

TABLE DES MATIÈRES

VOLUME I

AVANT-PROPOS	V
LES AUTEURS	VII
RÉFÉRENCES UTILES.....	XXXIX
LISTE DES ABRÉVIATIONS	XLI

PARTIE I

LES PRINCIPES

Chapitre 1

Les distinctions entre les mesures disciplinaires et les mesures non disciplinaires

A. La qualification des manquements	I / 1-3
B. La compétence du tribunal d'arbitrage.	I / 1-7
C. Les pouvoirs du tribunal d'arbitrage	I / 1-10
a) Les pouvoirs en matière disciplinaire	I / 1-10
b) La sanction prévue à la convention collective	I / 1-13
c) L'entente individuelle	I / 1-17
d) Les pouvoirs en matière non disciplinaire.	I / 1-21

Chapitre 2

Les différentes mesures disciplinaires et non disciplinaires

A. L'avis.	I / 2-1
a) L'avis non disciplinaire	I / 2-2

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

b) L'avis disciplinaireI / 2-3
B. La suspensionI / 2-5
a) La suspension disciplinaireI / 2-6
b) La suspension pour enquêteI / 2-7
c) La suspension non disciplinaire.I / 2-12
C. La rétrogradation.I / 2-14
D. La coupure de salaireI / 2-18
E. La perte d'anciennetéI / 2-22
F. Le congédiementI / 2-34
a) Les principesI / 2-34
b) Le congédiement disciplinaireI / 2-36
c) Le congédiement non disciplinaireI / 2-40
d) Le congédiement pendant la période d'essai.I / 2-41

Chapitre 3

Les principes entourant l'imposition d'une mesure

A. Les règles d'équité en matière de mesures disciplinaires.I / 3-1
a) La progression des sanctions.I / 3-1
b) La prohibition de la double sanctionI / 3-9
c) L'équité procéduraleI / 3-16
d) La discriminationI / 3-19
B. Les obligations issues de la convention collective.I / 3-23
a) Le délai d'imposition d'une mesureI / 3-23
b) L'avisI / 3-33
(i) Le délaiI / 3-33
(ii) Le contenu.I / 3-35
c) L'implication du syndicatI / 3-42
d) La rencontre préalable à une sanction avec un salarié.I / 3-46
C. Le choix d'une mesure disciplinaireI / 3-47
a) L'incident culminantI / 3-48

TABLE DES MATIÈRES

b)	Les facteurs influant sur la sévérité de la sanction	I / 3-51
(i)	Les facteurs aggravants	I / 3-53
(ii)	Les facteurs atténuants	I / 3-59
D.	Les principes entourant l'imposition d'une mesure non disciplinaire	I / 3-67

PARTIE II
LES MESURES DISCIPLINAIRES

Chapitre 1

Les absences

A.	Les obligations des parties	II / 1-3
B.	Les absences-maladie	II / 1-5
a)	Les certificats médicaux	II / 1-5
b)	Les absences-maladie	II / 1-11
C.	Les absences non autorisées sans avis	II / 1-14
a)	Les motifs religieux	II / 1-16
b)	Les vacances	II / 1-17
c)	Les congés	II / 1-20
d)	Les libérations syndicales	II / 1-24
e)	L'abandon de poste	II / 1-25
f)	Les motifs personnels et familiaux	II / 1-30
D.	Le refus du salarié de réintégrer son poste	II / 1-35
E.	Dormir au travail	II / 1-39
a)	La nature des fonctions	II / 1-40
❖	Gardien de sécurité et surveillant de nuit	II / 1-40
❖	Personnel infirmier	II / 1-41
b)	La sévérité de la sanction	II / 1-42
❖	Les réprimandes	II / 1-42
❖	Les suspensions	II / 1-43

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

❖ Les congédiements	II / 1-47
F. Les retards	II / 1-48
a) La sévérité de la sanction	II / 1-51
❖ Les avertissements écrits	II / 1-51
❖ Les suspensions	II / 1-51
❖ Les congédiements	II / 1-53
G. Les ententes de réintégration	II / 1-56

Chapitre 2

L'insubordination

A. Le refus d'obéir en général – le principe « obéir maintenant, se plaindre ensuite »	II / 2-1
a) Les ordres contraires à la loi ou à la convention collective	II / 2-4
❖ Griefs accueillis	II / 2-4
❖ Griefs rejetés	II / 2-7
b) Les ordres provoquant un danger	II / 2-8
c) Les ordres équivoques	II / 2-10
d) Les ordres provenant d'un supérieur	II / 2-12
e) Les ordres déraisonnables	II / 2-13
f) Le refus	II / 2-15
B. Le refus de se soumettre à un examen médical	II / 2-17
C. Le droit de refus	II / 2-22
D. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires	II / 2-26
E. L'attitude générale au travail	II / 2-30
❖ Les avis disciplinaires	II / 2-30
❖ Les suspensions	II / 2-32
❖ Les suspensions substituées aux congédiements	II / 2-38
❖ Les congédiements	II / 2-40

