

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 13 février 2024

DEVANT L'ARBITRE : Me Louise-Hélène Guimond

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal
Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : Denzel Edmond

Grief : n° du syndicat 2022-078-i

Convention collective : 2020-2023 (Nationale)

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 C. tr.)

L'APERÇU

[1] Alors qu'il se rend au travail, M. Denzel Edmond est arrêté par les policiers et mis en accusation pour diverses infractions, dont proxénétisme, agression sexuelle et leurre sur des personnes mineures. Il est incarcéré et relâché à la suite de l'émission d'une ordonnance de mise en liberté¹ qui comporte de nombreuses conditions.

[2] Lorsque l'employeur est mis au fait de cet événement, il suspend d'abord le salarié pour fins d'enquête. Plusieurs mois plus tard, il procèdera à son congédiement, principalement car ses conditions de mise en liberté sont incompatibles avec son emploi. Cette dernière mesure fait l'objet du grief.

[3] En premier lieu, le syndicat invoque que l'employeur n'a pas respecté les délais impératifs de la convention collective pour imposer une mesure disciplinaire. Dans un deuxième temps, il souhaite mettre en preuve une modification de l'ordonnance de mise en liberté du salarié survenue postérieurement au congédiement. L'employeur s'y objecte.

[4] De l'avis du syndicat, la terminaison d'emploi n'est pas justifiée, notamment car M. Edmond a offert à l'employeur de faire modifier ses conditions de mise en liberté, ce à quoi l'employeur n'a jamais répondu. La partie syndicale plaide également l'article 18.2 de la *Charte québécoise des droits de la personne*² (**la Charte**) afin d'invalider le congédiement imposé.

[5] L'employeur allègue que le congédiement, de nature administrative, est totalement légitime. Il soutient que l'emploi d'agent du personnel à la liste de rappel du salarié n'est pas compatible avec ses conditions de mise en liberté. Il ajoute que l'article 18.2 de la *Charte* ne trouve pas application dans les circonstances et qu'il n'a pas d'obligation d'accommoder le salarié.

[6] Le Tribunal considère que le congédiement imposé à M. Edmond est de nature mixte. Le motif principal de la terminaison de son emploi est administratif puisqu'il découle des conditions de mise en liberté. La preuve relève que le travail du salarié n'est pas compatible avec plusieurs conditions imposées par la Cour. De plus, l'article 18.2 de la *Charte* ne trouve pas application puisque le salarié n'est pas condamné. Dans les présentes circonstances, l'employeur n'avait pas à l'accommoder ou lui proposer un autre poste en attendant la fin des procédures.

[7] Après analyse, le Tribunal rejette le grief.

LE CONTEXTE

[8] M. Edmond est agent administratif, classe 2, au *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal (le CIUSSS)* depuis juin

¹ Voir l'ordonnance de mise en liberté produite dans le dossier de M. Edmond, 500-02-223762-219-001.

² *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

2019. Au moment des événements, il effectue un remplacement d'une durée indéterminée, sur le quart de jour, au Service de la liste de rappel. Il est toutefois détenteur d'un poste à temps partiel de soir.

[9] Dans le cadre de ses fonctions, M. Edmond doit assigner les quarts de travail aux employés selon les obligations prévues aux différentes conventions collectives. Il détermine également les remplacements offerts au personnel d'agence. Il gère une boîte courriel et répond aux questions des employés et gestionnaires quant à leur horaire de travail. Pour effectuer ces tâches, il utilise un ordinateur ainsi que l'Internet.

[10] Fin septembre 2021, il est arrêté et incarcéré. Il est mis en accusation pour diverses infractions à caractères sexuels sur des personnes mineures. Son père, qui est également à l'emploi du CIUSSS avise alors l'employeur de l'absence de son fils en mentionnant d'abord un empêchement majeur de nature confidentielle, pour ensuite alléguer une usurpation d'identité.

[11] Le 1^{er} octobre 2021, l'employeur suspend M. Edmond pour fins d'enquête.

[12] Alors qu'il est incarcéré, le quotidien *La Presse* publie, le 2 novembre 2021, un article intitulé « *Les victimes d'un proxénète présumé recherchées* », accompagné d'une photo en gros plan du salarié³. Cette parution sème un tel émoi chez ses collègues de travail, que l'employeur doit faire appel à un psychologue du CIUSSS.

[13] Le 9 novembre 2021, la Cour impose à la mise en liberté de M. Edmond de très nombreuses conditions⁴. Parmi celles-ci, les exigences suivantes sont d'intérêt pour son emploi et ont fait l'objet de représentations par les parties:

- (1) Obligation d'être à l'adresse mentionnée entre 22 h 00 et 6 h 00 le lendemain matin;
- (2) Obligation de respecter un rayon de 500 mètres de leurs résidences, de leurs lieux de travail et de scolarité;
- (3) Interdiction de posséder tout appareil qui est en mesure d'accéder à internet ou à des réseaux sociaux sauf en conformité avec les autres conditions;
- (4) Interdiction de posséder tout appareil qui est en mesure d'accéder à des images ou des vidéos, sauf en conformité avec les autres conditions;
- (5) Interdiction d'accéder à internet, sauf pour les fins d'études et de travail et sous la supervision directe d'une personne adulte au fait des présentes accusations;
- (6) Interdiction d'accéder à tout réseau social;
- (7) Obligation d'informer votre employeur de vos conditions de mise en liberté.

