

EYB 2017-290228 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des enseignants de Pearson et Commission scolaire Lester B. Pearson
(approx. 29 page(s))
18 décembre 2017

Décideur(s)

Lavoie, André G.

Type d'action

DEMANDE en rejet d'un grief. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; demande en rejet sommaire du grief syndical; évaluation sommaire des prétentions des parties; gestion stricte n'étant pas une gestion abusive de la part de la direction; absence de chances de succès du grief

Résumé

L'employeur a demandé le rejet sommaire du grief déposé par le syndicat, alléguant une gestion abusive de la direction, au motif que les allégations de la plainte syndicale sont insuffisantes pour soutenir le grief.

Le syndicat a soulevé des situations conflictuelles qui relèvent de l'exercice du droit de gérance de l'employeur. La preuve des parties risque de nécessiter plusieurs jours d'audition. Considérant la question en litige et le fardeau de preuve de la partie syndicale, dans un contexte de proportionnalité, il n'est pas déraisonnable d'analyser de façon sommaire les prétentions des parties afin de statuer sur la requête en rejet.

Pour conclure au bien-fondé de la position syndicale, il est nécessaire de se placer dans la perspective d'une personne raisonnable, prudente et diligente qui, confrontée aux événements tels que rapportés, conclurait que l'apparence de droit est suffisante pour déterminer que l'employeur a agi de façon déraisonnable et abusive. Or, ce n'est pas le cas. Il existe effectivement un malaise à l'intérieur du service en cause, mais la gestion contraignante de l'employeur ne constitue pas une gestion abusive ou déraisonnable. L'exercice abusif du droit de gérance n'est pas l'exercice d'un droit qui suscite la désapprobation ou l'incompréhension des salariés, mais l'application d'une mesure grossièrement erronée, qui ne trouve aucune assise raisonnable. Les chances de succès du grief sont nulles. La requête en rejet du grief est accueillie.

Suivi

Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 18 décembre 2017

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Maître André G Lavoie**

ENTRE

SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE PEARSON

Ci-après le *syndicat*

ET

COMMISSION SCOLAIRE LESTER B. PEARSON

Ci-après l'*employeur*

GRIEFS : 888-139

Pour l'employeur : Maître Jacques Provencher
Le Corre Avocats

Pour le syndicat : Maître Pierre Moreau
Moreau Avocat Inc.

DÉCISION ARBITRALE INTERLOCUTOIRE
(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100 ET ss.)

PRÉLIMINAIRES

[1] J'ai reçu mandat des parties pour entendre le grief déposé par le syndicat alléguant une gestion abusive de la direction, notamment en ne respectant pas les enseignants, en refusant toute collaboration avec eux, en ne tenant pas compte de leur opinion et en ne maintenant pas des relations courtoises et professionnelles.

[2] Une audition s'est tenue le 17 janvier 2017, au cours de laquelle les procureurs m'ont saisi du grief et déposé les pièces usuelles

[3] Le procureur de la partie patronale soumet d'entrée de jeu qu'il désire déposer une requête en rejet sommaire jugeant les allégations de la partie syndicale insuffisantes pour soutenir le grief tel que soumis.

[4] Suite aux discussions qui se sont tenues avec les procureurs et leurs représentants, il a été convenu de procéder de la façon suivante.

[5] Les parties s'engagent dans un processus sommaire où chacune d'elle produira, par écrit, une chronologie des événements, relatant de façon précise les éléments de preuve qu'ils entendent administrer au soutien de leurs prétentions respectives.

[6] Pour ce faire, la partie syndicale produira, d'entrée de jeu, un narratif de ses allégations mentionnant la date, les personnes en présence et l'essentiel de la situation qu'elle prétend constituer de l'abus de pouvoir, soutenant ainsi le dépôt du grief.

[7] La partie patronale, suite à la réception de cet énoncé des événements, répondra de la même manière, soit en soumettant sa version des faits et les témoins en présence pour chacune des allégations de la partie syndicale.

[8] Les parties conviennent que la fusion de ces chronologies constitue la preuve qu'ils entendent administrer et qu'aux fins de rendre la présente décision, je prendrai pour avérer la narration des événements, dans l'analyse de la question qui nous occupe, à savoir si l'employeur, par ses agissements et comportements a agi de façon abusive, discriminatoire et irrespectueuse à l'égard des plaignants.

[9] Enfin, les procureurs m'ont transmis au soutien de leurs prétentions, leurs notes et autorités respectives, lesquelles sont reprises brièvement plus bas.

LES FAITS

[10] Pour les fins de la présente section, je reprendrai les allégués tel qu'ils me sont présentés dans le document conjoint soumis par les procureurs patronal et syndical.

Les événements du 18-01-2016

Version du syndicat

[11] Au cours d'une rencontre du comité des employés, le 18 janvier 2016, Aspurah Ivanov demande que les discussions, qui ont cours pendant la rencontre, soient enregistrées. Au soutien de cette demande, Aspurah Ivanov invoque, entre autres, qu'il est plus efficace et plus facile de rédiger les minutes de la rencontre avec comme soutien un enregistrement.

Version de l'employeur

[12] Suite à cette demande, Ardis Root, la directrice de l'école, s'est opposée à tout enregistrement des séances du comité, soutenant que celles-ci font l'objet d'un procès-verbal écrit, lequel peut être modifié ou amendé pour le rendre conforme aux discussions, au moment de son adoption à la rencontre suivante. Il n'est donc pas utile d'enregistrer les rencontres.¹

[13] D'ailleurs, sur cette question, la partie patronale se réfère au "*School Council Handbook*" qui au chapitre des procès-verbaux des rencontres ne fait aucune mention de la possibilité ou de la nécessité d'enregistrer les rencontres du comité.²

[14] La partie patronale ajoute que lors de la rencontre du 8 octobre 2015, la même demande avait été formulée et Lucy Malagisi, secrétaire du comité, aurait refusé, préférant s'en tenir à prise de notes manuscrites comme elle l'a toujours fait.

