



Tous ensemble,  
*pour un avenir meilleur...*

XVII<sup>e</sup> congrès, Beaufort, du 14 au 17 mai 2016

## 7. Rapport du comité griefs



## Depuis le XVI Congrès

### Faits saillants

- Février 2012 : l'employeur abolissait les postes d'Agent Service et plusieurs griefs furent déposés en lien avec cette décision. Nous avons tenté de contester cette décision et récupérer cet emploi pour le 2000, mais l'analyse du dossier et les similitudes avec celui de nos anciens Projeteurs nous laissaient avec peu d'espoir (décision d'octobre 2011 par Me Gilberte Béchara de la Commission des Relations Travail - décision défavorable à notre égard en lien avec le dossier Projeteurs - unité syndicale d'appartenance au 957). Depuis, il y a eu un règlement provincial par lequel nous nous sommes engagés à retirer les griefs d'abolition postes pour les gens ayant été nommés excédentaires et conservant leurs classes salariales (Art. 32.02).
- Septembre 2012 : Hydro-Québec annonce la fermeture de la centrale Gentilly-II. Deux semaines plus tard, les syndicats rencontraient la direction afin d'obtenir de l'information qui leur permettrait d'être mieux préparés à supporter les membres qui en seraient affectés.
- Mars 2013 : la direction a procédé à la Refonte des Gestes Administratifs (RGA) et plusieurs de nos confrères et consœurs, près de 450 personnes, ont été déclarés excédentaires. La section locale 2000 a déployé tous les efforts possibles et rencontré la direction à plusieurs reprises afin de tenter de réduire l'impact aux membres lors de leur relocalisation (ex. déménagement à plus de 48 km, relocalisation sur des emplois non appropriés).
- Printemps 2013 : Après de longues négociations, nous avons réglé le dossier de la 5<sup>e</sup> (et 6<sup>e</sup>) semaine de vacances.
- Printemps 2013 : la partie syndicale réglait massivement la majorité des griefs en lien avec l'unité Relève de Compteurs (D.I.M.A.). Plusieurs étaient reliés aux retraits d'affichages permanents qui étaient en cours, à des licenciements prématurés qui avaient été remplacés par des affectations temporaires avec motifs de projet spécial, ainsi qu'à des postes vacants qui ne seraient pas affichés étant donné la décroissance importante de l'unité (compteurs intelligents).

- Novembre 2013 : suite à la tournée d'assemblées générales, les membres du 2000 ont voté en très grande majorité afin d'entériner l'entente de principe sur la nouvelle convention collective. Depuis ce temps, plusieurs tables d'emplois ont été mises sur pied ce qui a mené à des ententes avantageuses pour bon nombre de nos membres, et différents projets ont été entamés, par exemple : cheminement de carrière dans différents domaines (Mesurage, Propriété immobilière, Approvisionnement, Centre Contacts Clients, horaires de travail, télétravail, changement de QG, procédures de griefs, etc.). Vous pouvez consulter les manchettes archivées sur notre site officiel pour plus de détails.
- En 2013, les préposés RH se joignaient à la SL2000. De très longues discussions et processus d'arbitrage ont eu lieu afin de convenir de leur toute première convention collective au début 2016.
- 2014 et 2015 furent des années très achalandées pour nos responsables régionaux qui ont reçu divers mandats en lien avec les griefs (arrimage des listes syndicales et patronales, protocole, postes vacants, arbitrages, etc.). Le travail a bien avancé, mais il demeure incomplet à certains endroits. Au courant des prochaines semaines, nous aurons à trouver des solutions pour accomplir les objectifs visés.
- Décembre 2014 : constatant le volume de postes vacants au 2000, et considérant les délais que cela impliquerait de les régler « à la pièce », les parties syndicale et patronale s'entendaient pour entreprendre des discussions et régler ce dossier en lot. En 2015, nous démarions l'analyse des griefs afin d'identifier les griefs « fondés », et l'objectif était de compléter l'analyse avant la fin d'année pour permettre un affichage massif en décembre 2015. Malheureusement, le travail fût ralenti par le fait que certains dossiers n'étaient pas bien documentés, et les régions n'arrivaient pas à compléter le tout. Nous avons donc demandé la collaboration d'une personne au provincial afin de faire les recherches d'informations manquantes et nous espérons reprendre les discussions prochainement.
- Printemps 2015 : nous avons démarré un projet pilote dans le but d'alléger et de simplifier les étapes de griefs. Depuis ce temps, les régions Laurentides et Richelieu y participent et nous prévoyons déployer le projet à l'ensemble de la province à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 (des discussions devront avoir lieu pour déterminer si les préposés RH y participeront aussi).

- Juin 2015 : plusieurs de nos membres œuvrant à la l'unité Relève de compteurs ont été déclarés excédentaires. Comme ce fut le cas lors de la RGA, le syndicat a entrepris des discussions avec l'employeur afin de trouver des pistes de solutions pour relocaliser les gens en minimisant les impacts.
- Le protocole d'arbitrage négocié en 2010 se poursuit avec quelques modifications depuis janvier 2016. En 2015, nous avons tenu 2 rencontres de protocole avec la direction et nous en tiendrons 4 en 2016.
  - Le but de ces rencontres est de revoir, au niveau provincial, les griefs jugés fondés par la section locale, mais pour lesquels les régions n'ont pas réussi à obtenir de règlements. Il s'agit d'une dernière tentative qui vise à diminuer le nombre de dates annulées suite à des ententes à la dernière minute. Elles servent aussi à chaque partie de faire une analyse finale des dossiers et décider si elles maintiennent ou pas le grief pour un éventuel arbitrage.
  - Fait intéressant, les régions analysent environ vingt griefs pour chaque dossier soumis au protocole. Ceci démontre à quel point il est essentiel d'améliorer nos méthodes de travail, de bien monter les dossiers dès le départ et d'éviter de laisser en activité des dossiers qui n'ont pas de chance de succès.
  - Malgré tous les efforts faits, peu de dates ont servi au cours des dernières années. Comme tout changement important, il est commun de voir une période de difficulté accrue le temps que la collectivité soit à l'aise avec les nouvelles procédures. Nous espérons qu'un support en continu et un traitement plus rigoureux de nos griefs nous aideront éventuellement à améliorer l'utilisation des dates d'arbitrage.

#### Organisation syndicale et outils de travail :

Nous avons eu plusieurs changements de responsables régionaux aux griefs au fil du temps et avons mis beaucoup d'effort à assurer une bonne formation dans les meilleurs délais suivant l'arrivée des nouveaux directeurs et VP :

- Formation « maison » donnée par la/le coordonnateur provincial aux griefs, à toutes/tous les responsables régionaux traitant les griefs.
- Formation « Le dossier de grief » offerte par le SCFP, que ce soit en classes « mixtes » avec des gens d'accréditations différentes ou encore une formation spécifique à la SL2000 offerte au printemps 2015.

- Formation continue et soutien technique offerts à l'ensemble des régions, que ce soit par téléphone ou en personne, selon les besoins et disponibilités de chacun.
- Transmission d'informations par courriel afin de rejoindre l'ensemble des gens qui traitent les dossiers de griefs. Que ce soit des rappels de griefs à traiter (listes), des consignes transmises suite aux décisions prises en CEP, des demandes d'information, etc.
- Outils de griefs : Notre informaticien, Frédéric Maître, travaille depuis quelque temps à développer un nouvel outil de gestion syndicale, qui sera amélioré à tous les niveaux. L'outil sera doté des textes de convention pour la SL2000 ainsi que les textes pour nos nouveaux membres préposés RH, ce qui sera facilitant pour nos responsables aux griefs. Il devrait aussi nous permettre de faire le lien entre différents dossiers (ex. membres, griefs, etc.).
- Nous avons beaucoup amélioré nos façons de faire et nous souhaitons continuer en ce sens. Voici des pistes d'amélioration qui seraient bénéfiques pour le traitement de griefs :
  - Les délais pour le dépôt des griefs (28, 42 ou 90 jours selon le motif) doivent servir à la cueillette d'information et l'analyse de celle-ci afin de déterminer s'il y a matière à grief (**V.I.M.** = **V**iolation de droit, **I**nterprétation, ou **M**esure disciplinaire) et éviter des dépôts inutiles. S'il s'agit de grief individuel ou collectif, la collaboration et participation des plaignants est essentielle.
    - \*\*\* Le grief peut être déposé avant analyse afin de protéger les délais, mais nous devons obtenir l'information pertinente au dossier dans les jours qui suivent et éviter de conserver des dossiers incomplets ou sans fondement \*\*\*
  - Si nous refusons de déposer un grief, nous devons nous assurer de conserver les informations pertinentes au cas où nous aurions à justifier le tout plus tard.
  - Si nous procédons au dépôt de grief, la numérisation des éléments pertinents doit être faite systématiquement, sans exception, et nous devons garder en note le suivi des développements et interventions en lien avec le dossier;
  - Nous devons nous assurer de compléter la cueillette d'information par le biais du comité de griefs. Lors de nos discussions avec la haute direction,

nous avons été informés que cette dernière avait informé sa structure qu'il devait tenir les rencontres en région et éviter de suspendre les délais et repousser le traitement des griefs (si vous éprouvez des problèmes, veuillez nous en faire part et le tout sera adressé plus haut, si requis);

