

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 8 juin 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me Joëlle L'Heureux

Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Ville de Longueuil

Ci-après appelé « l'employeur »

Grief : 2016-07 – Marc-Olivier Perron – suspension sans solde

Convention collective : Entre la Fraternité des policiers et policières de Longueuil et la
Ville de Longueuil

DÉCISION INTÉRIMAIRE

(En vertu du *Code du Travail*, RLRQ, c C-27)

[1] Le plaignant, monsieur Marc-Olivier Perron, était policier à la Ville de Longueuil. Il a été relevé de ses fonctions, sans salaire, à la suite d'accusations criminelles portées contre lui. Le grief conteste uniquement l'absence de traitement associé à la suspension administrative.

[2] L'article 10.12 de la convention collective est au cœur du litige. Les parties y ont prévu qu'en cas de dépôt d'accusations criminelles contre un policier, l'employeur pouvait suspendre ce dernier avec salaire ou demi-salaire, selon que les gestes étaient survenus ou non dans le cadre de l'exercice de ses fonctions¹.

[3] L'article 10.12 prévoit aussi, par ailleurs, que lorsque le geste posé est une faute lourde, la suspension est sans salaire.

[4] Il est apparu rapidement, en début d'audience, que les parties ne s'entendaient pas quant au fardeau de preuve, au pouvoir d'intervention du Tribunal, et à l'admissibilité du témoignage du plaignant sur les faits en litige. Étant donné que ces éléments influencent directement la preuve qu'elles devront faire, elles ont conjointement demandé au Tribunal de rendre une décision intérimaire sur quatre questions soumises à son attention.

4.1. À qui appartient le fardeau de preuve de démontrer que les gestes qui sont à la base des accusations constituent ou non une faute lourde au sens de l'article 29.01 d) de la convention collective ?

4.2. La preuve de la faute lourde requiert-elle une preuve des gestes effectivement posés ou une preuve des éléments factuels qui étaient à la connaissance de l'employeur ?

4.3. Le plaignant est-il admis à donner sa version sur les gestes qui sont à la base des accusations portées contre lui ?

4.4. Quel est le pouvoir d'intervention du tribunal d'arbitrage ?

[5] Le Tribunal, après analyse, considère que le fardeau de démontrer la faute lourde appartient à l'employeur. Il n'a pas à démontrer la commission effective des gestes, mais rien ne permet de limiter la preuve à ce qu'il savait. Toute preuve pertinente sera admissible, la règle étant que le Tribunal doit se placer au moment où la décision a été prise pour évaluer si l'employeur pouvait considérer qu'il s'agissait d'une faute lourde.

[6] Le témoignage du plaignant est permis sur la qualification de la faute lourde, et non sur l'abus de confiance, qui ne fait d'ailleurs pas l'objet du litige.

¹ Les parties sont en désaccord sur le fait que les actes aient été posés dans le cadre de l'exercice des fonctions ou non. La présente décision ne traite de cet aspect du dossier d'aucune façon.

LE CONTEXTE

[7] En avril 2016, le plaignant est suspendu administrativement avec solde. Il fait alors l'objet d'une enquête menée par la Division des normes professionnelles.

[8] Le 11 octobre 2016, le Directeur des poursuites criminelles et pénales autorise le dépôt d'accusations criminelles. Le 14 octobre, l'employeur avise le plaignant qu'il est d'avis que ces agissements constituent une faute lourde. Il recommande au comité exécutif une suspension des fonctions sans salaire, en application de l'article 10.12 b) de la convention collective.

[9] Le 13 mars 2020, le plaignant est déclaré coupable du chef d'accusation d'abus de confiance.

[10] Dans leurs argumentations écrites, les parties ont chacune soumis au Tribunal une version de l'article 10.12 adoptée sous une convention collective différente.

[11] Dans la version utilisée par l'employeur², les parties font directement référence à la faute lourde dans le texte.

[12] La version déposée par le syndicat n'inclut pas les termes de faute lourde, mais en reprend l'essentiel de la définition³ :

10.12

Lorsque, en raison d'un acte ou d'une omission survenant dans l'exercice de ses fonctions, un policier est sous enquête ou poursuivi pour un acte criminel ou mixte punissable par voie de mise en accusation, ou pour un acte mixte ou une infraction punissable par voie de procédure sommaire, la Ville peut, à son choix, le laisser occuper ses fonctions, l'affecter à d'autres fonctions ou le relever de ses fonctions avec plein salaire.

