

## EYB 2018-305228 – Résumé

### Tribunal administratif du travail

*Dubé et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN)*  
CM-2018-1751 (approx. 13 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé  
15 novembre 2018

### Décideur(s)

Turcotte, Alain

### Type d'action

PLAINTÉ en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*. REJETÉE.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ACCRÉDITATION; DEVOIR DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT; RECOURS; agent de service correctionnel; congédiement à la suite d'un incident culminant; comportement irrespectueux et non-respect de la hiérarchie; rejet du grief contestant le congédiement; représentation syndicale lors de l'arbitrage; refus de déposer la déclaration écrite du salarié à l'arbitre; entente de prêt de service; décisions stratégiques du syndicat; offre de règlement

### Résumé

Le plaignant était agent de service correctionnel au service de l'employeur. Le 21 décembre 2015, il dépose une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail afin de contester le refus patronal de procéder à une fouille générale de l'établissement en raison d'une possible introduction d'une arme à feu. Le 18 janvier 2016, il a écrit au sous-ministre associé intérimaire pour réclamer son transfert d'établissement en raison de l'inaction patronale. Le respect de la ligne hiérarchique lui a été demandé. Le 22 janvier, le plaignant a été rencontré par l'employeur qui lui reprochait de s'être endormi au travail le 8 janvier. Finalement, le 3 mars, le plaignant a été congédié. Son grief contestant cette mesure a été rejeté. Il dépose une plainte en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* (C.t.), alléguant la mauvaise foi et la négligence grave de son syndicat dans sa représentation.

La Cour suprême a défini la mauvaise foi comme une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile, alors que la négligence grave est la faute grossière dans le traitement d'un grief.

Lors de l'audition de son grief, le plaignant désirait remettre à l'arbitre une déclaration écrite expliquant notamment sa version des incidents et son dossier disciplinaire. L'employeur s'est opposé et les représentants syndicaux lui ont expliqué que le dépôt de ce document allait à l'encontre des règles de preuve et qu'aucun argument ne permettait de contrer l'opposition patronale à ce sujet. La preuve ne démontre par ailleurs pas que le syndicat a fait lire le contenu du document par l'employeur. De

plus, le syndicat considérait que le dépôt de ce document aurait ouvert la porte à des questions préjudiciables pour le plaignant lors du contre-interrogatoire. Le syndicat est maître de sa stratégie et il n'est pas démontré que son refus de déposer le document découle de mauvaise foi ou de négligence. Finalement, le plaignant a eu l'occasion de témoigner devant l'arbitre et de s'exprimer devant lui. Le plaignant a aussi affirmé que son dossier disciplinaire n'aurait pas dû faire l'objet d'une preuve devant l'arbitre en raison d'une entente conclue préalablement pour un prêt de ses services. Or, nulle part dans cette entente il n'est fait mention que les mesures disciplinaires ont été retirées de son dossier. Le plaignant allègue aussi que le syndicat n'a pas considéré l'ensemble des informations qu'il lui avait transmises. Or, il est reconnu que le Tribunal administratif du travail ne siège pas en appel des décisions stratégiques du syndicat, sauf en cas de manquement très sérieux et déterminant. En l'espèce, l'arbitre n'a pas retenu la stratégie syndicale, mais cela ne démontre pas qu'il y a eu manquement du syndicat à son devoir de représentation. En dernier lieu, l'employeur avait proposé une offre de règlement au plaignant afin de bonifier sa retraite et le syndicat lui avait suggéré d'accepter cette offre considérant le peu de chances de succès de son grief. Cela ne démontre pas que le syndicat a été de mauvaise foi lors de l'arbitrage. La plainte est rejetée.

