

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

b) L'avis disciplinaire	I / 2-3
B. La suspension	I / 2-5
a) La suspension disciplinaire	I / 2-6
b) La suspension pour enquête	I / 2-7
c) La suspension non disciplinaire	I / 2-12
C. La rétrogradation	I / 2-14
D. La coupure de salaire	I / 2-18
E. La perte d'ancienneté	I / 2-22
F. Le congédiement	I / 2-34
a) Les principes	I / 2-34
b) Le congédiement disciplinaire	I / 2-36
c) Le congédiement non disciplinaire	I / 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 sanction	I / 3-9
c) L'équité procédurale	I / 3-16
d) La discrimination	I / 3-19
B. Les obligations issues de la convention collective	I / 3-23
a) Le délai d'imposition d'une mesure	I / 3-23
b) L'avis	I / 3-33
(i) Le délai	I / 3-33
(ii) Le contenu	I / 3-35
c) L'implication du syndicat	I / 3-42
d) La rencontre préalable à une sanction avec un salarié	I / 3-46
C. Le choix d'une mesure disciplinaire	I / 3-47
a) L'incident culminant	I / 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 congédiementsII / 1-47
F. Les retardsII / 1-48
a) La sévérité de la sanctionII / 1-51
❖ Les avertissements écritsII / 1-51
❖ Les suspensionsII / 1-51
❖ Les congédiementsII / 1-53
G. Les ententes de réintégrationII / 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 collectiveII / 2-4
❖ Griefs accueillisII / 2-4
❖ Griefs rejetésII / 2-7
b) Les ordres provoquant un dangerII / 2-8
c) Les ordres équivoquesII / 2-10
d) Les ordres provenant d'un supérieurII / 2-12
e) Les ordres déraisonnablesII / 2-13
f) Le refusII / 2-15
B. Le refus de se soumettre à un examen médicalII / 2-17
C. Le droit de refusII / 2-22
D. Le refus d'effectuer des heures supplémentairesII / 2-26
E. L'attitude générale au travailII / 2-30
❖ Les avis disciplinairesII / 2-30
❖ Les suspensionsII / 2-32
❖ Les suspensions substituées aux congédiementsII / 2-38
❖ Les congédiementsII / 2-40

TABLE DES MATIÈRES

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

Chapitre 3

Le règlement d'entreprise

A. Les critères de validité d'un règlementII / 3-1
a) Non contraire à la convention collectiveII / 3-2
❖ Le règlement non contraire à la convention collectiveII / 3-2
❖ Le règlement contraire à la convention collectiveII / 3-5
b) Clair et non équivoqueII / 3-7
c) Non déraisonnableII / 3-8
❖ Le règlement raisonnableII / 3-8
❖ Le règlement déraisonnableII / 3-11
d) Connaissance du règlementII / 3-14
e) Connaissance des conséquences d'une violationII / 3-15
f) Application uniformeII / 3-16

B. Les manquements à un règlement d'entrepriseII / 3-17
a) L'absentéisme.II / 3-17
b) La consommation d'alcool et de droguesII / 3-18
c) L'éthiqueII / 3-21
d) La fouille et la surveillanceII / 3-32
e) Les heures de travailII / 3-35
❖ Pendant les pausesII / 3-36
f) Le lieu de résidence.II / 3-38
g) La sécuritéII / 3-40
h) L'utilisation des biens de l'employeurII / 3-56
i) L'utilisation d'Internet et du courrielII / 3-59
j) L'apparence personnelleII / 3-66
❖ À des fins d'hygiène.II / 3-67
❖ À des fins de sécuritéII / 3-67
❖ Contact avec le public.II / 3-68
k) La tenue vestimentaireII / 3-70
l) L'hygièneII / 3-75
❖ Mesures sanitairesII / 3-76
m) DiversII / 3-77

Chapitre 4

La négligence

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

TABLE DES MATIÈRES

(ii) Les conséquences du manquementII / 4-14
(iii) Les facteurs reliés à la prestation de travailII / 4-17
b) Les circonstances entourant la relation d'emploiII / 4-18
(i) La nature des fonctions exercéesII / 4-18
❖ Le transport routierII / 4-18
❖ Le transport en autobusII / 4-24
❖ Le secteur de la santé et des services sociauxII / 4-28
❖ La manipulation de sommes d'argentII / 4-33
(ii) L'anciennetéII / 4-35
c) Les circonstances reliées à la personne du salariéII / 4-36
(i) Les aveux et regrets du salariéII / 4-36
(ii) La situation personnelle et familiale du salariéII / 4-37
(iii) Autres circonstancesII / 4-38
d) Les circonstances entourant le milieu de travailII / 4-38
F. ApplicationsII / 4-41
a) Commerce et livraisonII / 4-41
b) Entretien et alimentationII / 4-43
c) MétiersII / 4-45
d) IndustrieII / 4-49
e) BureauII / 4-52
f) Sécurité publiqueII / 4-53
g) ÉducationII / 4-56

Chapitre 5

Les activités de pression

A. L'immunité syndicaleII / 5-1
a) La non-reconnaissance du principe d'immunité absolueII / 5-2
❖ Les libérations syndicales à temps pleinII / 5-2
❖ Les libérations syndicales à temps partielII / 5-3