- Le délai prévu entre la date limite de réponse HQ et la date limite prévue pour déférer à l'arbitrage doit servir à analyser l'ensemble du dossier avec le conseiller syndical de votre région et décider si le grief sera déféré ou s'il doit être retiré. Le but est d'éviter de conserver des dossiers inutilement et créer de faux espoirs pour les personnes concernées;
- Le retour d'information dans les délais, afin de permettre d'atteindre nos objectifs et régler nos dossiers plus rapidement;
- S'assurer de compléter l'onglet information/notes dans l'outil de griefs. Il est essentiel d'en saisir l'information sommaire de l'analyse avec un conseiller afin de pouvoir répondre au membre ou à la direction pourquoi nous maintenons ou retirons le grief. Cette information est d'autant plus importante lorsque nous avons à analyser les dossiers à retirer suite à des ententes provinciales. La saisie d'information permettra aussi d'éviter l'analyse en double ou triple du dossier.
- Changement de culture : Autrefois, les griefs étaient souvent déposés rapidement, sans avoir tous les éléments, et sans consulter les conseillers syndicaux afin de déterminer si les motifs invoqués étaient « fondés ». Nous avons l'obligation de faire bon usage des cotisations syndicales et agissons de façon responsable lorsque nous refusons de procéder avec un grief sans fondement. Si nous avons bien traité la demande d'un plaignant et fait l'analyse juste du dossier, nous n'avons pas à craindre la plainte en 47.2.

### **Mandat de la personne responsable de la coordination des griefs**

- Assurer la coordination intersyndicale (4 unités) avec les conseillers SFCP.
- Participer à des rencontres 4 unités pour échanger, préparer les calendriers d'auditions, faire le suivi, acheminer les décisions et en vérifier la conformité, et supporter les régions dans la transition de procédure de griefs actuelle.
- Assistance aux conseiller(e)s qui recherchent de l'information en lien avec leurs dossiers.

- Formation des intervenant-e-s : Offrir la formation aux ressources régionales qui auront à intervenir dans le traitement et suivi de griefs régionaux. Exercer un rôle de support et de conseil aux directeur-trice-s de griefs et au besoin les orienter vers les personnes-ressources.
- La coordonnatrice provinciale supervise l'uniformité provinciale, avec la collaboration des régions, et transmet aux directeur-trice-s de griefs, les résumés de sentences. Supportée par le conseiller provincial et parfois des officiers provinciaux, elle fait la mise à jour du guide interne sur la procédure de griefs ainsi que de l'aide-mémoire des libellés de griefs.
- Assurer la coordination des griefs devant être présentés à l'arbitrage : Préparer et faire le suivi des dossiers de griefs provinciaux de portée générale. Recueillir les informations requises des régions afin de procéder à l'élaboration du calendrier annuelle d'arbitrage, et transmettre aux responsables régionaux le nombre de dates d'auditions.
- Le mandat est plutôt vague et serait à réviser. Des mesures devront être mises en place afin de supporter la coordonnatrice dans ses fonctions, en améliorant la communication d'information aidant ainsi la section locale à atteindre ses objectifs.

## **Statistiques**

### **Année 2012 (1<sup>er</sup> mai au 31 décembre)**

Nombre de griefs déposés : 513  
 Nombre de griefs retirés : 762  
 Nombre de griefs toujours actifs en fin d'année : 6255

### **Année 2013**

Nombre de griefs déposés : 687  
 Nombre de griefs retirés : 2331  
 Nombre de griefs toujours actifs : 4611

### **Année 2014**

Nombre de griefs déposés : 540  
 Nombre de griefs retirés : 1838  
 Nombre de griefs toujours actifs : 3313



## **Année 2015**

Nombre de griefs déposés : 328  
Nombre de griefs retirés : 1254  
Nombre de griefs toujours actifs : 2387

## **Année 2016 (1<sup>er</sup> janvier au 31 mars)**

Nombre de griefs déposés : 80  
Nombre de griefs retirés : 130  
Nombre de griefs toujours actifs : 2337

## **Sentences Arbitrales (résumés)**

### **2012-01**

Contexte : En 2009, la direction a revu son interprétation de la CC lors de complements de postes permanents de groupe B. La nouvelle orientation d'entreprise faisait en sorte que des gens ayant obtenu un poste « banque/famille électrique » seraient dorénavant considérés non éligibles à des postes permanents incluant ceux du même groupe d'emploi, tant qu'ils n'avaient pas complété et réussi la formation A.É.C. Griefs rejetés.

*Décision : L'employeur pouvait refuser que le personnel en formation préparatoire, au sens de l'article 2.15 de la CC, puisse postuler un emploi permanent pendant cette période. En effet, il faut prendre en considération l'article 19.01 de la convention, portant sur l'ancienneté et les mouvements de personnel, lequel prévoit que : « à moins de stipulations contraires, les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux employés permanents autres que ceux en stage de formation pour plus de trois (3) mois ». Ainsi, les parties ont exprimé clairement l'exclusion des employés en formation pour plus de trois mois à l'égard de mouvements de personnel énumérés, dont celui de pourvoir un poste vacant.*

*De plus, puisque le plaignant demeurait lié à son unité administrative et que le poste de représentant à la clientèle faisait partie du groupe A, il ne pouvait bénéficier de l'exception prévue à l'article 19.14 A) paragraphe 2c) de la convention, applicable aux employés du groupe B.*

*Par ailleurs, le comportement antérieur de l'employeur ne donne pas ouverture à la théorie de la pratique passée ou à l'estoppel. En effet, les conditions requises pour son application ne sont pas remplies. À ce sujet, la preuve ne permet pas de conclure que le comportement de l'employeur pouvait inciter à croire qu'il n'entendait pas respecter la convention collective, que ce comportement a eu des conséquences sur celui du syndicat et qu'il lui a causé un préjudice.*

### **2012-04**

Contexte : Candidature rejetée au poste de « technicien en génie civil, inspection des barrages ». Le syndicat considère que l'employeur devait considérer les exigences inscrites à l'affichage. Grief rejeté.

*Décision : ... la procédure mise de l'avant par l'employeur relativement à l'obligation des candidats de fournir tous les renseignements pertinents eu égard à leur dossier est efficace et elle est conforme au processus d'évaluation uniformisé et respectueux des droits du candidat. ... Même si l'avis de poste vacant contenait les trois exigences de formations énoncées dans le rapport sur la normalisation des exigences d'emplois, y compris celle en cause, l'employeur devait respecter la*

*Loi sur la sécurité des barrages et le Règlement sur la sécurité des barrages, qui sont d'ordre public.*

*À ce sujet, l'article 45 du règlement est clair quant à la formation requise afin d'effectuer des inspections régulières : un diplôme en technique de génie civil ou l'équivalent est exigé. Ainsi, l'employeur ne pouvait déroger aux exigences de la législation. De toute façon, le plaignant ne satisfaisait pas à celle-ci.*

## **2012-07**

Contexte : Suspension pour fins d'enquête suivie de congédiement pour avoir envoyé des lettres anonymes avec messages dégradants, portant atteinte à la dignité et l'intégrité des personnes les ayant reçues (gestionnaires et collègues). Le tout allait à l'encontre de la politique « tolérance zéro » et le code de conduite de l'entreprise. 2 griefs rejetés et 1 grief accueilli en partie (réclamation de solde HV, une demi-journée accordée sur les 33,78 h réclamées).

