa tâche en moins de trois heures.

Cela prouve, selon lui, que sa présence est requise pour moins de trois heures. Avec égard, cet argument doit être écarté. D'une part, comme je viens de le mentionner, dans la très grande majorité du temps, le technicien se présente au travail pour travailler 8 heures ou, occasionnellement, 4 heures. D'autre part, même si exceptionnellement sa prestation de travail dure moins de trois heures, cette situation ne satisfait pas au texte du deuxième alinéa de l'article 58 qui exige que la prestation de travail soit de moins de trois heures à chaque présence au travail.

[17] Dans ces circonstances, le travail de technicien ne requiert pas plusieurs présences dans une même journée ni que ses présences au travail soient de moins de trois heures. Conséquemment, l'exception prévue au second alinéa de l'article 58 de la Loi ne s'applique pas.

3. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 et Ville de Chibougamau, 27 février 2023

Les conclusions :

2. Le travail des TAE est-il habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de 3 h ?

- Par ailleurs, le travail du technicien durant la garde n'est pas régulier ni planifié. Au contraire, il est sporadique et circonscrit à des situations précises lorsqu'une alarme nécessite un déplacement ou lors du délestage, qui survient à des moments variables et imprévisibles en fonction de la météo. En outre, ce travail nécessite des déplacements les soirs ou les fins de semaine uniquement, ce qui le distingue de la prestation normale de travail du technicien, qui s'exécute de jour durant la semaine. Je conclus donc que ni la nature du travail de technicien ni ses conditions d'exécution ne font en sorte qu'il s'effectue habituellement en entier en moins de trois heures.

3. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 et Ville de Chibougamau, 27 février 2023

Les conclusions :

3. La convention collective offre-t-elle des conditions de travail équivalentes ou plus avantageuses que la norme prévue à l'article 58 de la Loi?

- Objet de l'article 58: vise à établir une indemnité minimale en faveur du salarié qui se présente à son lieu de travail à la demande de son employeur lorsque ce dernier n'est pas en mesure de le faire travailler pendant un minimum de trois heures.
- [32] La prime de garde versée au technicien n'est pas non plus de la même nature ni n'a le même objet que la norme édictée à l'article 58 de la Loi. Cette prime sert avant tout à compenser **les inconvénients subis** par le technicien lorsqu'il est de garde. Je rappelle que ce dernier travaille 40 heures par semaine, même durant sa semaine de garde. Durant la garde, il doit être disponible de 16 h à 7 h du lundi au vendredi, et 24 heures sur 24 les samedis et les dimanches. Durant toute cette période, il doit en tout temps répondre aux alarmes et être en mesure de se rendre en moins de 30 minutes au lieu où l'alarme a été déclenchée, ce qui limite ses activités personnelles. De surcroît, l'employeur lui verse la prime même s'il ne se déplace pas une seule fois, ce qui démontre qu'elle ne vise pas à compenser les déplacements. Enfin, la **prime compense également le travail fait à distance par le technicien pour régler des problèmes qui nécessitent moins de 30 minutes**.

4. *Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP section locale 4545) et Ville de Laval, 2023 CanLII 91842 (QC SAT) - POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE, 2023-11-07 (C.S.) 540-17-015638-231

Les faits :

- Le plaignant est chauffeur de camion à l'emploi de la ville depuis 22 ans et est congédié pour usage inapproprié des réseaux sociaux.
- Les propos tenus sur la page Facebook du groupe privé des citoyens de Laval (groupe de plus de 20 000 membres) visent un conseiller municipal et les élus de la Ville en général.
- La Ville considère que les propos visant le conseiller sont dégradants, intimidants et menaçants, et que ceux contre les élus portent atteinte à leur réputation.
- La convention collective prévoit la clause suivante : la clause 11.04 de la convention collective stipule :

11.04 Toute mesure disciplinaire verbale ou écrite versée au dossier de l'employé et datant de plus de douze (12) mois ne peut être utilisée en arbitrage et elle est réputée être retirée du dossier. Toutefois, dans le cas de suspension, ce délai est de vingt-quatre (24) mois.

4. Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP section locale 4545) et Ville de Laval, 2023 CanLII 91842 (QC SAT) - POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE, 2023-11-07 (C.S.) 540-17-015638-231

Les conclusions :

1- Quant à l'applicabilité de la clause d'amnistie

[14] En l'espèce, la clause négociée par les parties est claire. Elle prévoit qu'une suspension disciplinaire « ne peut être utilisée en arbitrage » après un délai de 24 mois. Contrairement à la suggestion de la Ville, la clause ne limite pas la restriction à l'application du principe de la gradation des sanctions. La Ville souhaite invoquer les mesures disciplinaires échues afin de démontrer que le plaignant connaissait ses attentes relatives à l'usage des réseaux sociaux par les employés. Elle cherche donc, par la référence aux mesures disciplinaires échues, à influencer l'analyse du Tribunal portant sur la validité du congédiement. **Or, c'est précisément ce que vise à empêcher la clause d'amnistie. Quel que soit le motif, l'employeur ne peut utiliser les mesures disciplinaires échues en vertu de la clause d'amnistie**, que ce soit directement ou indirectement. C'est ce que les parties ont négocié. L'arbitre n'a pas le pouvoir de se substituer à leur entente.

4. Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP section locale 4545) et Ville de Laval, 2023 CanLII 91842 (QC SAT) - POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE, 2023-11-07 (C.S.) 540-17-015638-231

Les conclusions :

2- Quant à la raisonnablement du congédiement

L'arbitre départage certains commentaires qui sont classés comme politiques et qui ne dépassent pas les limites du droit à la liberté d'expression et sont non liés à la relation d'emploi :

[61] Les propos du plaignant en l'espèce sont certes désobligeants et répugnants. Je fais référence précisément à ses commentaires du 28 mai et des 2, 15 et 16 juin 2021 qui incluent : l'accusation gratuite à l'effet que les élus actuels et passés volent, la fausse affirmation que le conseiller ait imposé au plaignant une suspension de quatre mois; la qualification du conseiller de « tough bitch »; l'accusation gratuite d'abus de pouvoir dirigé vers le conseiller; le souhait que le crime organisé (re)prenne le pouvoir; la qualification de la Ville de « trou de merde »; la qualification de « tête de bite » du conseiller.