¹ Pièce E1

² Pièce E4

Les événements de la fin janvier 2016

Version du syndicat

[15] Pour être admis à l'établissement, les candidats doivent passer certains tests d'évaluation. Fadi Charaffedine, l'un des plaignants, se porte volontaire pour faire la correction des examens d'évaluation en mathématiques, et ce en fonction de ses disponibilités et de sa charge de travail.

[16] Fin janvier 2016, il reçoit, de la part de la direction, une enveloppe contenant plusieurs examens à corriger avec une mention, inscrite sur celle-ci, lui accordant un très court délai pour les transmettre. Il ajoute que la correction des examens de mathématiques ne fait pas partie de sa tâche et de sa charge normale de travail.

Version de l'employeur

[17] Pour la partie patronale, Fadi Charaffedine a simplement été assigné à une tâche complémentaire, soit celle de la correction des examens d'admission en mathématiques, tâche qui fait partie intégrante de la charge de travail qu'il a accepté de faire, pour les 3 prochaines années.

Les événements du 2 février 2016

La version du syndicat

[18] Le directeur de la commission scolaire, Michael Chechile a exprimé le désir de faire une tournée des différents établissements, afin de prendre le pouls et de connaître les inquiétudes des membres du personnel.

[19] C'est dans cette perspective que Aspurah Ivanov proposera, lors de la réunion du comité, de faire parvenir une invitation à M. Chechile afin qu'il puisse rencontrer les enseignants qui pourront alors lui faire part de leurs préoccupations et insatisfactions.

[20] Lors d'une rencontre avec Ardis Root, Aspurah Ivanov est informé par celle-ci, que la visite de Michael Chechile ne vise pas à lui transmettre les contrariétés vécues par les enseignants, mais simplement de faire une tournée des installations

de l'école. Elle le met alors en garde de ce qu'il pourrait dire à Michael Chechile sans son consentement préalable.

[21] Le 2 février 2016, Michael Chechile se rend au SACC comme convenu. Malgré le fait que Aspurah Ivanov n'avait aucune période d'enseignement ce jour-là et qu'il avait mentionné son intérêt à rencontrer le directeur général, Ardis Root rencontra Michael Chechile, avec quelques enseignants triés sur le volet, excluant ainsi Aspurah Ivanov de celle-ci.

[22] Au final, ce qui devait constituer une rencontre permettant aux enseignants de faire part au directeur général de leurs préoccupations s'est manifestement soldée par un exercice de promotion pour l'établissement.

La version de l'employeur

[23] Dans le but de préparer la visite de Michael Chechile, Ardis Root prend l'initiative de communiquer avec son adjointe, afin de vérifier certains détails. Celle-ci l'informe alors que le directeur général ne désire pas faire de rencontre individuelle avec les enseignants, mais simplement faire une tournée des installations de l'école.

[24] C'est dans cette perspective que Ardis Root rencontre Aspurah Ivanov pour l'informer de la conversation qu'elle a eue avec l'adjointe de Michael Chechile et du but exact de la visite de celui-ci.

[25] Malgré l'information que le directeur général ne désire pas rencontrer les enseignants individuellement, Aspurah Ivanov insiste pour lui fait part des sujets qu'il désire discuter avec Michael Chechile, soit la rémunération estivale ainsi que sa classification dans l'échelle salariale.

[26] Ardis Root lui explique alors que les problèmes qu'il soulève ne relèvent pas du directeur général, mais du département des ressources humaines et elle lui offre alors son aide afin d'acheminer ses demandes aux bons départements.

[27] Au sujet de cette conversation, Ardis Root nie avoir mis en garde Aspurah Ivanov et lui avoir interdit de discuter avec Michael Ivanov de sujets particuliers sans son consentement préalable.

[28] Elle confirme, par ailleurs, avoir eu une rencontre avec Michael Chechile dans son bureau, sans la présence d'enseignants. Sur cet aspect, elle ajoute qu'au cours

de la visite, certains enseignants se sont joints au groupe, de façon aléatoire et sans invitation formelle, certains ayant même invité Michael Chechile à visiter leurs salles de cours.

[29] Quelques semaines plus tard, dans le cadre de la fête du Nouvel An chinois, Michael Chechile s'est présenté à nouveau à l'école et plusieurs enseignants, informés par Ardis Root de sa présence, ont profité de l'occasion pour le rencontrer et discuter avec lui.

Rencontre du département de dessins industriels et résidentiels le 5 février 2016

La version du syndicat

[30] Cette rencontre du département a eu lieu en présence de cinq enseignants, dont les quatre plaignants. Il importe également de noter qu'elle se tient lors d'une journée pédagogique et qu'au moment des événements, la plupart des enseignants ont déjà quitté l'établissement.

[31] La rencontre débute donc avec une intervention de Chris Obeid qui, en s'adressant à Ardis Root, se dit déçu qu'elle ne lui ait pas permis de rencontrer Michael Chechile. Aspurah Ivanov, qui prend alors la parole, rappelle que la visite de celui-ci faisait suite à une promesse de sa part de rencontrer les enseignants afin de prendre connaissance de leurs préoccupations.

[32] Ardis Root lui aurait alors répondu : *" You can not talk to Mr. Chechile because he is very busy and if you have concerns you talk to me. Follow him on twitter"*.

[33] Au cours de cette période, la direction nomma un nouveau chef de département. M. Nikolov qui obtient le poste fut ainsi libéré de ses heures d'enseignement, lesquelles devaient être redistribuées aux autres enseignants du département.

[34] C'est donc au cours de cette même rencontre qu'Ardis Root décida d'imposer les nouvelles tâches aux enseignants du département. *"I have the right to schedule your work load, I can assign your tasks"*.