(Ma numérotation)

³ La Presse, 2 novembre 2021, [Lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-11-02/crimes-sexuels/les-victimes-d-un-proxenetee-presume-recherchees.php](https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-11-02/crimes-sexuels/les-victimes-d-un-proxenetee-presume-recherchees.php).

⁴ Ordonnance de mise en liberté, précitée note 1.

[14] Le 25 novembre 2021, M. Edmond rencontre l'employeur, en compagnie de ses représentants syndicaux, afin de donner sa version des faits.

[15] Plusieurs mois plus tard, le 10 mars 2022, le salarié est congédié.

[16] Au moment de rendre la présente décision, M. Edmond est toujours en attente de son procès concernant les 13 chefs d'accusation qui pèsent contre lui. Il bénéficie de la présomption d'innocence.

L'ANALYSE

Les questions en litige

[17] Outre la question principale en litige à laquelle je dois répondre, soit celle de savoir si l'employeur pouvait mettre fin à l'emploi de M. Edmond pour les motifs allégués, je dois d'abord disposer des moyens préliminaires et objections à la preuve qui ont été soulevés lors de l'instruction.

Les moyens préliminaires et objections à la preuve

Le délai d'imposition de la sanction

[18] Le syndicat plaide que le volet disciplinaire du congédiement de M. Edmond ne respecte pas le délai d'imposition prévu à l'article 4.10 de la convention collective nationale. Ce délai étant de rigueur, il me demande à annuler le congédiement sur cette base.

[19] À l'encontre de ces arguments, l'employeur soutient que le congédiement résulte d'une mesure purement administrative et que le délai applicable est celui de l'article 4.13 de la convention collective. Il ajoute que cette disposition n'est pas enfreinte. Subsidièrement, l'employeur considère que si la mesure est qualifiée de disciplinaire, le délai constitue une pure question de forme qui ne doit pas engendrer l'annulation de la mesure.

[20] Pour disposer de ce premier moyen préliminaire, il importe de qualifier la mesure imposée afin de déterminer quelles sont les dispositions applicables de la convention.

Les principes de droit applicables

[21] Pour distinguer une mesure disciplinaire d'une mesure non disciplinaire de longue date, les arbitres considèrent le caractère volontaire ou non des gestes reprochés. La Cour d'appel a par ailleurs confirmé cette notion dans l'affaire *Brasserie Molson O'keefe*⁵.

[22] La mesure disciplinaire ayant pour objectif d'amener un salarié à corriger son comportement fautif, elle sera une réponse appropriée en présence d'actes volontaires.

⁵ *Syndicat des employés de Molson et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (Teamsters) c. Brasserie Molson O'keefe*, J.E. 98-940 (CA).

À l'inverse, lorsque la situation est totalement hors du contrôle de l'employé, comme c'est le cas par exemple de l'absentéisme excessif lié à la maladie, la mesure sera qualifiée de non disciplinaire ou administrative⁶.

[23] La qualification de cette mesure est la prérogative de l'arbitre et ce dernier n'est pas lié par celle que lui propose l'employeur. Comme l'expliquent les auteurs Morin et Blouin :

IX.45 – (...) Il appartient à l'arbitre de grief de définir d'autorité la véritable nature juridique de la décision de l'employeur soumise à son contrôle, et ce, au-delà des termes que ce dernier a utilisés et de décider si les faits donnaient véritablement prise à une mesure disciplinaire ou non.⁷

(Référence omise)

[24] L'exercice ne relève pas toujours de l'évidence. Il faut bien analyser l'ensemble de la preuve comme l'indiquent les auteurs Bernier, Blanchet et Granosik :

1.009. La distinction entre une mesure disciplinaire et non disciplinaire n'est pas toujours aisée à faire. Les tribunaux d'arbitrage doivent se garder de qualifier trop rapidement la mesure, notamment avant d'avoir entendu toute la preuve.

1.010. Certains arbitres, aux prises avec des difficultés à qualifier la mesure de l'employeur, optent pour un statut hybride en la traitant de mixte, c'est-à-dire mi-disciplinaire, mi-administrative. C'est souvent le cas des mesures imposées par l'employeur concernant l'incompétence mais aussi dans certains cas d'absentéisme. Les tenants de l'approche disciplinaire, ou à tout le moins mixte, dans les cas d'incompétence ou d'absentéisme d'un salarié, se réfèrent aux causes du comportement du salarié et lorsque celles-ci ne sont pas hors de son contrôle, ils refusent de conclure au caractère non disciplinaire de la mesure. D'Aoust, Leclerc et Trudeau ont appliqué ce raisonnement dans le cas d'absentéisme chronique et même s'ils concluent au caractère non disciplinaire des mesures prises par l'employeur dans ce cas-là, ils recommandent l'utilisation de mesures disciplinaires si la cause de l'absence du salarié peut être contrôlée.⁸

⁶ Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz, Séguin, Éric, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, mis à jour, par. 1.005. Ces auteurs réfèrent également à la monographie des auteurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau, « *Les mesures disciplinaires étude jurisprudentielle et doctrinale* », 1982, Montréal, École des relations industrielles.