[73] Dans les circonstances, j'estime que le plaignant n'a pas, par ses commentaires de l'ordre du politique, dépassé les limites du droit à la liberté d'expression qui peuvent s'appliquer en vertu de l'article 9.1 de la *Charte* dans le contexte des obligations contractuelles à l'égard d'un employeur. Il n'a pas non plus proféré de menaces réelles ou sérieuses contre le conseiller. **L'employeur n'a donc pas droit de regard sur ces propos qui visent les élus de la Ville. En d'autres termes, je conclus qu'il n'y a pas de faute ici dans le cadre de la relation d'emploi.**

4. Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP section locale 4545) et Ville de Laval, 2023 CanLII 91842 (QC SAT) - POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE, 2023-11-07 (C.S.) 540-17-015638-231

Les conclusions :

2- Quant à la raisonnablement du congédiement

Quant aux commentaires liés à la relation d'emploi :

[76] Bien qu'il ne s'identifie pas expressément comme un employé de la Ville, le plaignant fait référence à une suspension qui lui a été imposée, ce qui met en évidence son lien d'emploi. Par ses commentaires, le plaignant accuse faussement le conseiller de lui avoir imposé une suspension de quatre mois. La qualification du conseiller de « tough bitch » et l'accusation gratuite d'abus de pouvoir dirigé vers lui dans un contexte où le plaignant le présente comme exerçant une autorité de gestionnaire justifient la Ville de se pencher sur ces propos.

[77] Je considère que le plaignant a outrepassé ici les limites de son droit à la liberté d'expression, telles que décrites à l'article 9.1 de la *Charte*. Plus précisément, en attaquant publiquement son employeur dans la sphère de la relation d'emploi, par le biais de propos malhonnêtes, injurieux et méprisants, le plaignant nuit à l'ordre public. En effet, le plaignant enfreint de façon non équivoque le devoir de loyauté prévu à l'article 2088 du Code civil, une disposition d'ordre public. Je souligne ici l'importance d'un comportement adéquat en milieu de travail afin de préserver l'ordre public. La liberté d'expression n'est pas un passeport pour insulter gratuitement et publiquement son employeur, colporter des faussetés à son égard ni pour agir de mauvaise foi. Cela est encore plus vrai dans le secteur public où ces commentaires peuvent miner injustement la confiance des citoyens.

4. Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP section locale 4545) et Ville de Laval, 2023 CanLII 91842 (QC SAT) - POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE, 2023-11-07 (C.S.) 540-17-015638-231

Les conclusions :

2- Quant à la raisonnable du congédiement

[80] Compte tenu de ma conclusion qu'une seule des séries de commentaires du plaignant publiées sur la page LNW ayant mené à son congédiement constitue un comportement fautif (les commentaires du 2 juin 2021), et compte tenu de la teneur desdits propos, je conclus que la faute n'est pas suffisamment grave pour justifier un congédiement sans une gradation des sanctions.

[86] Dans les circonstances de la présente affaire, et après avoir soupesé les faits, les facteurs aggravants et les facteurs atténuants, je considère qu'une **suspension sans solde de trois jours** est une mesure disciplinaire appropriée.

5. Association des policiers et policières de Blainville inc. et Ville de Blainville, 2023 CanLII 97693

Les faits :

Grief déclaratoire sur l'interprétation d'une clause de convention. Les parties étaient en désaccord sur la portée d'une clause conventionnée entourant les libérations syndicales lors de préparations d'audience.

L'article à interpréter se lit de la façon suivante :

56.01 Trois membres de l'Association, incluant le président, peuvent s'absenter de leur travail, pour la période de temps requis, sans perte de salaire, après en avoir prévenu le Directeur, afin de participer à la négociation, la médiation et/ou à l'arbitrage de la convention collective, ainsi qu'à la préparation de ces activités. Dans le cas d'un grief, ce nombre est de deux membres.

L'employeur affirmait que la clause s'appliquait uniquement aux représentants de l'Association.

Dans le cas du syndicat, cette clause devrait permettre à deux membres de s'absenter de leur travail lors de la préparation d'un grief.

5. Association des policiers et policières de Blainville inc. et Ville de Blainville, 2023 CanLII 97693

Les conclusions :

L'arbitre constate d'abord qu'il y a une ambiguïté dans la clause à interpréter.

Par la suite, l'arbitre Saint-André cherche l'expression de la commune intention des parties en analysant les termes « représentants de l'Association » et « membres de l'Association » à travers la convention collective.

Elle en conclut que :

[65] Suivant une approche contextuelle, l'application de la clause 56.01 ne se limite pas aux représentants autorisés par l'Association. Cette clause vise les membres de l'Association et cette interprétation, appuyée par les termes utilisés par les parties, est pleinement cohérente avec l'ensemble des dispositions de la convention collective.

6. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mirabel (CSN) et Ville de Mirabel, 2023 CanLII 114639

Les faits :

Les parties ont signé une clause IPC lors du renouvellement de leur convention collective. La clause se lit de la façon suivante :

19.13 Si l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal, pour chacune des années 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025 selon le cas, est supérieur à 2,75%, 2,25%, 2.25%, 2,25% 2.25% et 2,5% respectivement (de décembre d'une année par rapport à décembre de l'année précédente), l'excédent jusqu'à un maximum de 2% est appliqué sur les taux de salaire et payé rétroactivement sur les salaires (taux régulier et taux du travail supplémentaire) gagnés dans ladite année.

Il y a un désaccord sur l'interprétation de la clause. Le désaccord porte sur deux points :

- 1) La notion de salaire gagné inclut-elle les sommes reçues pour les autres congés (vacances, banque de congés, etc.)?
- 2) L'ajustement de salaire de la clause IPC doit-il être appliqué à l'échelle des salaires de la convention collective?

6. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mirabel (CSN) et Ville de Mirabel, 2023 CanLI 114639

Les conclusions :

- 1) La notion de salaire gagné inclut-elle les sommes reçues pour les autres congés (vacances, banque de congés, etc.)?

Les parties n'ont pas défini la notion de salaire dans leur convention collective. Selon l'arbitre, il faut donc privilégier le sens commun de la notion de salaire :

[85] En somme, le salaire constitue une forme de compensation pour le travail effectué. C'est ainsi que pris dans son sens commun, le salaire gagné auquel réfère l'article 19.13 ne peut être autre chose que le salaire à taux simple ou à taux supplémentaire rémunéré à un salarié en échange de sa prestation de travail.

