

EYB 2018-306123 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Autobus Yamaska inc. - CSN et Autobus Yamaska inc.

2019-0169 (approx. 30 page(s))

5 décembre 2018

Décideur(s)

Cléroux, Alain

Type d'action

GRIEFS contestant le congédiement des salariés. ACCUEILLIS.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; CONGÉDIEMENT; MESURE ADMINISTRATIVE; FARDEAU DE LA PREUVE; chauffeurs d'autobus d'écoliers; antécédents judiciaires de conduite avec facultés affaiblies; possibilité de faire des voyages nolisés; ÉDUCATION; *LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE*; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; DÉCLARATION DE CULPABILITÉ À UNE INFRACTION PÉNALE OU CRIMINELLE; LIEN AVEC L'EMPLOI

Résumé

L'employeur exploite une entreprise de transport par autobus. Il effectue principalement du transport scolaire et des voyages nolisés ou spéciaux. Pour les voyages nolisés, la clientèle peut être scolaire ou autre, principalement des militaires. L'arbitre est saisi des griefs de deux salariés contestant leur congédiement en raison de leurs antécédents judiciaires de conduite avec facultés affaiblies. Les deux salariés cumulent respectivement 20 et 9 ans d'ancienneté. L'employeur a mis fin à leur emploi à la demande de sa cliente, une commission scolaire, qui considérait que les deux salariés ne pouvaient conduire des autobus scolaires en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* (la Loi).

Cette Loi prévoit que « toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou étant régulièrement en contact avec eux n'a pas d'antécédents judiciaires en lien avec les fonctions exercées ». Dans le premier cas, le salarié a été reconnu coupable de conduite avec les facultés affaiblies, mais il a récupéré son permis depuis. Dans le cas du deuxième salarié, une accusation est encore pendante pour conduite avec facultés affaiblies. En vertu de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'employeur ne peut congédier un salarié coupable d'une infraction pénale ou criminelle, « si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon ».

En l'espèce, le congédiement imposé aux salariés découle de la simple application de la Loi. Il s'agit d'une mesure administrative. En pareil cas, comme le confirme la jurisprudence, le pouvoir de l'arbitre est limité à maintenir ou annuler la mesure prise par l'employeur. En matière de congédiement, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur. L'employeur doit donc faire la preuve d'un lien objectif entre les antécédents judiciaires et l'emploi. La Cour suprême a précisé qu'il doit s'agir d'un lien objectif. La jurisprudence arbitrale a de plus ajouté que dans le secteur de l'éducation, les préoccupations visent principalement les enseignants. Dans le cas des autres salariés qui travaillent auprès des enfants, il appert qu'en raison de leur responsabilité indirecte et limitée, l'employeur assume un fardeau plus important quant à la démonstration d'un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi. La nature de l'infraction ne peut être le point de mire de l'analyse patronale, qui doit plutôt porter sur le lien avec l'emploi.

En l'espèce, l'employeur n'a pas procédé à cette analyse, se contentant de reprendre à son compte l'analyse faite par la commission scolaire. L'arbitre est lié par la preuve présentée devant lui. Aucune admission n'établit de lien entre les antécédents judiciaires des salariés et leur emploi et les témoignages entendus n'ont pas davantage précisé ce lien. Or, ce dernier doit être objectif, réel et raisonnable, démontré selon la règle de la prépondérance. Dans ces circonstances, les griefs sont accueillis et les congédiements sont annulés. La réintégration des salariés est ordonnée ainsi que l'indemnisation pour les salaires et avantages perdus. L'arbitre conserve sa compétence quant au quantum.

Suivi

Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Québec, no 200-17-028866-192, 3 janvier 2019

Jurisprudence citée

1. *Autobus Manic inc. et Syndicat des chauffeurs scolaires de Baie-Comeau (CSN)*, T.A., no 2003-078, 13 décembre 2003, arb. Roy
2. *Autobus Transbell inc. et Syndicat des salarié-e-s de Transbell (CSN)*, [EYB 2009-156279](#), 2009 CanLII 9767 (T.A.)
3. *Centre hospitalier Robert-Giffard et Syndicat des employé-e-s du Centre hospitalier Robert-Giffard & annexes (C.S.N.)*, T.A., 5 septembre 1989, arb. Gauthier-Montplaisir, D.T.E. 89T-1095
4. *Commission scolaire crie c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (C.S.Q.)*, [EYB 2009-155994](#), 2009 QCCA 466, D.T.E. 2009T-255, J.E. 2009-653 (C.A.)
5. *Commission scolaire de Montréal c. Choquette*, [EYB 2008-133845](#), AZ-50494609, 2008 QCCA 995, D.T.E. 2008T-499, J.E. 2008-1224 (C.A.)
6. *Commission scolaire de Montréal c. Choquette*, [EYB 2007-122884](#), 2007 QCCS 3835, D.T.E. 2007T-736 (C.S.)
7. *Désoudry c. Sylvestre*, [1976] C.A. 639
8. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Montérégie-Est (CSSS Richelieu-Yamaska)*, [EYB 2016-271574](#), 2016 QCTA 331

- (T.A.)
9. *Measurex inc. et Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, T.A., 9 novembre 1992, arb. Lussier, AZ-93141017, D.T.E. 93T-140
 10. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68, [REJB 2003-49825](#), J.E. 2003-2125
 11. *Rivard c. Autobus Le Stéphanois inc.*, C.R.T., no 10358, cas CQ-2002-2970, 26 mai 2006, 2006 QCCRT 0265
 12. *Ropin inc. et Syndicat des employés de Ropin*, T.A., no 2002-8409, 16 avril 2004, arb. VASTien, AZ-50232103, D.T.E. 2004T-502
 13. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Transports)*, T.A., no 908806, 27 mars 2000, 2000 CanLII 14606
 14. *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval et Commission scolaire de Laval*, [EYB 2017-282478](#), 2017 QCTA 43 (T.A.)
 15. *Syndicat des travailleurs(euses) de Scobus Coaticook (CSN) c. Compagnie Scobus inc.*, T.A., 9 août 2000, arb. Gagnon, D.T.E. 2000T-1039
 16. *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec (CSN) et Québec (Centre Jeunesse de Québec - Institut universitaire)*, [EYB 2015-263405](#), 2015 QCTA 984 (T.A.)
 17. *Teamsters Québec, section locale 106 et Jean-Jacques Campeau inc.*, [EYB 2016-265529](#), 2016 QCTA 88 (T.A.)
 18. *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 c. Ferneuf G.S. Inc.*, [EYB 1977-144374](#), J.E. 77-55 (C.A.)
 19. *Union des routiers, brasseries, liqueurs, douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 et Compagnie Gestiparc Inc.*, T.A. 25 août 2000, arb. Gagnon, AZ-000141244, D.T.E. 2000T-941

Doctrine citée

1. BERNARD, Y., « Les antécédents judiciaires des employés du milieu scolaire » dans *Développements récents en droit du travail en éducation (2007)*, Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2007, [EYB2007DEV1391](#)
2. 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. 584-589, [EYB2012DAG70](#)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [10](#), [18.2](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [100.11](#)
3. *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, art. [258.1](#), [258.4](#), [261.0.1](#), [261.0.2](#), [261.0.3](#), [261.0.7](#)

18-12002

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Nº de dépôt :

Date : 5 décembre 2018

DEVANT L'ARBITRE : ALAIN CLÉROUX, CRIA

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE AUTOBUS
YAMASKA INC. - CSN**

Ci-après le *Syndicat*

-VS-

AUTOBUS YAMASKA INC.

Ci-après l'*Employeur*

GRIEFS : Jean-Paul Bernier - congédiement
Paul Mailloux - congédiement

SENTENCE ARBITRALE
(Code du travail du Québec L.R.Q., c. C-27)

I. LE LITIGE

[1] Le Tribunal est saisi, par le Ministère du Travail, de deux (2) griefs contestant le congédiement des plaignants le 30 octobre 2017.

[2] Il s'agit de deux congédiements essentiellement basés sur l'application de la Loi sur l'instruction publique.

[3] Les libellés des griefs sont les mêmes et sont datés du 1er novembre 2017 :

Jean-Paul Bernier (S-3) et Paul Mailloux (S-4)

« En vertu de la convention collective et des lois applicables, je conteste la décision de l'employeur de mon congédier le ou vers le 30 octobre 2017, ainsi que la lettre de congédiement à mon dossier.