### **Dossier(s) jumelé(s)**

AQ-1003-6521

### **Suivi**

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

### **Jurisprudence citée**

1. *Gagnon c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation en déficience Gabrielle-Major - CSN*, EYB 2010-174203, [2010] R.J.D.T. 557, 2010 QCCRT 0113, D.T.E. 2010T-314 (C.R.T.)
2. *Krstic et Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de l'Outaouais*, T.A.T., no CM-2017-2839, 12 juin 2018, 2018 QCTAT 2853
3. *Lebrun et Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Limoilou*, T.A.T., no CQ-2017-2392, 3 juillet 2018, 2018 QCTAT 3180
4. *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, REJB 2001-24835, J.E. 2001-1329
5. *Robitaille c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, EYB 2010-175628, 2010 QCCRT 0291 (C.R.T.)
6. *Robitaille c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, C.R.T. Montréal, no AM-1002-1451, cas CM-2007-2312, 9 juillet 2008, 2008 QCCRT 0324

### **Doctrine citée**

1. BLOUIN, R., MORIN, F., BRIÈRE, J.-Y. et VILLAGGI, J.-P., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2012, 878 p., p. 188-189, EYB2012DAG23

2. MASSE, J.-S., *Guide pratique de l'arbitrage de grief au Québec*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2005, 180 p., p. 21

**Législation citée**

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2843
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 47.2 et s., 47.2, 100.5

Dubé et Syndicat des agents de la paix en services  
correctionnels du Québec (CSN)

2018 QCTAT 5526

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Lanaudière  
Dossier : CM-2018-1751  
Dossier accréditation : AQ-1003-6521

Montréal, le 15 novembre 2018

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Alain Turcotte**

---

**Robin Dubé**  
Partie plaignante

c.

**Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN)**  
Partie défenderesse

et

**Gouvernement du Québec Ministère de la Sécurité publique**  
Partie mise en cause

---

**DÉCISION**

---

## APERÇU DU LITIGE

[1] Robin Dubé (le plaignant), un agent de service correctionnel, a contesté son congédiement par grief. Celui-ci est rejeté par un arbitre<sup>1</sup>.

[2] Le plaignant dépose une plainte<sup>2</sup> contre le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) (le syndicat). Il lui reproche d'avoir fait preuve de négligence grave et de mauvaise foi dans le traitement de son cas. Il soutient principalement que le syndicat a refusé de lui permettre de déposer une déclaration écrite à l'audience d'arbitrage et qu'il n'a pas tenu compte des renseignements qu'il avait fournis ni de ses demandes, en particulier, celle de faire témoigner certaines personnes.

[3] Le syndicat réplique que le plaignant a témoigné et a pu livrer son message. Par ailleurs, une stratégie a été mise sur pied pour privilégier les points forts de son dossier. Le syndicat a considéré toute l'information que ce dernier lui a donnée, mais a écarté ce qui pouvait affaiblir la cause. De plus, une opinion juridique concluant à l'absence de chances de contester la décision arbitrale a été obtenue.

## LE CONTEXTE

[4] Le plaignant, qui a déjà occupé des fonctions syndicales, travaille à l'admission des détenus à l'établissement de Rivière-des-Prairies. Il a fait l'objet d'avertissements et de suspensions. Le ministère de la Sécurité publique (l'employeur) lui reproche notamment d'adresser des messages à tout le monde, d'adopter un comportement irrespectueux et de ne pas respecter la hiérarchie. Des attentes spécifiques lui sont remises à ce sujet.

[5] Le 13 décembre 2015, la direction est informée qu'un détenu aurait fait entrer une arme à feu par drone dans un secteur sécurisé. Celui-ci abrite des prévenus souvent associés au crime organisé, aux gangs de rue et aux groupes de motards hors-la-loi. Dès le lendemain, on organise une fouille minutieuse du secteur qui s'avère négative. Après enquête, les personnes en autorité sont satisfaites qu'il s'agit d'une fausse alerte. Une note explicative est envoyée au personnel le 15 décembre.

[6] De son côté, le plaignant réclame une fouille générale de l'établissement. Lors d'une réunion du personnel de l'admission pour les informer de l'opération du 14 décembre, il quitte la salle en signe de protestation. Le 18 décembre, il fait parvenir

---

<sup>1</sup> Sentence arbitrale *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ-CSN) c. Gouvernement du Québec (Sécurité Publique)*, n° 2018-151, 29 janvier 2018.

<sup>2</sup> En vertu des articles 47.2 et suivants du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code).

une lettre que l'arbitre de griefs qualifie de « *vitriolique*<sup>3</sup> » à la directrice de l'établissement.