[86] Avec égard pour l'opinion contraire, je suis d'avis qu'on ne peut inclure dans le salaire gagné les sommes reçues à titre d'avantages, et ce du simple fait qu'ils ne sont pas versés en raison d'un travail fait, mais par l'application d'une disposition de la convention collective qui les prévoit spécifiquement.

Autrement dit, le syndicat aurait dû spécifier explicitement que le « salaire » de la clause IPC devait incorporer les autres avantages pour que l'article 19.13 s'applique.

6. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mirabel (CSN) et Ville de Mirabel, 2023 CanLI 114639

Les conclusions :

2) L'ajustement de salaire de la clause IPC doit-il être appliqué à l'échelle des salaires de la convention collective?

L'arbitre n'est pas d'accord avec la position syndicale que l'excédent de 2 % doit être appliqué sur le taux salarial :

[101] Partant de là, ce n'est pas le taux de salaire qui change, mais la somme des gains annuels de l'année visée, auxquels on doit ajouter une somme équivalente au pourcentage excédentaire fixé par l'IPC.

[106] En somme, l'interprétation restrictive que l'on doit donner à cette disposition limite sa portée à son seul objet, l'ajustement ponctuel et conditionnel des gains d'une année à un excédent correspondant au pourcentage d'IPC de cette même année.

[108] À tel enseigne que si elles avaient voulu qu'une majoration de l'échelle salariale suive l'ajustement de l'IPC, elles l'auraient expressément exprimée.

7. Unifor Section locale 175 et Produits Suncor énergie S.E.N.C.- Raffinerie de Montréal, 2023 CanLII 128765 (QC SAT)

Les faits :

- Le Syndicat a déposé un grief pour contester l'installation de caméras de surveillance installées dans le nouvel entrepôt de la Raffinerie de Montréal.
- Le Syndicat ne conteste pas la présence des caméras à l'extérieur. Il conteste 7 des 8 caméras intérieures arguant que leur utilisation n'est pas justifiée par un motif sérieux, qu'elle porte atteinte au droit à la vie privée des salariés et conséquemment à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables.
- L'Employeur argue qu'il a des motifs réels et sérieux de procéder à l'installation de caméra pour protéger les installations contre toute intrusion vu la valeur de l'inventaire; il veut pouvoir faire enquête en cas de vol.
- L'Employeur soulève que c'est la mesure de sécurité la moins intrusive et la seule qui permet d'atteindre son objectif, que l'atteinte est minimale puisque les angles des caméras sont fixes et ne permettent pas de zoomer sur un employé en particulier et que l'accès aux images est restreint et conservé uniquement pour une période de 30 jours.

7. Unifor, Section locale 175 et Produits Suncor Énergie S.E.N.C.- Raffinerie de Montréal, 2023 CanLII 128765 (QC SAT)

Les conclusions :

[81] Comme il n'existe aucune problématique réelle et urgente à régler dans l'entrepôt qui puisse justifier l'objectif poursuivi, il ne peut y avoir de lien rationnel entre la mesure et l'objectif.

[82] Quant au second critère de proportionnalité, le Tribunal est d'avis qu'il existe des mesures sécuritaires alternatives moins invasives.

[83] Le système de sécurité corporatif est impressionnant et sûrement très efficace puisqu'aucun incident malheureux n'a été rapporté par la preuve. Il existe des mesures de sécurité nombreuses et diversifiées à l'extérieur de l'entrepôt telles que celles décrites aux paragraphes 11, 26 et 27 des présentes. Il existe également des clôtures élevées, des lumières, des alarmes, des détecteurs de mouvements ainsi que des cartes d'accès pour pénétrer dans différents bâtiments.

[87] L'installation des caméras dans le nouvel entrepôt viole le droit fondamental au respect de la vie privée des salariés. Conséquemment conformément à l'article 46, il faut conclure que les salariés qui y travaillent ne bénéficient pas de conditions justes et raisonnables.

8. Bruny c. Union des employés et employées de service, section locale 800, 2023 QCTAT 4755

Les faits :

La plaignante travaille pour une entreprise qui embauche notamment des personnes ayant des limitations fonctionnelles comme des handicaps ou des enjeux de santé mentale.

Elle allègue à son syndicat avoir subi du harcèlement et de l'intimidation de la part de ses collègues.

Le conseiller syndical fait une enquête extrêmement sommaire des allégations et décide de déposer un grief contre le harcèlement subi. Le syndicat n'a cependant pas l'intention de le déférer à l'arbitrage.

8. Bruny c. Union des employés et employées de service, section locale 800, 2023 QCTAT 4755

Les conclusions :

Le juge Demers considère l'enquête comme « superficielle et expéditive ». Il est extrêmement dur également sur le fait que le syndicat n'a jamais tenté de s'adapter au besoin de sa clientèle particulière.

Lorsque le syndicat mentionne que la plaignante n'a pas collaboré, il répond que :

[27] Certes, madame Bruny n'exprime pas toujours clairement les faits ni ses attentes. Toutefois, comme mentionné précédemment, il appartient au syndicat de s'adapter aux besoins particuliers des salariés qu'il a choisi de représenter. Le témoignage du conseiller syndical révèle qu'il n'a pas fait d'efforts particuliers pour comprendre la situation que dénonçait madame Bruny.

8. Bruny c. Union des employés et employées de service, section locale 800, 2023 QCTAT 4755

Les conclusions :

Au niveau des mesures de réparations appropriées, le juge ordonne au syndicat de retourner faire une enquête appropriée :

[31] À la lumière des conclusions qui précèdent, le Tribunal considère qu'il est plus approprié d'imposer au syndicat de reprendre l'enquête bâclée en confiant le dossier de madame Bruny à un autre conseiller syndical, lequel ne devra avoir aucun contact à ce sujet avec celui initialement assigné autrement que pour obtenir copie du dossier, s'il en est une.

[32] À la lumière de cette enquête, le syndicat devra procéder à une enquête dans les règles de l'art et à une analyse des chances de succès du grief, puis communiquer le tout par écrit à madame Bruny. À cette étape de l'affaire, le Tribunal ne peut présumer du sort de l'enquête ni de la décision du syndicat de déférer ou non le grief à l'arbitrage.