⁷ Fernand Morin et Rodrigue Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais.

⁸ Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz, Séguin, Éric, précitée note 6.

[25] C'est donc au cœur de la preuve que se retrouvent les éléments me permettant de qualifier cette mesure. Quels sont-ils ici ?

Application du droit au moyen préliminaire

[26] Dans la lettre de congédiement (cinq pages), l'employeur explique en détail les motifs de sa décision et reproche différents éléments au salarié.

[27] Parmi ceux-ci se retrouvent les commentaires imprécis ou inexacts prononcés par M. Edmond lors de la rencontre en novembre. En référence aux explications fournies par le père du salarié, il lui est aussi reproché de ne pas avoir dévoilé le réel motif de son absence. L'employeur invoque également un bris du lien de confiance. Ce sont là les motifs d'ordre disciplinaire à l'encontre du salarié.

[28] Il ressort cependant de la preuve et de l'argumentation des parties que le motif principal du congédiement émane de l'impossibilité pour M. Edmond d'effectuer son travail, tout en respectant l'ordonnance de mise en liberté. Les autres causes de reproches sont accessoires au présent débat.

[29] En arbitrage, l'incarcération et l'indisponibilité en découlant peuvent donner lieu à des mesures non disciplinaires. Je considère que le même raisonnement s'applique à l'incapacité de se conformer aux conditions de mise en liberté⁹.

[30] À cette étape des procédures judiciaires, rappelons que M. Edmond est mis en accusation sans faire l'objet d'aucune condamnation. Dans ces circonstances, je ne peux présumer que le salarié a eu un comportement fautif. Les conditions imposées par la Cour, bien que le salarié y consente, ne résultent pas d'un geste volontaire.

[31] Ainsi, après analyse, je conclus que la mesure imposée est mixte, avec une forte dominante administrative.

[32] Afin de déterminer quels sont les délais applicables, voyons quelles sont les dispositions pertinentes de la convention collective.

[33] Les parties ont convenu de règles différentes selon le type de mesure imposée:

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la seizième (16e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

⁹ *Groupe TVA inc. c. Syndicat des employés de TVA (SCFP, section locale 687)*, DTE 2013T-767, (J-P Lussier).

4.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. L'employeur transmet au syndicat une copie de ces avis dans le même délai. Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

(...)

4.13 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

(Mes soulignements)

[34] À première vue, le titre « *congédiement à l'arbitrage* » ne spécifie pas le type de mesure auquel les parties font référence. Toutefois, le libellé de l'article 4.10 permet de constater que les parties réfèrent à des mesures disciplinaires. Quant à l'article 4.13, il réfère à n'en point douter aux mesures non disciplinaires.

[35] Appelée à interpréter une clause très similaire à l'article 4.10 de la présente convention collective, la Cour d'appel dans l'arrêt *Pavillon du Parc*¹⁰ déclare qu'il s'agit d'un « *délai à l'intérieur duquel l'employeur doit agir une fois qu'il est en possession de tous les faits pertinents, mais non pas un délai pour faire enquête* ».

[36] En d'autres termes, il ne faut pas confondre le délai pour communiquer la mesure choisie avec celui dont l'employeur dispose pour faire enquête. Étant entendu que celle-ci doit être diligente et tenir compte des circonstances particulières de chaque affaire¹¹.

[37] En l'instance, une fois mis au fait des motifs d'arrestation de M. Edmond, l'employeur craint que des infractions criminelles de même nature n'aient été commises sur les lieux du travail ou encore avec l'équipement informatique du CIUSSS. Il demande donc aux employés du service informatique de relever tous les sites consultés par M. Edmond.

¹⁰ *Syndicat des employées et employés du C.E.V. d'Aylmer c. Pavillon du Parc*, D.T.E. 99T-1092 (CA).

¹¹ *Syndicat des travailleurs et travailleuses du CHU de Québec (CSN) c. Centre hospitalier universitaire de Québec*, D.T.E. 2013T-858, (J-L Dubé).

[38] La preuve révèle que, pour différents motifs, cet exercice a été long et, somme toute, imparfait.

[39] Suivant ce qui est révélé en audience, un changement d'équipement informatique utilisé par M. Edmond n'a pas permis de faire la vérification demandée. L'un des dirigeants syndicaux confirme que, selon ce que l'une des gestionnaires lui confie, ce n'est que la semaine précédant le congédiement qu'elle reçoit la réponse définitive du service informatique.

[40] De plus, à cette époque, la cinquième vague de Covid-19 touchait durement le système de santé, ce qui a eu des conséquences quant à la disponibilité du personnel de gestion.

[41] Enfin, l'employeur explique aussi qu'il voulait faire des vérifications avec le contentieux avant d'imposer la rupture du lien d'emploi.

[42] Comme le rappelle la Cour d'appel dans l'arrêt *Pavillon du Parc* :

Le congédiement d'un salarié est un acte très important qui peut avoir des conséquences considérables tant pour le salarié que pour l'employeur, et, en conséquence, cet acte ne peut pas être posé à la légère à partir de simples allégations; (...) ¹²

[43] Je ne saurais reprocher ici à l'employeur d'avoir entrepris une enquête minutieuse et d'avoir pris conseil, avant d'imposer au salarié un congédiement. D'autant que la présente affaire comportait un certain niveau de complexité.