Nonobstant le paragraphe précédent, si l'acte posé est un geste volontaire et une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux et démontrant une insouciance totale de la sécurité d'autrui ou une ignorance complète des directives du Service, ou pendant la période d'emprisonnement, le policier est suspendu sans traitement. À défaut d'entente sur l'interprétation des faits qualifiant la faute lourde, le cas est soumis à l'arbitrage accéléré. Si, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, aucune décision n'a été rendue, le traitement du policier est restauré jusqu'à la conclusion de l'arbitre. Si l'arbitre déclare qu'il s'agit d'une faute lourde, le policier rembourse à la Ville le salaire payé selon des modalités à convenir avec celle-ci. S'il ne s'agit pas d'une faute lourde, la Ville rembourse au policier les trente (30) jours où le policier n'a pas été payé. Si le policier est acquitté

² Convention collective du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2015.

³ Convention collective du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2022.

par le tribunal, la Ville s'engage à lui rembourser les sommes qu'il n'a pas reçues, jusqu'à son plein salaire.

b) Lorsque, en raison d'un acte ou d'une omission survenant en dehors de l'exercice de ses fonctions, un policier est sous enquête ou poursuivi pour un acte criminel ou mixte punissable par voie de mise en accusation, ou pour un acte mixte ou une infraction punissable par voie de procédure sommaire, la Ville peut, à son choix, le laisser occuper ses fonctions, l'affecter à d'autres fonctions ou le relever de ses fonctions avec, au minimum, demi-salaire pour une durée maximale d'un an.

c) Nonobstant le paragraphe précédent, si l'acte posé est un geste volontaire et une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux et démontrant une insouciance totale de la sécurité d'autrui ou une ignorance complète des directives du Service, ou pendant la période d'emprisonnement, le policier est suspendu sans traitement. À défaut d'entente sur l'interprétation des faits qualifiant la faute lourde, le cas est soumis à l'arbitrage accéléré. Si, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, aucune décision n'a été rendue, le traitement du policier est restauré jusqu'à la conclusion de l'arbitre. Si l'arbitre déclare qu'il s'agit d'une faute lourde, le policier rembourse à la Ville le salaire payé selon des modalités à convenir avec celle-ci. S'il ne s'agit pas d'une faute lourde, la Ville rembourse au policier les trente (30) jours où le policier n'a pas été payé. Si le policier est acquitté par le tribunal, la Ville s'engage à lui rembourser les sommes qu'il n'a pas reçues, jusqu'à son plein salaire.

[13] La définition de la faute lourde est la même sous les deux conventions collectives :

29.01

d) « Faute lourde » : un geste volontaire et une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux et démontrant soit une réelle intention de nuire, soit une insouciance totale de la sécurité d'autrui, soit une ignorance complète des directives du Service ou du règlement sur la déontologie;

[14] On peut donc constater que la version de la convention collective 2016-2022 exclut la faute à caractère exceptionnellement sérieux de l'énumération reprise à l'article 10.12 pour qualifier la faute. Cela ne modifie pas l'analyse qui suit. Pour l'instant, le Tribunal fera référence, dans le texte qui suit, à la faute lourde.

[15] Le Tribunal fera aussi référence, quant aux motifs de suspension, à une accusation criminelle, pour couvrir tous les cas visés à l'article 10.12.

ANALYSE

[16] L'arrêt *Cabiakman*⁴ cité par les deux parties est un arrêt de principe déterminant en matière de relevé de fonctions provisoire ou de suspension administrative. Bien qu'il soit

⁴ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55.

rendu dans le cadre d'un contrat individuel de travail, il s'applique aussi dans le contexte d'un contrat collectif, en faisant les adaptations nécessaires.

[17] Dans cette affaire, la Cour suprême rappelle que le pouvoir résiduel d'un employeur de suspendre un employé pour des motifs administratifs, en raison d'actes qui lui sont reprochés, fait partie de tout contrat de travail, sans qu'une clause particulière le prévoyant soit nécessaire.