9. Cordero c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2023 QCTAT 5024

Les faits :

- Mme Cordero est conseillère syndicale.
- L'Employeur lui impose une suspension disciplinaire de 5 jours pour avoir contrevenu à son obligation de loyauté en assistant de manière incognito à une conversation confidentielle entre un directeur et une collègue portant sur des enquêtes en cours relativement à des allégations de harcèlement sexuel.
- La plaignante conteste sa suspension par le dépôt d'une plainte fondée sur l'article 15 du Code du travail (mesure de représailles en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code).

9. Cordero c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2023 QCTAT 5024

Les conclusions :

➤ **Mme Cordero bénéficie de la présomption de l'article 17 du Code du travail.**

[43] Il est donc présumé [34] Ainsi, le statut de représentante syndicale de madame Cordero à l'exécutif de l'APMCP, depuis 2012, ne suffit pas pour établir l'exercice d'un droit concomitant à sa suspension.

[35] En revanche, elle a exercé à plusieurs reprises ses fonctions syndicales de façon suffisamment contemporaine pour bénéficier de la présomption.

➤ **Elle n'a pas été suspendue en raison de l'exercice de ses activités syndicales.**

[75] Le Tribunal retient que l'employeur a fait la démonstration que les raisons invoquées pour justifier la suspension sont réelles, sérieuses et constituent la véritable cause de la mesure disciplinaire imposée.

[76] En effet, comme employée, madame Cordero est assujettie à l'obligation de confidentialité prévue à la convention collective. Par conséquent, elle contrevient à son obligation de confidentialité, de loyauté et de discrétion en assistant à la conversation et en ne signifiant pas sa présence.

[77] L'employeur a démontré l'importance de la confidentialité des enquêtes de harcèlement sexuel afin de préserver à la fois la défense pleine et entière de membres impliqués, ainsi que leur droit à la vie privée.

10. Hydro-Québec c. Roy, 2024 QCCS 687 - Requête pour permission d'appeler, 2024-04-04 (C.A.) 500-09-030958-243

Les faits :

Il s'agit d'un contrôle judiciaire d'une décision arbitrale de l'arbitre Pierre-Georges Roy.

La décision arbitrale contestait un congédiement et une suspension pour fin d'enquête sans solde.

Un travailleur d'Hydro-Québec avait fait de fausses déclarations à son employeur en début de pandémie pour demeurer chez lui. Le travailleur avait faussement dit à son employeur qu'il devait rester chez lui pour des raisons familiales puisque sa conjointe était retenue en Ontario. Il avait également été payé pendant ses absences pour raisons familiales.

L'arbitre Roy conclut que la suspension pour fin d'enquête aurait dû être avec solde et réintègre le travailleur en substituant le congédiement par une suspension de 18 mois.

Les conclusions :

Le juge accueille le pourvoi en contrôle judiciaire, casse la sentence arbitrale et rejette les différents griefs déposés contre Hydro-Québec.

Au niveau du congédiement, le juge considère que l'arbitre a rendu une décision déraisonnable en venant relativiser la malhonnêteté :

[21] Dans le monde du travail, l'honnêteté et l'intégrité sont des valeurs non négociables. Elles ne sont pas à géométrie variable au gré des circonstances. Aucun facteur extrinsèque ne peut ni justifier ni atténuer une telle malhonnêteté, laquelle contrevient non seulement à l'obligation de loyauté de l'employé, mais aussi à son obligation d'honnêteté, sans oublier celle d'exécuter sa prestation de travail.

[22] On a tort de banaliser et de relativiser la malhonnêteté. L'honnêteté est le ciment de la société. La société malhonnête d'aujourd'hui est la société corrompue de demain.

Les conclusions :

Il considère également que la décision de l'arbitre aurait dû faire l'analyse du lien de confiance :

[25] En s'appuyant sur l'affaire McKinley, l'arbitre n'a pas fait l'analyse de la rupture du lien de confiance. Il en eût été autrement si, à chaudes larmes, le plaignant avait exprimé un repentir sincère en jurant de ne pas recommencer. Mais au lieu d'agir ainsi, le plaignant persiste et signe, ne portant aucun jugement défavorable sur ses agissements de mars 2020 et ne faisant preuve d'aucune autocritique.

La décision a été portée en appel, demande pour permission d'appeler le 16 mai prochain.

11. Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) CSN et Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) 2024 QCTA 9

Les faits :

- Le personnel étudiant reçoit une rémunération fixée à 80 % du taux de salaire d'un technicien en laboratoire.
- Le Syndicat dépose un grief alléguant qu'il s'agit d'une disparité de traitement fondée sur le statut et qui contrevient à l'article 41.1 de la LNT.
- L'Employeur prétend que les étudiants n'exécutent pas les mêmes tâches et que la distinction salariale n'est pas uniquement basée sur le statut, mais également sur le fait que les étudiants ne détiennent pas un diplôme collégial technique.

11. Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) CSN et Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) 2024 QCTA 9

Les conclusions :

[42] Je conclus que le syndicat n'a pas réussi à prouver de façon prépondérante que les tâches effectuées par les étudiants sont les mêmes que celles effectuées par les techniciens. **L'emploi de technicien en documentation, le dénombrement de pathogènes en microbiologie, la formation, la participation à des projets de performance, la mise à jour de procédures, les rapports statistiques sont toutes des tâches que les étudiants n'effectuent pas.**

[43] Une condition préalable à l'ouverture au recours en vertu de l'article 41.1 de la LNT est l'identité des tâches effectuées entre des salariés de deux statuts d'emploi différents. Je pourrais arrêter ici mon analyse. Toutefois, la défense de l'employeur au motif que la raison de la disparité salariale ne repose pas uniquement sur le seul statut d'emploi d'étudiant est tout à fait fondée.

11. Syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) CSN et Barry Callebaut Canada inc. (Usine de St-Hyacinthe) 2024 QCTA 9

Les conclusions :

[53] Cependant, l'étudiant inscrit dans un programme technique n'a pas acquis l'ensemble des connaissances acquises par une personne diplômée. Son apprentissage académique n'est tout simplement pas complété. Seule l'obtention du diplôme confirme que la personne possède l'ensemble des connaissances exigées par un programme d'études. En soi, il y a là un motif réel et pertinent d'attribuer un taux de salaire inférieur à un étudiant au regard du taux de salaire attribué à un technicien diplômé.