Je réclame l'annulation de cet avis de congédiement, le retrait de la lettre de congédiement de mon dossier, la réintégration dans mon emploi ainsi que le salaire perdu et ce rétroactivement au ou vers le 30 octobre 2017

et tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective, la compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires ainsi que le préjudice fiscal. Le tout rétroactivement et avec intérêts au taux prévu au Code du travail, sans préjudice aux autres droits dévolus. »

Reproduit tel quel

II. LA PREUVE

Admissions

[4] La preuve est constituée principalement par le dépôt du document A-1 qui contient cinquante-quatre (54) admissions (voir annexe 1) et du témoignage d'un plaignant, monsieur Paul Mailloux, et d'une représentante de l'Employeur, madame Lyne Langlois.

[5] Les parties ont consenti aux admissions d'usage par les admissions no. 1, 2 et 3 de la pièce A-1.

[6] Les admissions des parties sont complétées par le dépôt de documents dont les plus pertinents suivent.

[7] À l'admission no. 36, la pièce E-4 se lit comme suit :

« Suite à l'émergence d'une inquiétude majeure de la commission scolaire concernant la sécurité des élèves à bord de votre autobus, nous sommes dans l'obligation de vous retirer temporairement de vos fonctions pour fins d'enquêtes. Soyez assurés, monsieur Bernier, que la sécurité des élèves est primordiale pour la compagnie. C'est pourquoi nous avons jugés pertinent de prendre le temps de vérifier les faits.

Tel que stipulé dans votre convention collective, premier alinéa de l'article 13.11, ce retrait temporaire avec solde sera effectif dès maintenant et prendra fin lorsqu'une décision sera prise par l'employeur. Une prochaine lettre vous sera remise vous mentionnant cette décision.

En espérant le tout conforme,

Samuel Gosselin, Directeur Autobus Yamaska Inc. »

[8] À l'admission no. 50, la pièce E-7, adressée à monsieur Paul Mailloux, reproduit le même texte que la pièce E-4.

[9] À l'admission no. 37, la pièce E-5 se lit comme suit :

« Objet : Status d'emploi

M Bernier,

Comme vous le savez déjà, la Loi de l'Instruction Publique prévoient « que toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou étant régulièrement en contact avec eux n'a pas d'antécédents judiciaires, en lien avec les fonctions exercées ». De plus, antécédents judiciaires se définit comme suit : aux fins de vérification, constituent des antécédents judiciaires : une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction, une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger et une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

Vous avez, M Bernier, été reconnu coupable d'avoir conduit un véhicule routier avec les facultés affaiblies et que cette infraction est en lien direct avec votre fonction de conducteur d'autobus scolaire.

Afin de respecter cette loi et ainsi rencontrer nos obligations contractuelles, Autobus Yamaska n'a pas d'autres choix que de mettre fin à votre lien d'emploi à partir d'aujourd'hui.

Vos documents de fin d'emploi ainsi que toute sommes pouvant vous être dû vous seront expédiés par la poste à la dernière adresse connue.

Bonne chance dans vos projets futurs,

Samuel Gosselin, Directeur Autobus Yamaska »

Reproduit tel quel

[10] À l'admission no. 51, la pièce E-8 se lit comme suit :

« Objet : Status d'emploi

M Mailloux,

Comme vous le savez déjà, la Loi de l'Instruction Publique prévoient « que toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou étant régulièrement en contact avec eux n'a pas d'antécédents judiciaires, en lien avec les fonctions exercées ». De plus, antécédents judiciaires se définit comme suit : aux fins de vérification, constituent des antécédent judiciaires : une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction, une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger et une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

Vous avez, M Mailloux, une accusation encore pendante, d'avoir conduit un véhicule routier avec les facultés affaiblies et que ceci est en lien direct avec votre fonction de conducteur d'autobus scolaire.

Afin de respecter cette loi et ainsi rencontrer nos obligations contractuelles, Autobus Yamaska n'a pas d'autres choix que de mettre fin à votre lien d'emploi à partir d'aujourd'hui.

Vos documents de fin d'emploi ainsi que toute sommes pouvant vous être dû vous seront expédiés par la poste à la dernière adresse connue.

Bonne chance dans vos projets futurs,

Samuel Gosselin, Directeur Autobus Yamaska »

Reproduit tel quel

Preuve de l'Employeur

[11] L'Employeur n'a pas présenté de preuve supplémentaire.

Preuve du Syndicat

[12] Le Syndicat a appelé un témoin, monsieur Paul Mailloux, un plaignant et président du Syndicat. À la suite, l'Employeur a présenté une contre-preuve par

le témoignage de madame Lyne Langlois. De ces témoignages, le Tribunal retient les éléments pertinents suivants.

Témoign Paul Mailloux

[13] Le témoin reconnaît que l'Employeur effectue deux (2) types de transport, principalement du transport scolaire d'une part et d'autre part des voyages dit nolisés ou spéciaux.

[14] Les voyages nolisés ont comme clientèle soit des élèves ou d'autres clients sans lien avec la commission scolaire, pour le témoin, principalement des militaires.

[15] Le témoin reconnaît la pièce E-7 qui est sa lettre de suspension. Il affirme qu'il n'y a pas eu de rencontre entre lui et l'employeur. Il affirme, par ailleurs, avoir eu deux communications téléphoniques de l'Employeur.

[16] Le premier appel provient de son supérieur immédiat, monsieur Samuel Gosselin. Ce qu'il en comprend, à l'aide de ses notes prises immédiatement après les appels (pièce S-6) « c'est qu'il n'y a pas de problème avec ça, que le syndicat va le défendre, que la compagnie est derrière eux, qu'il n'a pas à s'inquiéter, que l'employeur est sympathisant à sa cause à lui et à monsieur Bernier. »

[17] Le deuxième appel provient de madame Langlois, directrice des ressources humaines chez Sogesco. Il en comprend « que la compagnie est derrière eux, qu'il peut dire à monsieur Bernier de ne pas s'inquiéter et qu'elle parlera à la commission scolaire. »

[18] Il affirme qu'il n'y a pas eu de rencontre, ni avant, ni après les lettres de suspension adressées aux plaignants.

[19] Pour les lettres de congédiement, (pièces E-5 et E-8) il y a eu une brève rencontre à laquelle étaient présents madame Langlois, monsieur Gosselin pour l'Employeur, madame Marie-Luce Robitaille pour le Syndicat et les deux plaignants.

[20] Cette rencontre fut relativement brève, il évalue la durée à 5 à 6 minutes. Après leur arrivée, l'Employeur leur transmet les lettres de congédiement et en fait la lecture. Madame Langlois affirme qu'ils ne peuvent faire autrement, qu'ils n'ont pas le choix, c'est ce que la commission scolaire demande.

[21] Interrogé par le procureur du Syndicat, il revient sur les voyages nolisés pour décrire comment la répartition de tels voyages s'effectue. Il affirme que même si son nom n'est pas inscrit à la liste de disponibilité à cet effet, l'Employeur l'appelle quand même lorsqu'il manque de chauffeurs.

[22] Après le dépôt de la pièce S-6, des notes prises après les appels téléphoniques de madame Langlois et monsieur Gosselin, il réaffirme que les appels ont été effectués le 13 octobre 2017 entre 17 et 18 heures, que les affirmations qu'il a faites ne sont peut-être pas les mots exacts, mais que c'est ce que cela voulait dire.

[23] En contre-interrogatoire, il affirme que son véhicule et son permis de conduire n'ont pas été saisi lors de son arrestation et qu'au moment de sa suspension et de son congédiement, il n'avait pas été condamné pour une accusation similaire, ni pour les événements d'avril 2016.

[24] Le procureur de l'Employeur revient sur la question des voyages nolisés, le témoin confirme qu'il n'a pas été inscrit à la liste de disponibilité au cours des trois dernières années. De plus, même à titre de président du Syndicat, il ne reçoit ni le nombre, ni la fréquence des voyages nolisés.

[25] Il confirme également que l'inscription à la liste de disponibilité pour les voyages nolisés se fait lors de la rentrée scolaire.

[26] Il réaffirme qu'il n'a pas demandé à l'Employeur lors de sa suspension et de son congédiement de faire des voyages nolisés même s'il n'avait pas encore perdu son permis de conduire, ni pour monsieur Bernier qui lui avait retrouvé le sien. Il confirme également que l'Employeur ne lui a pas offert, ni à l'autre plaignant, d'effectuer les voyages nolisés.

[27] Interrogé à nouveau par le procureur du Syndicat, il déclare que les deux plaignants auraient acceptés de faire des voyages nolisés.

[28] Contre-interrogé à nouveau par le procureur de l'Employeur, il précise qu'il n'y a pas eu de discussion à ce sujet lors de la rencontre avant le congédiement et qu'ils n'ont pas, monsieur Bernier et lui-même, déclaré à l'Employeur qu'ils étaient disponibles pour des voyages nolisés.