TABLE DES MATIÈRES

F.	L'attitude envers ses supérieurs	II / 2-48
❖	Les avis disciplinaires	II / 2-49
❖	Les suspensions	II / 2-50
❖	Les suspensions substituées aux congédiements	II / 2-56
❖	Les congédiements	II / 2-58
G.	Le refus d'exécuter un travail	II / 2-60
❖	Les avis disciplinaires	II / 2-62
❖	Les suspensions	II / 2-64
❖	Les suspensions substituées aux congédiements	II / 2-76
❖	Les congédiements	II / 2-78
H.	La rencontre avec les représentants de l'employeur	II / 2-82
❖	Les avis disciplinaires	II / 2-83
❖	Les suspensions	II / 2-84
I.	L'évaluation de rendement.	II / 2-86

Chapitre 3

Le règlement d'entreprise

A.	Les critères de validité d'un règlement	II / 3-1
a)	Non contraire à la convention collective	II / 3-2
❖	Le règlement non contraire à la convention collective	II / 3-2
❖	Le règlement contraire à la convention collective.	II / 3-5
b)	Clair et non équivoque	II / 3-7
c)	Non déraisonnable	II / 3-8
❖	Le règlement raisonnable	II / 3-8
❖	Le règlement déraisonnable	II / 3-11
d)	Connaissance du règlement	II / 3-14
e)	Connaissance des conséquences d'une violation	II / 3-15
f)	Application uniforme	II / 3-16

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

B.	Les manquements à un règlement d'entreprise	II / 3-17
a)	L'absentéisme.	II / 3-17
b)	La consommation d'alcool et de drogues	II / 3-18
c)	L'éthique	II / 3-21
d)	La fouille et la surveillance	II / 3-32
e)	Les heures de travail	II / 3-35
	❖ Pendant les pauses	II / 3-36
f)	Le lieu de résidence.	II / 3-38
g)	La sécurité	II / 3-40
h)	L'utilisation des biens de l'employeur	II / 3-56
i)	L'utilisation d'Internet et du courriel	II / 3-59
j)	L'apparence personnelle	II / 3-66
	❖ À des fins d'hygiène.	II / 3-67
	❖ À des fins de sécurité	II / 3-67
	❖ Contact avec le public.	II / 3-68
k)	La tenue vestimentaire	II / 3-70
l)	L'hygiène	II / 3-75
	❖ Mesures sanitaires	II / 3-76
m)	Divers	II / 3-77

Chapitre 4

La négligence

A.	Les obligations des parties	II / 4-1
B.	La qualification des manquements	II / 4-3
C.	Le choix d'une mesure disciplinaire	II / 4-5
D.	L'imposition d'une mesure disciplinaire	II / 4-6
E.	Les circonstances particulières associées à la négligence	II / 4-11
a)	Les circonstances entourant l'acte reproché	II / 4-11
	(i) La nature du manquement.	II / 4-11

TABLE DES MATIÈRES

(ii) Les conséquences du manquement	II / 4-14
(iii) Les facteurs reliés à la prestation de travail	II / 4-17
b) Les circonstances entourant la relation d'emploi	II / 4-18
(i) La nature des fonctions exercées	II / 4-18
❖ Le transport routier.	II / 4-18
❖ Le transport en autobus	II / 4-24
❖ Le secteur de la santé et des services sociaux	II / 4-28
❖ La manipulation de sommes d'argent	II / 4-33
(ii) L'ancienneté	II / 4-35
c) Les circonstances reliées à la personne du salarié	II / 4-36
(i) Les aveux et regrets du salarié	II / 4-36
(ii) La situation personnelle et familiale du salarié	II / 4-37
(iii) Autres circonstances.	II / 4-38
d) Les circonstances entourant le milieu de travail	II / 4-38
F. Applications	II / 4-41
a) Commerce et livraison	II / 4-41
b) Entretien et alimentation	II / 4-43
c) Métiers	II / 4-45
d) Industrie	II / 4-49
e) Bureau	II / 4-52
f) Sécurité publique	II / 4-53
g) Éducation	II / 4-56

Chapitre 5

Les activités de pression

A. L'immunité syndicale.	II / 5-1
a) La non-reconnaissance du principe d'immunité absolue	II / 5-2
❖ Les libérations syndicales à temps plein	II / 5-2
❖ Les libérations syndicales à temps partiel	II / 5-3

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

b) Les paramètres encadrant la liberté d'action syndicale	II / 5-6
❖ Le président du syndicat	II / 5-6
❖ Le délégué syndical	II / 5-8
❖ Les suspensions	II / 5-8
❖ Les suspensions substituées aux congédiements	II / 5-10
❖ Les congédiements	II / 5-11
❖ Diverses autres mesures	II / 5-12
B. Les arrêts de travail illégaux	II / 5-13
a) L'incitation à un arrêt de travail illégal.	II / 5-13
b) La participation à un arrêt de travail illégal	II / 5-16
c) Les dommages-intérêts	II / 5-17
d) Le piquetage illégal	II / 5-20
e) Le lock-out illégal	II / 5-21
C. Autres moyens de pression	II / 5-21
a) Les ralentissements de travail	II / 5-21
b) Le refus d'effectuer des heures supplémentaires.	II / 5-23
c) Autres moyens de pression	II / 5-25
e) Les slogans, affiches et macarons	II / 5-28