[18] Cependant, la Cour suprême précise que les parties peuvent aussi convenir de gré à gré de leurs droits et obligations, et en moduler l'exercice⁵. C'est ce que le syndicat et l'employeur ont fait en l'espèce. On constate en effet qu'à l'article 10.12 de la convention collective, elles ont convenu des modalités de suspension administrative, avec ou sans salaire, dans le cas de dépôt d'accusations criminelles à l'encontre d'un policier.

À qui appartient le fardeau de preuve de démontrer que les gestes qui sont à la base des accusations constituent ou non une faute lourde au sens de l'article 29.01 d) de la convention collective ?

[19] L'employeur convient avoir un fardeau de preuve initial. Il considère avoir à démontrer l'existence des accusations criminelles, ainsi que la présence de risques sérieux et immédiats concernant ses intérêts légitimes liés à sa mission, sa réputation et celle de ses employés, en cas de maintien en fonction. La bonne foi se présume, dit-il, et la durée de la suspension équivaut à celle des procédures criminelles. Il se réfère aux conditions d'exercice du pouvoir résiduel de gestion décrit dans *Cabiakman* :

« Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait partie intégrante de tout contrat de travail, mais est limité et doit être exercé selon les conditions suivantes : (1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; (2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative; (3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple; (4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce. »⁶

[20] Il argumente qu'en raison de la nature administrative et discrétionnaire de sa décision, le syndicat a le fardeau de démontrer que celle-ci est déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire. Il réfère à trois sentences arbitrales⁷.

⁵ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, préc. note 4, parag. 75.

⁶ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, préc. note 4, parag. 62.

⁷ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries (Henri Fournier)*, 2010 CanLII 102264 (QC SAT) (arbitre N. Faucher); *Syndicat de l'enseignement de la Région*

[21] La nature administrative de la décision n'est pas contestée par le syndicat. Cela n'est donc pas en litige.

[22] Ce dernier argumente plutôt que l'employeur, qui soulève l'exception de l'article 10.12, a le fardeau de démontrer que les conditions d'application de cette exception sont remplies. Les affaires *Sûreté du Québec*⁸ et *Caisse d'économie Desjardins*⁹ sont des illustrations de ce principe. Il est aussi d'avis qu'aucune discrétion n'est laissée à l'employeur pour évaluer la faute lourde.

[23] Les deux parties s'appuient sur l'article 2803 du *Code civil du Québec* qui prévoit que celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

[24] Après analyse, le Tribunal arrive aux conclusions suivantes.

[25] L'extrait de l'arrêt *Cabiakman* dont s'inspire l'employeur s'applique lorsque ce dernier utilise son pouvoir résiduel de gestion pour suspendre administrativement un employé. Le Tribunal considère cependant que l'employeur n'a pas suspendu le plaignant en vertu de son pouvoir résiduel, comme il l'invoque, mais bien en application de l'article 10.12 de la convention collective, tel que le plaide le syndicat.

[26] Les parties ont en effet négocié dans quelles circonstances l'employeur pouvait, en cas d'accusations criminelles contre un policier, le relever de ses fonctions avec ou sans salaire. L'employeur se doit maintenant d'appliquer la convention collective. Il n'agit plus selon son pouvoir résiduel de gestion.

[27] Le Tribunal doit plutôt se référer aux conditions d'exercice prévues à l'article 10.12 pour répondre à la question soulevée par les parties.

[28] Cette disposition prévoit qu'un policier accusé d'un acte criminel conserve son salaire, sauf exception. L'employeur peut, à son choix, maintenir le policier dans son poste, l'affecter à un autre poste ou le suspendre temporairement de ses fonctions. Ce pouvoir discrétionnaire est reconnu par l'article 10.12.

[29] Il en autrement pour la faute lourde.

de Québec (CSQ) et *Commission Scolaire des Premières Seigneuries*, 2015 CanLII 35046 (QC SAT) (arbitre H. April); *Alliance des professeures et professeurs de Montréal* et *Commission scolaire de Montréal*, D.T.E. 2009T-570 (arbitre J. Doré).