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 vandalismeII / 6-12
a) Le fardeau et la qualité de la preuveII / 6-13
b) ApplicationsII / 6-15
❖ Période de négociationII / 6-15
❖ Conflits de travailII / 6-16
❖ Les méfaits sur un véhiculeII / 6-18
❖ Les méfaits sur la ligne de productionII / 6-19
❖ Les méfaits dans les aires de reposII / 6-20
❖ Autres méfaitsII / 6-21
c) La réclamation de dommages par l'employeurII / 6-26

Chapitre 7

Le langage injurieux et grossier

A. Le langage injurieux ou grossier à l'égard d'un supérieurII / 7-2
a) La gravité du manquementII / 7-2
❖ Les propos de nature racisteII / 7-7
❖ Les propos de nature sexisteII / 7-8
❖ Les incidents survenus en dehors des heures de travailII / 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 disciplinairesII / 7-16
❖ Les suspensionsII / 7-16
❖ Les congédiementsII / 7-23
❖ Les suspensionsII / 7-26
B. Le langage injurieux ou grossier à l'endroit d'un collègue de travail.II / 7-28
a) La gravité du manquementII / 7-31

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 santéII / 7-34
c)	La sévérité de la sanction.II / 7-35
❖	Les avis disciplinairesII / 7-35
❖	Les suspensionsII / 7-36
❖	Les congédiements et les suspensions de longue duréeII / 7-39
C.	Le langage injurieux ou grossier à l'endroit d'un tiersII / 7-41
a)	La gravité du manquementII / 7-42
b)	Les moyens de défense.II / 7-44
c)	La sévérité de la sanction.II / 7-44
❖	Les avis disciplinairesII / 7-44
❖	Les suspensionsII / 7-45
❖	Les congédiementsII / 7-47

Chapitre 8

La violence

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

TABLE DES MATIÈRES

❖ Les circonstances entourant la relation d'emploiII / 8-13
❖ Les circonstances reliées à la personne du salariéII / 8-14
❖ La possibilité de réhabilitationII / 8-14
❖ L'état de santé du salarié.II / 8-14
❖ Les problèmes d'intoxication du salariéII / 8-16
❖ Les circonstances entourant le milieu de travailII / 8-16
❖ L'existence d'une politique de tolérance zéroII / 8-16
❖ L'exemplarité de la sanctionII / 8-17
❖ Le climat de travailII / 8-18
❖ La discrimination dans la sanctionII / 8-18
❖ Le traitement équitableII / 8-19
(ii) La sévérité de la sanctionII / 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 fauteII / 8-23
❖ La gravité des menacesII / 8-23
❖ La présence de collègues de travailII / 8-33
❖ Les circonstances entourant la relation d'emploiII / 8-33
❖ Les circonstances reliées à la personne du salariéII / 8-34
(ii) La sévérité de la sanctionII / 8-36
❖ Les suspensions de courte duréeII / 8-36
❖ Les suspensions de longue duréeII / 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 travailII / 8-41
❖ Les circonstances entourant la faute reprochée.II / 8-41
❖ La gravité du gesteII / 8-41

❖ La défense de provocationII / 8-45
❖ Les circonstances reliées à la personne du salariéII / 8-47
❖ Les circonstances entourant le milieu de travailII / 8-48
(ii) La sévérité de la sanctionII / 8-49
❖ Les suspensions de courte duréeII / 8-49
❖ Les suspensions de longue duréeII / 8-50
❖ Les congédiementsII / 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 reprochéeII / 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 salariéII / 8-61
❖ Les circonstances entourant le milieu de travailII / 8-61
(ii) La sévérité de la sanctionII / 8-62
❖ Les suspensions de courte duréeII / 8-62
❖ Les suspensions de longue duréeII / 8-62
c) Les menaces à l'endroit d'un collègue de travailII / 8-63
(i) Les circonstances particulières associées aux menaces à l'endroit d'un collègue de travailII / 8-64
❖ Les circonstances entourant la faute reprochéeII / 8-64
❖ La gravité de la fauteII / 8-64
(ii) La sévérité de la sanctionII / 8-68
❖ Les suspensions de courte duréeII / 8-68
❖ Les suspensions de longue duréeII / 8-69
❖ Les congédiementsII / 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 mœurs

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 mœurs	II / 9-11

C. Les agressions sexuellesII / 9-13
a) Les agressions sexuelles commises à l'égard d'un collègue de travailII / 9-14
b) Les agressions sexuelles commises à l'égard de tiersII / 9-15
(i) Les mineursII / 9-17
❖ Le secteur de la santé et des services sociauxII / 9-19
❖ Le secteur de l'éducationII / 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 sociauxII / 9-22
❖ Le secteur de l'éducationII / 9-23

Chapitre 10

Les infractions criminelles et l'incarcération

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

Chapitre 11

L'alcool et les drogues

A. Les obligations des partiesII / 11-1
B. La consommation d'alcoolII / 11-3
a) La preuveII / 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 préméditation 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
 - ❖ La *Charte des droits et libertés de la personne* II / 13-2
 - ❖ La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* II / 13-6
 - ❖ Le *Code civil du Québec* 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

(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'accommodement 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'accommodement sans contrainte excessive	III / 2-28
❖ L'accommodement est impossible	III / 2-31
❖ L'accommodement est possible.	III / 2-35
d) L'application des clauses de perte d'emploi et d'ancienneté	III / 2-36
D. L'accommodement d'un salarié ayant des limitations fonctionnelles	III / 2-44
❖ L'accommodement est impossible	III / 2-49
❖ L'accommodement est possible.	III / 2-54
❖ L'accommodement 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>subpoena</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-divulgence	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

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