Chapitre 6

**Les dommages à la propriété de l'employeur
et le vandalisme**

A. Les actes non intentionnels	II / 6-1
a) Les dommages	II / 6-3
b) Applications	II / 6-4
❖ Les accidents routiers.	II / 6-4
❖ La conduite d'un chariot élévateur	II / 6-8
❖ Les arrêts de production	II / 6-9
❖ Cas divers.	II / 6-10

TABLE DES MATIÈRES

B. Le vandalisme	II / 6-12
a) Le fardeau et la qualité de la preuve	II / 6-13
b) Applications	II / 6-15
❖ Période de négociation	II / 6-15
❖ Conflits de travail	II / 6-16
❖ Les méfaits sur un véhicule	II / 6-18
❖ Les méfaits sur la ligne de production	II / 6-19
❖ Les méfaits dans les aires de repos	II / 6-20
❖ Autres méfaits	II / 6-21
c) La réclamation de dommages par l'employeur	II / 6-26

Chapitre 7

Le langage injurieux et grossier

A. Le langage injurieux ou grossier à l'égard d'un supérieur	II / 7-2
a) La gravité du manquement	II / 7-2
❖ Les propos de nature raciste	II / 7-7
❖ Les propos de nature sexiste	II / 7-8
❖ Les incidents survenus en dehors des heures de travail	II / 7-8
b) Les moyens de défense.	II / 7-8
(i) Le niveau de langage utilisé dans l'entreprise.	II / 7-9
(ii) La défense de provocation.	II / 7-10
(iii) L'immunité syndicale.	II / 7-12
c) La sévérité de la sanction.	II / 7-16
❖ Les avis disciplinaires	II / 7-16
❖ Les suspensions	II / 7-16
❖ Les congédiements	II / 7-23
❖ Les suspensions	II / 7-26
B. Le langage injurieux ou grossier à l'endroit d'un collègue de travail.	II / 7-28
a) La gravité du manquement	II / 7-31

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

b) Les moyens de défense	II / 7-33
(i) La défense de provocation.	II / 7-33
(ii) Le caractère discriminatoire de la mesure.	II / 7-34
(iii) L'immunité syndicale.	II / 7-34
(iv) Son état de santé	II / 7-34
c) La sévérité de la sanction.	II / 7-35
❖ Les avis disciplinaires	II / 7-35
❖ Les suspensions	II / 7-36
❖ Les congédiements et les suspensions de longue durée	II / 7-39
C. Le langage injurieux ou grossier à l'endroit d'un tiers	II / 7-41
a) La gravité du manquement	II / 7-42
b) Les moyens de défense.	II / 7-44
c) La sévérité de la sanction.	II / 7-44
❖ Les avis disciplinaires	II / 7-44
❖ Les suspensions	II / 7-45
❖ Les congédiements	II / 7-47

Chapitre 8

La violence

A. Les obligations des parties	II / 8-1
B. La violence à l'égard d'un supérieur	II / 8-3
a) La brutalité envers un supérieur	II / 8-3
(i) Les circonstances particulières associées à la brutalité envers un supérieur	II / 8-6
❖ Les circonstances entourant la faute	II / 8-6
❖ La gravité du manquement.	II / 8-6
❖ La défense de provocation	II / 8-10
❖ Le partage de responsabilité	II / 8-13
❖ Le caractère impulsif ou spontané du geste	II / 8-13

TABLE DES MATIÈRES

❖ Les circonstances entourant la relation d'emploi	II / 8-13
❖ Les circonstances reliées à la personne du salarié	II / 8-14
❖ La possibilité de réhabilitation	II / 8-14
❖ L'état de santé du salarié.	II / 8-14
❖ Les problèmes d'intoxication du salarié	II / 8-16
❖ Les circonstances entourant le milieu de travail	II / 8-16
❖ L'existence d'une politique de tolérance zéro	II / 8-16
❖ L'exemplarité de la sanction	II / 8-17
❖ Le climat de travail	II / 8-18
❖ La discrimination dans la sanction	II / 8-18
❖ Le traitement équitable.	II / 8-19
(ii) La sévérité de la sanction	II / 8-19
(iii) Les incidents survenus à l'extérieur des lieux du travail.	II / 8-21
b) Les menaces à l'endroit d'un supérieur.	II / 8-22
(i) Les circonstances particulières associées aux menaces à l'endroit d'un supérieur.	II / 8-23
❖ Les circonstances entourant la faute	II / 8-23
❖ La gravité des menaces	II / 8-23
❖ La présence de collègues de travail	II / 8-33
❖ Les circonstances entourant la relation d'emploi	II / 8-33
❖ Les circonstances reliées à la personne du salarié	II / 8-34
(ii) La sévérité de la sanction	II / 8-36
❖ Les suspensions de courte durée	II / 8-36
❖ Les suspensions de longue durée.	II / 8-39
C. La violence à l'endroit d'un collègue.	II / 8-40
a) La brutalité envers un collègue de travail.	II / 8-40
(i) Les circonstances particulières associées à la brutalité envers un collègue de travail	II / 8-41
❖ Les circonstances entourant la faute reprochée.	II / 8-41
❖ La gravité du geste	II / 8-41