[7] Le plaignant dépose une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST) et au comité de santé et de sécurité du travail de l'établissement. Celui-ci tient une séance spéciale le 21 décembre 2015. Les parties conviennent que l'ensemble des secteurs sera fouillé avant Noël, d'autant plus qu'il s'agit d'une opération habituelle pour cette période de l'année. La CSST approuve cette démarche.

[8] Le plaignant est toujours convaincu qu'il y a une arme à feu dans un autre secteur. Le 18 janvier 2016, il écrit au sous-ministre associé intérimaire du ministère de la Sécurité publique pour réclamer son transfert immédiat dans un autre établissement « *considérant qu'aucune action préventive n'a été faite par l'employeur* ». On lui répond le 26 janvier que la CSST et le syndicat sont d'accord avec les mesures de prévention prises par l'employeur. On lui demande de respecter la ligne hiérarchique.

[9] Par ailleurs, le 8 janvier 2016, l'employeur lui reproche de s'être endormi au travail, ce que le plaignant nie lors de la rencontre du 22 janvier suivant, rencontre qu'il a quittée précipitamment. Après étude du dossier, le plaignant est congédié le 3 mars 2016.

[10] Dans sa décision, l'arbitre passe en revue les différentes mesures disciplinaires qui ont été imposées au plaignant depuis 2007 (par. 75 à 83). Pour lui, les écrits envoyés aux supérieurs constituent un incident culminant :

[89] M. Dubé a tenté de convaincre le tribunal qu'il a agi pour protéger sa vie. En réalité, il n'a jamais accepté les mesures prises par son employeur. Pourtant son syndicat s'est impliqué dans ce dossier. Il témoigne avoir demandé à son syndicat le compte-rendu de la réunion du comité CSST et il ne l'a pas obtenu. M. Dubé s'est comporté comme s'il occupait toujours des fonctions syndicales. Il a refusé de faire confiance à son syndicat. Il a fait flèche de tout bois en court-circuitant encore une fois sa supérieure immédiate malgré les nombreuses mesures disciplinaires le lui interdisant sous peine de congédiement. Il n'a jamais pris au sérieux les suspensions antérieures.

[...]

[91] M. Dubé a franchi les dernières limites. Il est irrécupérable. C'est malheureux de terminer ainsi sa carrière, mais il n'a qu'à s'en prendre à lui-même. Encore une fois, il avait été avisé plusieurs fois. Nous ne trouvons aucuns facteurs atténuants pour modifier la sanction ultime imposée.

[Nos soulignements]

---

<sup>3</sup> Sentence arbitrale précitée, note 1, par. 28.

[11] Bien que l'arbitre soit d'avis que l'employeur a démontré que le plaignant a dormi au travail, cela n'est pas un élément déterminant :

[93] Il n'y a pas lieu d'élaborer davantage sur ce point. Nous considérons que les événements survenus avec Mme Fortin [la directrice de l'établissement] et le sous-ministre adjoint Longtin constituaient à eux seuls des motifs suffisants pour congédier le plaignant. Par ce dernier comportement, le plaignant a simplement rajouté une couche.

[Notre soulignement]

### LA QUESTION EN LITIGE

[12] Le plaignant a-t-il démontré que le syndicat a été de mauvaise foi et a commis une négligence grave dans le dossier en ne se conformant pas à ses demandes pendant l'arbitrage? Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que le syndicat a respecté ses obligations.

### ANALYSE

#### LE DROIT

[13] Une association de salariés, lorsqu'elle obtient l'accréditation, comme c'est le cas ici du syndicat, détient le monopole de représentation de tous les salariés de l'unité de négociation. L'association accréditée est plus qu'un mandataire, elle est, avec l'employeur, la seule à négocier et à appliquer la convention collective. D'ailleurs, l'article 100 du Code prévoit qu'un grief sera soumis à l'arbitrage « *si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite* ». Comme on le dit communément : « *le grief appartient au syndicat* ».

[14] En raison de cet important pouvoir, le Code édicte un devoir de représentation aux associations accréditées :

**47.2** Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

[15] Le fardeau de prouver que l'association accréditée n'a pas respecté une ou plusieurs des obligations énoncées à l'article 47.2 du Code revient au salarié qui se plaint.