Contre-preuve de l'Employeur

Madame Lyne Langlois

[29] Elle est directrice des ressources humaines et conformité chez Sogesco qui est propriétaire de plusieurs entreprises de transport scolaire dont Autobus Yamaska.

[30] Elle fixe à plus ou moins 10% du chiffre d'affaire chez Autobus Yamaska la part des voyages nolisés.

[31] Elle reconnaît l'article du journal *La Voix de l'Est* du 6 octobre 2017 (pièce E-3), elle confirme qu'elle a répondu au journaliste.

[32] Elle affirme que son travail aux ressources humaines est d'abord d'appuyer ses employés et que les commissions scolaires « appuient sur la gâchette rapidement ».

[33] Au sujet des questions du journaliste, elle ajoute qu'elle a dit qu'elle ferait enquête suite aux informations reçues.

[34] Elle affirme qu'elle ignorait que le fait d'avoir « pété la balloune était un acte criminel ».

[35] Elle témoigne qu'elle a appris par la suite les dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

[36] Elle confirme que le journaliste savait qu'un des plaignants était président du Syndicat et que l'information transmise par la commission scolaire était à l'effet d'un congédiement immédiat. C'était la première fois qu'elle était confrontée à une telle situation.

[37] Elle affirme que ni les plaignants, ni elle, n'ont discuté des voyages nolisés lors des discussions téléphoniques ou de la rencontre.

[38] Elle affirme qu'il n'y a pas de chauffeur qui ne font que des voyages nolisés. Le travail de chauffeur peut se compléter sur une base volontaire par des voyages nolisés et que la procédure pour le faire est dans la convention collective.

[39] À sa connaissance, les plaignants n'ont pas fait de voyages nolisés au cours des trois (3) dernières années.

[40] À propos du contrat entre la commission scolaire et Autobus Yamaska, elle soutient que l'entreprise doit respecter toutes les lois et que le contrat spécifie que l'entreprise doit congédier un salarié possédant un dossier criminel en lien avec l'emploi.

[41] L'Employeur voulait déposer une partie du contrat liant la commission scolaire et l'Employeur. Suite à une objection du procureur du Syndicat parce que le document n'était pas complet, le procureur de l'Employeur a choisi de ne pas déposer le contrat.

[42] Contre-interrogée, elle affirme ne pas connaître le chiffre d'affaire d'Autobus Yamaska.

[43] Elle affirme connaître l'article du journal (pièce E-3) et que les propos cités pourraient être les siens. De plus, elle réitère que la commission scolaire voulait un congédiement immédiat sans parler d'une possible affectation à une autre tâche.

[44] À propos de la pièce S-5, un article du journal *La Voix de l'Est* du 13 octobre 2017, elle indique qu'il n'a pas été question du sujet d'une autre affectation pour les plaignants de la part de la commission scolaire chez Autobus Yamaska.

[45] Elle affirme qu'elle ne connaissait pas l'article du journal du 13 octobre 2017, qu'elle n'habite pas dans la région et que personne ne lui a fait parvenir.

[46] Elle affirme que la décision de congédier les plaignants n'avait rien à voir avec les journaux.

III. REPRÉSENTATION DES PARTIES

Argumentation du procureur de l'Employeur

[47] Le procureur de l'Employeur débute en rappelant des dispositions de la Loi sur l'instruction publique, RLRQ ch. I-133 sur la question des antécédents judiciaires et des obligations des plaignants, de la commission scolaire et du transporteur scolaire.

[48] Il réfère à l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ ch. C-12 principalement pour souligner que les plaignants n'ont pas obtenu de pardon.

[49] Il aborde par la suite certaines dispositions de la convention collective dont le paragraphe 13.11 A) pour en conclure qu'il y a obligation pour l'employeur de congédier un employé détenant des antécédents judiciaires en lien avec les fonctions.

[50] Pour appuyer cette conclusion, il cite un extrait de doctrine de Yann Bernard sur cette obligation.

[51] Il réfère ensuite à une décision dans l'affaire Autobus Transbell (JE-3) « sur la capacité légale d'agir comme chauffeur d'autobus scolaire auprès d'élèves mineurs » et « qu'il y a incapacité du salarié de continuer d'exercer ses fonctions s'il y a un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi. »

[52] Pour le procureur, le congédiement est devenu la seule issue possible s'il y a un lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi en application des dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

[53] À cet égard, il met en garde le Tribunal contre les décisions arbitrales prises avant l'introduction de ces dispositions. La discrétion de l'Employeur a disparu avec les nouvelles dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

[54] Dans les circonstances de l'espèce, le rôle de l'arbitre est limité. L'arbitre n'a pas à refaire une nouvelle analyse des faits, il doit plutôt constater si la

démarche effectuée par l'Employeur est sérieuse et non arbitraire ou discriminatoire.

[55] Pour lui, l'Employeur peut reprendre à son compte l'analyse effectuée par la commission scolaire.

[56] Pour le procureur de l'Employeur, il y a évidence d'un lien entre l'antécédent judiciaire de conduite avec les facultés affaiblies et l'emploi. Pour y arriver, il se base sur l'analyse sérieuse du dossier de chacun des plaignants. L'Employeur reprenant cette analyse n'a d'autre choix que de congédier les plaignants.

[57] Anticipant un argument du procureur du Syndicat, il plaide que le délai entre l'antécédent judiciaire, sa connaissance par l'Employeur et la commission scolaire n'a pas d'influence. En l'espèce, seul le constat d'un lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi est et demeure pertinent peu importe si les plaignants sont retournés au travail après leur accusation ou leur condamnation.

[58] Pour le procureur, il s'agit d'une pure mesure administrative.

[59] Ces congédiements doivent être analysés à partir de ce constat en application stricte de la loi en respect avec la Charte.

[60] Bien que la Charte interdise toute discrimination sur la base des antécédents judiciaires, il y a l'exception prévue à l'article 18.2, s'il y a un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi.

[61] Finalement, il argue que le travail de chauffeur d'autobus scolaire chez l'Employeur ne peut se scinder entre le transport régulier et les voyages nolisés.

[62] Au soutien de son argumentation, il dépose un cahier d'autorités comprenant décisions arbitrales, décision du Tribunal administratif du Travail et un article de doctrine (annexe 3).

[63] Pour toutes ces raisons, il demande le rejet des griefs.

Argumentation du procureur du Syndicat

[64] Le procureur du Syndicat débute son argumentation en résumant sa vision de la preuve présentée. Le déclencheur des événements est la publication de l'article de journal (pièce E-3) dénonçant le fait que les deux plaignants conduisent un autobus scolaire malgré leur antécédent judiciaire.

[65] Les plaignants qui ont respectivement vingt (20) et neuf (9) ans d'ancienneté, avec un dossier disciplinaire vierge et sans problématique hors travail.

[66] Selon lui, l'Employeur est pleinement au fait de la situation, voir les admissions no. 20, 21 et 26. Les plaignants ont informé l'Employeur de leur mésaventure, de leur perte de permis, des accusations et du résultat de ces accusations tout comme ils ont déclaré leur antécédent. Malgré tout, l'Employeur leur assigne un circuit et débute l'année scolaire 2017-2018 au volant de leur autobus scolaire.

[67] Selon lui, les dispositions de la Loi sur l'instruction publique s'adresse d'abord aux enseignants.

[68] Jusqu'à la parution de l'article de journal (pièce E-3), l'Employeur ne faisait pas de lien entre les antécédents des plaignants et l'emploi. À preuve, après leur période de retrait du permis de conduire, les deux plaignants ont retrouvé leur permis de conduire et leur circuit de travail.

[69] Pour le procureur du Syndicat, le fait d'avoir des antécédents de conduite avec les facultés affaiblies hors travail, brise le lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi. Il argue que si le lien devient clair après l'intervention du journal et de la commission scolaire, avant, pour l'Employeur, l'application de la convention collective, la suspension administrative (paragraphe 10.3 a) durant la suspension du permis de conduire suffisait.

[70] Le procureur remet en question le pouvoir de congédier de l'Employeur sous la directive d'un tiers.

[71] De plus, compte tenu de l'absence de lien entre l'antécédent et l'emploi tel que vu par l'Employeur, le congédiement des plaignants contrevient à l'article 18.2 de la Charte.

[72] Il soumet que l'Employeur aurait pu garder à l'emploi les plaignants en lieu et place du congédiement et leur faire effectuer des voyages nolisés si la commission scolaire ne voulait pas que les plaignants soient en contact avec les élèves.

[73] Il revient brièvement aux dispositions de la convention collective, principalement à 10.3 a) où la perte de permis de conduire se traduit par une suspension administrative et à 13.11 a) où sous la réception d'une plainte d'un tiers, il y a suspension administrative le temps de l'enquête et de la prise de décision par l'Employeur.