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

❖ La défense de provocation	II / 8-45
❖ Les circonstances reliées à la personne du salarié	II / 8-47
❖ Les circonstances entourant le milieu de travail	II / 8-48
(ii) La sévérité de la sanction	II / 8-49
❖ Les suspensions de courte durée	II / 8-49
❖ Les suspensions de longue durée	II / 8-50
❖ Les congédiements	II / 8-52
(iii) Les incidents survenus à l'extérieur des lieux ou des heures de travail.	II / 8-53
b) Altercations entre deux salariés.	II / 8-54
(i) Les circonstances particulières associées aux altercations entre deux salariés.	II / 8-54
❖ Les circonstances entourant la faute reprochée	II / 8-54
❖ La gravité du manquement.	II / 8-54
❖ La légitime défense.	II / 8-56
❖ L'instigateur de l'incident et la discrimination.	II / 8-57
❖ Les circonstances reliées à la personne du salarié	II / 8-61
❖ Les circonstances entourant le milieu de travail	II / 8-61
(ii) La sévérité de la sanction	II / 8-62
❖ Les suspensions de courte durée	II / 8-62
❖ Les suspensions de longue durée	II / 8-62
c) Les menaces à l'endroit d'un collègue de travail	II / 8-63
(i) Les circonstances particulières associées aux menaces à l'endroit d'un collègue de travail	II / 8-64
❖ Les circonstances entourant la faute reprochée	II / 8-64
❖ La gravité de la faute.	II / 8-64
(ii) La sévérité de la sanction	II / 8-68
❖ Les suspensions de courte durée	II / 8-68
❖ Les suspensions de longue durée	II / 8-69
❖ Les congédiements	II / 8-72

TABLE DES MATIÈRES

D. La violence à l'endroit de tiers	II / 8-73
a) La brutalité envers des tiers.	II / 8-73
(i) Le secteur de la santé et des services sociaux	II / 8-73
❖ La brutalité	II / 8-73
❖ Les congédiements	II / 8-73
❖ La brusquerie	II / 8-81
❖ Les congédiements	II / 8-81
❖ Les suspensions	II / 8-84
(ii) Le secteur de l'éducation	II / 8-86
(iii) Les autres secteurs	II / 8-90
❖ Le milieu policier	II / 8-90
❖ Le secteur du transport	II / 8-91
❖ Divers	II / 8-93
b) Les menaces à l'égard de tiers	II / 8-95

Chapitre 9

Les moeurs

A. Les obligations des parties	II / 9-1
B. Les relations amoureuses ou sexuelles	II / 9-2
a) Les relations amoureuses	II / 9-2
❖ Le secteur de la santé et des services sociaux	II / 9-3
❖ Le secteur de l'éducation	II / 9-6
b) Les relations sexuelles	II / 9-7
(i) Le choix d'un partenaire sexuel inapproprié	II / 9-8
❖ Le réseau de la santé et des services sociaux	II / 9-8
❖ Le secteur de l'éducation	II / 9-9
(ii) Les relations sexuelles durant les heures de travail ou sur les lieux du travail	II / 9-10
c) Divers manquements en matière de moeurs	II / 9-11

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

C. Les agressions sexuelles	II / 9-13
a) Les agressions sexuelles commises à l'égard d'un collègue de travail	II / 9-14
b) Les agressions sexuelles commises à l'égard de tiers	II / 9-15
(i) Les mineurs	II / 9-17
❖ Le secteur de la santé et des services sociaux	II / 9-19
❖ Le secteur de l'éducation	II / 9-20
(ii) Personnes vulnérables : les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes psychologiques et les personnes âgées.	II / 9-21
❖ Le secteur de la santé et des services sociaux	II / 9-22
❖ Le secteur de l'éducation	II / 9-23

Chapitre 10

Les infractions criminelles et l'incarcération

A. La protection législative	II / 10-1
❖ Les personnes visées	II / 10-2
❖ Les mesures visées	II / 10-2
B. La suspension indéfinie	II / 10-4
C. Le lien avec l'emploi	II / 10-12
❖ Les infractions ayant un lien avec l'emploi	II / 10-13
❖ Les infractions n'ayant aucun lien avec l'emploi	II / 10-26
D. L'incarcération	II / 10-31

Chapitre 11

L'alcool et les drogues

A. Les obligations des parties	II / 11-1
B. La consommation d'alcool	II / 11-3
a) La preuve	II / 11-3

TABLE DES MATIÈRES

b)	Les manquements reliés à la consommation d'alcool	II / 11-6
	(i) Avant et pendant les heures de travail.	II / 11-6
	(ii) Pendant une pause	II / 11-10
c)	La sévérité de la sanction.	II / 11-11
	(i) La nature des fonctions exercées	II / 11-11
	(ii) La présence d'un règlement.	II / 11-15
C.	La consommation de drogues	II / 11-16
a)	La preuve	II / 11-16
	❖ Les tests de dépistage	II / 11-16
	❖ La preuve circonstancielle	II / 11-18
b)	Les manquements reliés à la consommation de drogues	II / 11-19
	(i) Avant et pendant les heures de travail.	II / 11-19
	(ii) Pendant une pause	II / 11-21
	(iii) À l'extérieur du travail	II / 11-22
c)	La sévérité de la sanction.	II / 11-24
	(i) La nature de l'entreprise.	II / 11-24
	(ii) La nature des fonctions exercées	II / 11-26
	(iii) La présence d'un règlement.	II / 11-28
	(iv) La nature de la substance	II / 11-28
D.	La possession et le trafic d'alcool et de drogues	II / 11-31
a)	La preuve	II / 11-31
b)	La sévérité de la sanction.	II / 11-33
	(i) La nature de l'infraction	II / 11-33
	(ii) La nature de l'entreprise.	II / 11-36
	(iii) La nature des fonctions exercées	II / 11-38
	(iv) La présence d'un règlement.	II / 11-38
	(v) Autres circonstances.	II / 11-39