[35] Selon les plaignants, leurs horaires de travail tels que constitués ne permettent pas d'ajouter quelques tâches que ce soit, bien qu'ils reconnaissent que conformément à la convention collective, le chef de département est libéré partiellement de sa tâche d'enseignement afin d'occuper ses fonctions.

[36] Voyant leur fardeau de tâches sur le point d'être augmenté de façon significative, Fadi Charaffedine, en s'adressant à Ardis Root, lui aurait fait remarquer que l'assignation supplémentaire qu'elle voulait leur imposer entraînait en conflit avec leur horaire et leurs tâches habituels. Elle lui aurait alors répondu: *"If you have a problem come and see me"*.

[37] L'un des sujets qui devaient faire l'objet de discussion lors de cette rencontre concernait les examens de reprise des étudiants ayant échoué une première fois. Il importe de souligner ici qu'il n'existe aucun comité concernant les normes et modalités d'évaluation des apprentissages.

[38] L'un des étudiants, qui faisait l'objet de la discussion avait échoué 18 modules sur les 25 modules que comporte le programme. Ardis Root, apprenant ces résultats, se serait exclamée en disant : *" I can not take him out of the program."*

[39] C'est à ce moment qu'Aspurah Ivanov lui aurait mentionné qu'il appartenait aux enseignants de décider du moment pour faire les évaluations de ses étudiants. Du moins, c'est ce qu'on lui avait enseigné à l'université.

[40] À ces paroles, Ardis Root s'emporta et en frappant sur la table elle aurait crié : *"Your program of study at Sherbrooke University is a fluff !! Stop it. Open your own center. Stop it."*

[41] Finalement, cette rencontre se termina avec l'assignation des tâches du chef de département, tâches qui furent redistribuées uniquement aux quatre plaignants, les autres enseignants du département n'ayant reçu aucune nouvelle assignation.

La version de l'employeur

[42] Le point de départ de cette rencontre se situe au 27 janvier 2016, alors qu'Ardis Root fait parvenir un courriel à l'ensemble des enseignants du département de dessin industriel et résidentiel afin de connaître leurs suggestions concernant la problématique des examens de reprise.

[43] Concernant les propos rapportés par la partie syndicale à l'effet que les enseignants ne pouvaient rencontrer Michael Chechile parce qu'il est trop occupé, Ardis Root nie avoir tenu de tel propos. Il est vrai, par ailleurs, qu'elle a mentionné que sa porte est toujours ouverte pour les enseignants qui auraient des inquiétudes ou des préoccupations et qu'ils peuvent en tout temps communiquer avec le département des ressources humaines.

[44] Revenant sur la visite de Michael Chechile, elle ajoute que celle-ci visait essentiellement à lui permettre de faire le tour des installations de l'école, de constater l'interaction qui existe entre les enseignants et les élèves et non de permettre aux professeurs de discuter de leurs problèmes avec lui.

[45] Quant à la redistribution des tâches occupées par le chef de département, Ardis Root avait déjà rencontré les enseignants concernant les tâches complémentaires qui par définition font partie de la tâche habituelle des enseignants.

[46] C'est donc dans ce contexte d'assignation de tâches complémentaires qu'Ardis Root redistribua aux enseignants les tâches dont avait été libéré le chef de département.

[47] Elle confirme d'ailleurs avoir répondu à Fadi Charaffedine qu'il pouvait venir la rencontrer si la réassignation lui posait un problème avec son horaire.

[48] Concernant la problématique des examens de reprise, Ardis Root confirme qu'il s'agit d'un sujet qui a fait objet de discussions, et ce depuis janvier 2015. Pour elle, le droit de reprise d'un examen est un droit qui appartient à chaque étudiant. En ce qui concerne l'étudiant ayant échoué 18 modules, celui-ci avait spécifiquement demandé une reprise.

[49] Sur ce point, Ardis Root, nie avoir dénigré le programme d'études de l'Université de Sherbrooke ou d'avoir mentionné à Aspurah Ivanov d'ouvrir son propre centre professionnel. En fait, Ardis Root voulait surtout revenir sur les commentaires d'Aspurah Ivanov et plus particulièrement sur ses propos qui laissent entendre qu'il revient au professeur de décider si un étudiant peut reprendre son examen, et ce dans la mesure où il croit que, suite à son évaluation, celui-ci aurait des chances de réussite.

[50] Cette discussion s'est d'ailleurs poursuivie dans un échange de courriel entre Aspurah Ivanov et Ardis Root³. Selon lui, la directrice lui aurait demandé de produire la documentation sur laquelle il se base pour soutenir sa position. Aspurah Ivanov considère que cette demande constitue un abus d'autorité de la part de Ardis Root, d'autant qu'elle est assortie d'un délai de production relativement court.

[51] L'employeur, de son côté, soutient qu'il s'agissait beaucoup plus d'une simple demande de clarification de la position que soutenait Aspurah Ivanov. C'est d'ailleurs ce qui fait dire à l'employeur que, dans les circonstances, le ton et le langage qu'il utilise dans sa réponse à Ardis Root, le 17 février 2016 est inapproprié, considérant qu'elle a toujours été respectueuse dans ses échanges avec lui.

L'évaluation de Chris Diaz – 12 février 2016 au 11 avril 2016

La version du syndicat

[52] Chris Diaz soutient qu'Ardis Root a procédé, au cours du mois de février à quatre évaluations de ses performances, en se présentant en classe, pendant ses périodes de cours, en présence des élèves.

[53] Une première visite d'évaluation, qui avait été prévue selon l'horaire, n'a donné lieu à aucun commentaire de la part d'Ardis Root à l'égard de Chris Diaz.