[16] Les quatre motifs possibles de contestation sont exigeants parce qu'il en va de la paix industrielle. En effet, les différentes associations accréditées traitent des

milliers de cas par année. La Cour suprême, dans son arrêt classique sur le devoir de représentation, *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*<sup>4</sup>, rappelait que :

[44] [...] L'employeur peut s'attendre à ce que les problèmes négociés et réglés avec le syndicat le demeurent et ne soient pas remis en cause intempestivement à l'initiative d'un groupe de salariés, sinon d'un seul d'entre eux.

[17] Dans cette même affaire, la Cour suprême a passé en revue les quatre motifs prohibés par l'article 47.2. Parmi ceux-ci, les deux éléments invoqués par le plaignant sont la mauvaise foi « *qui suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile*<sup>5</sup> » et la négligence grave, c'est-à-dire une « *faute grossière dans le traitement d'un grief*<sup>6</sup> ».

### La représentation en arbitrage

[18] En ce qui concerne la représentation syndicale devant l'arbitre, le même type de raisonnement s'applique : il faudra une preuve prépondérante de fautes importantes. En effet, il y a des centaines d'arbitrages chaque année et les décisions qui en résultent sont sans appel<sup>7</sup>. Il faut des raisons sérieuses pour les remettre en cause.

[19] La Commission des relations du travail (la CRT), l'organisme qui a précédé le Tribunal, a expliqué le contexte de son examen<sup>8</sup> :

[43] En ce qui concerne la défense d'un salarié pendant l'audition d'un grief, la Commission n'agit pas en appel des décisions syndicales, ni en « *gérant d'estrade* ». Les représentants syndicaux ou les procureurs sont ceux qui ont agi devant l'arbitre pendant les auditions. Ils connaissent les données factuelles de chacun des dossiers, l'historique des relations de travail dans l'entreprise, l'application de la convention collective, etc. Ce sont eux qui doivent réagir à la preuve adverse. La Commission ne peut décider, à la place de l'association accréditée et après l'audition, quelle stratégie aurait été la plus appropriée.

[20] La CRT a fait le point sur les nombreuses décisions sur le sujet ainsi<sup>9</sup> :

---

<sup>4</sup> 2001 CSC 39.

<sup>5</sup> Précitée, par. 48 (références omises).

<sup>6</sup> Précitée, par. 51.

<sup>7</sup> Art. 101 du Code : « *La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné [...]* ».

<sup>8</sup> *Robitaille c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, 2008 QCCRT 0324, demande de révision rejetée 2010 QCCRT 0291.

<sup>9</sup> *Gagnon c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Gabrielle-Major - CSN*, 2010 QCCRT 0113. Cette décision de la CRT est toujours valable aujourd'hui. Le Tribunal se réfère à cette affaire dans de nombreuses décisions, voir par exemple *Krstic c. Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de l'Outaouais*,

[82] La personne qui agit comme représentant a également une obligation de moyen. De plus, elle jouit aussi d'une discrétion appréciable dans le choix des stratégies et théories de cause, des moyens de preuve (témoins, documents, matériels, experts), des interrogatoires, contre-interrogatoires et de l'argumentation.

[83] De ce cumul ou juxtaposition de pouvoirs discrétionnaires, il découle que la Commission n'interviendra que si un salarié établit, de façon prépondérante, une faute importante, voire majeure, ou encore une erreur flagrante du représentant qui a pour conséquence que la représentation faite devant l'arbitre constitue un déni de justice. Dans ce cas, l'association accréditée fait preuve de négligence grave, d'arbitraire, de mauvaise foi ou de discrimination en confiant le mandat à une personne qui agit comme représentant et en ne veillant pas à ce que sa conduite soit conforme et respectueuse des pratiques standards, compte tenu des circonstances de l'affaire. Il s'agit d'un fardeau exigeant à satisfaire et la Commission doit analyser l'ensemble de la situation et non pas chaque geste pris isolément (*Dubé c. Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ)*, précitée).

[Nos soulignements]

[21] En vertu de ces principes, étudions les éléments de la plainte.