Chapitre 12**Le vol et la fraude**

A. Les obligations des parties	II / 12-1
B. La preuve	II / 12-3
C. La sévérité de la sanction	II / 12-6
D. La nature de l'infraction	II / 12-8
a) La complicité	II / 12-8
b) Les emprunts temporaires	II / 12-10
❖ Les activités de kiting	II / 12-11
c) L'utilisation de biens appartenant à l'employeur	II / 12-12
❖ Utilisation de la ligne téléphonique	II / 12-15
❖ Utilisation d'une carte de crédit	II / 12-16
d) Le vol de temps	II / 12-17
e) Les réclamations de dépenses	II / 12-30
f) L'utilisation de billets et coupons	II / 12-32
g) Le vol de biens et de matériaux appartenant à l'employeur	II / 12-33
E. La nature des fonctions exercées	II / 12-36
a) Les fonctions donnant accès à des biens	II / 12-37
(i) Le commerce au détail	II / 12-37
(ii) Les employés d'entrepôts	II / 12-42
b) Les fonctions exigeant un niveau de confiance élevé	II / 12-43
(i) Le travail sur la route	II / 12-43
(ii) Les employés d'entretien et de maintenance	II / 12-45
c) Les fonctions exigeant la manipulation de sommes d'argent ou requérant un degré de confiance élevé	II / 12-46
(i) Le commerce au détail	II / 12-46
(ii) La restauration et l'hôtellerie	II / 12-50
(iii) Les fonctions à incidence monétaire	II / 12-53

TABLE DES MATIÈRES

(iv) Les salariés affectés au transport d'argent et de valeurs	II / 12-56
d) Les fonctions liées à la surveillance des biens de l'employeur	II / 12-56
(i) Les agents de sécurité.	II / 12-56
(ii) Les magasiniers	II / 12-57
F. Les circonstances particulières associées au vol et à la fraude	II / 12-59
a) Les circonstances entourant l'acte reproché	II / 12-59
(i) L'absence d'intention frauduleuse	II / 12-59
(ii) La valeur des biens volés	II / 12-61
(iii) La prémeditation de l'acte reproché	II / 12-68
(iv) La répétition de l'acte reproché	II / 12-70
(v) La complicité.	II / 12-72
b) Les circonstances entourant la relation d'emploi	II / 12-73
(i) L'ancienneté et le dossier disciplinaire du salarié	II / 12-73
(ii) La nature des fonctions exercées	II / 12-75
c) Les circonstances reliées à la personne du salarié.	II / 12-75
(i) Les aveux du salarié.	II / 12-75
(ii) Les regrets du salarié	II / 12-80
(iii) La situation personnelle et familiale du salarié	II / 12-83
❖ L'état psychologique	II / 12-83
❖ L'état de santé	II / 12-84
❖ La dépendance à l'alcool ou à la drogue	II / 12-85
❖ La dépendance au jeu	II / 12-86
❖ Les problèmes personnels.	II / 12-87
d) Les circonstances entourant le milieu de travail	II / 12-88
(i) La nature des activités de l'employeur.	II / 12-88
(ii) L'existence d'un règlement	II / 12-90
(iii) Les moyens de contrôle	II / 12-91
(iv) L'exemplarité de la sanction	II / 12-92
(v) L'attitude de l'employeur.	II / 12-93

G.	Le vol ou la fraude à l'égard d'une tierce partie	12-96
❖	Le vol ou la fraude de collègues de travail	12-101
❖	La fraude d'organismes gouvernementaux ou autres	12-103

Chapitre 13

Les fausses déclarations

A.	Les obligations des parties	II / 13-1
B.	Les fausses déclarations à l'embauche	II / 13-2
a)	La cueillette des renseignements	II / 13-2
❖	<i>La Charte des droits et libertés de la personne</i>	II / 13-2
❖	<i>La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i>	II / 13-6
❖	<i>Le Code civil du Québec</i>	II / 13-7
b)	La compétence de l'arbitre	II / 13-8
c)	L'imposition d'une sanction	II / 13-10
d)	Les fausses déclarations de nature médicale.	II / 13-11
❖	La nature des fausses déclarations	II / 13-19
e)	Les fausses déclarations de nature académique	II / 13-20
f)	Les fausses déclarations relatives aux emplois antérieurs	II / 13-23
g)	Les fausses déclarations relatives aux antécédents judiciaires	II / 13-25
h)	Fausses déclarations diverses	II / 13-28
C.	Les fausses déclarations en cours d'emploi	II / 13-29
❖	La surveillance du salarié	II / 13-29
a)	La falsification d'un certificat médical	II / 13-37
b)	Les fausses déclarations d'invalidité	II / 13-41
❖	Les fausses représentations au médecin	II / 13-46
c)	Les activités incompatibles avec l'incapacité alléguée	II / 13-49
(i)	L'occupation d'un autre emploi	II / 13-51
❖	Travailler pour son compte	II / 13-55