[54] Le 23 février 2016, Ardis Root fait parvenir un courriel à Chris Diaz, pour l'informer que trois autres évaluations auront lieu, ce qui porte à quatre le nombre de visites dans sa classe dans un court laps de temps. Les dates des visites sont alors déterminées et échelonnées dans les semaines suivantes.

[55] Le 24 février 2016, Ardis Root se présente, sans avertissement, à la classe de Chris Diaz, et ce bien que cette visite ne correspondît pas aux dates prévues préalablement.

[56] Suite à cette visite impromptue, le syndicat fait parvenir à Steve Balleine, l'assistant-directeur général, un courriel lui signifiant que le processus d'évaluation imposé à Chris Diaz est abusif et déraisonnable dans les circonstances.

³ Pièce E9

[57] En réponse à ce courriel, Ardis Root écrira à Chris Diaz, le 11 avril 2016, lui reprochant son manque de collaboration dans le processus d'évaluation de février 2016.

La rencontre du 22 février 2016

La version du syndicat

[58] Le 22 février 2016 se tient une rencontre du « *staff council* » au cours de laquelle, Ardis Root présente les prévisions budgétaires pour la prochaine année. Elle distribue alors les documents pertinents contenant les informations qu'elle entend expliquer aux participants.

[59] À la fin de la présentation, elle demande aux membres du personnel présents de lui remettre la documentation contenant les informations budgétaires.

[60] Chris Obeid, qui désire conserver les documents en question, s'adresse alors à Ardis Root en lui spécifiant qu'en tant qu'enseignant de l'établissement, il est en droit de les garder en sa possession.

[61] Malgré le refus d'Ardis Root de laisser les documents aux enseignants présents à la rencontre, Chris Obeid insiste pour que ceux-ci puissent conserver les prévisions budgétaires qui leur avaient été remises et sur lesquelles les discussions ont porté au cours de la réunion.

[62] Devant la persistance de celui-ci, Ardis Root permet finalement aux enseignants de conserver les documents, tout en soulignant cependant qu'il s'agit de renseignements confidentiels et qu'en aucun moment ils ne sont autorisés à en divulguer le contenu.

[63] Ardis Root demande également que soit consigné au procès-verbal de la rencontre, la requête de Chris Obeid tout en spécifiant que c'est à sa demande que les documents ont été remis et conservés par les enseignants.

[64] Après la rencontre, Ardis Root aurait informé Sharon Holden qu'advenant, suite à une vérification, que la directive prévoit que les prévisions budgétaires ne peuvent être distribuées aux enseignants, elle rencontrera Chris Obeid pour lui remettre un avis disciplinaire.

La version de l'employeur

[65] Lors de la rencontre suivante, Ardis Root a reconnu qu'elle avait commis une erreur, le 22 février 2016 et qu'elle verrait à s'ajuster lors de la prochaine présentation budgétaire.

[66] Elle nie avoir dit à Sharon Holden que Chris Obeid serait avisé si la distribution des documents budgétaires n'était pas autorisée par les directives de l'établissement.

La préparation des horaires

La version du syndicat

[67] Le 5 février 2016, lors d'une rencontre départementale, il est décidé que Chris Diaz et Chris Obeid seraient désignés pour préparer les horaires de cours en vue de la prochaine année scolaire.

[68] Le 14 mars 2016, contre toute attente et sans autres explications, Ardis Root fait parvenir un courriel à Chris Diaz et Chris Obeid, les avisant qu'ils n'étaient plus responsables de la préparation des horaires, et ce malgré la décision prise lors de la rencontre du secteur.

La version de l'employeur

[69] Ardis Root confirme qu'elle a demandé à Nikolay, suite à une discussion avec Steve Balleine, le directeur général adjoint, de préparer les horaires du département pour l'année scolaire à venir.

[70] Elle rappelle que chacun des départements avait été avisé que les horaires devaient être remis au plus tard le 1^{er} mai 2016, et ce pour des raisons organisationnelles de mises en place avant la fin de l'année.

[71] Or, Chris Diaz l'aurait informé qu'il ne serait pas en mesure de lui transmettre les horaires pour le 1^{er} mai 2016, mais qu'il lui enverrait avant la mi-juin 2016.

[72] C'est dans ce contexte qu'elle demanda à Nikolay, qui avait été libéré de ses tâches d'enseignants depuis janvier 2016, de procéder à la préparation des nouveaux horaires.

Le 12 avril 2016

La version du syndicat

[73] Lors de la rencontre des professeurs du 12 avril 2016, Ardis Root a présenté la nouvelle version du formulaire d'échec de l'étudiant (*failure report*), formulaire qui devait entrer en vigueur le même jour.

[74] Suite à la présentation de ce nouveau formulaire, Chris Obeid demande à Ardis Root pour quelle raison les enseignants n'ont pas été consultés avant que l'on procède à la modification du « *failure report* ». Pour lui, la direction aurait dû demander la collaboration des professeurs afin qu'ils puissent soumettre leurs observations.

[75] Finalement, une version finale du « *failure report* » est présentée à la rencontre du 24 mai 2016, et ce sans qu'aucun des enseignants concernés par ce formulaire ne soit consulté.

La version de l'employeur

[76] C'est lors de la rencontre du 15 octobre 2015 que pour la première fois Ardis Root demande aux enseignants de lui faire part de leurs suggestions afin de revoir et améliorer le formulaire de « *failure report* ».

[77] Étant donné que huit mois plus tard, soit en mai 2016, elle n'avait reçu aucune suggestion ou recommandation particulière des enseignants, elle prit la décision d'apporter certaines modifications et de le mettre en vigueur à compter du 12 mai 2016.

[78] Elle souligne que la direction a tenu compte des commentaires d'Aspurah Ivanov, puisque c'est à sa demande que le formulaire changera d'intitulé passant de

« *failure report* » à « *students success plan* ». Il est donc faux de prétendre qu'il n'y avait aucune collaboration entre la direction et les enseignants.