[74] Il soumet que l'Employeur ne voyait pas de lien lorsqu'il affirme que les plaignants ont payé le prix, ont été sentenciés, qu'ils ont fait une erreur et qu'ils se sont amendés.

[75] De plus, rien dans la preuve soumise indique que l'Employeur a fait enquête, a analysé la situation et a évalué le contexte avant de prendre la décision de congédier.

[76] Il revient sur la possibilité, selon sa lecture du paragraphe 14.2 d'une affectation aux voyages nolisés.

[77] À propos du paragraphe 10.3 b), ce que l'Employeur demande à l'arbitre, c'est de biffer le terme « de l'employeur » pour étendre la disposition à tous les véhicules routiers. Ce qui me serait interdit par le paragraphe 8.6 de la convention collective.

[78] Sur la qualification de la mesure, à savoir si c'est un congédiement administratif ou disciplinaire, le procureur soutient que c'est disciplinaire, ou à tout le moins mixte. Dans les cas de mesures disciplinaires, le paragraphe 13.5 de la convention collective doit trouver application. Comme l'Employeur avait une connaissance des faits bien avant le 30 septembre, soit 30 jours avant les congédiements, ces derniers seraient contraires à la convention collective et devraient donc être déclaré nuls.

[79] Au soutien de son argumentation, le procureur dépose un cahier d'autorités comprenant arrêt de la Cour suprême du Canada, arrêt de la Cour d'appel, décision de la Cour Supérieure, décisions arbitrales et un article de doctrine (annexe 3).

[80] Il conclut en demandant de rétablir le lien d'emploi des plaignants ou de façon subsidiaire de rétablir le lien d'emploi des plaignants pour des voyages nolisés.

Réplique du procureur de l'Employeur

[81] Le procureur de l'Employeur souligne que les admissions no. 15 et 42 sur le dossier disciplinaire des plaignants doit être nuancé par l'application du paragraphe 13.1 de la convention collective.

[82] Le procureur indique que l'article de journal (pièce E-3) a agit comme bougie d'allumage pour la vérification des antécédents judiciaires des plaignants par la commission scolaire.

[83] Pour le procureur, la Loi sur l'instruction publique comporte des dispositions nouvelles et que leurs interprétations récentes se font de façon cohérente et continue. Pour lui, les dispositions de la convention collective ne peuvent aller à l'encontre de la Loi, finalement, la convention collective est de peu d'utilité dans le présent litige.

[84] À l'argument de son vis-à-vis à l'effet qu'il n'y a pas eu d'enquête de l'Employeur, il rétorque que c'est faux, il y a eu enquête, consultation, prise de décision en observation de la Loi.

[85] Il réfute la théorie de la fragmentation de l'emploi tel que proposé par le procureur du Syndicat, il faut être chauffeur au transport scolaire pour pouvoir s'inscrire comme volontaire pour les voyages nolisés.

[86] Il fait une brève revue des décisions déposées par le procureur du Syndicat. Il fait remarquer que plusieurs datent d'avant l'introduction des dispositions sur les antécédents judiciaires à la Loi sur l'instruction publique.

[87] Sur la question de la décision dictée par un tiers, il soutient qu'au contraire c'est la propre décision de l'Employeur qui, compte tenu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique, n'avait pas le choix de congédier. Les décisions soumises par le procureur du Syndicat à cet égard sont, pour lui, non pertinentes.

[88] Il termine en rappelant la cohérence des décisions arbitrales à cet égard depuis l'adoption des nouvelles dispositions de la Loi sur l'instruction publique.

IV. MOTIFS ET DÉCISION

Le droit

[89] La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ ch. C-12

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

(...)

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »

[90] La Loi sur l'instruction publique, RLRQ ch. I-13.3

« 258.1. Pour l'application des dispositions de la présente sous-section, on entend par l'expression « antécédents judiciaires » :

1° une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger, sauf si un pardon a été obtenu pour cette infraction;

2° une accusation encore pendante pour une infraction criminelle ou pénale commise au Canada ou à l'étranger;

3° une ordonnance judiciaire qui subsiste contre une personne au Canada ou à l'étranger.

(...)

258.4. Le ministre élabore un guide relatif à la vérification des antécédents judiciaires à l'intention des commissions scolaires et en assure la diffusion.

(...)

261.0.1. Avant l'embauche de personnes appelées à œuvrer auprès de ses élèves mineurs ou à être régulièrement en contact avec eux, la commission scolaire doit s'assurer qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en lien avec les fonctions susceptibles de leur être confiées au sein de cette commission scolaire.

À cette fin, ces personnes doivent transmettre à la commission scolaire une déclaration qui porte sur les antécédents judiciaires. La commission scolaire doit vérifier ou faire vérifier cette déclaration.

261.0.2. À la demande de la commission scolaire, les personnes qui œuvrent auprès de ses élèves mineurs et celles régulièrement en contact avec eux doivent lui transmettre une déclaration qui porte sur leurs antécédents judiciaires afin que la commission scolaire s'assure qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en lien avec leurs fonctions au sein de cette commission scolaire.

À cette fin, la commission scolaire peut agir sur la foi de cette déclaration ou encore elle peut vérifier ou faire vérifier cette déclaration.

261.0.3. Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'une personne qui œuvre auprès de ses élèves mineurs ou est régulièrement en contact avec eux a des antécédents judiciaires, elle doit alors demander à cette personne de lui transmettre une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires. Cette dernière est tenue de la lui fournir dans les 10 jours de la demande.

La commission scolaire doit vérifier ou faire vérifier cette déclaration et s'assurer que cette personne n'a pas d'antécédents judiciaires en lien avec ses fonctions au sein de la commission scolaire.

(...)

261.0.7. La commission scolaire informe le ministre de chacun des cas où elle a conclu à l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires d'un titulaire d'une autorisation d'enseigner et les fonctions confiées ou susceptibles de l'être au sein de la commission scolaire. »

[91] Les dispositions pertinentes de la convention collectives sont les suivantes :

« 7.1 d) Voyage nolisé - Signifie un voyage autre qu'un parcours régulier et autre qu'un voyage parascolaire (voyages spéciaux par autobus scolaire).

7.1 e) Voyage parascolaire - Signifie tout transport autre qu'un parcours régulier demandé par une commission scolaire, école ou institution d'enseignement qui est lié ou non par contrat avec l'employeur.

7.1 f) Salarié chauffeur - Désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi, un certificat de compétence (carte métier unique), et qui subit avec succès tout examen pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.

8.6 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou altérer aucune des clauses de cette convention collective ou d'y substituer toute nouvelle clause.

10.3 a) Lorsqu'un salarié perd son permis de conduire, il est relevé administrativement de ses fonctions sans salaire mais il conserve son ancienneté sans l'accumuler pendant une période maximale de seize (16) mois. Après cette période, il perd son emploi.

b) Dans le cas où un salarié est accusé alors qu'il est au volant d'un véhicule de l'employeur, de conduite sous l'influence de l'alcool et/ou drogues prévue à la loi, il est relevé administrativement de ses fonctions sans salaire, jusqu'à une déclaration de culpabilité. Dans ce dernier cas, il perd son emploi et au cas contraire, il est réinstallé dans ses fonctions.

13.1 a) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré à la date anniversaire dudit rapport et ne peut être invoqué contre le salarié après cette date.

b) Toute mesure, rapport ou avis disciplinaire écrit adressé au salarié, contient l'exposé des motifs. Une copie est envoyée au syndicat et transmise au représentant syndical.

13.5 Aucune offense ne peut être imputable à un salarié après trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits par l'employeur, et ne doit pas être incluse dans son dossier, à l'exception des infractions au Code de la sécurité routière dans l'exercice de ses fonctions non connues par l'employeur à l'intérieur de ce délai.

14.2 Les voyages spéciaux seront distribués par ancienneté et par rotation dans la catégorie concernée, parmi les salariés qui ont inscrit leur nom sur les listes et qui sont disponibles pour la durée du voyage, sans affecter leurs routes scolaires :

a) Premièrement par ancienneté et par rotation dans la catégorie concernée, parmi les salariés réguliers disponibles du secteur concerné pour le voyage;

b) Deuxièmement par ancienneté et par rotation dans la catégorie concernée, parmi les salariés réguliers disponibles des autres secteurs;

c) Troisièmement parmi les salariés occasionnels selon leur rang sur la liste de rappel, en vertu de l'article 12.5;

Qualification de la mesure de fin d'emploi

[92] La première question dont nous devons disposer est la qualification administrative, disciplinaire ou mixte de la fin d'emploi des plaignants.