*Décision : Tout au long de son témoignage, la plaignante a nié les faits reprochés. ... il a été établi que plusieurs recherches ont été faites à l'aide de son ordinateur afin de trouver des adresses personnelles et que plusieurs impressions d'étiquettes ont été effectuées puis se sont trouvées sur les enveloppes contenant les lettres anonymes. L'analyse du disque dur de la plaignante contribue à l'établissement de la preuve circonstancielle. ... a suscité chez les destinataires de la méfiance mutuelle à l'égard des collègues et a créé un climat de suspicion délétère quant au bon fonctionnement des équipes. De plus, les documents étaient transmis avec l'en-tête d'Hydro-Québec; tous pensaient que les envois provenaient de l'interne. En outre, l'employeur ne pouvait tolérer que l'un de ses salariés fasse parvenir des documents de la sorte, qui, au surplus, étaient accompagnés de commentaires vulgaires. ... il a dû consacrer des ressources particulières afin de faire enquête. Puisque l'envoi des documents a été étendu sur plusieurs jours, il y a eu préméditation de la part de la plaignante. ...*

*Le lien de confiance est rompu d'autant moins que la plaignante n'a reconnu aucune responsabilité. Les griefs contestant la suspension aux fins d'une enquête ainsi que le congédiement sont rejetés. Quant à la réclamation du solde des heures relatif à l'horaire variable équivalant à 33,78 heures, elle est accueillie en partie. Seule une demi-journée de travail est payable à la plaignante.*

## **2012-26**

Contexte : La plaignante a obtenu un poste d'Inspecteur Mesurage et Tarifs et terminé sa formation le 8 juillet 2005. Elle a demandé au gestionnaire de commencer immédiatement ce nouvel emploi afin de bénéficier du taux salarial relié à celui-ci, mais son gestionnaire lui a dit de partir en vacances et revenir le 23 août. À son retour, elle a constaté qu'elle avait été payée selon son ancien salaire (de classe inférieure). Grief accueilli.

*Décision : Une fois sa formation terminée, son salaire est établi en fonction de sa promotion et il entre en vigueur à la date à laquelle il est effectivement assigné dans son nouvel emploi. Enfin, lorsqu'un employé occupe un nouveau poste, les règles relatives à la détermination du salaire s'appliquent par rapport au dernier poste réellement occupé par l'employé. Le 8 juillet 2005, la plaignante ne pouvait plus retourner à son poste de commis à la comptabilité, elle s'était désistée de celui d'inspecteur de barrages et elle avait réussi sa formation collégiale pour le poste d'Inspecteur Mesurage et Tarifs. Il faut également tenir compte d'une note interne mentionnant la possibilité, pour les employés ayant terminé une formation, de débiter dans leur nouveau poste afin de pouvoir bénéficier immédiatement du nouveau taux salarial. Il est donc équitable que l'employeur corrige la situation et paie à la plaignante le salaire d'Inspecteur Mesurage et Tarifs à compter de cette date.*

## **2012-27**

Contexte : Le plaignant a été suspendu indéfiniment et ensuite congédié pour vol de temps. L'employeur a effectué une surveillance de ses périodes de dîner en utilisant un micro-ordinateur à proximité du domicile du plaignant et il a constaté qu'il avait pris 33 heures additionnelles de dîner sur une période de 32 jours d'observation, soit plus de 2 fois le temps alloué. Il inscrivait faussement le temps pris sur ses relevés de temps. L'employeur ajoute que le plaignant a faussement invoqué la maladie afin de s'absenter du travail, alors qu'il n'a pas fourni le certificat médical demandé. Il invoque la rupture du lien de confiance, considérant notamment le dossier disciplinaire antérieur du plaignant. Le syndicat s'oppose à la recevabilité de la preuve obtenue par la surveillance du plaignant faite par l'employeur (basé sur l'article. 38.01). Objection et griefs rejetés.

*Décision : La preuve obtenue au moyen de l'ordinateur de poche est recevable. En effet, l'article 38.01 de la convention prévoit que les systèmes électroniques pour recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à l'exception de celles ayant trait au vol et à la fraude. Au surplus, l'employeur s'est rendu directement au domicile du plaignant et a pu constater visuellement que ce dernier s'y trouvait. Les données recueillies au moyen du micro-ordinateur ont seulement confirmé ses doutes raisonnables. Quant au fond, l'employeur a prouvé la falsification des relevés de temps et le vol de temps. Le plaignant n'a pas respecté le code de conduite, a porté atteinte à la réputation de l'employeur, n'avait que deux ans d'ancienneté (temporaire), bénéficiait d'une grande autonomie, remplissait seul ses relevés de temps et n'a pas manifesté de remords ni reconnu sa faute spontanément.*

## **2013-01**

Contexte : la plaignante, une secrétaire administrative au service de l'unité ressources financières, a subi un arrêt de travail pour cause de maladie. L'employeur a mis fin à son emploi au motif de rendement insuffisant. Le syndicat présente un moyen préliminaire, faisant valoir que l'employeur ne pouvait mettre fin à l'emploi de la plaignante en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (L.N.T.) puisque, au moment où il a pris sa décision, en juin 2012, la plaignante était en congé maladie depuis le mois de mars précédent. Il prétend qu'il s'agit d'un congédiement illégal. De son côté, l'employeur soutient que ni la loi précitée ni la convention collective ne lui interdisent de congédier une salariée qui est absente pour cause de maladie. Selon lui, l'arbitre doit entendre le grief au fond afin d'entendre la preuve qu'il doit faire, soit de repousser la présomption simple établie à l'article 17 du Code du travail (C.tr.) relativement au fait que le motif réel du congédiement n'est pas l'absence d'une salariée inapte au travail pour cause de maladie. Le moyen préliminaire du syndicat est accueilli et le congédiement est annulé.

*Décision : La Cour suprême a conclu que les dispositions d'ordre public d'une loi régissant les conditions de travail des salariés sont réputées faire partie intégrante de la convention qui vise ce personnel. L'interprétation de l'article 79.1 L.N.T. est que, au cours d'une période de 12 mois, un salarié a le droit de s'absenter, notamment pour cause de maladie, durant une période maximale de 26 semaines si, comme le précise l'article 79.2 L.N.T., il cumule à ce moment 3 mois de service continu. L'employeur doit respecter ce droit : il s'agit d'un droit personnel du salarié qui fait obstacle à sa décision de le congédier à cause de l'exercice de ce droit ou pour tout autre motif, et ce, durant la période maximale de 26 semaines d'absence pour cause notamment de maladie. La plaignante cumulait au moins 3 mois de service continu, elle n'avait pas été absente du travail pour cause de maladie depuis plus de 26 semaines durant les 12 mois précédents et elle avait fourni les certificats médicaux exigés par la convention.*

## **2013-11**

Contexte : La plaignante a effectué le remplacement d'un poste de Commis support administration sur une base temporaire. Lorsque ce poste a été pourvu, elle a supplanté une employée ayant elle aussi un statut temporaire avec moins d'heures de service dans ce poste. La plaignante a reçu une évaluation de

son rendement dont les résultats étaient négatifs. Par la suite, l'employeur lui a présenté, ainsi qu'au syndicat, un plan d'action visant à améliorer sa cote de rendement. Il a mis fin à son emploi au motif de rendement insatisfaisant. On a reproché à la plaignante de ne pas avoir eu la capacité de satisfaire aux exigences du poste même avec l'aide et les moyens mis à sa disposition. Grief rejeté.

*Décision : Il s'agit d'un congédiement de nature administrative pour incompétence, car les manquements sont indépendants de la volonté de la plaignante. La compétence de l'arbitre se limite à vérifier si la décision de l'employeur n'est pas arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable. Six critères doivent être considérés afin qu'un congédiement administratif pour incompétence soit maintenu : 1) le salarié doit connaître les attentes de l'employeur; 2) son rendement doit être significativement insatisfaisant par rapport à celui des autres employés, 3) il doit avoir été avisé que son rendement est insatisfaisant; 4) il doit avoir bénéficié de l'aide et du soutien nécessaires afin de corriger la situation; 5) il doit avoir été prévenu des conséquences d'une absence d'amélioration sur la relation d'emploi; et 6) la décision de l'employeur doit avoir été prise de bonne foi. En l'espèce, les attentes de l'employeur ont été transmises à la plaignante et répétées en détail lors de six rencontres de suivi qui ont eu lieu pendant une période de quatre mois. Une méthode de fiches de tâches à effectuer a été instaurée et les délais d'échéance y étaient précisés. En outre, le rendement de la plaignante était significativement insatisfaisant. En effet, elle ne parvenait pas à s'acquitter convenablement de ses tâches, commettant les mêmes erreurs à répétition. Elle faisait preuve d'un manque d'organisation et ne respectait pas les priorités ni les échéanciers. De plus, une collègue a dû reprendre son travail pour éviter des erreurs. En outre, la plaignante a été avisée de son rendement insatisfaisant et des mesures à prendre afin de corriger la situation. Pour ce qui est de l'aide et du soutien, l'employeur lui a proposé d'aller suivre une formation en informatique, mais elle n'a jamais donné suite à cette suggestion. Il a également planifié des rencontres de suivi. Enfin, la plaignante a été avisée des conséquences d'une absence d'amélioration sur le lien d'emploi. L'employeur a pris tous les moyens qu'il jugeait raisonnables afin d'aider la plaignante, mais en vain. La décision de mettre fin à l'emploi de celle-ci a donc été prise de bonne foi.*