## LA DÉCLARATION ÉCRITE

[22] L'arbitrage du grief a duré trois jours, la dernière journée étant convoquée pour le 29 novembre 2017. Le plaignant lui-même a témoigné pour sa cause. Au début de novembre, il envoie à l'avocate syndicale un écrit qu'il entend déposer à l'arbitre. Dans celui-ci, le plaignant explique ses bons états de service, son travail syndical, ses commentaires sur les incidents et sur son dossier disciplinaire.

[23] Le responsable des griefs et de la santé et sécurité du travail du syndicat, Patrick Denis, lui répond le 22 novembre. L'employeur a été avisé de son intention et il s'oppose à cette façon de procéder. De plus, mentionne-t-il, cela risque d'attirer d'autres questions en contre-interrogatoire.

[24] Le matin du 29 novembre, Patrick Denis et l'avocate syndicale rencontrent le plaignant pour discuter de sa demande. Ils lui expliquent que cela va à l'encontre des règles de preuve et qu'ils n'ont aucun argument juridique pour répliquer à l'objection patronale. Le plaignant n'est pas d'accord, mais se plie à l'opinion des deux autres. La déclaration écrite qu'il voulait présenter ne sera pas déposée à l'arbitre.

[25] Devant le Tribunal, le plaignant allègue que le syndicat a probablement fait lire son document à l'employeur, ce qui lui a porté préjudice. Il soutient qu'il avait le droit de faire une telle intervention en vertu de l'article 100.5 du Code : « *L'arbitre doit donner*

à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus. » Il est convaincu que la décision de l'arbitre aurait été différente s'il avait pris connaissance de sa déclaration.

[26] Il faut traiter de cette question sous deux aspects : la procédure en arbitrage et le contenu de la déclaration.

#### La déclaration écrite du point de vue de la procédure arbitrale

[27] Les modes de preuve en arbitrage sont fortement influencés par le droit civil<sup>10</sup>. Le principal moyen de preuve est l'utilisation de témoins comme l'énonce le *Code civil du Québec*<sup>11</sup> :

**2843.** Le témoignage est la déclaration par laquelle une personne relate les faits dont elle a eu personnellement connaissance ou par laquelle un expert donne son avis.

Il doit, pour faire preuve, être contenu dans une déposition faite à l'instance, sauf du consentement des parties ou dans les cas prévus par la loi.

[Notre soulignement]

[28] Donc, on ne témoigne pas par écrit, sauf exception. La preuve ne démontre pas que le syndicat ait mal agi. Il n'était pas anormal de prévenir l'employeur de la possibilité d'un tel dépôt pour obtenir sa réaction, plutôt que de faire un long débat à l'audience. Par contre, rien n'indique que le contenu ait été transmis.

[29] Sachant qu'une objection serait soulevée, le syndicat a évalué ses chances juridiques pour conclure qu'elles étaient minces, voire inexistantes. L'avocate et le représentant syndical ont pris le soin d'expliquer leur décision au plaignant. Le Tribunal ne voit aucune manifestation de mauvaise foi ou de négligence dans cette discussion.

[30] Même dans l'hypothèse où cela était autorisé, Patrick Denis avait raison d'écrire au plaignant que cela ouvre la porte à des questions de la part de l'employeur en contre-interrogatoire. En d'autres termes, les faits que contient sa déclaration doivent être évalués à la lumière de la stratégie qui a été adoptée. Si le plaignant veut fournir des arguments pour convaincre l'arbitre, il peut les donner à son avocate qui verra à les utiliser, le cas échéant.

---

<sup>10</sup> « Malgré l'absence de restrictions procédurales, force est de constater que les tribunaux d'arbitrage se sont largement inspirés des règles de preuve qui prévalent devant les tribunaux de droit commun en faisant les ajustements nécessaires [...] » Jean-Serge MASSE, *Guide pratique de l'arbitrage de grief au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 21.

<sup>11</sup> c. CCQ-1991.