PRÉTENTIONS DU SYNDICAT

[79] Le procureur de la partie syndicale soulève essentiellement quatre arguments au soutien de ses prétentions.

[80] Reprenant, d'entrée de jeu, les principes bien connus dans l'affaire CEGEP de Valleyfield⁴, il souligne que la règle, en matière d'arbitrage, est d'éviter de morceler l'audition d'un grief et d'entendre toute la preuve, les décisions interlocutoires étant le plus souvent des obstacles à la bonne administration de la justice.

[81] C'est ainsi qu'il aborde son premier argument, soit le caractère hypothétique du grief.

[82] Répondant à l'argument de la partie patronale, il soutient que le départ d'Ardis Root ne change en rien à la nécessité d'entendre les parties sur les événements et la preuve qu'elles entendent soumettre.

[83] Si le tribunal devait se priver d'entendre les parties sur le fond de l'affaire, il deviendrait impossible de déterminer la source du problème et d'y apporter les correctifs qui s'imposent.

[84] On doit donc rejeter ce moyen préliminaire tel que soumis par l'employeur.

[85] Son deuxième argument porte sur la question de la prescription du grief.

[86] Pour lui, cette objection est facilement réglée par le simple fait que les derniers événements rapportés ont lieu le 12 avril 2016 et que le grief est déposé le 16 mai 2016.

[87] Or, la convention collective prévoit que le syndicat dispose d'un délai de 40 jours pour déposer un grief.

[88] Ce moyen doit donc également être rejeté.

⁴ Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Paule Gauthier Cashman et Syndicat des employés de soutien S.C.F.P., 1984 CanLII 2757 QC CA;

[89] Le troisième argument s'adresse à la question de la pertinence et de l'absence de fondement.

[90] Le procureur de la partie syndicale reconnaît d'emblée que le grief, tel que libellé, ne fait mention d'aucune violation des dispositions de la convention collective.

[91] Cela étant, il n'en demeure pas moins, selon lui, que les dispositions d'ordre public des différentes lois applicables, obligent l'employeur à agir de bonne foi, de manière raisonnable et en toute équité envers ses salariés.

[92] Or, toute cette affaire a pour toile de fond les comportements et les paroles abusives de la directrice de l'établissement, sous-tendant par le fait même que l'employeur a agi de manière irrespectueuse à l'égard des plaignants.

[93] Il demande le rejet de ce moyen préliminaire de l'employeur.

[94] Finalement, et à titre de quatrième argument, le procureur de la partie syndicale revient sur la question de l'abus de procédure.

[95] Sur cet aspect, il argue que pour en arriver à une telle conclusion, l'employeur doit faire la démonstration que les plaignants ont agi de mauvaise foi en déposant leurs griefs.

[96] Il souligne que la témérité doit s'analyser sous l'angle de la personne raisonnable et prudente qui, placée dans la même situation, conclurait à l'inexistence d'un fondement pour ce recours.

[97] Selon lui, on ne peut en arriver à une telle conclusion dans notre affaire, le syndicat soulevant des événements et comportements susceptibles de mener à un constat objectif d'abus de droit de la part de la direction de l'établissement.

[98] C'est pour l'ensemble des motifs ainsi soumis qu'il demande de rejeter les moyens préliminaires soulevés par la partie patronale.

PRÉTENTION DE L'EMPLOYEUR

[99] À titre de préambule, le procureur de la partie patronale soutient que même en tenant pour avérés tous les événements rapportés par la partie syndicale dans son énoncé des faits, son grief, tel que libellé, ne pourrait être accueilli.

[100] C'est donc à la lumière de ces énoncés et de l'ensemble des allégations soumises par le syndicat que l'employeur demande le rejet du grief, puisqu'il est manifeste à sa face même, que ceux-ci sont insuffisants pour le soutenir et qu'il est en définitive voué à l'échec.

[101] Il rappelle d'ailleurs, sur cet aspect, que le fardeau de preuve appartient à la partie syndicale et qu'il lui revient donc de faire la démonstration du bien fondé de son grief.

[102] C'est en reprenant les dispositions du Code du travail et du Code de procédure civil qu'il argue que l'arbitre de grief a pleinement compétence pour se prononcer sur une requête en rejet sommaire, tel que soumis dans la présente affaire.

[103] Il revient ensuite sur les critères que la doctrine et la jurisprudence ont mis de l'avant en matière de rejet sommaire et notamment sur la notion de personne raisonnable, qui, placée dans un même contexte, pourrait conclure en l'absence de droit.

[104] C'est donc à la lumière de ces principes et en considérant également la saine administration de la justice qu'il m'invite à mettre fin à une procédure qui est à toutes fins utiles vouée à l'échec.

[105] Il termine son argumentation en soulignant de façon plus spécifique les principes qu'il importe de retenir en matière d'abus de droit.

- a) La bonne foi se présume et le fardeau de preuve appartient à celui qui allègue la mauvaise foi ou l'abus de droit.
- b) Une décision peut être erronée et elle ne deviendra abusive que lorsque la personne raisonnable ne pourra soutenir la même conclusion
- c) La situation est abusive lorsque l'employeur agit de mauvaise foi sans aucun motif lié à la finalité de son droit de gestion.

[106] Il conclut donc que malgré les allégations de la partie syndicale, il appert clairement que ceux-ci sont insuffisants et que le grief déposé par celui-ci n'a aucune chance de succès.

[107] Il demande donc le rejet du grief.

LA DÉCISION

[108] La partie patronale dépose une requête en rejet sommaire du grief déposé, le 16 mai 2016, par la partie syndicale, lequel se lit comme suit :

The Union and the grievers allege that the Lester B. Pearson School Board is in violation of the collective agreement and relevant legislation, particularly and without limiting the generality of the foregoing, article 2087 of the Civil Code of Quebec.