[44] Parallèlement à tout cela, je souligne que le syndicat était tout à fait justifié de s'interroger quant au long délai d'imposition de la mesure. La lettre de congédiement ne contient aucun élément nouveau depuis la rencontre en novembre permettant, a priori, d'expliquer ce délai.

[45] Toutefois, pour juger du délai d'imposition de la sanction, il faut aussi tenir compte de ce qui n'est pas retenu contre le salarié. C'est ainsi que les investigations informatiques expliquent en grande partie le long délai, bien que non mentionnées à la lettre de congédiement.

[46] Tous ces éléments considérés, j'estime que l'employeur a procédé au congédiement de M. Edmond, une fois les faits pertinents connus, dans le délai prévu à la convention collective pour imposer une mesure disciplinaire.

[47] En ce qui concerne le volet administratif, les délais ne sont pas en litige.

[48] Je rejette donc le moyen préliminaire du syndicat.

L'objection à la preuve postérieure

[49] M'invitant à qualifier le congédiement de déraisonnable, le syndicat souhaite faire la preuve de la modification de l'ordonnance de mise en liberté survenue de façon

¹² *Pavillon du Parc*, précitée note 10, p. 5.

postérieure au congédiement, ainsi que les démarches faites par le salarié avec son nouvel employeur pour adapter ses conditions de mise en liberté à son nouvel emploi.

[50] L'employeur s'objecte à la mise en preuve de ces éléments, puisqu'ils sont postérieurs au congédiement de M. Edmond.

Les principes de droit applicables

[51] Il existe un principe bien connu en arbitrage de grief selon lequel « *seuls les faits antérieurs sont admissibles en preuve* »¹³.

[52] Partant de cet énoncé, les faits survenus après le grief ou après la mesure imposée ne sont en principe pas pertinents, puisqu'ils ne permettent pas de déterminer si la mesure est juste et raisonnable au moment où elle est prise¹⁴.

[53] Comme le souligne avec justesse l'arbitre Jean-Yves Brière, la Cour suprême a réitéré à plusieurs reprises que la décision de l'employeur doit être analysée au « *moment où elle a été prise* »¹⁵. C'est à n'en point douter un principe établi.

[54] La rationalité de cette règle est expliquée par les auteurs Mancini, Poirier et Lalande en ces termes:

4.18 En ce sens, la jurisprudence établit clairement que les décideurs appelés à se prononcer sur le bien-fondé d'un congédiement doivent se placer là où était l'employeur au moment où il a pris sa décision. Comme le mentionnait la Cour d'appel dans la décision Société canadienne des postes, accepter ce type de preuve lorsque les critères ci-haut décrits ne sont pas remplis mènerait à un résultat absurde et aurait pour conséquence « *d'obliger l'employeur à un processus continu, et indéfini, de réévaluation de l'employé congédié en fonction de faits postérieurs au congédiement, alors que ces faits n'existaient pas et étaient inconnus de lui au moment du congédiement.* »¹⁶

[55] En dépit de ce principe, la preuve postérieure sera pertinente et admissible en certaines circonstances.

¹³ Morin, Fernand et Blouin, Rodrigue, précitée note 7, par. VII-26.

¹⁴ Verschelden, Louise, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1994, p. 185.

¹⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal (CSN) c. Centre intégré universitaire de services de santé et de services sociaux du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal*, 2020 CanLII 93628 (QC SAT) (J-Y Brière). Dans cette affaire, l'arbitre réfère aux arrêts suivants : *Compagnie Minière Québec-Cartier c. Québec*, [1995] 2 R.C.S. 1095; *Conseil de l'éducation de la cité de Toronto c. Fédération des enseignant(e)s des écoles secondaires de l'Ontario, district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487; *Farber c. Compagnie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846; *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161.

¹⁶ Mancini, Marc, Poirier, Frédéric, Lalande, Stéphanie, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs, Les aspects juridiques*, 2^e ed., Wilson & Lafleur inc.

[56] Dans l'arrêt de principe *Compagnie minière Québec Cartier*, la Cour suprême, sous la plume de la juge L'Heureux-Dubé, énonce ce qui suit :

[13] Ceci m'amène à la question que j'ai soulevée plus tôt quant à savoir si un arbitre peut prendre en considération la preuve d'événements subséquents lorsqu'il statue sur un grief relatif au congédiement d'un employé par la compagnie. À mon avis, un arbitre peut se fonder sur une telle preuve, mais seulement lorsqu'elle est pertinente relativement à la question dont il est saisi. En d'autres termes, une telle preuve ne sera admissible que si elle aide à clarifier si le congédiement en question était raisonnable et approprié au moment où il a été ordonné. Par conséquent, dès qu'un arbitre conclut que la décision de la compagnie de congédier un employé était justifiée au moment où elle a été prise, il ne peut plus annuler le congédiement pour le seul motif que des événements subséquents rendent, à son avis, cette annulation juste et équitable. Dans ces circonstances, un arbitre excéderait sa compétence s'il se fondait sur une preuve d'événements subséquents pour annuler le congédiement. (...) ¹⁷