[54] D'ailleurs, chez l'employeur, un étudiant ne pourrait pas se qualifier pour l'obtention d'un poste de technicien faute de posséder un DEC ou un diplôme équivalent. Il s'en suit que tous les postes de technicien aux laboratoires sont occupés par des diplômés.

[55] La formation scolaire est un facteur important pour déterminer la valeur d'un emploi en matière de rémunération. Le taux de salaire prévu à la convention collective pour les techniciens devrait en tenir compte puisqu'il constitue une exigence de l'emploi. L'absence du diplôme par un étudiant est une raison tout à fait appropriée pour fixer un taux de salaire plus bas dans le présent contexte.

12. Syndicat des paramédics Laurentides-Lanaudière-CSN et Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudières Itée (Sébastien Boisclair), 2024 QCTA 14

Les faits :

Le syndicat avait déposé plusieurs griefs contestant la suspension pour fin d'enquête et le congédiement d'un travailleur.

Le 4 janvier 2023, les parties signent une nouvelle convention collective qui prévoit certaines modalités entourant la rétroactivité salariale. L'article à ce sujet se lit de la façon suivante :

Cependant, pour la personne salariée qui n'est plus à l'emploi de l'entreprise à la date de la signature de la convention collective, une demande individuelle écrite doit être soumise à l'employeur [pour obtenir la rétroactivité salariale] dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective afin qu'elle puisse bénéficier du versement prévu aux alinéas précédents.

Le 11 janvier 2023, une entente est intervenue entre les parties, réglant l'entièreté des griefs pour une somme forfaitaire. Dans l'entente, on retrouve des clauses habituelles de transaction-quittance:

- 3. Quittance complète et finale de la part de M. Boisclair et du syndicat concernant tout recours à l'encontre de l'Employeur et ses compagnies affiliées, ses dirigeants et employé(e)s (y incluant les plaignantes), et ce à l'égard de la période d'emploi de l'Employé et sa fin d'emploi, que ces recours prennent appui sur quelque loi applicable que ce soit, la convention collective, ou autre;notamment tout recours de nature pécuniaire ou autre);

12. Le syndicat et l'Employé se désisteront de tous les griefs, plaintes ou autres recours visant concernant [sic] M. Boisclair et renonceront à tout recours additionnel futur. Ce désistement doit inclure les griefs déposés par M. Boisclair par l'entremise de procureurs distincts et indépendants du syndicat visant, notamment, à contester son congédiement;

12. Syndicat des paramédics Laurentides-Lanaudière-CSN et Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudières ltée (Sébastien Boisclair), 2024 QCTA 14

Les faits :

Le syndicat demande à l'arbitre de déterminer si le plaignant a droit à la rétroactivité salariale prévue à la clause 32.04 signée deux semaines avant l'entente réglant les griefs individuels.

L'employeur, de son côté, soulève un moyen préliminaire, alléguant que l'arbitre n'a pas juridiction pour entendre l'affaire puisqu'il y a eu entente entre les parties. Il mentionne également comme motif que l'arbitre n'est pas saisi d'un grief contestant le refus de l'employeur de verser ladite rétroactivité salariale.

12. Syndicat des paramédics Laurentides-Lanaudière-CSN et Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudières Itée (Sébastien Boisclair), 2024 QCTA 14

Les conclusions :

L'arbitre décline sa compétence pour entendre la demande liée à la rétroactivité. Il considère que la transaction-quittance, convenue deux semaines après le renouvellement de la convention collective, ne donne pas droit au syndicat de renégocier certains aspects de l'entente :

[27] L'article 3 de cette entente prévoyait « [q]uittance complète et finale de la part de M. Boisclair et du syndicat », alors que son article 12 stipulait clairement que le syndicat et M. Boisclair se désistaient « de tous les griefs, plaintes ou autres recours » et renonçaient « à tout recours additionnel futur », incluant « les griefs déposés par le plaignant par l'entremise de procureurs distincts et indépendants du syndicat ».

[29] Le syndicat soutient que la question de la rétroactivité salariale ne faisait pas partie de la transaction, d'une part parce que cette question n'était pas en jeu au moment où l'entente a été conclue, et d'autre part parce qu'elle n'a jamais fait l'objet de discussions durant les négociations qui ont précédé la signature de l'entente.

[31] Sur le sujet, je me permets de rappeler que l'article 100.3 C.t. stipule que lorsque « l'arbitre est informé par écrit du règlement total ou partiel ou du désistement d'un grief dont il a été saisi, il en donne acte et dépose sa sentence conformément à l'article 101.6. » En l'espèce, la preuve démontre on ne peut plus clairement que le règlement intervenu entre les parties le 18 janvier 2023 était total, et non partiel.

13. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, 2024 QCTA 63

Les faits :

- Le plaignant est un enseignant de science à une école secondaire de l'Estrie. Lors des événements entourant le grief contestant son congédiement, le plaignant avait 25 ans d'ancienneté au centre de services scolaire.
- Trois élèves de la classe du plaignant ont brisé du matériel pendant un laboratoire d'un projet de robotique. Le plaignant en informe le responsable de l'encadrement disciplinaire de l'école, qui décide de les suspendre une demi-journée pour le bris de matériel.
- Le 17 janvier 2018, peu de temps après la suspension des trois élèves, le plaignant est informé qu'il fait l'objet d'une enquête par les autorités policières sur des comportements inappropriés dont certains à connotation sexuelle envers certains élèves.
- Le 16 mars 2018, l'employeur est informé qu'il n'y aura pas d'accusations criminelles portées contre le plaignant. L'employeur décide tout de même de le maintenir en suspension pour fin d'enquête.
- L'employeur mandate une enquêtrice qui conclut que le plaignant a posé des gestes répétés, intrusifs et non désirés envers deux des trois élèves qui avaient été disciplinés suivant le bris de matériel. Elle considère que les gestes posés constituent du harcèlement à connotation sexuelle.
- Suivant ces conclusions, l'employeur décide de congédier le plaignant en date du 23 août 2018.

13. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, 2024 QCTA 63

Les conclusions :

Au niveau du fardeau de preuve, l'arbitre Ménard-Cheng mentionne que l'employeur ne devra pas seulement démontrer que les attouchements ont eu lieu, mais que lesdits attouchements étaient à connotation sexuelle.