The Union and the grievers point to, among other problems:

- a) An abusive style of management in the center;
- b) A failure to respect individuals or groups of teachers;
- c) A refusal to accept offers of collaboration by teaching staff;
- d) A failure to consider the opinions of the teaching staff;
- e) A failure to properly assign teachers based on skills and training;
- f) A failure to schedule teachers appropriately;
- g) A failure to maintain a civil and professional workplace.

The Union and the grievers ask the arbitrator to order:

- a) That the school board take the necessary steps to correct the situation;
- b) That the school board be sanctioned to the extent provided for in recent law;
- c) That the arbitrator reserve jurisdiction to supervise the accomplishment by the school board of #1.

[109] Elle demande donc au présent tribunal de rendre une décision interlocutoire sur le bien-fondé de sa requête, et ce avant d'entreprendre les audiences et la preuve sur le fond du litige.

[110] Sur cet aspect, le procureur de la partie syndicale soulève une objection, soutenant que la jurisprudence actuelle, en matière de décision arbitrale interlocutoire, est plutôt à l'effet d'éviter de scinder les débats et de procéder sur le fond de l'affaire, l'arbitre prenant les objections ainsi soulevées sous réserve et en disposant lors de son délibéré sur l'ensemble de la preuve entendue.

[111] Il m'invite donc à prendre connaissance des décisions de la Cour d'appel dans les affaires de CÉGEP de Valleyfield⁵ ainsi que dans l'affaire de la Ville de Québec⁶.

[112] D'aucuns s'entendent pour dire que la décision de CÉGEP de Valleyfield, maintes fois citée en matière d'objection préliminaire, constitue aujourd'hui la décision phare en cette matière.

[113] Réitérant sa position, de façon non équivoque en 2017, dans l'affaire de la Ville de Québec, la Cour d'appel rappelle aux arbitres qu'ils « *devraient s'abstenir, même si les parties le leur demandent, de statuer préalablement sur des objections préliminaires* », ce qui évite des débats qui, une fois l'ensemble de la preuve administrée, apparaissent inutiles et superfétatoires. « *Cela permet aussi aux arbitres de statuer sur la base d'une preuve complète, ce qui ne peut avoir que des avantages, y compris quand il s'agit de trancher l'objection, déterminer l'objet véritable d'un grief ou interpréter les dispositions d'une convention collective.* »⁷

[114] Cette approche, qui rencontre en tout point la finalité du processus de l'arbitrage de grief, soit la gestion d'une justice efficace, souple et rendue avec célérité, souffre par ailleurs d'une exception qui s'appuie sur la notion de la proportionnalité.

[115] Déjà, en 1994, bien qu'il soit un fervent partisan du principe « *au plus vite au fond où on règlera tout d'un seul jet* » le juge Vallerand affirmait du même souffle que, lorsqu'apparaît la perspective d'une longue instruction qui ne justifie aucunement la finalité d'un grief voué à l'échec, l'arbitre pourra se saisir et décider d'une requête en rejet que présente la partie adverse.

[116] Maintenant reconnue dans le nouveau Code de procédure civil⁸, la notion de proportionnalité rejoint avantageusement les propos du juge Vallerand, tout comme ceux du juge Morissette dans l'affaire de la Ville de Québec.

[117] Avec égard, j'estime que l'efficacité du processus d'arbitrage de grief passe également par l'analyse des moyens entrepris pour décider du sort d'un grief et que si, en tout état de cause, il apparaît que ces moyens sont disproportionnés par

⁵ Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Paule Gauthier Cashman et Syndicat des employés de soutien S.C.F.P., 1984 CanLII 2757 QC CA;

⁶ Ville de Québec c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec SCFP section locale 1638, 2017 CanLII 516 QCCA;

⁷ Précitée note 3, par. 15.

⁸ RLRQ c. C-25.01

rapport au bien-fondé apparent de celui-ci, l'arbitre doit intervenir afin d'éviter un débordement inutile et une mobilisation démesurée des effectifs.

[118] Dit autrement, les moyens entrepris doivent être proportionnels au litige en cause et à une apparence du bien-fondé de celui-ci. Si l'arbitre se convainc qu'il est plus juste d'en faire une analyse sommaire afin d'en vérifier les fondements et leurs justifications, plutôt que d'entreprendre un long processus couteux, je suis d'avis que l'administration de la justice ne s'en trouve que mieux servie.

[119] Dans notre affaire, par le libellé de son grief, la partie syndicale soulève essentiellement des situations conflictuelles qui relèvent de l'exercice, par la direction, de son droit de gérance.

[120] À l'évidence, les situations rapportées, leurs contextes et les différents témoignages, dont ceux des quatre plaignants, au soutien de l'administration de la preuve syndicale juxtaposé au moyen de défense de l'employeur et aux témoignages visant une version différente pour chacun d'eux, m'amènent à conclure qu'une audience de plusieurs jours s'avèrera nécessaire pour entendre la preuve de toutes les parties.

[121] Considérant la question en litige et le fardeau de preuve de la partie syndicale, le tout pris dans un contexte de proportionnalité, j'estime qu'il n'est pas déraisonnable, et en accord avec les principes cités plus haut que j'analyse de façon sommaire les prétentions de celle-ci, afin de statuer sur la requête en rejet de la partie patronale.

[122] Comme je le souligne plus haut, le litige qui nous occupe porte uniquement sur l'exercice abusif de la part de la direction, de son droit de gestion.

[123] La partie syndicale, dont le fardeau de la preuve lui revient, soutient qu'à la lumière d'un certain nombre d'événements, il y a lieu de considérer que l'employeur, plus précisément la directrice de l'établissement, aurait agi de façon outrancière, discriminatoire et injuste envers les plaignants.