[31] Par ailleurs, le plaignant fait une lecture erronée du premier alinéa de l'article 100.5 du Code. L'arbitrage ne concerne que les parties à la convention collective, l'employeur et l'association accréditée. Lorsqu'un salarié est représenté par son association, il n'a pas de droit séparé d'intervenir devant l'arbitre. Tout passe par l'association accréditée qui doit cependant respecter les critères de l'article 47.2 du Code.

[32] Ce n'est que dans certaines circonstances qu'un salarié aura un droit d'intervention<sup>12</sup> :

Ce premier exercice du droit de défense du salarié se distingue de celui où il prétend devoir directement intervenir alors que la position du syndicat s'oppose ou n'est pas compatible avec ses intérêts personnels. Ce droit de défense personnel du salarié s'exerce dans les limites de ses seuls intérêts juridiques distincts de ceux de la collectivité (III.69 et s.).

[33] L'exemple typique d'une telle situation se retrouve dans les cas où une nomination dans un poste est contestée par un salarié. La personne salariée qui a obtenu le poste en question aura le droit de venir devant l'arbitre pour faire valoir ses intérêts, car, si l'association accréditée a gain de cause, elle perdrait sa nomination. Dans notre affaire, il n'y a aucune démonstration que les intérêts du plaignant s'opposent à ceux du syndicat. Au contraire, celui-ci travaille pour que son congédiement soit annulé. Il n'avait pas un droit d'intervention individualisé.

#### Le contenu de la déclaration écrite

[34] Le plaignant a témoigné devant l'arbitre. Il a donc pu s'exprimer devant lui. L'arbitre résume son témoignage aux paragraphes 45 à 60. Celui-ci fait état de l'expérience syndicale du plaignant (par. 45), du danger que représentait la présence d'une arme dans un milieu difficile<sup>13</sup>, le fait qu'il s'agissait pour le plaignant d'un cas d'urgence ce qui explique sa réaction (par. 49, 51) et la version de ce dernier sur l'accusation d'assoupissement au travail (par. 59-60). L'essentiel de la déclaration écrite se retrouve dans la décision arbitrale.

[35] Toutefois, un paragraphe de la déclaration du plaignant attire l'attention :

En ce qui concerne les 21 mesures disciplinaires, intervenues entre 1997 et 2013, dont fait mention l'employeur dans la lettre de congédiement, elles se sont échelonnées sur une période de 17 ans et elles étaient principalement reliées à mes fonctions de

---

<sup>12</sup> Fernand MORIN, Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 188-189.

<sup>13</sup> L'arbitre écrit : [50] « Il [le plaignant] explique avec émotion avoir découvert quelques années auparavant un pic à glace artisanal dans la cellule d'un prévenu accusé de meurtre. Il témoigne : Ça nous glace le sang ».

représentant syndical. Je les ai dûment contestées pendant 17 ans et les griefs ont tous été réglés dans le cadre d'une entente confidentielle signée le 15 octobre 2014, ci-jointe. De plus, ces mesures disciplinaires n'ont jamais été invoquées dans les 7 évaluations du rendement que j'ai eues en 25 ans.

[36] Pourtant, l'arbitre, dans son analyse, rapporte en détail le dossier disciplinaire du plaignant. L'employeur a pu faire cette preuve devant lui. Par conséquent, quelle est donc la nature de l'entente du 15 octobre 2014? Est-ce que celle-ci « *effaçait* » les mesures disciplinaires?

L'entente du 15 octobre 2014

[37] Michel Désourdie est maintenant vice-président du syndicat, mais en 2014, il était agent de griefs. Il explique qu'à l'époque, le plaignant désire obtenir un transfert à l'établissement de Saint-Jérôme qui couvre un Palais de justice situé près de son domicile. De son côté, l'employeur accepte de négocier un prêt de service, mais veut un règlement global des différents griefs déposés par le plaignant en signe de bonne foi. Selon l'employeur, le dossier disciplinaire de ce dernier était un des cas qui restait à discuter après la réunion d'un comité de relations de travail avec le syndicat.

[38] La convention collective ne prévoit pas le retrait des mesures disciplinaires après un certain temps. Michel Désourdie affirme qu'il offre au plaignant d'essayer d'obtenir l'amnistie de son dossier, mais que celui-ci décline parce qu'il sera admissible à la retraite dans 13 mois. Il ajoute que de toute façon, l'employeur est fermé à cette solution dans le cas du plaignant.