Pour ce qui est des critères d'appréciation des témoignages contradictoires, l'arbitre écrit :

[64] Aussi, lorsque la preuve est contradictoire comme dans le cas présent, le comportement lors de l'audience, les déclarations affirmatives et la crédibilité des témoins ne sont pas toujours des facteurs déterminants. C'est plutôt la fiabilité de leur témoignage que le Tribunal doit retenir, laquelle doit être en harmonie avec plusieurs éléments, dont la prépondérance des probabilités, la vraisemblance, la cohérence ou la corroboration, pour ne nommer que ceux-là. En fait, comme le mentionne Me Lamy, il ne convient pas de trancher en se fondant sur la crédibilité des témoins, « il faut aussi examiner l'ensemble des allégations et les autres éléments soumis pour en tirer une conclusion et la motiver » .

13. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, 2024 QCTA 63

Les conclusions :

Devant une preuve hautement contradictoire, l'arbitre applique désormais ses critères aux faits :

[68] En fait, une analyse attentive des témoignages d'O. P., I.D. et de M. S. ne permet absolument pas de déterminer le nombre de fois où les gestes reprochés à M. Robert se sont produits, pas plus que les élèves n'ont été en mesure de dire à quel moment ceux-ci ont eu lieu. D'ailleurs, sur l'incident des balles rouges, I.D. dira à l'audience que cet événement remonte au mois d'octobre alors que l'on sait qu'il s'est produit en décembre, peu avant le congé des Fêtes.

[70] Ensuite, la presque totalité des gestes posés par M. Robert l'aurait été pendant ses cours alors que de nombreux élèves sont présents dans la salle de classe. Cependant, à l'exception de M.S. qui est le meilleur ami et le collègue de classe d'O.P., aucun autre élève n'a corroboré la version d'O.P. et I.D. Au contraire, l'élève A.G., qui était dans la même classe qu'I.D. et O.P., les contredit : alors qu'O.P. affirme que la salle de classe est la plus grande de l'école et qu'il y a suffisamment d'espace pour circuler librement, A.G. dit plutôt que l'espace est très restreint.

[71] Finalement, l'élève K.G., qui a également dénoncé M. Robert n'a pas été entendue. Cette décision de l'employeur de ne pas faire entendre l'élève K.G est étonnante dans la mesure où il assume le fardeau de la preuve et qu'il doit démontrer la gravité des faits qui sont à l'origine de sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Robert. Or, aucune explication n'a été offerte par l'employeur quant à ce choix de ne pas faire entendre K.G.

13. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke, 2024 QCTA 63

Les conclusions :

L'arbitre en vient à conclure que le travailleur a manqué de jugements pour certains événements, mais elle ne considère pas que les gestes posés étaient du harcèlement à connotation sexuelle :

[191] Dans la mesure où le Tribunal considère que plusieurs gestes allégués de M. Robert n'ont pas été prouvés et que ceux qui demeurent ne constituent pas du harcèlement à connotation sexuelle, peut-on conclure que le climat dans lequel ses élèves ont évolué et que les gestes qu'il a posés constituent de l'inconduite ou de l'incapacité qui justifient son renvoi?

[192] Je ne le crois pas. En effet, l'analyse de la jurisprudence en matière d'inconduite ou d'incapacité en milieu scolaire impose à l'employeur, avant de procéder au renvoi d'un enseignant, de procéder à une analyse de la conduite ou des comportements reprochés en tenant compte du contexte et d'autres facteurs, dont l'implication du plaignant dans les activités scolaires et parascolaires, son dossier disciplinaire ainsi que son ancienneté.

[193] Les gestes posés par M. Robert méritent une sanction disciplinaire, mais ils ne peuvent donner lieu à un congédiement dans les circonstances du présent dossier. L'employeur aurait dû tenir compte d'autres données qui permettent d'apprécier le poids de sa faute professionnelle en fonction de la sanction imposée comme l'absence de dossier disciplinaire, le fait que M. Robert était un enseignant apprécié de ses élèves et que son implication, notamment dans le projet Hypérior 3360, était saluée par l'ensemble de ses collègues, par les acteurs de la scène politique et par les parents des élèves.

14. Centre intégré universitaire du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal et APTS (Hara Photopoulos), 2024 QCTA 83

Les faits :

- La salariée est technicienne en travail social depuis 2009 et occupe le poste d'intervenante à l'accueil psychosocial des usagers.
- En 2014, elle éprouve des difficultés à exécuter son travail et bénéficie de rencontres de soutien et d'amélioration.
- En 2017, la salariée bénéficie également de soutien pour améliorer son rendement.
- En juillet 2019, l'Employeur invoquant des plaintes lui impose un plan de redressement.
- 27 août 2019 : la plaignante est rencontrée et on lui indique qu'elle s'est améliorée, mais qu'elle ne rencontre toujours pas les exigences.
- 23 oct. 2019 : la plaignante est rencontrée, on l'a avisée qu'elle ferait l'objet de mesures disciplinaires si son travail ne s'améliorait pas.
- Le 6 décembre, l'Employeur informe la salariée qu'elle est congédiée.

14. Centre intégré universitaire du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal et APTS (Hara Photopoulos), 2024 QCTA 83.

Les conclusions :

- La preuve est muette quant aux plaintes que les gestionnaires ont reçues de la part d'usagers à l'égard du travail de la salariée alors que c'est un motif invoqué dans sa lettre de fin emploi.
- La preuve est muette quant à la détermination et au suivi des indicateurs de résultats prévus dans le plan de soutien et d'encadrement imposé à la salariée.
- La preuve ne permet pas de soutenir que les demandes de services rédigées par la salariée étaient majoritairement non conformes.

14. Centre intégré universitaire du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal et APTS (Hara Photopoulos), 2024 QCTA 83.

Les conclusions :

[68] Le CIUSSS, à l'évidence, a cherché à calquer sa démarche à celle à laquelle la Cour d'appel a donné son aval avec l'arrêt

Costco. Le seul fait d'adhérer à cette démarche ne témoigne pas de la bonne foi du CIUSSS. Un employeur peut appliquer les critères que cet arrêt propose, mais être de mauvaise foi s'il entend mettre un terme à l'emploi d'un salarié, quoi qu'il advienne.