[124] Les parties ont convenu, dans le cadre de la preuve qu'elles entendaient administrée et notamment suite au dépôt de la requête en rejet sommaire de la partie patronale de se soumettre à un processus où elles s'engagent à produire une chronologie complète des événements, relatant de façon exhaustive les situations, les témoins ainsi que les documents au soutien de leurs prétentions.

[125] Il est également convenu que l'amalgame de ces chronologies constitue l'ensemble de la preuve qu'elles auraient administrée devant moi en audience. C'est donc dire, qu'aux fins de rendre la présente décision, je prendrai pour avéré l'ensemble des éléments qui me sont rapportés par les parties et c'est sur la base de cette preuve avérée que j'analyserai le bien-fondé de la requête en rejet sommaire de l'employeur.

[126] Avant d'entreprendre l'examen de celle-ci, il importe, à mon avis de revoir les principes généralement reconnus par la jurisprudence en pareille matière.

[127] D'aucuns reconnaissent que l'arbitre de grief, dans le cadre de sa juridiction, n'est aucunement lié par les dispositions du Code de procédure civil et notamment, comme dans le cas qui nous occupe, par les articles traitant de l'irrecevabilité.

[128] Cela dit, et comme l'ont reconnu nombre de mes collègues, il n'est pas interdit pour autant de s'inspirer des principes qui s'en dégagent, en faisant les adaptations nécessaires au litige en cause.

[129] C'est ainsi qu'à la lecture de la jurisprudence, on peut certainement retenir que la requête en rejet sommaire que présente une partie, doit satisfaire, pour être accueillie, au critère de la personne raisonnable placée dans une situation semblable.

[130] En d'autres mots, une personne raisonnable, normalement diligente et bien informée en viendrait-elle à la conclusion que le grief, tel que déposé, apparaît bien fondé ou est-il simplement voué à l'échec ?

[131] Dans l'affaire qui nous occupe, ce critère doit être analysé à la lumière des prétentions de la partie syndicale, à savoir, l'abus de droit de la part de l'employeur.

[132] Les auteurs Morin et Blouin définissent bien, à mon avis ce qui constitue un abus de droit :

L'arbitre peut être appelé à s'assurer qu'une mesure, même en apparence neutre et conforme à la convention collective, ne serait pas néanmoins le fruit d'une décision abusive, discriminatoire ou déraisonnable. Il pourrait en être ainsi lorsque l'employeur procède à une évaluation du salarié aux fins de promotion, ou encore lorsqu'il licencie un salarié. Il y a lieu de distinguer les qualificatifs abusif et discriminatoire. Il y a situation abusive lorsque l'employeur agit de mauvaise foi, sans aucun motif lié au fonctionnement de l'entreprise ou à la finalité des droits de gestion. Dans le cas d'une situation discriminatoire, l'employeur agit pour un motif qui viole ou contrevient aux

principes généraux de droit, notamment concernant le principe d'égalité (charte, loi, convention collective, droit prétorien) comme la condition sociale, la race, la religion, etc. Enfin, il peut être possible de dégager une situation déraisonnable lorsqu'un employeur prudent et compétent, agissant avec bon sens et dans le respect de la dignité du salarié, n'aurait pas retenu une telle solution en semblable circonstance. En ces cas, l'arbitre de grief peut intervenir et redresser les droits et obligations des parties conformément aux règles conventionnelles et légales applicables. (Notre soulignement)⁹

[133] Ceci étant, il n'est pas superflu d'ajouter que l'obligation de gestion raisonnable de l'employeur est une obligation de moyen et non de résultat. Il s'en suit qu'un employeur pourra prendre une décision erronée, sans pour autant qu'elle constitue une décision abusive.

[134] Dit autrement, une décision sera abusive non pas parce qu'elle est erronée, mais bien, pour reprendre les critères des auteurs précités, parce qu'une personne raisonnable n'en serait pas venue à un même résultat dans les mêmes circonstances.

[135] De ce qui précède, je retiens que pour conclure au bien-fondé de la prétention de la partie syndicale, je devrai donc me placer dans la perspective de la personne raisonnable, prudente et diligente, qui confrontée aux événements tels qu'ils me sont rapportés, en viendrait à la conclusion que l'apparence de droit est suffisante pour déterminer que l'employeur a agi de façon déraisonnable et abusive, en faisant preuve d'iniquité à l'égard des plaignants.

[136] Avec égard pour l'opinion contraire, je ne peux en arriver à une telle conclusion.

[137] Le processus dans lequel les parties ont accepté de se soumettre a permis aux plaignants d'exposer de façon exhaustive l'ensemble de leurs récriminations à l'égard des comportements d'Ardis Root.

[138] Or, en appliquant la règle que les parties se sont imposées et en prenant pour avérer toutes les allégations des plaignants, même en ne tenant compte que de leurs versions, écartant les commentaires de l'employeur, je ne peux me convaincre qu'une personne raisonnable en viendrait à la conclusion que la directrice a agi de

⁹ MORIN Fernand, BLOUIN Rodrigue, Droit de l'arbitrage de grief, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, 2012, par. IX 66.

façon déraisonnable ou qu'elle ait abusé de son pouvoir de gestion comme le prétend les plaignants.

[139] Les événements tels qu'ils me sont rapportés font la démonstration évidente d'un malaise à l'intérieur du département. Il en ressort clairement que le style de gestion d'Ardis Root ne plaît pas aux plaignants, qui y voient une forme de confrontation de sa part.

[140] S'il existe un dénominateur commun à toutes les situations, c'est qu'Ardis Root n'entend pas laisser les enseignants du département prendre les décisions ou dicter la façon de faire.

[141] Que l'on prenne l'exemple de la procédure à suivre pour les examens de reprise ou le formulaire de « *failure report* », de même que la production des horaires ou la remise des évaluations d'admission, elle décide des règles à suivre, ce qui laisse croire aux plaignants qu'elle agit simplement dans le but de leur nuire.