⁸ *Association des policiers provinciaux du Québec* et *Sûreté du Québec*, D.T.E. 2002T-881 (arbitre G. Trudeau).

⁹ *Syndicat des salariées et salariés de la Caisse d'économie Desjardins des travailleuses et travailleurs (Québec)* et *Caisse d'économie Desjardins des travailleuses et travailleurs (Québec)*, [2003] R.J.D.T. 1767 (arbitre L. Viau).

[30] Si l'on revient aux affaires citées par l'employeur¹⁰, les arbitres appliquent, dans les trois cas, la même disposition d'une convention collective du secteur de l'éducation. Celle-ci permet à l'employeur de relever de ses fonctions sans traitement un enseignant poursuivi pour un acte criminel, s'il juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux. L'arbitre Faucher, dans *Commission scolaire des Grandes-Seigneuries*¹¹, considère que les parties ont convenu de modalités pour retirer un employé de ses fonctions, et que la convention collective accorde à l'employeur un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'évaluer si la situation lui cause un préjudice sérieux. Elle fait ensuite le constat que le préjudice, dans ce cas particulier, est évident. Il revient par la suite au syndicat de démontrer que cette conclusion à laquelle arrive l'employeur est arbitraire, déraisonnable ou discriminatoire.

[31] La discrétion présente dans ces affaires pour juger du préjudice sérieux n'existe pas à l'article 10.12 pour déterminer la faute lourde. Les parties ont convenu que la suspension sans salaire sera la conséquence d'une accusation criminelle si le geste posé est une faute lourde, et non si l'employeur considère, ou croit, ou est d'avis qu'il s'agit d'une faute lourde.

[32] Par l'article 10.12, l'employeur a accepté de limiter son pouvoir de suspendre sans salaire à la présence d'une faute lourde. Il a donc le fardeau de preuve de démontrer l'existence de cette condition.

[33] Il ne revient pas au syndicat d'établir que la décision de l'employeur de qualifier les agissements du plaignant de faute lourde était déraisonnable. Le syndicat n'a pas à démontrer la non-application de la disposition.

Quelle doit être la preuve administrée à l'égard des gestes qui sont à la base de la qualification de la faute lourde ?

[34] Les parties précisent la question comme suit : est-ce que la preuve des éléments factuels qui étaient à la connaissance de l'employeur suffit, ou la preuve des gestes effectivement posés est-elle nécessaire ?

[35] Pour répondre à cette question, il est intéressant de lire l'intégralité de l'article 10.12. Les parties y ont prévu que la présence de la faute lourde pouvait ne pas faire consensus. Elles ont permis un recours à l'arbitrage accéléré à défaut d'entente sur « l'interprétation des faits qualifiant la faute lourde ». Au terme de l'arbitrage, l'arbitre peut déclarer qu'il s'agit d'une faute lourde.

¹⁰ Préc. note 7.

¹¹ *Association des professeurs de Lignery et Commission scolaire des Grandes-Seigneuries*, préc. note 7.

[36] Même si les parties n'ont pas opté pour l'arbitrage accéléré dans le présent dossier, il convient d'appliquer les mêmes modalités de détermination de la faute lourde.

[37] Les parties, à l'article 10.12, n'ont pas fait référence à une mésentente sur la commission des gestes, ou sur la participation effective du policier aux actes reprochés, mais plutôt sur l'interprétation des faits qualifiant la faute lourde. Rappelons que la faute lourde réfère à acte posé qui doit satisfaire certains critères.

[38] Le Tribunal doit donc évaluer la nature de l'acte pour déterminer s'il s'agit d'une faute lourde. Il n'a pas à établir si l'acte a effectivement été commis. En conséquence, l'employeur n'a pas à prouver que les gestes ont effectivement été posés pour faire la démonstration de la faute lourde.

[39] Cela peut avoir comme conséquence, comme le souligne le syndicat, que cette qualification de faute lourde soit faite sur la base d'informations erronées, ou d'allégations qui ne pourront être prouvées et mèneront, par exemple, à un acquittement du policier. C'est exact. Les parties ont d'ailleurs prévu qu'un acquittement était possible et que dans un tel cas, l'employeur devait rembourser le plein salaire.