[93] Cette qualification est primordiale parce qu'elle encadre la juridiction du Tribunal.

[94] Pour le procureur de l'Employeur, il s'agit d'une mesure purement administrative, pour le procureur du Syndicat, il s'agit d'une mesure disciplinaire ou mixte.

[95] Pour déterminer la qualification de la mesure il ne suffit pas de reprendre à son compte celle donnée par l'Employeur comme le disait l'arbitre Me Jean-Pierre Tremblay dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité ouvriers)* et *Gouvernement du Québec (Ministère des Transports)* (JE-7) :

« Page 5 - L'avis de congédiement envoyé au plaignant le 09 novembre qualifie cette mesure de « congédiement administratif »; toutefois la seule qualification donnée par l'employeur à une telle mesure ne saurait avoir pour effet de priver le tribunal d'arbitrage de sa compétence pour déterminer si le congédiement en est un de nature administrative ou disciplinaire. Le professeur Rodrigue Blouin écrivait déjà en 1985 sur cette question en référant à l'arrêt *Langlois c. Gouvernement du Québec* (1984) 1 R.C.S. 472 :

« (...) ce n'est pas par une simple qualification académique d'une mesure prise par l'employeur qu'il faut décider à quel contentieux, administratif ou disciplinaire, est assujettie l'imposition d'une sanction, (...).

En toutes circonstances, l'arbitre peut s'assurer que la qualification donnée par l'employeur à sa mesure est conforme à la qualification juridique qui doit résulter des faits. » (Le contrôle juridictionnel arbitral sur la cessation d'emploi motivée par insuffisance professionnelle, (1985) 45 R. du B., no. 3, p. 12. /// Voir aussi sur ce point : Claude D'Aoust et Gilles Trudeau : La distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires (ou administratives) en jurisprudence arbitrale québécoise (1981) R. du B., 514.

La distinction entre une mesure administrative et une mesure disciplinaire n'est pas nécessairement évidente, puisqu'elle relève des faits propres à chaque situation. Si la mesure disciplinaire est liée au comportement du salarié en regard d'un manquement qu'on peut lui imputer, et revêt donc un caractère punitif, la mesure administrative en revanche relève du

manquement involontaire du salarié, tel que l'incompétence ou l'incapacité du salarié (voir à ce sujet : Claude D'Aoust, Louis Leclerc et Gilles Trudeau : Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, École de relations industrielles, U. de Montréal, 1982, p. 102).

Page 6 - Appliquées au cas sous étude, ces règles permettent d'établir que le congédiement d'Émilien Poirier en était un de nature administrative.

En effet, le titulaire de la fonction de « conducteur de véhicule et d'équipements mobiles classe 1 », fonction qu'occupait le plaignant, doit détenir un permis de conduire approprié pour accéder à cette fonction. Il va de soi qu'il doit aussi continuer à détenir un tel permis pour continuer à occuper telle fonction. Le bon sens en effet répugne à ce qu'une fois qu'il ait obtenu un poste, un employé ne soit plus astreint à remplir conditions qu'il devait remplir pour y accéder. »

[96] Bien qu'effectivement la faute à l'origine de l'antécédent pourrait être qualifiée de comportement volontaire et donc relevant de la discipline, la démarche suivie par l'Employeur ne relève pas de l'aspect disciplinaire. Il s'agit d'appliquer les dispositions de la Loi sur l'instruction publique et ce, dans le respect de la Charte québécoise.

[97] Les lettres de fin d'emploi des plaignants (pièces E-5 et E-8) se lisent de la même façon, seul le deuxième paragraphe est différent pour s'adapter à la condition particulière de chaque plaignant.

[98] Ces lettres rappellent d'abord les dispositions de la Loi sur l'instruction publique pour conclure au troisième paragraphe « Afin de respecter cette Loi et ainsi rencontrer nos obligations contractuelles, Autobus Yamaska n'a pas d'autre choix que de mettre fin à votre lien d'emploi à partir d'aujourd'hui », ce qui constitue le motif du congédiement.

[99] À ce stade de l'enquête, la position de l'Employeur doit être retenue. En effet, c'est l'application combinée de la Loi sur l'instruction publique et de la Charte québécoise qui est en cause, et cela relève strictement de l'administratif.

Rôle de l'arbitre

[100] Il est depuis longtemps reconnu que le rôle et le pouvoir de l'arbitre de grief dans les mesures administratives sont beaucoup plus restreints que dans le cas de mesures disciplinaires.

[101] Le Tribunal partage les propos de l'arbitre Me Jean-Pierre Tremblay dans la décision citée précédemment (JE-7) :

« Page 5 - Alors qu'en matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage a compétence pour maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée à un salarié, cette compétence « se limite à contrôler la rigueur du processus suivi » par l'employeur (S.C.F.P. section locale 2466 c. Ville de Jonquière,

(1998) R.J.D.T. 5 (C.A.)) ; dès lors, le tribunal d'arbitrage ne peut que maintenir ou annuler la mesure prise par l'employeur, suivant la qualification des faits mis en preuve et en s'assurant que la mesure n'est pas abusive, discriminatoire ou déraisonnable (Voir à ce sujet : S.C.F.P. section locale 3333 c. S.T.R.S.M. (1996) T.A. 351). »

Fardeau de la preuve

[102] Dans les cas de congédiement le fardeau de la preuve appartient à l'employeur, c'est connu et accepté. Dans le cas d'une défense en vertu de l'article 18.2 de la Charte québécoise, à qui appartient le fardeau de la preuve ?

[103] Dans l'arrêt *Québec c. Maksteel Québec inc.*, la Cour suprême du Canada sous la plume de la juge Deschamps nous indique (JS-2) :

« Page 251 - Il me paraît davantage conforme à l'esprit de la *Charte québécoise* et à la jurisprudence de la Cour d'imposer à l'employeur le fardeau d'établir l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité. En vertu de l'art. 20 de la *Charte québécoise*, il est acquis qu'advenant une preuve *prima facie* de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver, selon la prépondérance de la preuve, que la mesure imposée à une justification réelle et raisonnable : *Meiorin*, précité, et *Grismer*, précité. Or, le même raisonnement s'impose dans le cadre du régime de justification prévu à l'art. 18.2 qui, comme on l'a vu, tient lieu d'exigence professionnelle justifiée. »

Rôle du Tribunal au sujet du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi

[104] Le Tribunal partage l'analyse de l'arbitre Me André G. Lavoie dans l'affaire *Teamsters Québec local 106 et Jean-Jacques Campeau inc.* (JE-4) :

« [129] À cet égard, j'estime que le rôle du tribunal, en pareille matière, n'est pas de reprendre à son compte l'analyse de la commission scolaire et de la refaire, pour en tirer ses propres conclusions.

[130] Sur ce volet, je me convaincs que le rôle, qui est le mien, est de m'assurer du sérieux de la démarche, de la rigueur avec laquelle l'analyse a été menée, et au final, que la décision de l'employeur n'a pas été prise de façon déraisonnable ou arbitraire. »

Le lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi

[105] Dans notre espèce, il s'agit de déterminer, si effectivement, il y a un lien entre les antécédents et l'emploi.

[106] Nous l'avons vu, le lien doit être objectif selon la Cour suprême du Canada.

[107] Comment établir ce lien ?

[108] L'article 258.4 de la Loi sur l'instruction publique indique que le « ministre élabore un guide relatif à la vérification des antécédents judiciaires à l'intention des commissions scolaires et en assure la diffusion.

[109] Ce guide se retrouve dans diverses décisions citées par le procureur de l'Employeur.

[110] Dans l'affaire *Teamsters Québec, local 106 et Jean-Jacques Campeau inc.* (JE-3) au paragraphe 43, le témoin « utilise une grille d'analyse. Cette grille sert principalement à évaluer le lien qui peut exister entre les antécédents judiciaires et les fonctions de chauffeur d'autobus scolaire ».

[111] Au paragraphe 45, on indique qu'une formation est offerte pour les utilisateurs de cette grille.

[112] Au paragraphe 46, on indique les antécédents judiciaires retenus.

[113] Au paragraphe 47, on indique que le résultat de l'analyse est remis à un comité de 3 personnes.

[114] Au paragraphe 48, on peut y lire la grille d'analyse

[115] Au paragraphe 49, on peut y lire la conclusion du comité.

[116] Au paragraphe 51, on y mentionne en contre-interrogatoire, que « cette méthode utilisée par le comité s'apparente à celle qui apparaît au *Guide à l'intention des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés du Québec*, tel que publié par le Ministère de l'Éducation des Loisirs et des Sports, en 2011.