## **2013-12**

Contexte : Le plaignant, un commis guichet magasin à Chicoutimi, a posé sa candidature à un poste de représentant aux services à la clientèle. Il devait suivre une formation d'une durée de six mois offerte par l'employeur à Montréal. Il avait déjà subi une blessure entraînant des migraines et une cervicalgie pour laquelle on lui avait prescrit une médication. Aucune exigence physique particulière relative au poste convoité n'était fixée, mais comme le plaignant avait abandonné quelques années plus tôt une autre formation payée par l'employeur, ce dernier a examiné son dossier d'assiduité. Sur la base de celui-ci, et avant de nommer le plaignant à ce poste, l'employeur a exigé qu'il se soumette à une expertise médicale complète, dont le but était de confirmer son aptitude à occuper le poste visé et à suivre la formation requise. Le plaignant a alors laissé des messages intimidants et incohérents à l'une des représentantes de l'employeur et a menacé le médecin ainsi que l'infirmière du service de santé. L'employeur a communiqué avec le service de sécurité industrielle. Le plaignant a été suspendu indéfiniment aux fins d'enquête puis congédié pour avoir proféré des menaces et exercé du harcèlement psychologique. L'employeur invoque sa politique de « tolérance zéro » en la matière et ses obligations légales relatives à la protection de la santé et de la sécurité de ses employés et au harcèlement psychologique. Il fait valoir que le trait de personnalité narcissique du plaignant est incorrigible. De son côté, le syndicat allègue que le plaignant souffre d'un handicap, soit des migraines et une cervicalgie. Grievs rejetés.

*Décision : La demande d'expertise médicale de l'employeur était fondée. En effet, son service de santé et les supérieurs immédiats du plaignant ont voulu savoir, avec raison, si la prise de médicaments tels la morphine et la Dilaudid pouvait avoir une influence sur la vigilance du plaignant ou sur sa capacité à conduire des véhicules et à être inspecteur de barrage ou, au contraire, créer un danger tant pour lui-même que pour ses collègues ou encore à l'égard des biens matériels d'Hydro-Québec.*

*Cela dit, le syndicat n'a pas établi que les agissements du plaignant étaient dus à ses migraines intenses ou à sa cervicalgie. L'employeur avait raison de prendre au sérieux les menaces faites par le plaignant, soit suivre la formation offerte et entreprendre sa période d'essai dans le poste convoité puis démissionner avant qu'elle ne se termine afin de nuire à l'employeur (formation qui coûte environ 100 000 \$ à ce dernier). Il doit exister entre un salarié et un employeur une relation d'honnêteté et de franchise. Lorsque l'employeur offre un poste conditionnellement à la réussite d'une formation et d'une période d'essai, un contrat lie les parties. En tenant ces propos, le plaignant s'est discrédité. Ce qui lui nuit dans l'obtention du poste n'est pas la cervicalgie dont il souffre, mais sa personnalité narcissique, qui entraîne chez lui un manque de civilité ne pouvant être toléré dans les relations normales entre collègues. Qu'il y ait une politique de tolérance zéro ou non, il aurait dû savoir qu'il ne pouvait pas menacer les gens du service de santé, les médecins ni les gestionnaires. Une telle politique n'est pas requise quand il s'agit de respect et de civisme ni pour banaliser des menaces de cette nature. Le plaignant n'admet aucune faute et n'a présenté d'excuses à personne. Il tente d'amoindrir l'effet réel des menaces. La réintégration est impossible. L'employeur a le devoir de protéger tous ses employés.*

#### **2013-14**

Contexte : L'arbitre a rendu une sentence arbitrale qui accueillait un grief syndical. La plaignante est l'un des salariés au nom desquels le grief a été déposé. Plutôt que de demander à l'arbitre d'exercer sa compétence afin de décider des sommes dues en vertu de cette décision, les parties ont entrepris des négociations qui ont mené à la signature de la L.E. 2000-2009-21-IDM, laquelle vise des salariés désignés dans une annexe où la plaignante se trouve. La plaignante a également déposé un grief individuel, alléguant que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions prévues à la L.E. et réclamant une indemnisation en raison de sa fin d'emploi. Le syndicat demande au Tribunal de donner suite au dispositif de la sentence arbitrale par laquelle l'arbitre a réservé sa compétence. Il fait valoir que les parties ne se sont pas entendues sur l'établissement du quantum au regard de la plaignante. Objection et griefs rejetés.

*Décision : Les parties étaient libres de s'entendre entre elles afin de donner suite à la décision de l'arbitre ou de s'adresser à lui pour décider des sommes dues en vertu de la sentence arbitrale rendue. Ainsi que le prévoit l'article 15.13 de la convention collective, tout règlement qui intervient doit faire l'objet d'un écrit signé par le syndicat et l'employeur, et ce dernier les lie. En l'espèce, les parties ont signé une entente qui constate le règlement intervenant entre elles au sujet du grief de portée générale dont elles font état et de l'objet même du règlement. Ce document constate la transaction de règlement de grief syndical, qui emporte celui du grief individuel de la plaignante. Cette transaction doit avoir effet en vertu des articles 2631 et 2633 du Code civil du Québec. De plus, la quittance donnée à l'employeur et le désistement des griefs mentionnés sont indivisibles quant à leur objet.*

*Comme cette transaction a force de chose jugée entre les parties et en a l'autorité, l'arbitre ne peut plus être saisi d'une difficulté qui serait survenue après la signature de la lettre d'entente ou quant à son application. Il s'agit d'une quittance totale. En outre, le syndicat est le seul et unique « agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation » et un tribunal d'arbitrage qui existe en vertu du Code du travail et de la convention collective ne peut s'immiscer dans la transaction.*

#### **2013-19**

Contexte : L'employeur a refusé d'attribuer le poste de groupe D à la plaignante, privilégiant les compétences professionnelles et techniques ainsi que la formation de niveau universitaire détenue par une autre candidate ayant moins d'ancienneté. Le syndicat invoque l'article 19.18 D) de la convention collective qui prévoit que, en cas de compétence équivalente, le choix des candidats considère, à titre de facteur déterminant, l'ancienneté ou la durée de service. Il conteste le fait que l'employeur a retenu la formation à titre de critère de distinction des candidates et que, ce faisant, il a ajouté aux exigences prévues à l'affichage. De son côté, l'employeur invoque l'article 19.14 de la convention, qui énonce que,

pour les emplois du groupe « D », dont celui en litige, le facteur déterminant est la compétence à la condition que le candidat satisfasse aux exigences requises. Comme la plaignante a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> juillet 2010, elle ne demande plus qu'une indemnité pour le salaire, les heures supplémentaires et les intérêts s'y rattachant. Grief rejeté.

*Décision : Les dispositions de la convention collective traitant des droits de la direction et de l'admissibilité à la nomination à un poste s'appliquent. Les parties ont établi une distinction entre « compétence » et « satisfaction aux exigences ». En l'espèce, dans la mesure où un candidat satisfait aux exigences du poste, il l'obtiendra s'il est jugé le plus compétent. La plaignante et la candidate nommée, par la combinaison de leur formation et de leur expérience respectives, satisfaisaient aux exigences du poste sur le plan de la formation ainsi que du comportement. La plaignante était compétente, tout comme l'autre candidate. La prétention du syndicat selon laquelle l'employeur a ajouté aux exigences requises en retenant la formation de la candidate nommée est écartée. En effet, dans l'évaluation du degré de compétence, le comité a mis l'accent sur la formation et l'expérience en donnant une note à chaque candidate.*

*Cette méthode d'évaluation est du ressort exclusif de l'employeur. Celui-ci n'a pas exercé ses droits de direction de façon abusive. Même si une formation de niveau collégial ou universitaire – ce que la plaignante n'avait pas – n'était pas exigée dans l'affichage, il est raisonnable de croire qu'elle ait pu constituer un facteur important dans le choix de la candidate la plus compétente. Le syndicat confond le fait de satisfaire aux exigences requises avec la compétence. En l'espèce, la plaignante avait plus d'expérience à titre d'agente principale à l'approvisionnement que la candidate nommée. Toutefois, elle n'en avait pas en approvisionnement de services, alors que l'autre candidate avait déjà travaillé dans ce secteur. L'employeur a établi que ses critères de détermination et d'évaluation du niveau de compétence n'étaient ni erronés ni injustes. La candidate nommée était la plus compétente.*