(Mes soulignements)

[57] L'inadmissibilité d'une preuve postérieure a fait l'objet de multiples débats en arbitrage de grief ainsi que devant les tribunaux supérieurs. Après avoir analysé la jurisprudence pertinente, les auteurs Blouin et Morin relèvent que la preuve postérieure est pertinente et admissible dans les situations exceptionnelles suivantes :

- Elle permet de comprendre la situation au moment où le litige est né;
- Il existe un rapport de cause à effet;
- Il s'agit de faits interreliés dans un continuum;
- Elle comporte des faits complémentaires et intimement liés aux faits initiaux qui permettent de préciser la situation réelle que connaissaient les parties au moment du grief.¹⁸

[58] Qu'en est-il dans la présente affaire ?

L'application du droit à la preuve postérieure

[59] Dans les présentes circonstances et pour les motifs qui suivent, j'estime que cette preuve n'est pas pertinente.

[60] Tout d'abord, la preuve révèle qu'avant le congédiement, l'employeur savait que l'ordonnance de mise en liberté de M. Edmond, qu'il a reçue le 16 novembre 2021 par courriel par ce dernier, pouvait être modifiée. Celle-ci le mentionne en toutes lettres :

¹⁷ *Cie minière Québec Cartier*, précitée note 15.

¹⁸ Morin, Fernand et Blouin, Rodrigue, précitée note 7, par. VII-26.

Modification

Les conditions de la présente ordonnance de mise en liberté peuvent être modifiées si vous, le poursuivant et vos cautions, le cas échéant, y consentez par écrit. De plus, vous ou le poursuivant pouvez demander à un juge l'annulation ou la modification d'une condition de la présente ordonnance de mise en liberté.

[61] En tout respect, c'est un point de droit que je ne peux ignorer ni l'employeur par ailleurs.

[62] Au surplus, la possibilité de faire modifier l'ordonnance de mise en liberté a fait l'objet de discussions entre les parties lors de la rencontre en novembre. À cet égard, je donne préséance aux témoins de la partie syndicale qui sont catégoriques et précis sur ce point, comparativement aux souvenirs vagues des témoins de l'employeur.

[63] J'estime donc que l'employeur a congédié M. Edmond tout en étant pleinement conscient de cette possibilité. En tout respect pour la partie syndicale, permettre cette preuve n'apporterait aucun éclairage supplémentaire me permettant de disposer de la justesse du congédiement du salarié.

[64] Pour toutes ces raisons, je considère que cette preuve n'est pas pertinente ni admissible. J'écarte donc la preuve testimoniale et matérielle la concernant.

La justesse du congédiement

[65] De l'avis de l'employeur, le congédiement était totalement justifié puisque M. Edmond ne peut effectuer son travail tout en respectant ces conditions de mise en liberté. Il ajoute que le CIUSSS n'a ni les ressources humaines permettant une telle supervision ni un environnement de travail adapté aux conditions imposées par la Cour. L'employeur plaide qu'il n'a pas d'obligation d'accommodement dans ces circonstances.

[66] Pour le syndicat et suivant ce que le salarié affirme, il est possible pour M. Edmond d'effectuer son travail tout en respectant les conditions imposées. À l'aide de certains outils technologiques (installation d'un bavard, encadrer les sessions de l'employé), l'employeur pouvait surveiller l'employé adéquatement.

[67] Dans un deuxième temps, le syndicat considère que M. Edmond bénéficie de la protection de l'article 18.2 de la *Charte* et que son emploi est sans lien avec les accusations portées contre lui. Bien qu'il ne nie pas le caractère très grave des infractions qui sont reprochées au salarié, la partie syndicale soutient que les tâches d'agent administratif à la liste de rappel n'impliquent pas la clientèle jeunesse. Elles se limitent à la gestion des horaires des collègues et des employés d'agence.

[68] Enfin, le syndicat insiste sur le fait que M. Edmond pouvait faire modifier l'ordonnance de mise en liberté afin de poursuivre son emploi. Il souligne que l'employeur ne lui a jamais annoncé si des conditions prononcées par la Cour étaient problématiques, avant le congédiement. Sans le soutenir en ces mots, il m'invite à conclure que l'employeur n'a pas agi de bonne foi.

Les principes de droit applicables

[69] La *Charte* prohibe certains comportements à l'endroit d'une personne déclarée coupable d'une infraction criminelle ou pénale :

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.¹⁹

[70] La Cour suprême dans l'arrêt de principe *Maskteel* énonce les objectifs de cette disposition ainsi que les limites de cette protection :

[21] La protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires n'est pas d'application générale. D'abord, à la différence des motifs énumérés à l'art. 10, elle ne s'applique qu'en matière d'emploi : « Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi... ». Ensuite, elle ne vise que les cas où les antécédents judiciaires constituent le seul motif à l'appui de la décision ou de la mesure imposée : « ... du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle ... ». Enfin, elle se distingue en ce que la justification de l'employeur est circonscrite par le texte : «...si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon ». Si la personne a obtenu un pardon pour l'infraction commise, qu'il y ait ou non un lien entre celle-ci et l'emploi, la protection est absolue. De plus, s'il n'y a pas de lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi, la protection est également complète.