[117] De plus, il ressort de la preuve que des employés de la commission scolaire ont témoigné dans cette affaire.

[118] Dans l'affaire *Autobus Manic inc. et Syndicat des chauffeurs scolaires de Baie-Comeau (CSN)* (JE-4), la preuve de l'employeur comportait le témoignage d'un policier pour établir l'antécédent judiciaire, d'une éducatrice spécialisée pour établir la politique de la commission scolaire face aux drogues, d'un policier affecté à l'école polyvalente pour y contrer l'utilisation de drogues, du coordonnateur des ressources matérielles et du transport pour établir les responsabilités des chauffeurs d'autobus et du directeur général de l'entreprise de transport, l'employeur, pour établir la démarche, les motifs et la raison de la prise de décision.

[119] Dans l'affaire *Daniel Rivard et Autobus Le Stéphanois inc.* (JE-5), ont y fait la preuve des antécédents judiciaires, la preuve de récidive et de bris de condition et de l'analyse entre les antécédents et l'emploi.

[120] Du cahier d'autorité déposé par le procureur du Syndicat, toujours en lien direct avec le secteur de l'éducation, je retiens les extraits suivants.

[121] Dans l'affaire *Commission scolaire CRIE c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ) et Claude Rondeau* (JS-3), la Cour d'appel, citant la décision attaquée, nous informe :

« [5] ... [116] L'éducation est un secteur d'emploi particulièrement sensible aux antécédents judiciaires des personnes qui y oeuvrent; les écoles sont une voie privilégiée de la transmission des valeurs fondamentales de la société; les enfants qui les fréquentent doivent être protégés à la fois de tout risque à leur personne et de toute influence perverse; etc... Toutefois, ces préoccupations visent plus particulièrement les enseignants, qui assument les tâches éducatives dans les écoles; de plus, la conduite de l'enseignant doit être appréciée « dans le contexte des circonstances existantes », le lien avec l'emploi n'est pas automatique. Certes, les autres personnels qui oeuvrent dans les écoles ne sont pas étrangers à ce rôle spécial du système éducatif, mais leur responsabilité est indirecte et limitée. Il en résulte un fardeau plus exigeant pour l'employeur qui a à démontrer un lien entre des antécédents judiciaires et l'emploi.

(...)

[122] Sur ces relations, et sauf sur un point, la preuve soumise par l'employeur se limite à des généralités : la commission scolaire doit démontrer qu'elle agit pour protéger les enfants, ou s'assurer que ses employés sont « sans risque » il n'y a pas là un iota de preuve d'un lien objectif, réel et raisonnable entre les infractions au casier judiciaire de M. Wadden et son emploi. La mention par M. Baribeau de contacts réguliers entre M. Wadden et des élèves est un début de preuve, mais laissé sans suite : l'employeur n'a soumis aucune preuve décrivant ces contacts et démontrant que les élèves auraient été exposés à un danger, à un risque ou à une influence indésirable en raison de la présence de M. Wadden lui-même, qui a précisé que dans ses fonctions de concierge, il faisait l'entretien ménager des espaces communs dans l'école (couloirs, salles de toilettes, cafétérias) pendant que les élèves étaient en classe, et que dans ses fonctions de conducteur de véhicules légers, il faisait le transport d'élèves par minibus, jamais seul avec un seul élève. Interrogé à ce sujet, M. Baribeau a confirmé les explications de M. Wadden sans rien y ajouter. Il n'y a pas là de démonstration que M. Wadden comme concierge et conducteur de véhicules légers, et en raison de ses antécédents judiciaires, était un risque ou un danger pour les élèves.

[123] Même en tenant compte du caractère particulièrement sensible du secteur de l'éducation et de la vulnérabilité des enfants dans les écoles, l'examen de la preuve à la lumière des critères retenus dans l'arrêt *Makstell* précité mène à la conclusion que l'employeur ne s'est pas déchargé de son

fardeau de prouver, de façon prépondérante, l'existence d'un lien entre les infractions au dossier judiciaire de M. Wadden et son emploi, ce qui était nécessaire pour le priver de la protection de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Pour conclure :

[6] Rappelant la norme de contrôle judiciaire applicable, qui est celle de la décision raisonnable, et le degré de déférence associée, particulièrement en matière d'appréciation de la preuve, le juge de première instance a rejeté la requête en révision judiciaire pour le motif que la solution retenue par le mis en cause était l'une des solutions raisonnables possibles, d'une part, et que le processus intellectuel suivi l'était tout autant, d'autre part. »

[122] Dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Me Robert Choquette et Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Jean-Alix Miguel* (JS-5), on peut y lire, que l'employeur a fait une preuve par la personne en autorité (paragraphe 20) c'est sur la base de cette preuve que l'arbitre prend sa décision, la Cour Supérieure précise :

« [21] L'arbitre procède ensuite à faire référence à différentes décisions rendues par des collègues arbitres pour ajouter ses commentaires en signalant que dans le cas qu'il avait sous étude et impliquant le mis en cause Miguel la Commission scolaire avait décidé sur-le-champ de ne pas engager le plaignant sur la base de la gravité de l'infraction et que cette considération n'était pas, en soi, déterminante pour justifier son exclusion du milieu de travail. Il prétend qu'il faut davantage et qu'aux termes d'une évaluation objective, l'on puisse raisonnablement conclure que l'infraction commise par l'employé aurait, selon la preuve, une incidence préjudiciable « tangible » « concrète » et « réelle » sur sa capacité d'exercer ses fonctions.

[22] En somme, l'arbitre formule l'avis que, sans nier sa pertinence, la nature de l'infraction commise ne doit pas être le point de mire de l'analyse. Et que celle-ci doit plutôt porter sur le « lien avec l'emploi » c'est-à-dire sur la faculté de l'employé d'accomplir efficacement son travail malgré ses démêlés avec la justice.

[23] C'est en tenant compte de ces considérations et en les appliquant au cas sous étude qu'il avance que la preuve démontre que la Commission scolaire a coupé tout lien avec le plaignant sur la base de la gravité « in se » de l'acte criminel commis. Il ajoute qu'elle aurait dû faire porter son analyse sur le lien avec l'emploi, c'est-à-dire sur l'impact de l'infraction commise, sur la capacité du plaignant d'exercer ses fonctions d'enseignant. »

La Cour Supérieure a rejeté le pourvoi en révision de la sentence arbitrale.

[123] Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval et Commission scolaire de Laval* (JS-6), l'arbitre Jacques Doré écrit :

« [157] Si l'employeur avait suivi les recommandations du Guide mis à sa disposition par le Ministère, il aurait tenu compte de la réalité du plaignant. L'examen de la réalité requiert autre chose qu'une approche robotique aux problèmes de relations du travail. Dans notre affaire, aucun élément de preuve ne permet de lier le plaignant à des risques de trafic de drogues. Sinon ces condamnations que le plaignant s'est évertué à mettre derrière lui en changeant de vie. Dans sa preuve, l'employeur s'est contenté des affirmations générales sur le fait que la Loi dit ce qu'elle dit et qu'il faut la respecter. Comme un robot... Son comportement a été discriminatoire.

[158] C'est pourquoi il m'apparaît que l'employeur n'a pas établi de liens entre le plaignant, ses condamnations et les exigences de son emploi. Le plaignant pouvait très bien continuer d'exercer son métier. Il le pourra encore, le Ministère l'a écrit...

Il avait, au paragraphe 153 de sa décision, fait état du travail de « l'employeur et son comité de réévaluation », travail dont la preuve est absente en l'espèce.

L'application du droit en l'espèce

[124] Le Tribunal partage l'avis que c'est la question du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi qui est déterminant et que le fardeau d'établir ce lien appartient à l'Employeur.

[125] Le Tribunal partage également l'avis que la protection accordée par l'article 18.2 de la Charte québécoise ne s'applique pas si ce lien est démontré.

[126] L'arrêt *Maksteel* de la Cour suprême nous indique (JS-2) :

« [63] Le droit à l'emploi et à la réinsertion dans le marché du travail des personnes condamnées sont des valeurs importantes dans notre société, comme en témoigne l'art. 18.2. En matière d'emploi, les tribunaux doivent dénoncer avec vigueur les cas de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires. La maxime « criminel un jour, criminel toujours » n'a pas sa place dans notre société. Les individus qui ont acquitté leur dette envers la société ont droit de la réintégrer et d'y vivre sans courir le risque d'être dévalorisés et injustement stigmatisés. »

[127] Le témoin de l'Employeur, madame Lyne Langlois, est également de cet avis, elle a été citée dans la pièce E-3, elle l'a reconfirmé lors de son témoignage devant le Tribunal.