### **2013-21**

Contexte : La plaignante, une employée temporaire occupant le poste de Représentante au service à la clientèle, recevait les appels de clients. Dans le contexte de son travail, elle avait accès aux dossiers informatisés des clients résidentiels, qui comprennent plusieurs renseignements personnels. En outre, la politique en vigueur relative à l'utilisation des ressources informatiques de l'entreprise tolère qu'un employé utilise l'ordinateur, le courrier électronique et Internet à des fins personnelles, mais à la condition d'en faire un usage raisonnable et approprié. La plaignante a été suspendue indéfiniment aux fins d'enquête et ensuite congédiée. L'enquête a révélé qu'elle avait envoyé environ 75 courriels personnels par jour sur une période de plus de 1 an et qu'elle passait environ 1 heure ½ à naviguer quotidiennement sur Internet. Elle a effectué des captures d'écran où figuraient des noms de clients qu'elle trouvait amusants et les a transmises à ses collègues ainsi qu'à son colocataire, un tiers, afin de se moquer d'eux. Les captures d'écran contenaient également leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de téléphone et des renseignements reliés à leur dossier de crédit. De plus, elle a planifié d'envoyer un courriel traitant le président d'Hydro-Québec de menteur et d'incompétent. L'employeur lui reproche d'avoir commis des manquements à son obligation de loyauté alors qu'elle a contrevenu aux règlements d'entreprise en divulguant les renseignements personnels de clients et d'avoir utilisé Internet ainsi que le courriel à des fins personnelles, et ce, de façon abusive. Grieffs rejetés.

*Décision : La transmission de renseignements personnels de la part de la plaignante témoigne d'un manque de maturité, de jugement et de professionnalisme. Elle a contrevenu à la politique de l'employeur et à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. De plus, la formation donnée par l'employeur au représentant à la clientèle l'informait de la notion de « renseignement confidentiel ». De toute façon, la plaignante devait prendre connaissance de la politique de l'employeur à ce sujet afin d'effectuer son travail.*

*Il s'agit d'une faute très grave. Celle-ci s'étant répétée à plusieurs reprises, ce n'était donc pas un acte isolé. De plus, ce geste était planifié et volontaire. La nature du poste requiert une grande loyauté de la part de la personne qui l'occupe. La plaignante n'a pas présenté d'excuses ni n'a*



*manifesté de regrets. En outre, le fait que l'employeur n'ait pas subi de préjudice réel n'atténue pas sa faute, car elle lui a fait courir un risque sérieux de perdre sa réputation. Elle a également exposé les clients à un vol d'identité. En outre, son but de se moquer de la clientèle aggrave sa faute. Le fait que sa performance au travail était au-dessus de la moyenne et que son dossier disciplinaire était vierge ne fait pas le poids à l'égard de la gravité de la faute. Cette faute mérite à elle seule un congédiement. Il y a eu rupture du lien de confiance. Par ailleurs, en vertu de la politique de l'employeur, l'utilisation d'Internet et du courriel doit être raisonnable et appropriée. Selon les directives reçues par un supérieur, seule une utilisation d'Internet en dehors des heures de travail était permise. En l'espèce, la navigation totale moyenne de la plaignante se situait entre une heure et quart et une heure et demie par jour. Ses recherches avaient lieu à toute heure de la journée et celles effectuées pendant la période du repas ne sont pas comptabilisées. Or, une utilisation raisonnable ne correspond pas à une utilisation personnelle moyenne de plus d'une heure par jour pendant les heures de travail. De janvier 2010 à février 2011, elle a en outre envoyé 75 courriels par jour en moyenne. Il y a donc eu une utilisation excessive d'Internet et du courriel. Il s'agit de vol de temps, ce qui constitue une faute grave. Toutefois, elle n'a pas consulté de sites inappropriés. À titre de facteurs aggravants, on peut considérer qu'elle avait déjà été avisée que son utilisation du média social Twitter avait été considérée comme du vol de temps et qu'une enquête sur l'usage d'Internet avait eu lieu. Il ne s'agit pas non plus d'un acte isolé. Il a été prémédité. Enfin, elle n'avait qu'un statut temporaire et seulement trois ans et demi d'ancienneté. Prise isolément, cette faute n'aurait pas été suffisante afin de fonder un congédiement. Toutefois, compte tenu de la faute relative à la transmission de renseignements confidentiels, le congédiement est justifié. D'autre part, elle a tenu des propos irrespectueux à l'endroit du président d'Hydro-Québec.*

*La liberté d'expression protégée par la Charte des droits et libertés de la personne n'est pas un droit absolu et il comporte des limites. L'obligation de loyauté envers l'employeur peut moduler la liberté d'expression dans certaines circonstances. En l'espèce, elle a planifié d'envoyer un courriel sur la place publique traitant son supérieur d'ignorant, de malhonnête et de menteur. Ces propos sont offensants, injurieux et de nature à porter atteinte à la réputation du président. Toutefois, la dénonciation publique n'a pas eu lieu. Si elle avait été commise, cette faute aurait mérité le congédiement.*

## **2013-24**

Contexte : La plaignante, une releveuse de compteurs, a reçu un avis d'interruption de courant. Elle a raccordé illégalement son compteur électrique, propriété d'Hydro-Québec. Elle a été suspendue indéfiniment aux fins d'enquête puis congédiée. L'avis de congédiement lui reproche d'avoir utilisé les connaissances acquises dans le contexte de ses fonctions chez l'employeur à des fins personnelles et illégales, bénéficiant ainsi d'avantages auxquels elle n'avait pas droit. Griefs rejetés.

*Décision : Le sort du grief relatif au congédiement va déterminer celui de la suspension aux fins d'une enquête. Au moment où la décision de l'employeur a été prise, seule une preuve circonstancielle pouvait être présentée en raison de l'absence d'une preuve provenant d'un témoin visuel des faits reprochés ou d'un aveu de la plaignante. Or, des faits graves, précis et concordants veulent que la plaignante ait elle-même rebranché le compteur de son logement. Par la suite, une voisine a affirmé dans son témoignage qu'elle avait vu la plaignante devant son compteur avec des outils dans les mains. L'employeur a établi le fait reproché. Quant à la proportionnalité de la sanction, il faut tenir compte de la négation des faits de la part de la plaignante à titre de facteur aggravant. De plus, sa prétention voulant que d'autres personnes aient pu rebrancher le compteur à sa place aggrave également sa faute. La plaignante n'a pas une grande ancienneté. Elle a utilisé ses connaissances de débranchement et de rebranchement de compteurs à des fins personnelles. De plus, au moment de son congédiement, elle bénéficiait d'une grande autonomie de travail. L'employeur doit avoir une confiance absolue dans ses releveurs de compteurs. D'autre part, il n'y a aucun facteur atténuant. Enfin, la plaignante n'a jamais avoué avoir commis le geste reproché. Son congédiement est confirmé.*

## 2014-02

Contexte : La plaignante, une releveuse de compteurs chez Hydro-Québec, s'est absentée du travail en raison d'une invalidité à compter du 3 septembre 2010. Ses médecins traitants ont posé plusieurs diagnostics, notamment une cervico-dorsalgie musculaire et de la fibromyalgie. Les derniers certificats médicaux qu'elle a fournis recommandaient la poursuite de son arrêt de travail selon une durée indéterminée. Par la suite, l'expert de l'employeur, un orthopédiste, a examiné la plaignante. Il a posé un diagnostic de dorsalgie mécanique de type dégénératif tout en concluant à son aptitude au travail sans restrictions. À la suite de cette opinion médicale, l'employeur a intimé à la plaignante à plusieurs reprises de se présenter au travail. Elle a refusé sans remettre un certificat médical supplémentaire afin de justifier son absence. L'employeur a considéré que l'absence était injustifiée à compter du 7 février 2011. Il a mis fin aux prestations d'assurance-salaire et un grief a été déposé afin de contester cette décision. Par la suite, il a informé la plaignante qu'elle avait perdu son ancienneté par l'application d'une clause de la convention collective prévoyant cette conséquence, il l'a suspendue pour une durée indéterminée et il l'a congédiée parce qu'elle n'obtempérait pas à sa directive de se présenter au travail. Ces décisions font également l'objet de griefs. Par la suite, la plaignante a déposé un grief, alléguant avoir subi du harcèlement psychologique et administratif de la part de l'employeur. Le syndicat prétend que ce dernier ne pouvait mettre fin à l'emploi de la plaignante tant qu'elle contestait l'arrêt de ses prestations d'assurance en cas d'invalidité. De plus, il invoque la présomption prévue à l'article 255 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Il souhaite également déposer une preuve médicale postérieure au congédiement, à laquelle s'oppose l'employeur.