[142] Il en est de même de l'encadrement qu'elle prescrit lors de la visite du directeur général ou de la redistribution des tâches du chef de département. En le faisant, elle s'assure du fonctionnement optimal du département bien que cette gestion apparaisse contraignante pour les plaignants.

[143] Cela dit, une gestion contraignante n'est pas une gestion abusive ou déraisonnable.

[144] L'employeur dans l'exercice de son droit de gérance a de larges pouvoirs qui lui permettent d'assurer l'efficience et l'efficacité de son entreprise. Il lui est loisible d'adopter des politiques et de mettre en place des mécanismes qui lui permettent d'évaluer la productivité de ses salariés afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

[145] Toutes ces mesures sont parfois exigeantes et même irritantes pour les salariés, il n'en demeure pas moins qu'elles sont légitimes pour l'employeur.

[146] L'exercice abusif du droit de gérance n'est pas l'exercice d'un droit qui suscite la désapprobation ou l'incompréhension des salariés, mais l'application d'une mesure grossièrement erronée, qui ne trouve aucune assise raisonnable.

[147] Avec respect, je ne peux me convaincre que les situations rapportées par les plaignants tant individuellement que collectivement possèdent ce caractère démesuré ou déraisonnable au sens que la jurisprudence a retenu au fil des ans.

[148] Il est vrai que la prudence fait en sorte qu'il est préférable d'entendre tous les témoignages et toute la preuve avant de statuer sur le bien-fondé d'un grief. Par contre, comme je le mentionne plus, dans une perspective de proportionnalité, j'estime qu'il est dans l'intérêt de l'administration de la justice et des parties de mettre fin à une procédure qui est vouée à l'échec.

[149] En ce sens, j'estime que les chances de succès du grief, tel que déposé, sont nulles et que la requête en rejet sommaire de la partie patronale devrait être accueillie.

[150] Considérant les conclusions auxquelles j'en viens, il n'est pas utile de me pencher sur les autres arguments soumis par le procureur syndical.

[151] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage

ACCUEILLE la requête en rejet sommaire de l'employeur;

REJETTE le grief déposé par la partie syndicale le 16 mai 2016 et portant le numéro 888-139.

Blainville, ce 18 décembre 2017

Maître André G. Lavoie
Arbitre

ANNEXE I

AUTORITÉS PATRONALES

Bronsard et École secondaire François-Bourrin, 2011 QCCRT, 389;

Syndicat des professionnelles en soins de l'Estrie et Centre de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, DTE 2014-206;

Syndicat des enseignantes et enseignants des Laurentides CSQ et Commission scolaire des Laurentides, DTE 2013-163;

Syndicat des techniciennes et techniciens de laboratoire d'Héma-Québec c. Héma-Québec, AZ-50964591;

Syndicat de l'enseignement de l'amiante CSQ et Commission scolaire des Appalaches, DTE 2016-646;

Commission scolaire des Samares c. Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière, DTE 2015-646;

Commission scolaire des Premières-Seigneuries et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec, SAE 8791;

MORIN Fernand, BLOUIN Rodrigue, Droit de l'arbitrage de grief, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, 2012.

ANNEXE II

AUTORITÉS SYNDICALES

Bangag Canada Ltée c. Syndicat national des employés de Bandag de Shawinigan, Cour d'appel, 5 mars 1986, AZ 86011096;

Marc André Bérubé c. Lafarge Canada inc. et SNC Lavalin Inc., 2016 QCCA 874

Joseph Borowski c. Le procureur général du Canada, (1989) 1 RCS 342;

Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Paule Gauthier Cashman et Syndicat des employés de soutien S.C.F.P., 1984 CanLII 2757 QC CA;

Commission scolaire Kativik c. Louise Côté-Desbiolles et Alec Kudluk, 2001, CanLII 17102 QCCA;

Convoyeur Continental et Usinage Ltée c. Syndicat des travailleurs d'usine de convoyeur Continental FISA, 2014 CanLII 1153 QCCA;

Galloway Lumber Co. LTD c. The Labour relations Board of British Columbia and International woodworkers of America, 1965 CanLII 42 SCC;

Maison du Réconfort et Syndicat des travailleuses de la maison du réconfort CSN, 2015 CanLII 87877 QCSAT;

Royal Lepage Commercial Inc. c. 109650 Canada LTD, 2007 QCCA 915,

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec CSQ et Commission scolaire de la Capital, 8 juin 2012, Me Jean-Guy Roy, arbitre de grief;

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Tuck-Tape CSN et Canadian Technical Tape LTD, 19 mars 2010, Me Louis B. Courtemanche;

Syndicat Unifié du Littoral-sud FSSS CSN et Centre de santé et de services sociaux Bécancour-Nicolet-Yamaska, 2013 QCCA 233;

Teamsters Québec, section locale 1999 et Domfoam International Inc., 20 avril 2013, Me Richard Marcheterre;

Syndicat des employés professionnels de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières et Alain Laroque, (1993) 1 RCS 471;

Ville de Québec c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec SCFP section locale 1638, 2017 CanLII 516 QCCA;

Syndicat de l'enseignement de la Rivière du Nord et Commission scolaire de la Rivière du Nord, 2014 QCTA 467;

Association des policières et policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec, 2016 CanLII 48480 QCSAT;

Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals, (2011) 3 RCS 616;

Zinc électrolytique du Canada Limitée CEZinc et Syndicat des Métallos local 6486 et François Hamelin, 2012 CanLII 5326 QCCS;

Christian Noël c. La société d'énergie de la Baie James et Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833 FTQ, (2001) 2 RCS 207;

Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire Marie-Victorin, 22 mars 2011, Me Jean-Pierre Villagi Arbitre de grief;

GAGNON, Robert P. Le droit du travail au Québec, 7^e édition, Éditions Yvon Blais, 2013.