TABLE DES MATIÈRES

(ii) L'exercice d'activités incompatibles	II / 13-57
❖ Activités incompatibles reconnues.	II / 13-59
❖ Absence de fraude ou d'activités incompatibles	II / 13-65
 Chapitre 14	
La déloyauté du salarié	
A. Les obligations des parties	II / 14-1
B. Le conflit d'intérêts.	II / 14-2
a) Le cumul d'emplois	II / 14-4
(i) La concurrence avec les activités de son employeur	II / 14-5
❖ Les entreprises non concurrentes	II / 14-6
❖ Les entreprises concurrentes	II / 14-7
(ii) La sollicitation de collègues ou de clients	II / 14-10
(iii) L'exercice d'activités professionnelles secondaires incompatibles	II / 14-11
❖ L'existence d'un conflit d'intérêts.	II / 14-11
❖ L'inexistence d'un conflit d'intérêts.	II / 14-17
b) Les relations personnelles	II / 14-18
c) Les pots-de-vin et cadeaux	II / 14-22
C. L'indiscrétion du salarié	II / 14-24
D. La critique publique de l'employeur	II / 14-34
a) L'affirmation publique de propos mensongers ou diffamatoires . . .	II / 14-35
(i) La critique de l'employeur	II / 14-35
(ii) La critique du supérieur hiérarchique	II / 14-44
b) La dénonciation publique de l'employeur	II / 14-49
E. Le refus de dénoncer un collègue de travail et le défaut de coopérer et de dire la vérité lors d'une enquête de l'employeur	II / 14-54
a) L'obligation de dénoncer un collègue de travail.	II / 14-54

b) L'obligation de coopérer et de dire la vérité lors d'une enquête de l'employeur	II / 14-57
F. Les faux témoignages	II / 14-60

Chapitre 15

LE HARCÈLEMENT

A. Les obligations de l'employeur.	II / 15-1
a) La législation canadienne	II / 15-1
b) La législation québécoise	II / 15-3
B. Le harcèlement psychologique	II / 15-6
a) Les principes	II / 15-6
(i) La définition du harcèlement psychologique.	II / 15-6
(ii) Le harcèlement exercé par un supérieur hiérarchique	II / 15-8
(iii) Le harcèlement exercé par un collègue de travail	II / 15-16
b) L'imposition d'une mesure disciplinaire	II / 15-23
(i) Les facteurs reliés au harcèlement	II / 15-23
❖ La gravité des gestes	II / 15-23
❖ La répétition des gestes	II / 15-24
(ii) Les facteurs reliés à la relation d'emploi	II / 15-24
❖ Les fonctions du harceleur	II / 15-24
❖ L'ancienneté	II / 15-25
(iii) Les facteurs reliés à la personne du salarié	II / 15-26
❖ La présence d'aveux et de regrets	II / 15-26
(iv) Les facteurs reliés au milieu de travail	II / 15-26
❖ La tolérance de l'employeur	II / 15-26
❖ La présence et l'application d'une politique	II / 15-27
❖ La culture du milieu	II / 15-27
❖ La nature des activités de l'employeur	II / 15-28
c) L'imposition d'une mesure non disciplinaire	II / 15-29
d) Les fausses plaintes de harcèlement psychologique	II / 15-30

TABLE DES MATIÈRES

C. Le harcèlement sexuel	II / 15-31
a) Les principes	II / 15-31
(i) La définition du harcèlement sexuel	II / 15-31
(ii) Les catégories de harcèlement sexuel	II / 15-32
❖ Le harcèlement « chantage au travail »	II / 15-33
❖ Le harcèlement sexuel du milieu de travail hostile.	II / 15-33
(iii) Les manifestations du harcèlement sexuel	II / 15-34
(iv) Les caractéristiques du harcèlement sexuel.	II / 15-35
❖ Le refus par la victime du comportement à connotation sexuelle	II / 15-36
❖ Le caractère répété du comportement.	II / 15-37
❖ Les conséquences préjudiciables du comportement	II / 15-37
b) L'imposition d'une mesure disciplinaire	II / 15-38
(i) Les facteurs reliés au harcèlement	II / 15-38
❖ La gravité des gestes	II / 15-38
❖ La répétition des gestes	II / 15-44
❖ L'effet du harcèlement	II / 15-45
(ii) Les facteurs reliés à la relation d'emploi.	II / 15-47
❖ Les fonctions du harceleur.	II / 15-47
❖ L'ancienneté et le dossier disciplinaire.	II / 15-47
(iii) Les facteurs reliés à la personne du salarié	II / 15-48
❖ La présence d'aveux et de regrets.	II / 15-48
❖ L'état de santé du salarié	II / 15-50
(iv) Les facteurs reliés au milieu de travail.	II / 15-50
❖ La politique contre le harcèlement.	II / 15-50
❖ L'exemplarité de la sanction	II / 15-51