[22] Comme l'a noté le juge Gonthier dans l'arrêt *Therrien*, précité, par. 145, l'art. 18.2 est une disposition à circuit fermé. Elle énonce à la fois le droit de l'employé à la protection contre tout traitement défavorable dû à sa déclaration de culpabilité (« le droit ») et l'absence de protection s'il y a un lien entre l'infraction et l'emploi et que l'employé n'a pas obtenu un pardon (« la justification »). L'article 18.2 contient son propre régime de justification et, partant, échappe à l'application de l'art. 20 de la *Charte québécoise* (*Therrien*, précité, par. 145).²⁰

(Mes soulignements)

[71] Comme l'avait préalablement décidé le *Tribunal des droits de la personne*, l'article 18.2 de la *Charte* ne protège pas le salarié à toutes les étapes des procédures :

¹⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, précitée note 2.

²⁰ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 RCS 228.

(...) la règle protège uniquement les personnes ayant été "déclarées coupables" d'une infraction pénale ou criminelle. Cette protection limitative exclut l'employé accusé, l'employé accusé mais pas encore condamné, l'employé qui plaide non coupable, qui est en attente de son procès, ou d'une décision finale du juge, qui risque d'être "déclaré coupable", mais qui ne l'a pas encore été, de même que l'employé injustement ou erronément accusé.²¹

(Mes soulignements)

[72] Il convient également d'insister sur le fait que la protection de l'article 18.2 de la *Charte* n'est possible que lorsque la condamnation est l'unique motif de la mesure contestée. Comme l'explique la Cour suprême dans *Maksteel* :

[31] Il importe donc de noter que la protection ne vaut que pour les cas où la mesure prise par l'employeur est liée au seul fait que la personne a des antécédents judiciaires. Ainsi, la protection n'est d'aucune utilité si l'employé subit une mesure de représailles en raison d'une indiscipline ou s'il est mis à pied pour des raisons administratives²².

(Mes soulignements)

[73] En ce qui concerne l'obligation d'accommodement de l'employeur, il existe une différence importante entre les mécanismes de protection offerts par les articles 10 et 18.2 de la *Charte*.

[74] Comme l'explique la Cour suprême dans *Masktee*²³, l'article 10 protège les salariés contre la discrimination pour les motifs y étant énoncés, alors que l'article 18.2 protège un salarié contre les stigmates sociaux injustifiés découlant d'une condamnation antérieure.

[75] Ainsi, pour qu'une obligation d'accommodement prenne naissance, il faut être en présence d'une distinction prohibée pour un motif énuméré à l'article 10 de la *Charte*²⁴.

[76] Pour reprendre ce qu'énonce l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Groupe TVA*, une telle obligation n'existe pas lorsqu'un salarié n'est pas en mesure d'effectuer son travail en raison d'une ordonnance de la cour, puisqu'il n'est pas discriminé « *en raison d'un handicap ou d'une caractéristique protégée par la Charte. Il l'est en vertu d'une ordonnance de la Cour. Et il n'y a aucune obligation d'accommodement dans une semblable éventualité.* »²⁵.

[77] Plus récemment et abondant dans le même sens, l'arbitre André G. Lavoie ajoute que c'est par l'effet de son engagement à respecter des conditions qu'il « *n'est plus en*

²¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (St-Jacques) c. Phil Larochelle Équipement inc.*, D.T.E. 98T-1114 (T.D.P.Q.) (Juge M. Sheenan).

²² *Maksteel*, précitée note 20, par. 31.

²³ *Maksteel*, précitée note 20, par. 26.

²⁴ Article 10 de la *Charte*, précitée note 2.

²⁵ *Groupe TVA*, précitée note 9.

mesure de s'acquitter de son obligation de fournir sa prestation de travail et non par la décision de l'employeur. Partant de là, difficile de prétendre que de cette situation naît une obligation d'accommodement pour l'employeur »²⁶.

L'application du droit au congédiement

[78] Suivant les principes de droit exposés précédemment, lorsque M. Edmond est congédié, il n'est pas condamné. Il est mis en accusation.

[79] Même en interprétant de façon large et libérale cette disposition de la *Charte*, le seul fait d'être mis en accusation ne lui permet pas de bénéficier de cette protection. Une « *déclaration de culpabilité* » est requise. La présomption d'innocence dont il bénéficie fait en principe obstacle aux stigmates associés à une condamnation. Conséquemment, la protection de l'article 18.2 de la *Charte* ne peut être invoquée.

[80] De surcroît, M. Edmond n'a pas invoqué un motif de discrimination en fonction de l'article 10 de la *Charte*. Il ne peut ainsi requérir un accommodement.

[81] La convention collective ne contient aucune disposition contraignant l'employeur à accommoder le salarié en pareilles circonstances.

[82] Parmi les nombreuses conditions imposées par la Cour, le réel obstacle au maintien en emploi de M. Edmond concerne l'utilisation d'Internet sous supervision directe.