[128] Elle nous dira également qu'elle « n'avait pas le choix devant la décision de la commission scolaire » que de congédier les plaignants.

[129] Les deux lettres de congédiement (pièces E-5 et E-8) et je cite « Afin de respecter cette loi et ainsi rencontrer nos obligations contractuelles, Autobus Yamaska n'a pas d'autre choix que de mettre fin à votre lien d'emploi à partir d'aujourd'hui ». La référence à cette loi est la Loi de l'instruction publique et du

lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi tel qu'exprimé au premier paragraphe des lettres de congédiement.

[130] Il ne suffit pas de reprendre à son compte l'analyse faite par la commission scolaire, mais de la faire sienne et de la démontrer devant le Tribunal.

[131] Le Tribunal est lié par la preuve présentée devant lui (article 100.11 du Code du travail).

[132] Or, dans les admissions, il n'y a aucune admission visant à établir un lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi.

[133] Les admissions établissent une chronologie des faits, la preuve des antécédents judiciaires et le respect des dispositions de la convention collective, aucune trace du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi.

[134] Les témoins entendus n'ont pas non plus établi de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi.

[135] Le Tribunal répète que ce lien doit être objectif, réel et raisonnable et démontré selon la règle de la prépondérance de preuve.

[136] En l'absence d'une preuve d'un tel lien et en application de l'article 18.2 de la Charte québécoise, le Tribunal ne peut exercer son rôle de vérifier la rigueur de l'analyse et n'a d'autre choix que d'accueillir les griefs.

V. DISPOSITIF

POUR LES RAISONS QUI PRÉCÈDENT, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et les autorités soumises par les parties, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le tribunal :

ACCUEILLE les griefs déposés par monsieur Jean-Paul Bernier et monsieur Paul Mailloux;

ANNULE les congédiements;

ORDONNE la réintégration des salariés à l'emploi de l'Employeur;

ORDONNE la compensation des avantages perdus en raison du congédiement;

RÉSERVE sa juridiction pour l'administration d'une preuve additionnelle sur le quantum.

Alain Cléroux, CRIA
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

#

Procureur de l'Employeur : Me Guy Dussault (Cain Lamarre)

Procureur du Syndicat : Me Benoit Roy-Déry (Fédération des employées et employés de services publics - CSN)

Date de l'audience : 1er novembre 2018

ANNEXE 1

ADMISSIONS (pièce A-1)

Admissions d'usage

1. La procédure de grief a été respectée.
2. L'arbitre a été valablement saisi des griefs.
3. L'arbitre a compétence pour disposer des griefs.
4. L'arbitre réservera sa juridiction pour l'administration d'une preuve additionnelle sur le quantum, le cas échéant.

L'entreprise et le syndicat

5. Autobus Yamaska inc. (division Farnham) est une compagnie qui effectue du transport scolaire dans la région de la MRC de Brome-Missisquoi et du transport nolisé (voyages spéciaux) à travers la province de Québec.
6. Le transport scolaire a lieu durant l'année scolaire qui s'étend, chaque année, de la fin août à la fin juin de l'année suivante.
7. Le transport scolaire a lieu tous les jours de classes, le matin et en fin d'après-midi.
8. Autobus Yamaska inc. (division Farnham) effectue des voyages spéciaux qui ont lieu tout au long de l'année à travers la province de Québec.
9. En tout temps pertinent au litige (du congédiement jusqu'à ce jour), Autobus Yamaska inc. (division Farnham) effectue plusieurs voyages spéciaux par semaine.
10. À toute époque pertinente au litige, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Autobus Yamaska inc. - CSN est accrédité pour représenter les chauffeurs d'autobus de l'entreprise, division Farnham.
11. À toute époque pertinente au litige, une convention collective est en vigueur, pièce S-1.
12. Un chauffeur d'autobus peut être affecté, par ancienneté, aux voyages spéciaux selon l'article 14 de la convention collective.

Faits concernant M. Jean-Paul Bernier

13. M. Jean-Paul Bernier est un salarié régulier à l'emploi d'Autobus Yamaska inc. (division Farnham) depuis 23 ans.
14. M. Jean-Paul Bernier est le salarié le plus ancien de la liste d'ancienneté, pièce S-2
15. À la date de son congédiement, soit le 30 octobre 2017, M. Jean-Paul Bernier a un dossier disciplinaire vierge en application de l'alinéa 13.1 a) de la convention collective de travail.
16. De la fin août au 4 décembre 2013, M. Jean-Paul Bernier effectue du transport scolaire sur le circuit 827, chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham).

17. Le ou vers le 4 décembre 2013, M. Jean-Paul Bernier est arrêté par la police pour avoir conduit son véhicule personnel alors que sa capacité est affaiblie par l'effet de l'alcool.
18. Cette arrestation a lieu alors que M. Bernier n'est pas au travail ni dans l'exercice de ses fonctions de conducteur d'autobus.
19. La police confisque à ce moment son véhicule personnel, son permis et suspend ce dernier pour une période de trois mois.
20. Dans les instants qui suivent l'arrestation, M. Bernier informe Autobus Yamaska inc. (division Farnham) en l'occurrence M. Mario Lussier, directeur division Farnham, de l'événement et de la perte de son permis de conduire afin qu'il lui trouve un remplaçant pour son circuit de transport scolaire (numéro : 827).
21. Autobus Yamaska inc., (division Farnham) a relevé administrativement M. Bernier de ses fonctions pour une période de trois mois et l'a remplacé sur son circuit 827.
22. À la fin des trois mois de suspension de permis, M. Bernier a recouvré son permis de conduire et a repris le travail sur le circuit 827, chez Autobus Yamaska inc., (division Farnham) et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire 2013-2014.
23. Lors de l'année scolaire 2014-2015, M. Jean-Paul Bernier effectue du transport scolaire sur le circuit 827, chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham) à raison de vingt-cinq (25) heures par semaine.
24. Lors de l'année scolaire 2015-2016, M. Jean-Paul Bernier effectue du transport scolaire sur le circuit 827, chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham) à raison de vingt-cinq (25) heures par semaine.
25. Lors de l'année scolaire 2016-2017, M. Jean-Paul Bernier effectue du transport scolaire sur le circuit 827, chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham) à raison de vingt-cinq (25) heures par semaine.
26. Le 27 juin 2016, M. Jean-Paul Bernier est déclaré coupable d'avoir « conduit un véhicule à moteur lorsque sa capacité est affaiblie par l'effet de l'alcool ou d'une drogue » au sens de l'article 253(1)a) du Code criminel, pièce E-1.
27. Le 27 juin 2016, M. Jean-Paul Bernier perdait son permis de conduire pour une période d'un an, pièce E-1.
28. En juillet 2016, M. Jean-Paul Bernier déclarait ses antécédents judiciaires, soit d'avoir conduit son véhicule personnel avec des facultés affaiblies, à Autobus Yamaska inc. (division Farnham) dans sa « Déclaration relative aux antécédents judiciaires ».
29. M. Jean-Paul Bernier a été relevé administrativement de ses fonctions sans salaire au sens de 10.3 a) de la convention collective pour l'année scolaire 2016-2017.
30. M. Jean-Paul Bernier a recouvré son permis de conduire le 27 juin 2017.
31. En juillet 2017, M. Jean-Paul Bernier déclarait ses antécédents judiciaires, soit d'avoir conduit son véhicule personnel avec des facultés affaiblies, à Autobus Yamaska inc. (division Farnham) dans sa « Déclaration relative aux antécédents judiciaires », pièce E-2.

32. Avant l'année scolaire 2017-2018, M Jean-Paul Bernier a obtenu le circuit 827 de transport scolaire chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham).
33. M. Jean-Paul Bernier a effectué du transport scolaire sur le circuit 827 du 30 août au 6 octobre 2017.
34. M. Jean-Paul Bernier travaille sur le circuit 827 à raison de vingt-cinq (25) heures par semaine.
35. Le 6 octobre 2017, un article était publié dans la Voix de l'Est concernant le dossier criminel de M. Jean-Paul Bernier et son travail de conducteur d'autobus scolaire, pièce E-3.
36. Le 6 octobre 2017, Autobus Yamaska inc. (division Farnham) retirait temporairement avec solde M. Jean-Paul Bernier de ses fonctions pour fin d'enquête suite à l'« inquiétude majeure de la commission scolaire concernant la sécurité des élèves à bord de votre autobus », pièce E-4.
37. Le 30 octobre 2017, M. Jean-Paul Bernier était congédié et la lettre de congédiement mentionne qu'il a « été reconnu coupable d'avoir conduit un véhicule routier avec des facultés affaiblies et que cette infraction est en lien direct avec votre fonction de conducteur d'autobus scolaire », pièce E-5.
38. À cette date, M. Bernier était titulaire de son permis de conduire.
39. Le 9 novembre 2017, un grief était déposé pour contester le congédiement, pièce S-3.