*Décision : La présomption en vertu de l'article 255 LATMP ne peut être invoquée lorsque le recours pour contester une mesure ou une sanction fait l'objet d'un grief. Le syndicat doit donc faire la preuve que les mesures contestées ont été imposées en raison de l'exercice d'un droit prévu à la loi. En l'espèce, cette preuve n'a pas été faite. C'est plutôt le refus de la plaignante d'obtempérer aux directives de l'employeur qui explique les mesures que celui-ci a imposées. Ses refus de reprendre le travail se fondent sur les recommandations de ses médecins. Or, ces avis médicaux sont inconciliables avec ceux de l'employeur. Tandis que l'expert de ce dernier permettait le retour au travail sans restriction même s'il était d'avis que la dorsalgie mécanique de type dégénératif dont la plaignante souffrait n'était pas encore consolidée lorsqu'il l'a examinée, les médecins traitants étaient d'opinion que l'absence du travail devait se poursuivre pour une durée indéterminée. À ce sujet, l'opinion du médecin traitant est importante, mais elle ne prime pas nécessairement celle d'un expert. De plus, le témoignage d'un spécialiste est susceptible d'être plus convaincant que celui d'un omnipraticien si la question médicale relève de sa spécialité. En l'espèce, l'opinion de l'expert de l'employeur, qui est orthopédiste, est privilégiée. De plus, les diagnostics nombreux et imprécis des médecins traitants tendent à les rendre moins certains, sinon moins probants. Par ailleurs, la preuve médicale postérieure à des griefs est admissible si elle est pertinente quant au litige. Or, même si les documents médicaux postérieurs au congédiement confirment le suivi médical dont a fait l'objet la plaignante, ils ne permettent pas de circonscrire les raisons pour lesquelles cette pathologie était invalidante ni les risques auxquels la plaignante s'exposait si elle avait réintégré le travail. De plus, un diagnostic de fibromyalgie ne constitue pas une condition invalidante selon la documentation médicale. La condition de la plaignante ne correspondait pas non plus à la définition d'« invalidité totale » au sens de la convention collective, compte tenu de l'opinion du médecin expert de l'employeur. En conséquence, l'employeur était fondé à mettre un terme aux avantages dont la plaignante bénéficiait jusqu'au 3 février 2011, et le grief contestant cette décision est rejeté. Quant au congédiement, la plaignante a refusé de se présenter au travail après avoir été examinée par le médecin expert de l'employeur et priée de le faire sans fournir de renseignements médicaux additionnels. Elle s'absentait ainsi sans permission et sans motif justifié. La clause de perte d'ancienneté pouvait alors s'appliquer. En outre, rien dans la convention n'oblige l'employeur à suspendre la décision de mettre fin à l'emploi tant que l'invalidité d'un salarié est contestée. L'absence du travail sans permission de la plaignante constitue le motif à l'origine du*



*congédiement. Il s'agit d'un refus de se conformer à une directive et la mesure est disciplinaire. Les griefs contestant la perte de l'ancienneté, la suspension à durée indéterminée et le congédiement sont donc rejetés. En ce qui a trait au grief alléguant que la plaignante a subi du harcèlement psychologique, il est rejeté. En effet, un différend entre un employeur et son salarié, quant à la capacité de travailler de celui-ci et les conséquences pratiques qu'entraînent leurs positions respectives, ne constitue pas du harcèlement psychologique.*

#### **2014-04**

Contexte : La plaignante a effectué un remplacement au poste de Commis support à l'administration. Elle a été congédiée au motif que son rendement était insatisfaisant. Le syndicat a déposé un premier grief contestant cette mesure, puis un deuxième, alléguant que la plaignante avait subi du harcèlement psychologique de la part de ses supérieurs immédiats, ce qui expliquait son faible rendement. Le 3 avril 2013, l'arbitre Choquette a rejeté le grief contestant le congédiement de la plaignante. La preuve soumise devant l'arbitre est versée dans le présent dossier ainsi que la sentence arbitrale rendue. La plaignante a rapporté plusieurs situations qui, selon elle, démontrent le harcèlement subi de la part de supérieurs et de collègues de son secteur.

*Décision : La décision de l'arbitre ayant rejeté le congédiement est importante parce que le grief la contestant, ainsi que celui actuellement en litige et alléguant du harcèlement psychologique, s'appuie sur les mêmes allégations. En effet, la plaignante a déclaré qu'un groupe de personnes nuisait à son rendement. L'arbitre a rappelé l'objet du litige, soit un congédiement administratif pour incompétence ainsi que les critères établis par la jurisprudence et la doctrine dans un tel cas. Il a souligné que la plaignante n'avait pas contesté la preuve présentée par l'employeur. Après avoir analysé la preuve à la lumière des critères établis par la jurisprudence, il a maintenu le congédiement. Par ailleurs, la notion de « harcèlement psychologique » est définie à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail. Dans la section de l'analyse de la preuve, l'arbitre a énuméré les manquements de la plaignante révélés par la preuve, les a analysés et a conclu que celle-ci n'avait pas la compétence nécessaire pour occuper son poste. Enfin, l'arbitre a abordé directement la prétention de la plaignante selon laquelle son rendement était le résultat de l'attitude de ses supérieurs ainsi que de ses collègues et il a conclu qu'elle n'avait pas démontré adéquatement ses allégations. Ainsi, les faits et gestes que la plaignante reproche à ses supérieurs et à ses collègues découlent de son rendement insatisfaisant. L'employeur n'a donc pas exercé ses droits de manière déraisonnable, abusive ou malicieuse. Même si certains gestes d'exaspération ou des sautes d'humeur occasionnelles de la part de ces personnes ont pu être observés, ils ne sauraient constituer du harcèlement psychologique. Il a certes été désagréable pour la plaignante de se voir souligner ses manquements à répétition, mais cela n'est pas suffisant pour conclure qu'elle a été victime de harcèlement psychologique.*

#### **2014-05**

Contexte : Le 8 mars 2011, huit griefs individuels ont été déposés par des salariés de l'employeur, alléguant chacun qu'ils avaient été victimes de harcèlement psychologique de la part de leur supérieur. L'employeur s'est opposé à l'arbitrabilité des griefs au motif de prescription et a présenté plusieurs objections à la recevabilité de la preuve des incidents que voulait faire le syndicat. Plus particulièrement, il soutient que trois griefs sont à leur face même prescrits et il en demande leur rejet. Il souhaite également que soit rejeté un autre grief puisque le syndicat entend faire la preuve d'un seul incident dont la gravité ne permet pas de conclure à du harcèlement psychologique. Quant aux quatre autres griefs, l'employeur demande à l'arbitre de rejeter certaines allégations du syndicat ayant trait à des événements qui auraient eu lieu à des dates antérieures à celle que la plaignante a elle-même indiquée comme point de départ du harcèlement dont elle se dit victime. Par ailleurs, trois salariés allèguent que le harcèlement a commencé le 2 décembre 2010, soit Guèvremont, Bérubé et Baril, tandis que le salarié Beaulieu mentionne plutôt la date du 21 décembre 2010. Pour la salariée Melançon, le harcèlement aurait commencé le 8 février 2011,

alors que, en ce qui a trait aux salariés Jeanson et Girard, il s'agirait plutôt du 2 mars 2011. Le grief du plaignant Prévost est rejeté, le syndicat s'en étant désisté.

Décision : Les griefs alléguant du harcèlement psychologique doivent être assimilés à des plaintes puisque les dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.N.T.) en matière de harcèlement sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective aux termes de l'article 81.20 L.N.T.. Afin de déterminer si les griefs sont prescrits, il faut considérer que seuls les incidents survenus dans les 90 jours précédant le dépôt du grief sont susceptibles de constituer des conduites vexatoires au sens de la loi précitée.

Le grief du plaignant Bérubé est rejeté, car il est prescrit. Aucun incident ne s'est produit pendant la période de 90 jours.

Pour le grief du plaignant Baril, le syndicat veut faire la preuve de trois incidents, dont deux se seraient produits avant ou après la période de 90 jours, le troisième n'étant pas daté. L'objection de l'employeur est prise sous réserve tant à l'égard de la prescription que de la recevabilité de la preuve d'une allégation d'incident situé au 2 décembre 2010, qui serait le point de départ du harcèlement. Le syndicat devra administrer sa preuve relativement à l'incident dont la date n'est pas précisée.