[40] Cependant, le Tribunal doit ajouter, pour répondre complètement à la question, que les parties n'ont pas non plus limité les faits pertinents à la croyance qu'en avait l'employeur. Rien ne permet de limiter la preuve à ce que l'employeur savait. Toute preuve pertinente sera admissible, la règle étant que le Tribunal doit se placer au moment où la décision a été prise pour évaluer si l'employeur pouvait considérer qu'il s'agissait d'une faute lourde. Les faits postérieurs seront recevables en preuve s'ils sont pertinents, et s'ils permettent de déterminer si la décision de l'employeur était fondée au moment où il l'a prise.

[41] L'extrait suivant de l'arrêt *Cabiakman* demeure pertinent. La Cour suprême, tout en soulignant le principe général qu'il appartient à l'employeur d'établir les faits justifiant le relevé provisoire d'un employé, rappelle les principes de base reliés à l'administration de la preuve :

« L'employeur a toutefois le fardeau de démontrer le caractère juste et raisonnable d'une décision qui touche de manière fondamentale à l'exécution des prestations prévues au contrat de travail. Aussi, afin d'évaluer le caractère raisonnable d'une suspension dans un cas donné, il faut se placer au moment où la décision a été prise, même si le salarié a été ultérieurement acquitté. (Voir *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, D.T.E. 86T-312 (T.A.)) Toutefois, les faits postérieurs à une décision de l'employeur sont recevables en preuve s'ils sont pertinents et s'ils permettent de déterminer si la décision de l'employeur était fondée au moment où il

l'a prise. (Voir *Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095.) »¹²

[42] Quant à savoir si le dépôt du rapport d'enquête est suffisant, s'il est permis, et si son auteur doit témoigner, il est prématuré pour le Tribunal de répondre à ces questions.

[43] Le pouvoir d'intervention du Tribunal, comme le souligne les parties, découle naturellement des réponses aux questions précédentes.

Est-ce que le policier est admis à donner sa version sur les gestes qui sont à la base des accusations portées contre lui ?

[44] L'employeur demande que le plaignant ne soit pas admis à témoigner sur les événements survenus, parce qu'il a refusé de donner sa version des faits pendant l'enquête, et parce qu'il a été reconnu coupable d'abus de confiance.

- *Lorsque sa version des faits n'était pas à la connaissance de l'employeur au moment où la qualification de la faute lourde a été faite*

[45] L'employeur souligne que le Tribunal doit évaluer sa décision en se plaçant au moment où elle a été prise. En conséquence, lorsque le policier refuse de donner sa version des faits, ou cherche à modifier sa version, la procédure de grief ne peut servir à introduire des éléments de preuve qui n'étaient pas à la connaissance de l'employeur.

[46] Le syndicat s'oppose à cette approche, soulignant que le policier a droit au silence.

[47] Le Tribunal rejette la prétention de l'employeur. En voulant empêcher le plaignant de témoigner, ce dernier ne demande pas au Tribunal de se placer au moment où la décision a été prise, mais bien d'exclure une preuve contemporaine parce qu'elle n'était pas à sa connaissance. Comme mentionné précédemment, les faits pertinents ne sont pas limités à la croyance qu'en avait l'employeur.

[48] De plus, rien ne permet au Tribunal d'exclure d'emblée le témoignage du plaignant sur les faits qui lui sont reprochés pour le seul motif qu'il a, selon l'employeur, refusé de lui donner sa version pendant l'enquête. Ce dernier pourra toujours argumenter sur le poids à donner au témoignage du plaignant, dans les circonstances.

[49] La réponse est donc oui, sous réserve des règles d'admissibilité habituelles.

¹² *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, préc. note 4, parag. 67.

- *Lorsqu'il a été reconnu coupable d'un acte, d'un acte mixte ou d'une infraction punissable par voie de procédure sommaire à l'égard des faits pour lesquels une qualification de faute lourde a été faite par l'employeur*

[50] L'employeur plaide que le Tribunal doit tenir pour avérés les faits qui ont donné lieu à la déclaration de culpabilité. Le plaignant ne peut donc, par le biais de son témoignage, fournir des justifications ou des explications qui tendraient à remettre en question le jugement rendu contre lui¹³.