[83] La preuve démontre, sans l'ombre d'un doute, que M. Edmond doit utiliser Internet pour effectuer son travail. Afin de combler les besoins de remplacement du personnel, ce dernier l'utilise pour consulter notamment la boîte SAPA, faire rouler les logiciels Logibec et Pige, recevoir et répondre à des courriels. Selon ce que sa gestionnaire explique, ces éléments sont ouverts en permanence sur son ordinateur.

[84] De même, je retiens de la description faite en audience de son environnement de travail que la « *supervision directe* »²⁷ n'est pas possible. M. Edmond partage avec plusieurs collègues un grand espace à aire ouverte dont les postes de travail sont séparés par des paravents et des classeurs. Les quelques bureaux fermés disponibles sont occupés par des cadres.

[85] La chef de service de la liste de rappel, qui est la supérieure de M. Edmond, dispose d'un de ces bureaux, à l'autre bout de la salle et du poste de travail assigné à M. Edmond. Elle dirige une équipe d'une vingtaine de personnes. Bien qu'elle circule à quelques occasions dans les rangées, il ne lui est pas possible de superviser M. Edmond et de s'assurer de l'utilisation appropriée de son ordinateur. D'autant qu'elle n'est pas toujours sur place.

²⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs en santé et services sociaux (CSN) c. Centre intégré en santé et services sociaux des Laurentides*, 2020 QCTA 531, par. 42, (A. G. Lavoie).

²⁷ Termes employés dans l'*ordonnance de mise en liberté*, précitée note 1.

[86] J'ajoute que cette supervision directe ne pourrait davantage être accomplie même si M. Edmond occupait le bureau le plus près de celui de sa chef de service.

[87] Au surplus, le directeur des ressources informationnelles du CIUSSS témoigne qu'il n'a pas les ressources pour effectuer une surveillance informatique du poste de travail de M. Edmond.

[88] Il explique également que restreindre les accès du salarié, comme le suggère la partie syndicale, n'est pas à toute épreuve puisque des logiciels de contournement ainsi que des plateformes de relais peuvent y faire obstacle.

[89] Enfin, il ajoute que le wifi public du CIUSSS pourrait également être utilisé sans que l'employé n'utilise l'ordinateur fourni par l'employeur; ce qui rendrait illusoire toute surveillance informatique.

[90] Le syndicat m'invite à la vigilance contre une interprétation trop restrictive des conditions de mise en liberté qui équivaldrait à annihiler toutes les chances de maintien en emploi du salarié. En tout respect, il ne s'agit pas ici d'interpréter ces conditions, mais plutôt de s'assurer de leur application.

[91] Je retiens donc de la preuve que l'employeur n'a pas les ressources humaines et les technologiques pour assurer le respect des conditions de mise en liberté de M. Edmond. Autrement dit, il n'est pas possible pour le salarié « *d'accéder à internet pour les fins de son travail sous la supervision directe d'une personne adulte au fait des présentes accusations* »²⁸.

[92] Habilement, le syndicat plaide que, lors de la rencontre en novembre, il a spécifié à l'employeur que l'ordonnance de mise en liberté pouvait être modifiée. Il souligne que ce dernier ne l'a jamais avisé que des conditions prononcées par la Cour étaient problématiques, avant le congédiement. Pour la partie syndicale, l'employeur a placé le salarié dans une situation insoutenable dont les conséquences ne sauraient lui être opposables. En tout respect pour la partie syndicale, je ne peux souscrire à cette prétention.

[93] Malgré les différentes alternatives offertes par le syndicat afin de préserver l'emploi de M. Edmond, l'employeur n'avait aucune obligation d'y acquiescer. Ceci relevait de son entière discrétion. Pour les raisons qui lui sont propres, ce n'est pas le choix que ce dernier a fait ici et je ne peux l'y contraindre.

[94] S'il est vrai que l'employeur aurait pu manifester plus clairement et rapidement au syndicat et à M. Edmond que les conditions ordonnées par la Cour rendaient impossible le maintien en emploi, je ne peux assimiler cela à de la mauvaise foi.

²⁸ Ordonnance de mise en liberté, précitée note 1.

[95] L'arbitre Huguette April affirme avec justesse qu'une décision « *peut être erronée sans être abusive et déraisonnable pour autant* »²⁹. Comme le plaide le procureur de l'employeur, ce dernier n'est pas tenu à la perfection.

[96] À l'instar de plusieurs de mes collègues, je considère que mon intervention sera justifiée si l'employeur agit de façon excessive, dépassant ainsi la frontière du raisonnable³⁰.

[97] Une fois de plus, tout est affaire de circonstances.

[98] Dans la présente affaire, je ne considère pas que la décision de l'employeur de rompre le lien d'emploi de M. Edmond en raison de son impossibilité de respecter les conditions contenues à l'ordonnance de mise en liberté de ce dernier est abusive, discriminatoire, arbitraire ou déraisonnable.

[99] Tout d'abord, je retiens de la preuve que l'employeur n'a pas induit le syndicat en erreur. Selon les notes très détaillées du représentant syndical présent, l'employeur prend l'engagement lors de la rencontre en novembre : « *nous vous reviendrons avec les conclusions de l'enquête* ». Avec égard, j'estime que cela a été respecté.