Dans le cas du grief du salarié Guèvremont, un seul incident se situe durant la période de 90 jours, tandis que 3 autres lui sont antérieurs. Le grief n'est pas prescrit. D'autre part, l'arbitre accède à la demande de l'employeur d'ordonner que le syndicat administre sa preuve relativement à cet incident avant de décider si celle des faits antérieurs est recevable. L'objection de l'employeur relative à la pertinence de la preuve des incidents survenus plus de 90 jours avant la date de son grief est donc prise sous réserve.

En ce qui a trait au grief du salarié Beaulieu, le syndicat veut faire la preuve de cinq incidents. Les trois premiers auraient eu lieu en octobre et en novembre 2010, donc plus de 90 jours avant le dépôt du grief, qui situe le début du harcèlement au 21 décembre 2010. Le quatrième incident aurait eu lieu le 18 janvier 2011. Il s'agit d'une situation d'indifférence et d'ignorance du plaignant de la part du supérieur, soit une situation qui aurait perduré en janvier 2011. Ainsi, le grief déposé n'est pas prescrit. Seule l'objection relative à la recevabilité d'une preuve qui ne concerne pas le supérieur en question est accueillie.

Quant au grief de la plaignante Melançon, celle-ci allègue avoir subi du harcèlement psychologique depuis le 8 février 2011. Huit incidents invoqués sont antérieurs à cette date et quatre lui sont postérieurs. L'employeur a demandé que le syndicat soit empêché de faire la preuve des huit incidents antérieurs. L'objection de l'employeur est rejetée.

D'autre part, le grief de la plaignante Girard est mal fondé. L'objection de l'employeur à la preuve d'un seul incident que veut faire le syndicat est accueillie. En effet, à la lumière de la définition législative du harcèlement psychologique, le geste isolé allégué ne peut constituer une conduite vexatoire.

Pour ce qui est du dernier grief, celui du plaignant Jeanson, la date du point de départ du harcèlement indiquée est celle du 2 mars 2011. Le grief n'est pas prescrit puisque 2 événements allégués ont eu lieu pendant la période de 90 jours ayant précédé le dépôt du grief.

D'autre part, le syndicat veut faire la preuve de sept incidents, dont cinq auraient eu lieu avant la date du début du harcèlement. La recevabilité de la preuve de ces derniers dépend de la démonstration qui sera faite des incidents s'étant produits à la date du début du harcèlement, soit le 2 mars 2011. Par conséquent, l'objection de l'employeur portant sur la recevabilité de cinq incidents datés d'avant le 2 mars 2011 est prise sous réserve.

## **2014-07**

Contexte : Le 30 octobre 2007, le syndicat a déposé un grief alléguant que la plaignante avait subi du harcèlement psychologique. Il a été soumis à l'arbitrage le 1er avril 2008. Au cours d'une conférence préparatoire tenue le 25 mai 2010, le syndicat s'est engagé à fournir la liste des incidents considérés comme du harcèlement au cours du mois d'août suivant. L'employeur devait y répondre un mois plus

tard. Le 19 novembre 2013, premier jour de l'audience, les documents n'étaient pas encore produits. L'employeur a présenté une objection à l'arbitrabilité du grief fondée sur la théorie des lâches. Il soutient que les conditions d'application de celle-ci sont présentes, à savoir les délais indus et le préjudice qui lui est causé. De son côté, le syndicat soutient que le seul délai de rigueur prévu à la convention collective concerne le dépôt du grief et le fait de déférer celui-ci à l'arbitrage. Il fait valoir qu'il faut déduire plus de 1 000 jours du délai écoulé parce que la plaignante était en congé de maladie pendant ceux-ci. De plus, il allègue que l'absence de conseillers syndicaux pour certaines périodes peut expliquer les délais. Enfin, il ajoute que l'employeur ne peut établir de préjudice.

*Décision : Les conditions d'application de la théorie des lâches sont le délai indu et le préjudice causé à la partie qui l'invoque. Le délai a commencé à courir à compter d'octobre 2010. À première vue, le délai écoulé de 37 mois depuis cette date est long. Il appartient au syndicat d'établir que les délais ne sont pas indûment longs et que des faits peuvent constituer une justification raisonnable. La succession de représentants syndicaux au dossier n'est pas une raison valable. De plus, des discussions ont eu lieu entre les parties et l'employeur a toujours maintenu la même position, de sorte que le grief aurait dû être inscrit au rôle bien avant. En outre, aucune preuve n'a été faite que la plaignante a été dans un état d'invalidité tel qu'elle n'était pas en mesure de collaborer avec son conseiller syndical. Le délai est indu en raison de négligence de la part du syndicat. Par ailleurs, commencer l'arbitrage sur le fond après l'écoulement d'un délai de six ans constituerait un préjudice pour l'employeur. De plus, le syndicat a laissé croire à l'employeur qu'il avait abandonné son droit en laissant s'écouler un si long délai.*

#### **2014-09**

Contexte : Le plaignant, un releveur de compteurs, a été suspendu pour avoir manqué à son obligation de loyauté et de respect envers les clients puis il a été congédié quelques semaines plus tard. L'employeur lui reproche d'avoir eu un comportement inacceptable à l'endroit de certains clients, soit d'avoir commis une agression physique ainsi qu'une agression verbale et d'avoir tenu des propos à connotation sexuelle.

*Décision : S'il ne s'était agi que d'un comportement déplacé envers une cliente, une réprimande sérieuse aurait pu servir à éviter la répétition d'une telle scène dans l'avenir, mais la négation des faits par le plaignant et le fait d'accuser la cliente et l'employeur d'avoir monté un complot contre lui, de même que la survenance dans la même période d'incidents survenus chez d'autres clients convainquent du bien-fondé des mesures de suspension et de congédiement. Il est de sens commun que le releveur de compteurs doit avoir un comportement et un langage affables et rassurants qui n'amènent pas les clients à craindre pour leur sécurité. Le plaignant n'a donc pas les qualités désirées ni le comportement adéquat pour occuper ce poste. Il nie toute faute. Les frais d'annulation de la journée d'audience prévue doivent être partagés entre les deux parties. Le syndicat a accepté la production des documents, ce qui évitait à tous de se déplacer pour cette journée. C'était la meilleure façon d'éviter des frais plus élevés.*

#### **2014-11**

Contexte : L'employeur a affiché un poste de dessinateur III, classe 5, en mai 2009. Le plaignant occupait alors un poste de représentant à la clientèle, mais il avait été prévenu, dès la fin du mois de juin, qu'il retournerait à son ancien poste de releveur de compteurs. Le 30 juin, il a négocié un contrat d'achat d'un véhicule hybride qu'il a obtenu à bon prix. L'occupation du poste de releveur de compteurs lui permet de bénéficier d'une indemnité pour le kilométrage. Le 13 juillet, une représentante de l'employeur l'a avisé que sa candidature avait été retenue pour le poste de dessinateur à la condition qu'il réussisse une formation prévue à l'automne. Il a décidé de retourner le véhicule hybride chez le concessionnaire et il a fait l'achat d'un véhicule à essence. Vers la fin de l'été, il a été informé que la représentante de l'employeur avait commis une erreur en lui attribuant le poste de dessinateur. Il a donc choisi de retourner à son poste de releveur de compteurs. En septembre 2009, le prix du véhicule hybride était nettement plus élevé. Le syndicat a déposé un grief réclamant des dommages-intérêts reliés à la privation du moindre coût du même véhicule négocié en juin 2009 ainsi que des avantages reliés à l'indemnité pour

le kilométrage, selon la politique de l'employeur. Il soutient que le plaignant a subi un préjudice du fait qu'il n'a pas été confirmé dans le poste de dessinateur en raison d'une erreur de l'employeur.