[69] Je n'ai aucun doute que la façon qu'avait Madame Photopoulos de remplir ses demandes de service normalisées était déficiente et que le CIUSSS avait de sérieuses raisons de la soumettre à un plan de redressement dans l'espoir de remédier définitivement à ce problème.

Par contre, je suis d'avis que son congédiement n'était pas justifié en raison des réserves que j'ai relativement à la preuve que le CIUSSS a présenté au soutien de cette décision. Je suis d'avis que la démarche entreprise par le CIUSSS avait pour objectif de faciliter le congédiement de Madame Photopoulos plutôt que de lui permettre d'élever la qualité de son travail à la hauteur des attentes de son employeur.

15. McKesson Canada c. Teamsters Québec, local 931, 2024 QCTAT 141

Les faits :

- Le 22 novembre 2023, une entente de principe est intervenue entre les parties sur le renouvellement de la convention collective.
- Le 9 décembre 2023, le syndicat soumet l'entente de principe à un vote secret. L'entente est acceptée par 57 % des membres ayant exercé leur droit de vote. Il informe l'employeur de ce résultat dans la journée.
- Le 20 décembre 2023, le syndicat annonce à l'employeur qu'il refuse de procéder à la révision des textes et à la signature de la convention collective en raison d'une ambiguïté lors du vote.
- Dans le même courriel, il annonce à l'employeur qu'il fera un second vote secret en début d'année 2024.
- Le 8 janvier 2024, l'employeur met en demeure le syndicat de signer la convention collective et de ne pas procéder au second vote secret.
- Le 11 janvier 2024, l'employeur dépose une plainte pour négociation de mauvaise foi et une ordonnance de sauvegarde dans le but de bloquer le second scrutin secret.

15. McKesson Canada c. Teamsters Québec, local 931, 2024 QCTAT 141.

Les conclusions :

Le TAT se penche sur les différents critères de l'ordonnance de sauvegarde.

Pour l'apparence de droit :

[33] Bien que le Tribunal n'ait pas à se prononcer sur le fond de la présente affaire à savoir si nous sommes en présence d'une négociation de mauvaise foi, il y a apparence de droit suffisamment convaincante. La plainte de négociation de mauvaise foi est sérieuse et les parties devront être entendues sur ce qui s'est dit ou sur ce qui ne s'est pas dit lors de l'assemblée syndicale du 9 décembre 2023.

Pour le préjudice irréparable :

[36] Le processus de négociation est encadré par de nombreuses dispositions dans le Code et son intégrité est importante. Un second vote négatif peut alors entraîner une reprise des négociations, avec tous les aléas que cela peut entraîner (moyens de pression, avis de grève, nomination d'un conciliateur).

Pour la prépondérance des inconvénients :

[41] La prépondérance des inconvénients joue en faveur de l'employeur. Dans l'éventualité où le Tribunal ne rend pas l'ordonnance provisoire demandée, c'est toute l'entente de principe qui peut être remise en question avec tout ce que cela implique. Il est beaucoup plus sage de privilégier le *statu quo* et de permettre aux parties de présenter leurs arguments devant le Tribunal dans le cadre de l'audience sur la plainte de négociation de mauvaise foi.

16. Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et Ville de Montréal, 2024 CanLII 6432 (QC SAT)

Les faits :

- La salariée est conseillère immobilière depuis 11 ans à la Ville de Montréal.
- À l'automne 2019, Mme Hébert est en arrêt de travail alors qu'entre en fonction un nouveau chef de direction.
- Sa cheffe d'équipe alerte le chef de division que la salariée a des lacunes importantes dans la prestation de travail - qu'elle naviguerait souvent sur Internet à des fins personnels.
- À partir du 21 oct. 2019, Mme Hébert revient au travail en retour progressif.
- Le nouveau gestionnaire de Mme Hébert constate que lorsqu'il la visite à son bureau, elle s'empresse de fermer des fenêtres de navigation sur son ordinateur. Ce comportement fait décider au directeur de solliciter une enquête.

16. Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et Ville de Montréal, 2024 CanLII 6432 (QC SAT)

Les faits :

- Le 13 déc. 2019, une demande formelle au Bureau du contrôleur général est faite afin de vérifier l'assiduité au travail de Mme Hébert.
- Un logiciel espion est alors installé sur le poste de travail de la plaignante. Le but est d'évaluer si une enquête plus approfondie doit être entreprise. Les résultats de cette enquête préliminaire font ressortir que Mme Hébert navigue sur Internet pour une portion significative de son temps de travail.
- Le 17 juin 2020, la plaignante est convoquée. Elle est interrogée sur sa charge de travail, sur la proportion d'utilisation de l'ordinateur pour exécuter des tâches, au bureau et en télétravail, sur la présence des documents personnels sur son ordinateur de bureau.
- Après cette rencontre, l'employeur considère que la plaignante a commis des fautes graves et il la suspend sans solde afin de compléter l'enquête. Le 22 juin, l'Employeur informe la salariée qu'il va recommander son congédiement pour valoir rétroactivement à la date de la suspension sans solde.

16. Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et Ville de Montréal, 2024 CanLII 6432 (QC SAT)

Les conclusions :

[72] Évidemment, un employé ne commet pas un vol chaque fois qu'il se livre à une activité personnelle pendant sa journée de travail, ainsi que le suggère l'arbitre François Hamelin dans *Air Liquide*. Tout est question de circonstances. Il y a une frontière à ne pas franchir. **Ici, la durée est significative, les fautes sont répétitives et commises sur une longue période. La conduite fautive n'est pas exceptionnelle, mais régulière.**

[80] La plaignante a touché du salaire pour un nombre substantiel d'heures de travail non accomplies, sous de fausses représentations. **En tout respect, qu'elle se soit par ailleurs déchargée correctement de ses mandats qui lui ont été confiés et même de manière exemplaire n'altère pas davantage la nature de la faute que si elle avait pris 2000 \$ dans la caisse du service.**

[96] Au vu de ces considérations, de la durée et de l'ampleur des manquements constatés, le Tribunal est d'opinion que l'employeur a raisonnablement conclu au bris irrémédiable du lien de confiance. **Le congédiement est ainsi une sanction juste et raisonnable considérant l'ensemble des circonstances et il n'y a pas lieu d'intervenir, si ce n'est qu'à l'égard de la date effective de celui-ci pour les raisons que j'explique maintenant.**