VOLUME II

PARTIE III LES MESURES NON DISCIPLINAIRES

Chapitre 1

L'abandon volontaire d'emploi

A. Les obligations des parties	III / 1-3
B. La procédure.	III / 1-9
C. Les critères de validité d'une démission.	III / 1-12
a) L'état de santé	III / 1-12
b) Le vice de consentement	III / 1-16
c) Le comportement ultérieur	III / 1-24
d) La décision hâtive.	III / 1-27
D. La démission implicite	III / 1-29
a) L'exercice d'un autre emploi	III / 1-29
b) Les vacances ou congés non autorisés.	III / 1-30
c) Le refus de travailler	III / 1-31
d) La passivité du salarié	III / 1-36

Chapitre 2

L'incapacité physique et psychologique

A. Les principes généraux	III / 2-1
B. L'obligation d'accommodement	III / 2-2
a) Le concept de handicap.	III / 2-2
b) La discrimination et l'exigence professionnelle justifiée	III / 2-6
c) L'obligation d'accommodement	III / 2-7
❖ L'employeur n'est pas tenu à l'impossible.	III / 2-9
❖ L'employeur doit faire une démarche sérieuse	III / 2-10

TABLE DES MATIÈRES

❖ La contrainte excessive	III / 2-12
❖ La collaboration du syndicat	III / 2-15
❖ La collaboration du salarié	III / 2-16
❖ La collaboration des collègues de travail	III / 2-19
C. L'accommodelement d'un salarié ayant un taux d'absentéisme élevé	III / 2-19
a) Le taux d'absentéisme élevé	III / 2-20
b) Les faibles probabilités que le salarié fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible	III / 2-23
c) L'accommodelement sans contrainte excessive	III / 2-28
❖ L'accommodelement est impossible	III / 2-31
❖ L'accommodelement est possible.	III / 2-35
d) L'application des clauses de perte d'emploi et d'ancienneté	III / 2-36
D. L'accommodelement d'un salarié ayant des limitations fonctionnelles	III / 2-44
❖ L'accommodelement est impossible	III / 2-49
❖ L'accommodelement est possible.	III / 2-54
❖ L'accommodelement d'un salarié victime d'une lésion professionnelle	III / 2-58

Chapitre 3

Les dépendances

A. Les principes.	III / 3-1
B. L'Incapacité de fournir une prestation normale de travail	III / 3-3
C. La réintégration conditionnelle et les ententes de dernière chance	III / 3-10
a) La réintégration conditionnelle	III / 3-10
b) Les ententes de dernière chance	III / 3-14
c) Les tests de dépistage	III / 3-19

Chapitre 4

L'incompétence

A. Les principes	III / 4-1
a) Notion d'incompétence	III / 4-1
b) Le congédiement administratif	III / 4-2
c) L'approche mixte	III / 4-6
d) L'évaluation du rendement par l'employeur	III / 4-7
e) L'employé ayant de nombreuses années de service	III / 4-11
f) La rétrogradation administrative	III / 4-11
B. Applications	III / 4-14

Chapitre 5

L'incompétence à la suite de l'action d'un tiers

A. La perte d'assurabilité	III / 5-1
B. La perte d'un permis	III / 5-2
a) Les mesures administratives	III / 5-4
b) Les mesures disciplinaires	III / 5-9

PARTIE IV

LA PREUVE

Chapitre 1

L'administration de la preuve

A. Avant l'audition.	VI / 1-3
a) La requête pour précisions	VI / 1-3
❖ Requêtes pour précisions accueillies	VI / 1-5
❖ Requêtes pour précisions rejetées	VI / 1-10
b) La communication de la preuve.	VI / 1-11
(i) Les bandes vidéo	VI / 1-13

TABLE DES MATIÈRES

(ii) Les rapports médicaux	VI / 1-15
(iii) Les rapports d'enquête	VI / 1-16
(iv) Le dossier d'un usager ou d'un salarié	VI / 1-18
(v) Le grief de harcèlement psychologique	VI / 1-19
c) L'assignation d'un témoin par voie de <i>subpœna</i>	VI / 1-21
(i) La délivrance d'une assignation à comparaître	VI / 1-21
(ii) L'annulation d'une assignation à comparaître	VI / 1-23
B. Pendant l'audition	VI / 1-26
a) L'amendement du grief	VI / 1-27
❖ Requêtes en amendement rejetées	VI / 1-27
❖ Requêtes en amendement accueillies	VI / 1-31
❖ Requête en amendement non nécessaire	VI / 1-36
b) L'exclusion des témoins	VI / 1-36
❖ Partie intéressée	VI / 1-38
c) Le huis clos	VI / 1-40
❖ Demandes de huis clos rejetées	VI / 1-40
❖ Demandes de huis clos accueillies	VI / 1-42
(i) L'ordonnance de non-divulgation	VI / 1-42
(ii) L'ordonnance de non-publication	VI / 1-44
d) La contraignabilité et l'incontraignabilité des témoins.	VI / 1-44
(i) L'ordre de présentation des témoins.	VI / 1-44
(ii) L'aptitude à témoigner	VI / 1-46
(iii) Le contre-interrogatoire	VI / 1-47
(iv) La protection des témoins	VI / 1-49
(v) La vidéoconférence	VI / 1-50
(vi) Le lieu de l'audition	VI / 1-51
(vii) Enregistrement de l'audience	VI / 1-53
(viii) Pandémie de la COVID-19	VI / 1-53

LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

e) Le fardeau de la preuve	VI / 1-53
f) Le degré de preuve	VI / 1-58
g) La contre-preuve	VI / 1-62
h) L'absence ou le refus du salarié de témoigner	VI / 1-64
(i) L'absence lors de l'audition	VI / 1-65
(ii) L'auto-incrimination	VI / 1-69

Chapitre 2

Les moyens de preuve

A. La preuve documentaire	VI / 2-2
a) Les documents privilégiés	VI / 2-2
b) Les expertises	VI / 2-4
❖ Rapports d'expertise admis	VI / 2-5
❖ Rapports d'expertise non admis	VI / 2-6
c) Les rapports d'enquête	VI / 2-7
❖ Rapports d'enquête admis	VI / 2-7
❖ Rapports d'enquête non admis	VI / 2-9
d) Documents déposés en l'absence de leur auteur.	VI / 2-10
(i) Comparution impossible ou déraisonnable	VI / 2-10
(ii) Documents établis dans le cours des activités	VI / 2-11
(iii) Garanties suffisantes de fiabilité.	VI / 2-12
e) Documents de nature médicale.	VI / 2-13
f) Les antécédents judiciaires et décisions provenant d'une autre instance	VI / 2-14
(i) Les antécédents judiciaires	VI / 2-14
(ii) Les dossiers provenant d'une autre instance	VI / 2-15
g) Autres documents.	VI / 2-18
B. Les témoignages.	VI / 2-20
a) Le témoin ordinaire	VI / 2-22
(i) Les notes personnelles	VI / 2-22

TABLE DES MATIÈRES

b) Le témoin expert	VI / 2-23
❖ Qualité d'expert reconnue.	VI / 2-25
❖ Qualité d'expert non reconnue	VI / 2-28
(i) Le polygraphe	VI / 2-30
C. La preuve matérielle	VI / 2-31
a) La preuve matérielle résultant de la surveillance	VI / 2-32
b) L'admissibilité en preuve de différentes informations obtenues à partir de la surveillance	VI / 2-36
(i) La surveillance sur les lieux du travail	VI / 2-36
(ii) La filature	VI / 2-39
❖ Justifiée par des motifs valables	VI / 2-40
❖ Conduite avec des moyens raisonnables	VI / 2-48
(iii) L'enregistrement d'une conversation	VI / 2-50
(iv) Le contenu d'un ordinateur	VI / 2-52
(v) Les médias sociaux	VI / 2-56
❖ Preuve admise	VI / 2-57
❖ Preuve non admise	VI / 2-58
(vi) Le système de localisation GPS.	VI / 2-59
c) L'admissibilité de divers autres éléments de preuve matérielle.	VI / 2-61
D. L'aveu	VI / 2-62
a) L'aveu extrajudiciaire	VI / 2-62
b) L'aveu judiciaire	VI / 2-63
c) Les aveux tardifs	VI / 2-64
d) Les aveux spontanés	VI / 2-65
e) Les aveux non recevables	VI / 2-67
f) Les aveux écrits	VI / 2-67
E. Le secret professionnel et la confidentialité	VI / 2-68
a) Le secret professionnel	VI / 2-68
(i) Le secret professionnel du médecin.	VI / 2-68

(ii) Le secret professionnel de l'avocat	VI / 2-70
b) La confidentialité	VI / 2-72

Chapitre 3

L'appréciation de la preuve

A. La crédibilité des témoins	VI / 3-2
a) Les témoignages contradictoires	VI / 3-2
b) Le ouï-dire.	VI / 3-7
i) La rudesse ou la brutalité	VI / 3-7
ii) Les infractions de nature sexuelle	VI / 3-9
iii) Divers	VI / 3-10
B. Le dossier disciplinaire.	VI / 3-12
a) La présomption de véracité	VI / 3-12
b) L'admissibilité en présence d'une clause d'amnistie	VI / 3-13
c) Les faits non mentionnés dans un avis disciplinaire	VI / 3-19
C. La preuve de faits antérieurs	VI / 3-22
a) Les faits antérieurs non sanctionnés	VI / 3-22
b) Les faits antérieurs connus postérieurement	VI / 3-23
D. La preuve de faits postérieurs	VI / 3-24
a) La preuve de la condition médicale postérieure au grief	VI / 3-25
❖ Preuve recevable	VI / 3-25
❖ Preuve non recevable.	VI / 3-29
b) La preuve de faits postérieurs en présence d'une dépendance	VI / 3-31
❖ Preuve recevable	VI / 3-31
❖ Preuve non recevable.	VI / 3-33
c) La preuve de faits postérieurs au grief alléguant du harcèlement psychologique.	VI / 3-34
❖ Preuve recevable	VI / 3-34
❖ Preuve non recevable.	VI / 3-35

TABLE DES MATIÈRES

d) Divers	VI / 3-35
❖ Preuve recevable	VI / 3-35
❖ Preuve non recevable	VI / 3-38
E. La preuve d'actes similaires ou la preuve de caractère	VI / 3-39
 Bibliographie	Bibliographie / 3
Législation citée	Législation / 3
 Table de jurisprudence	
Note explicative	TJ / III
Table générale de la jurisprudence	TJ (générale) / 1
Table de la jurisprudence par arbitres	TJ (arbitres) / 1
 Index analytique	IN / 3