[51] Le syndicat cherche à distinguer la présente affaire des arrêts *Ville de Toronto* et *Ontario* sur lesquels l'employeur s'appuie, en plaidant que la suspension administrative est antérieure au verdict de culpabilité, et que la question en litige est différente.

[52] Le Tribunal ne retient pas ces distinctions.

[53] Il importait peu, pour la Cour suprême dans les affaires précitées, que le plaignant veuille rouvrir le débat en arbitrage pour être réengagé ou pour contester sa déclaration de culpabilité. Le fait que la question à trancher par le tribunal d'arbitrage soit différente n'est donc pas pertinent. La Cour suprême dit très clairement, en s'appuyant sur le principe de l'abus de procédure, qu'il n'est pas permis d'attaquer un jugement en tentant de soulever de nouveau la question devant un autre forum.

[54] Que la suspension administrative soit antérieure n'a pas davantage d'impact. Le risque de décision contradictoire sur l'abus de confiance, si le Tribunal se prononçait sur les circonstances entourant la commission des gestes reprochés au plaignant, est tout à fait présent et c'est entre autres ce qu'interdit la Cour suprême.

[55] Les jugements dans *Ville de Toronto* et *Ontario* sont clairs. L'arbitre est juridiquement tenu de donner plein effet à la déclaration de culpabilité envers le plaignant, lorsque ce dernier s'adresse à un tribunal d'arbitrage et que les mêmes faits sont en cause¹⁴.

[56] Le syndicat aborde toutefois aussi la question sous un autre angle. Il souligne qu'il n'a pas l'intention de remettre en cause la déclaration de culpabilité sur l'abus de confiance, et que la notion de faute lourde comporte une définition qui lui est propre. Il rappelle le principe du droit d'être entendu. Il ajoute que ce que la Cour suprême reproche à l'arbitre n'est pas d'avoir permis le témoignage du plaignant, mais sa décision qui contredisait le verdict de culpabilité.

¹³ *Ville de Toronto c. SCFP, section locale 79*, 2003 CSC 63; *Ontario c. S.E.E.F.P.O.*, 2003 CSC 64.

¹⁴ *Ville de Toronto c. SCFP, section locale 79*, préc. note 13, parag. 58.

[57] Le Tribunal choisit de permettre le témoignage du plaignant à certaines conditions, pour les motifs suivants.

[58] L'objet du litige est la qualification de la faute lourde. La règle est l'admissibilité de toute preuve pertinente.

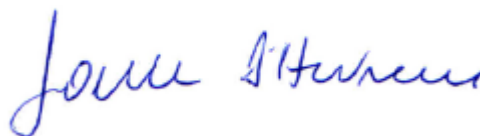
[59] Le Tribunal ne peut dire, à cette étape, si le témoignage du plaignant pourra être pris en compte, sans que cela remette en question le constat de culpabilité sur le chef d'accusation d'abus de confiance. Il est possible que le tout soit trop intrinsèquement lié et que le Tribunal doive constater que compte tenu de la déclaration de culpabilité et des jugements précités de la Cour suprême, il ne puisse considérer le témoignage du plaignant. Cependant, il est prématuré d'arriver à cette conclusion.

[60] En conséquence, le plaignant pourra témoigner sur la qualification de la faute lourde, et non sur l'abus de confiance, qui ne fait d'ailleurs pas l'objet du litige. Les objections seront gérées à l'audience.

POUR CES MOTIFS, le tribunal répond comme suit aux questions posées :

Le fardeau de preuve de démontrer la faute lourde appartient à l'employeur. Il n'a pas à démontrer la commission effective des gestes, mais le caractère juste et raisonnable de sa décision de considérer qu'il était en présence d'une faute lourde.

Le plaignant pourra témoigner sur la qualification de la faute lourde, et non sur l'abus de confiance, qui ne fait d'ailleurs pas l'objet du litige.



Me Joëlle L'Heureux, arbitre, membre du
Service d'arbitrage accéléré

Pour le syndicat : Me Frédéric Nadeau, Roy Bélanger avocats

Pour l'employeur : Me Louis-Philippe Bourgeois, Dunton Rainville

Date d'audience : 22 avril 2022