17. Corporation Macdonald, Dettwiler et associés et Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA espace – CSN, 2024 CanLII 279933 (QCSAT)

Les faits :

- Il s'agit d'un grief qui reproche à l'employeur d'avoir confié à des salariés d'une autre unité de négociation que la sienne des tâches qui lui reviendraient de manière exclusive selon la convention.
- L'entreprise conçoit, fabrique et distribue des produits aérospatiaux.
- Les techniciens et technologues reçoivent les directives des ingénieurs et doivent par la suite faire les réalisations, ajustements et tests selon les plans reçus. Ils sont syndiqués chez Unifor.
- Les employés de CSN s'occupent de la manutention et de l'assemblage des produits, puis de leur emballage et de leur expédition.
- Le litige survient lorsque des techniciens ou technologues Unifor interviennent lors de la préparation du conteneur et l'installation de certaines pièces, le syndicat CSN allègue que ces tâches doivent être accomplies par des membres CSN.

17. Corporation Macdonald, Dettwiler et associés et Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA espace – CSN, 2024 CanLII 279933 (QCSAT)

Les conclusions :

Après avoir fait le tour de l’historique des tâches accomplies par les deux groupes syndiqués, Me Lévesque tranche une objection patronale qui contestait l’admissibilité en preuve de documents dont une annexe clarifiant la portée de la juridiction des unités d’accréditation :

[46] Je rejette les objections de l’Employeur.

[48] Ce qu’avance le Syndicat est en quelque sorte sa perspective historique voulant que telle tâche ou telle autre tombe dans le giron de celles normalement exécutées par les salariés de son unité. Ce qui divise les parties n’a en fait rien à voir l’interprétation de la clause 18.01, mais porte sur le point de vue qu’elles ont des faits et de ce qui est normalement accompli par les salariés de l’unité CSN.

17. Corporation Macdonald, Dettwiler et associés et Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA espace – CSN, 2024 CanLII 279933 (QCSAT)

Les conclusions :

Après une analyse de la jurisprudence applicable dans des situations similaires, l'arbitre en retire les constats suivants :

[56] De cela, je retiens que : 1) le but de pareille clause est de protéger le travail normalement confié à une unité de négociation; 2) s'agissant d'une exception au droit de gérance de l'Employeur, elle doit être interprétée restrictivement; 3) que le travail normalement confié doit s'entendre comme celui qui est uniquement accompli par les salariés et non pas celui qui est partagé avec des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation et; 4) qu'il y a contravention à pareille clause lorsque ce travail uniquement accompli par les salariés est confié à d'autres personnes.

Et ensuite, il applique les principes au cas présent :

[61] À l'examen de la preuve prépondérante, seulement l'installation de l'indicateur et l'enregistreur de choc sont des tâches normalement exécutées par les salariés de l'unité CSN. Cela ressort du témoignage du président bien sûr, mais aussi de celui de M. Manseau qui déclare que les indicateurs et enregistreurs de chocs sont installés par la CSN, par opposition aux absorbeurs de chocs, lesquels, selon lui, font partie du conteneur et de sa préparation par les techniciens Unifor.

[62] Les autres tâches, comme l'installation de « master frame », « master plate », absorbeurs de chocs ou encore la cage de protection sont plutôt des tâches que les techniciens et technologues accomplissent depuis des lustres, à la vue de tout un chacun, lors de la préparation du conteneur, notamment dans le « loading bay ». Suivant la preuve, ces tâches sont au mieux partagé, ou l'ont été au fil du temps, entre les salariés des différentes unités. Cela ressort des témoignages constants, concordants et crédibles de MM. Manseau, Cateyson et Tremblay. On ne peut donc en dire qu'il s'agit de tâches normalement accomplies par les salariés CSN au sens de la clause 18.01 de la convention collective et de la jurisprudence.

18. Ville de l'Assomption et SCFP section locale 4467, 8 avril 2024

Les faits :

- L'Employeur congédie le plaignant en raison d'un comportement violent qu'il a eu à l'égard d'un entrepreneur sous-contractant lors d'une opération de déneigement.
- Le salarié est à l'emploi de la Ville depuis 2012.
- Le salarié a déjà obtenu une sanction disciplinaire de 10 jours en février 2022 pour avoir menacé un collègue.
- L'événement ayant mené au congédiement du 31 janvier 2023 :

[44] Plaisance témoigne s'être senti attaqué, il était fatigué, il s'est énervé. Il décide de bloquer le camion de Labelle en garant sa pépinière en travers du chemin pour le bloquer et en laissant tomber sa pelle avec fracas sur le sol.

[45] Sur le coup de la colère, il descend de son véhicule, ouvre la porte du camion qui est très haut sur roues et apostrophe Labelle en lui disant « Vas-tu arrêter de nous faire chier et de nous traiter comme de la merde. ».

[46] Plaisance témoigne que Labelle allonge la jambe du haut de son siège auquel il est attaché par une ceinture de sécurité, pour l'éloigner. Plaisance agrippe le bas du pantalon de Labelle et continue de l'invectiver. Brunet arrive sur les entre-faits et le somme de retourner à sa pépinière. Il obtempère immédiatement.

18. Ville de l'Assomption et SCFP section locale 4467, 8 avril 2024

Les conclusions :

[131] La preuve ne me convainc pas que la colère de Plaisance du 31 janvier 2023 soit de nature à rompre le lien de confiance.

[132] La preuve démontre que les facteurs atténuants tels l'absence de préméditation du geste posé, les aveux et les regrets n'ont pas été tenus en compte.

[133] Enfin, il y a absence de preuve que les réactions agressives de Plaisance aient atteint l'image de la Ville de l'Assomption et que cela lui ait causé préjudice tel que reproché dans la lettre de fin d'emploi.

[159] L'analyse des faits et des circonstances ne réussit pas à me convaincre d'une faute d'une gravité telle qu'elle autorise l'employeur à se soustraire à l'obligation de procéder à la gradation des sanctions.

[160] Les menaces de janvier 2022 méritaient peut-être une suspension de dix (10) jours, mais les événements du 31 janvier 2023, même si le tribunal les juge condamnables, ne peuvent justifier la terminaison définitive d'emploi.