[39] Le 15 octobre 2014, un protocole d'entente de prêt de service entre les établissements de Rivière-des-Prairies et Saint-Jérôme est signé par les directrices respectives de ceux-ci et le plaignant. Il prévoit ceci :

Au terme d'un prêt de service satisfaisant et, notamment, par la présence d'une évaluation du rendement favorable, l'employé sera affecté à l'Établissement de détention de Saint-Jérôme [...]

La condition suivante est nécessaire au maintien de l'affectation de l'employé à l'Établissement de détention de Saint-Jérôme :

- 1- Pendant la première année suivant son affectation soit du 20 octobre 2014 au 19 octobre 2015 M. Dubé ne devra pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire significative et devra obtenir une évaluation de rendement positive.

[40] Une entente de règlement des griefs accompagne le protocole<sup>14</sup>. En contrepartie du versement d'un certain nombre de journées de vacances et du montant équivalant au traitement d'heures supplémentaires, le syndicat et le plaignant

---

<sup>14</sup> Dans le préambule qui fait partie intégrante de l'entente, le premier considérant est le suivant :  
« *CONSIDÉRANT l'entente de prêt de service signée en date de la signature de la présente.* »

se désistent d'une vingtaine de griefs déposés depuis 2007. Nulle part dans l'entente il est fait mention que les mesures disciplinaires sont retirées de son dossier. Dans les faits, le plaignant reviendra rapidement à l'établissement de Rivière-des-Prairies pour d'autres raisons.

[41] Le plaignant nie que Michel Désourdie lui ait parlé d'amnistie de son dossier. Chacun des griefs comporte la demande du retrait de la mesure disciplinaire contestée. Pour lui, la clause de quittance de l'entente d'octobre 2014 entraînait nécessairement la disparition de son dossier disciplinaire. C'est la raison pour laquelle il a confirmé par lettre le 25 octobre de cette même année son acceptation du règlement de tous ses griefs.

[42] Pendant l'arbitrage du congédiement du plaignant, le responsable des griefs Patrick Denis a prévenu le plaignant de l'effet de l'entente. En particulier, puisque les mesures disciplinaires n'ont pas été retirées du dossier, l'employeur pouvait en faire la preuve devant l'arbitre. Il reconnaît que le plaignant ne partageait pas cette conclusion.

#### Évaluation des gestes syndicaux

[43] La preuve sur ce qui s'est passé en octobre 2014 démontre que l'employeur et le syndicat ont négocié le règlement de l'ensemble des griefs déposés. Celui-ci est cohérent avec le texte du protocole de prêt de service. Il apparaît que dans une perspective prochaine de retraite, les parties entendaient partir sur une nouvelle base, mais que la considération d'une conduite correcte demeurait une préoccupation de l'employeur.

[44] Le témoignage de Michel Désourdie est confirmé par celui du représentant de l'employeur : les mesures disciplinaires demeuraient au dossier du plaignant. D'ailleurs, il fournit un exemple d'entente où, à l'inverse, il est clairement stipulé que les mesures contestées sont retirées.

[45] Michel Désourdie a déposé ses notes sur cette négociation selon lesquelles il a avisé le plaignant de ce fait. Il n'y a pas de preuve que le syndicat n'a pas respecté, à cette occasion, son devoir de représentation.

[46] Par conséquent, invoquer cette entente devant l'arbitre n'était pas pertinent, dans la mesure où les mesures disciplinaires pouvaient être mises en preuve devant lui par l'employeur.

[47] Bref, le refus de permettre au plaignant de déposer sa déclaration écrite n'est pas une infraction au devoir de représentation.

## LES INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT

[48] Le plaignant dépose différents documents qu'il a acheminés au syndicat lors de la préparation de l'arbitrage. Il fait état notamment qu'il n'avait pas été mis au courant en temps utile des conclusions du comité de santé et sécurité du 21 décembre 2015. S'il avait su qu'une fouille était ordonnée dans le temps de Noël, il n'aurait pas écrit au sous-ministre associé intérimaire du ministère.