*Décision : L'employeur a choisi de nommer le plaignant au poste de dessinateur alors que les règles de la convention collective lui demandaient de privilégier un salarié détenant une plus grande ancienneté. La faute alléguée, soit d'avoir avisé le plaignant que sa candidature avait été retenue, ne signifiait pas pour autant qu'il obtenait alors, sans autre condition, la fonction de dessinateur. Plusieurs étapes obligatoires subséquentes devaient être réussies. Le plaignant ne pouvait être certain d'obtenir le poste de dessinateur. Ainsi, la prétendue faute doit être analysée dans ce contexte particulier. Quant aux dommages allégués, la décision du plaignant de retourner le véhicule aussi rapidement paraît insensée. En effet, il a été établi que, avant le mois de novembre 2009, le plaignant aurait continué à effectuer régulièrement le travail de releveur de compteurs en raison duquel il avait conclu un contrat d'achat pour son véhicule hybride. Il a plutôt été victime de sa propre turpitude. Relativement au lien de causalité entre la faute alléguée et les dommages subis, on peut dire que la faute ou l'erreur administrative est malheureuse, mais l'engagement de l'employeur à l'endroit du plaignant était sujet à diverses conditions qui atténuent d'autant la gravité de celle-ci et affaiblissent le lien de causalité avec les dommages. Cette erreur n'a pas de lien direct qui pourrait engager la responsabilité de l'employeur.*

## **2014-15**

Contexte : La plaignante travaillait pour Hydro-Québec depuis de nombreuses années au moment où elle a obtenu un nouveau poste de commis aux services administratifs à la centrale LG-4, en février 2004. Afin de respecter une lettre d'entente conclue entre les parties au sujet de sa nomination, elle devait déménager dans cette nouvelle région et fournir les documents attestant son déménagement. Le 25 mai 2006, le syndicat a déposé un grief, alléguant que la plaignante avait été victime de harcèlement psychologique. Selon lui, la plaignante n'a pas bénéficié, à son arrivée en poste, en février 2004, de mesures d'accueil et d'une formation adéquates. Il soutient que le traitement et le suivi différents que l'employeur lui a accordés découlent du fait que sa candidature n'était pas désirée à ce poste. De plus, il prétend qu'il y a eu acharnement, démontré par de multiples communications répétées de la part de différentes personnes à propos de son déménagement dans la nouvelle région de son poste, par des appels téléphoniques en dehors de ses heures de travail, par de l'information reçue selon laquelle la conjointe de son supérieur immédiat avait postulé le poste qui lui avait été attribué ainsi que par le comportement autoritaire de son supérieur. De son côté, l'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief au motif qu'il y a prescription en ce qu'aucun incident faisant état d'une conduite inappropriée n'est survenu au cours de la période de 90 jours ayant précédé le dépôt du grief du 25 mai 2006.

*Décision : Il y a lieu de rappeler les articles 81.18, 81.19 et 123.7 de la Loi sur les normes du travail ainsi que l'article 2087 du Code civil du Québec, ayant trait aux obligations légales de l'employeur. Même si la plaignante a fait référence à tout ce qu'elle avait vécu depuis son entrée en fonction, en 2004, elle n'a pas été capable de préciser les événements qu'elle dénonçait pour la période de 90 jours ayant précédé le 25 mai 2006. Il n'y a pas eu de conduite harcelante. En effet, la conversation qu'elle a eue avec un représentant de l'employeur en mars 2006 au sujet d'un congé à traitement différé qu'elle voulait prendre était de nature administrative; au surplus, la conversation s'est conclue positivement par le constat que la plaignante n'avait pas à reprendre le processus visant un tel congé. En ce qui a trait aux réclamations pour des frais associés à son déménagement, dont il a été question dans la conversation du 16 mai 2006, elles n'étaient pas toutes recevables; à cet égard, l'employeur lui a accordé un traitement généreux et hors normes. En outre, le délai qu'a mis par l'employeur à rembourser la plaignante n'est pas assimilé à une approche vexatoire ou hostile : il découle plutôt de la non-conformité de la demande de celle-ci aux règles budgétaires prévues et de la nécessité d'une autorisation de la part d'un cadre supérieur. Pour ce qui est de son état de santé psychologique ayant occasionné un arrêt de travail, la plaignante voulait surtout dénoncer l'accueil et l'intégration inadéquats à son poste en 2004, la formation épuisante suivie intensivement à ce moment et les demandes de différentes*

personnes à propos de son déménagement dans la région. Or, il s'agit de faits qui ont précédé son absence du travail à compter de novembre 2005. Après son retour au travail, le 3 février 2006, elle percevait le contexte de manière beaucoup plus positive. L'objection à l'arbitrabilité du grief au motif de prescription est donc accueillie. L'arbitre croit opportun de se prononcer sur le bien-fondé du grief, n'eût été le fait qu'il a été présenté tardivement. D'abord, à l'occasion de l'accueil de la plaignante, l'employeur a organisé un changement d'affectation afin qu'elle puisse travailler en tandem avec un autre commis expérimenté, elle a bénéficié de l'encadrement de son collègue pendant plusieurs mois et elle a suivi un programme de formation. Même si elle a ressenti de l'agacement relié aux questions posées par l'employeur, le syndicat et le service des ressources humaines à propos de son déménagement, il faut considérer qu'il s'agissait d'une condition essentielle à remplir dans un délai fixé à l'avance, qu'elle avait par ailleurs dépassé, et ce, dans le contexte de son entrée en fonction. De plus, quant aux difficultés de remboursement des frais associés à son déménagement, la plaignante a bénéficié d'indemnités plus généreuses que celles prévues dans les normes applicables. Elle n'a pas subi de traitement vexatoire ou hostile résultant du fait que l'employeur a cherché à vérifier le respect des engagements prévus à l'entente.

## **2014-16**

Contexte : La plaignante, une préposée au service à la clientèle d'Hydro-Québec, avait le statut d'employé temporaire. Elle a joint l'employeur le 23 décembre pour lui dire qu'elle ne se présenterait pas au travail en raison d'une entorse lombaire qu'elle s'était faite la veille à son domicile. Le 27, elle l'a avisé qu'elle souffrait d'une pneumonie. Elle a fourni un billet médical laconique afin de justifier ses absences du travail. Elle a été suspendue aux fins d'une enquête puis congédiée. L'employeur a invoqué le fait qu'elle avait fourni un faux certificat médical afin de justifier ses absences. Il lui reproche également d'avoir donné des explications fausses et non crédibles sur les raisons qui l'ont motivée à falsifier le certificat médical. De son côté, le syndicat prétend que le congédiement est une mesure trop sévère puisque la plaignante a admis qu'elle avait falsifié le billet médical remis à l'employeur et qu'elle n'avait pas consulté de médecin.

*Décision : Il n'existe pas d'automatisme entre une inconduite qui repose sur la malhonnêteté d'un salarié et son congédiement. L'arbitre doit examiner toutes les circonstances de l'affaire et décider si le manquement du salarié conduit au bris du lien de confiance qui doit exister, et ce, conformément aux affaires Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Gendreau (C.A., 1998-01-21), SOQUIJ AZ-98011247, J.E. 98-594, D.T.E. 98T-275, [1998] R.J.D.T. 38, et McKinley c. BC Tel (C.S. Can., 2001-06-28), 2001 CSC 38, SOQUIJ AZ-50098273, J.E. 2001-1327, D.T.E. 2001T-666, [2001] 2 R.C.S. 161. Cela dit, l'employeur pouvait douter des motifs de l'absence de la plaignante et il pouvait lui demander de produire un certificat médical. Quant au fond, le 3 janvier, la plaignante a remis l'attestation de son médecin à la représentante de l'employeur et a ajouté qu'elle avait dû payer 125 \$ pour la radiographie de son dos. Elle a admis avoir menti à ce moment. Par contre, il n'y a pas beaucoup de mérite à avouer une faute lorsque l'on sait qu'elle a été ou qu'elle sera découverte. Il n'était pas question de pneumonie non plus à ce moment. En outre, la plaignante a affirmé à l'audience que la secrétaire médicale avait terminé de rédiger le billet, ajoutant que le médecin « avait un peu bu ». Or, la clinique était fermée le 23 décembre et le médecin était en vacances. Alors que la plaignante a prétendu que la date de délivrance du certificat médical était « en blanc », de même que la période d'inaptitude au travail, le médecin traitant affirme qu'il ne remet jamais de certificat « en blanc » à un patient. La falsification d'un certificat médical est une faute grave. Quant à la proportionnalité de la sanction, la plaignante n'a jamais démontré qu'elle était dans l'incapacité de travailler les 23 et 27 décembre. Elle avait l'intention de tromper l'employeur en falsifiant le certificat médical et elle désirait obtenir des jours de congé qu'elle n'aurait pu autrement obtenir. En outre, elle représente l'employeur auprès de la clientèle et elle a accès à des informations délicates et confidentielles, lesquelles sont contenues dans les dossiers. L'employeur doit avoir confiance en ses représentants et la plaignante a rompu ce lien de confiance. Elle n'a que très peu d'ancienneté et elle a envisagé toutes sortes de scénarios.*

**Annie Martel**  
**Coordonnatrice de griefs**

AM/dg (sepb 574)  
Le 3 mai 2016