Faits concernant M. Paul Mailloux

40. M. Paul Mailloux est régulier à l'emploi d'Autobus Yamaska inc. (division Farnham) comme conducteur d'autobus depuis décembre 2007.
41. M. Paul Mailloux est le cinquième plus ancien sur la liste d'ancienneté, pièce S-2.
42. À la date de son congédiement, soit le 30 octobre 2017, M. Paul Mailloux a un dossier disciplinaire vierge en application de l'alinéa 13.1 a) de la convention collective de travail.
43. Le 30 avril 2016, M. Paul Mailloux a un accident avec son véhicule personnel.
44. Il n'est pas au travail ni dans l'exercice de ses fonctions de conducteur d'autobus à ce moment.
45. Il ne perd pas son permis de conduire, mais une analyse sanguine de son taux d'alcoolémie est effectuée.
46. Une accusation est par la suite déposée contre lui pour avoir conduit un véhicule à moteur avec facultés affaiblies par l'effet de l'alcool ou d'une drogue.
47. Le 11 juillet 2017, M. Paul Mailloux remplit le formulaire « Déclaration relative aux antécédents judiciaires » et le remet à Autobus Yamaska inc. (division Farnham) comme il doit le faire avant chaque année scolaire, pièce E-6.
48. Dans ce formulaire, il déclare faire l'objet d'une accusation criminelle et pénale encore pendante de « conduite avec facultés affaiblies » survenue le 30 avril 2016, pièce E-6.

49. Du 30 août au 13 octobre 2017 (durant l'année scolaire 2017-2018), M. Paul Mailloux effectuait du transport scolaire à raison de vingt-cinq (25) heures par semaine sur le circuit 893 chez Autobus Yamaska inc. (division Farnham).
50. Le 13 octobre 2017, Autobus Yamaska inc. (division Farnham) retirait temporairement avec solde M. Paul Mailloux de ses fonctions pour fin d'enquête à la suite de l'« inquiétude majeure de la commission scolaire concernant la sécurité des élèves à bord de votre autobus », pièce E-7.
51. Le 30 octobre 2017, M. Paul Mailloux était congédié et la lettre de congédiement mentionne qu'il a « une accusation encore pendante, d'avoir conduit un véhicule routier avec des facultés affaiblies et que ceci est en lien direct avec votre fonction de conducteur d'autobus scolaire », pièce E-8.
52. À cette date, M. Mailloux était toujours titulaire de son permis de conduire.
53. Le 9 novembre 2017, un grief était déposé pour contester le congédiement, pièce S-4.
54. Le 20 mars 2018, M. Paul Mailloux est déclaré coupable d'avoir « conduit un véhicule à moteur lorsque sa capacité est affaiblie par l'effet de l'alcool ou d'une drogue » au sens de l'article 253(1)a) du Code criminel, pièce E-9

Document signé le 30 octobre 2018

Me Benoit Roy-Déry, Fédération des employés de services publics - CSN

et

Me Guy Dussault, Cain Lamarre

ANNEXE 2

PIÈCES PRODUITES

A-1 54 admissions

Par le procureur de l'Employeur

- E-1 Ordonnance d'interdiction de conduire et avis - J-P Bernier - 27 juin 2016
- E-2 Déclaration relative aux antécédents judiciaires - J-P Bernier - 11 juillet 2017
- E-3 Article du journal *La Voix de l'Est* - vendredi 6 octobre 2017
- E-4 Lettre de suspension - J-P Bernier - 6 octobre 2017
- E-5 Lettre de congédiement - J-P Bernier - 30 octobre 2017
- E-6 Déclaration relative aux antécédents judiciaires - P. Mailloux - 11 juillet 2017
- E-7 Lettre de suspension - P. Mailloux - 13 octobre 2017
- E-8 Lettre de congédiement - P. Mailloux - 30 octobre 2017
- E-9 Ordonnance d'interdiction de conduire et avis - P. Mailloux - 20 mars 2017

Par le procureur du Syndicat

- S-1 Convention collective - 1er septembre 2015 au 31 août 2018
- S-2 Liste d'ancienneté - 14 juillet 2017
- S-3 Grief de Jean-Paul Bernier - 1er novembre 2017
- S-4 Grief de Paul Mailloux - 1er novembre 2017
- S-5 Article du journal *La Voix de l'Est* - vendredi 13 octobre 2017
- S-6 Notes personnelles de Paul Mailloux - 13 octobre 2017

ANNEXE 3 AUTORITÉS

Par le procureur de l'Employeur

Préambule :

1. Loi sur l'instruction publique, RLRQ ch. I-13.3
 2. Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ ch. C-12
-
- JE-1 Les antécédents judiciaires des employés du milieu scolaire, dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail en éducation*, volume 279
Yann Bernard
- JE-2 *Autobus Transbell inc. et Syndicat des salarié-e-s de Transbell (CSN)*
Me Pierre St-Arnaud, 3 mars 2009, 2009 QC SAT 9767
- JE-3 *Teamsters Québec local 106 et Jean-Jacques Campeau inc.*
Me André G. Lavoie, 18 février 2016, 2016 QCTA 88
- JE-4 *Autobus Manic inc. et Syndicat des chauffeurs scolaires de Baie-Comeau (CSN)*
Me Léonce-E. Roy, 13 décembre 2003, TA 2003-078
- JE-5 *Daniel Rivard c. Autobus Le Stéphanois inc.*
Roger Barrette, 26 mai 2006, 2006 QCCRT 265
- JE-6 *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Montérégie-Est (CSSS Richelieu-Yamaska)*
Me Suzanne Moro, 6 mai 2016, 2016 QCTA 331
- JE-7 *Syndicat de la fonction publique du Québec (unité ouvriers) et Gouvernement du Québec (Ministère des Transports)*
Me Jean-Pierre Tremblay, 27 mars 2000, 2000 QC SAT 14606

Par le procureur du Syndicat

- JS-1 *Charte des droits et libertés de la personne, article 18.2*

- JS-2 *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc., société administrée par Ernst & Young inc., séquestre intérimaire nommé par le tribunal, et Michael Gareau*
Cour Suprême, 2003 CSC 68
- JS-3 *Commission scolaire CRIE c. Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (CSQ) et Claude Rondeau*
Cour d'appel, 12 mars 2009, 2009 QCCA 466
- JS-4 *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Jean-Alix Miguel et Robert Choquette*
Cour d'appel, 29 mai 2008, 2008 QCCA 995
- JS-5 *Commission scolaire de Montréal c. Me Robert Choquette et Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Jean-Alix Miguel*
L'Honorable Claude Larouche, 8 août 2007, 2007 QCCS 3835
- JS-6 *Syndicat de l'enseignement de la région de Laval et Commission scolaire de Laval*
Jacques Doré, 26 janvier 2015, 2017, 2017 QCTA 43
- JS-7 *Rûpin inc. et Syndicat des employés de Ropin*
François Bastien, 16 avril 2004, AZ-502321D3, 2004T-502
- JS-8 *L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters) et La Compagnie Gestiparc inc.*
Me Jean-Denis Gagnon, 25 août 2000, AZ-00141244, DTE-2000T-941, 2000 QC SAT 46398
- JS-9 *Le Syndicat des travailleur(s)es de Scobus Coaticook (CSN) et La Compagnie Scobus inc.*
Me Jean-Denis Gagnon, 9 août 2000, 2000T-1039
- JS-10 *Measurex inc. et Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57*
Me Jean-Pierre Lussier, 9 novembre 1992, AZ-93141017, 93T-140
- JS-11 *Union des opérateurs de machinerie lourde du Québec, local 791 et Ferneuf G.S. inc. et Me Jean-Denis Gagnon et Martin Charette*
Cour d'appel, 25 octobre 1977, 09-000959-767
- JS-12 *Désourdy inc. et une autre c. Jacques Sylvestre et Union des opérateurs de machineries lourdes du Québec, local 791 et Paul-André Bouchard*
Cour d'appel, 1976, C.A. 639 et 640

- JS-13 *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec (CSN). et Centre Jeunesse de Québec - institut universitaire*
Huguette Gagnon, 14 décembre 2015, AZ-51240033
- JS-14 *Centre hospitalier Robert-Giffard et Syndicat des employé-e-s du Centre hospitalier Robert-Giffard & annexes (C.S.N.)*
Me Francine Gauthier-Montplaisir, 5 septembre 1989, 89T-1095
- JS-15 *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e édition
Fernand Morin et Rodrigue Blouin, pages 584 à 589