[100] Rappelons qu'en novembre, l'employeur ne pouvait pas donner une réponse définitive sur le lien d'emploi de M. Edmond puisque l'enquête informatique n'avait pas encore débuté.

[101] Quant aux conséquences pour le salarié, je ne peux retenir que la perte d'emploi de M. Edmond découle de cette situation. Je m'explique.

[102] Lors de la rencontre en novembre, M. Edmond savait pertinemment qu'il devait faire modifier l'ordonnance pour effectuer son travail. Ce qui m'en convainc est notamment le fait que ce sujet est spécifiquement abordé. Si, comme il le prétend, le salarié pouvait « *facilement effectuer son travail* » tout en respectant ses conditions de mise en liberté, pourquoi offrir alors à l'employeur de les faire modifier ? Poser la question, c'est y répondre.

[103] De plus, c'est au salarié que revient l'obligation de fournir la prestation de travail attendue³¹. Conséquemment, M. Edmond devait s'assurer de pouvoir effectuer son travail, tout en respectant l'ordonnance de la Cour. Il n'avait pas à attendre la confirmation de l'employeur pour agir.

[104] La situation dans laquelle se retrouve M. Edmond résulte du fait qu'il a accepté des conditions de mise en liberté incompatibles avec son emploi. À cet égard, je souligne que le salarié était représenté par avocat dans le cadre des procédures criminelles.

²⁹ *Syndicat de l'enseignement de l'amiante (CSQ) c. Commission scolaire des Appalaches*, 2016 QCTA 168, (H. April).

³⁰ *Syndicat de l'enseignement de l'amiante (CSQ)*, précitée note 29, par. 236.

³¹ Article 2085, *Code civil du Québec*, chapitre CCQ-1991.

[105] Enfin, ne laissant rien au hasard, le syndicat plaide également qu'une contravention à l'ordonnance de mise en liberté entraîne uniquement des conséquences pour le salarié.

[106] S'il est juste d'affirmer que les plus graves conséquences sont celles subies par le salarié (incarcération), je ne saurais reprocher à l'employeur de prendre avec sérieux les engagements qu'elles comportent et ne pas laisser aveuglément le salarié enfreindre ses conditions.

[107] Nul besoin d'être une partie à un litige pour collaborer avec une ordonnance de la Cour.

[108] L'employeur, en tant qu'organisme public, ne peut ignorer l'ordonnance de mise en liberté qui vise l'un de ses salariés, dès lors qu'il est mis aux faits de celle-ci. Rappelons que parmi les conditions émises par la Cour, se retrouve l'obligation qu'il soit expressément informé de celle-ci et qu'il effectue une supervision directe de l'utilisation d'Internet.

[109] Comme l'indique la Cour d'appel dans l'arrêt *Brasserie Molson O'keefe*, en matière administrative, mon pouvoir d'intervention se résume à vérifier la légalité de la mesure imposée³².

[110] Dans une affaire citée par les parties, l'arbitre Gilles Laflamme résumait la situation en ces termes :

[66] La mesure administrative résulte de l'incompétence de la personne salariée ou de son incapacité à fournir sa prestation de travail. Dans un tel cas, s'il est mis fin à l'emploi de la personne salariée, l'arbitre a autorité pour vérifier la rigueur du processus suivi et si la décision de congédier revêt un caractère abusif, déraisonnable arbitraire ou discriminatoire. Si le processus a été suivi avec rigueur, que l'employeur n'a pas agi de mauvaise foi et que la décision de mettre fin à l'emploi n'est ni discriminatoire, ni abusive, arbitraire ou déraisonnable, l'arbitre ne peut substituer sa propre décision à celle de l'employeur.³³

(Mes soulignements)

[111] Tout ceci considéré, l'employeur n'a pas agi de façon abusive, de mauvaise foi ou de façon arbitraire en rompant définitivement le lien d'emploi de M. Edmond. De plus, je ne peux substituer une autre mesure à celle imposée.

CONCLUSION

[112] Malgré tous les efforts déployés par la partie syndicale pour me convaincre du bien-fondé du grief, je retiens de la preuve que les conditions de mise en liberté

³² *Brasserie Molson O'keefe*, précitée note 5.

³³ *Québec (Ministère de la Justice) c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (Karine Prince)*, 2016 QCTA 877, (G. Laflamme).

empêchaient M. Edmond d'effectuer son travail et que l'employeur n'avait pas d'obligation d'accommoder le salarié à cet égard.

[113] Quant aux reproches de nature disciplinaire, compte tenu de la conclusion à laquelle j'arrive sur le motif principal, il n'est pas nécessaire d'en discuter. Un seul motif légitime de terminaison d'emploi suffit.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le moyen préliminaire du syndicat fondé sur l'article 4.10 de la convention collective;

DÉCLARE inadmissible la preuve postérieure au congédiement de M. Edmond;

REJETTE le grief 2022-078-i.

**Me Louise-Hélène Guimond, Arbitre
Membre du Barreau du Québec**

Pour le syndicat : M. José Carufel, SCFP

Pour l'employeur : Me Sylvain Lallier, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Dates d'audience : 30 août, 7 septembre, 29 et 30 novembre 2023