[49] Il a fourni également le nom de plusieurs témoins potentiels. En particulier, certains d'entre eux auraient pu relativiser l'accusation de s'être assoupi au travail. Selon le plaignant, lors des temps morts, plusieurs s'amusaient à regarder des vidéos ou jouer à des jeux d'habileté, ce qui aurait pu être attesté par ces témoins.

[50] La position syndicale est rapportée par l'arbitre. Il s'agissait essentiellement de dire ceci :

[68] L'avocate du syndicat plaide que la sanction n'est pas proportionnelle à la faute commise. M. Dubé craignait pour sa vie et c'est la seule solution qu'il a trouvée d'écrire une lettre à la Directrice générale de l'ÉRDP. Il n'avait pas pour but de la blesser. Il voulait tout simplement la secouer pour qu'elle déclenche une fouille générale dans tout l'établissement.

[51] Patrick Denis, qui a participé aux préparatifs de l'arbitrage, explique que le syndicat a considéré l'ensemble des informations remises par le plaignant. C'est à la lumière de la stratégie choisie que l'on a sélectionné les documents à déposer et les témoins à faire entendre.

[52] Par exemple, explique-t-il, pour l'incident de l'assoupissement au travail, le syndicat a fait témoigner un autre agent qui a déclaré ne pas avoir vu le plaignant dormir au travail. Par contre, pour le reste du dossier, certaines personnes ne voulaient pas témoigner en faveur du plaignant.

[53] Comme il a été dit plus haut, il ne revient pas au Tribunal de siéger en appel des décisions stratégiques du syndicat concernant l'arbitrage, surtout lorsqu'on connaît déjà le résultat. Il faudrait une preuve d'un manquement très sérieux et déterminant pour intervenir. Ce n'est pas ce que démontre la preuve dans notre dossier. Ce qui était important pour l'arbitre était les écrits du plaignant. Celui-ci était le meilleur témoin pour s'expliquer.

[54] Compte tenu de l'ensemble du dossier disciplinaire du plaignant, l'approche du syndicat n'apparaît pas déraisonnable. Celui-ci a pu justifier ses gestes. Même l'ignorance du résultat du comité de santé et sécurité est rapportée par l'arbitre :

[53] M. Dubé est questionné sur la rencontre du Comité de CSST tenue le 21 décembre 2015. Il témoigne d'une rencontre avec le président du syndicat local. L'exécutif du syndicat assistait à cette rencontre. Il a demandé un compte-rendu de cette réunion, mais il n'a pas eu de réponse. Il témoigne toutefois avoir été informé qu'une fouille complète de l'établissement aurait lieu avant les fêtes. Il ajoute : « *Les fouilles, ça me satisfait* ».

[Notre soulignement]

[55] Bref, l'arbitre n'a pas retenu la thèse syndicale. Cela est certes malheureux pour le plaignant, mais ne veut pas dire que le syndicat a manqué à son devoir.

#### L'OFFRE DE RÈGLEMENT

[56] Le plaignant soulève un troisième point portant sur une offre de règlement de l'employeur faite en septembre 2017. Il s'agissait du paiement d'une somme d'argent pour compléter la pension de retraite. Le syndicat, affirme-t-il, lui disait que son dossier avait peu de chances de succès et qu'il serait préférable d'accepter cette offre. Il a refusé celle-ci ainsi qu'une deuxième proposition de bonification.

[57] Le plaignant écrit que cette proposition était erronée et offrait moins que ce à quoi il avait déjà droit selon le régime en vigueur. De plus, elle ne comportait aucune compensation pour les 18 mois de salaire et avantages perdus ni de retour au travail.

[58] Quoi qu'il en soit, il a refusé cette suggestion. Le Tribunal ne peut en déduire que la représentation devant l'arbitre a été faite de mauvaise foi.

#### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**REJETTE** la plainte.

---

Alain Turcotte

M. Robin Dubé  
Pour lui-même

M<sup>e</sup> Zoé Poulin  
Pour la partie défenderesse

M. Pierre-Olivier Parent  
Pour la partie mise en cause

Date de la dernière audience : 24 octobre 2018

/np