

**ARBITRAGE**

**ENTRE:**

**LA CITÉ COLLÉGIALE  
(« le Collège »)**

**- et -**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO  
(« le Syndicat »)**

**OBJET : Congédiement de Mme Katerine Ethier-Boyer**

**TRIBUNAL : M<sup>e</sup> Michel G. Picher  
Arbitre**

**COMPARUTIONS :**

**Pour le Collège : M<sup>e</sup> André Champagne, procureur**

**Mme Caroline Viole  
Conseillère en relations de travail**

**M. René Allen  
Directeur – École d'administration, hôtellerie,  
Tourisme**

**Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Hillary Cook  
Agente de griefs**

**M. Pierre St-Gelais  
Responsable des griefs (section locale 470)**

**Audience à Ottawa, le 5 mai 2005.**

## SENTENCE ARBITRALE

Il s'agit d'un arbitrage de grief concernant le congédiement de Mme Katerine Éthier-Boyer de son poste comme membre du personnel scolaire lorsqu'elle était en période d'essai. La convention collective préconise une période de vingt-quatre (24) mois comme période d'essai pour une professeure. La plaignante fut congédiée pendant le vingt-troisième mois de sa période d'essai. L'avis de congédiement lui était expédié en forme de lettre en date du 24 novembre 2004, un document qui se lit comme il suit :

Madame,

Le 2 janvier 2003, vous avez été embauchée à titre de professeure à *La Cité collégiale*. Vous étiez alors assujettie à une période d'essai de deux (2) ans à compter de votre date d'embauche et ce, conformément aux dispositions de la convention collective du personnel scolaire.

Suite aux évaluations de votre rendement, le directeur de l'École d'administration, d'hôtellerie et de tourisme n'a pas recommandé votre permanence au Collège. La présente a donc pour but de vous aviser que *La Cité collégiale* doit mettre fin à votre emploi et ce, avec un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours. Votre dernière journée de travail est donc fixée au 24 décembre 2004. Pour la période du 25 décembre 2004 au 21 février 2005, le Collège vous versera une somme équivalente en guise de préavis. Cette somme ainsi que toute autre somme qui vous est due, s'il y a lieu, vous seront versées sur la paie du 31 décembre 2004.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Andrée Lortie

La plaignante a déposé un grief contre son avis de fin d'emploi. Le grief, en date du 13 décembre 2004, prétend que le Collège aurait dérogé aux articles 6.02 et 27.02 de la convention collective en autant que le Collège aurait supposément mis fin à l'emploi

de la plaignante sans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de préavis auxquels elle avait droit. En particulier, elle prétend qu'il lui manquait soixante (60) jours de préavis, ce qui effectivement camouflait un congédiement fait sans juste cause, de façon abrupte, arbitraire, injuste et hautement discriminatoire. Effectivement, le grief s'objecte au fait que le Collège a donné le préavis de congédiement à la plaignante trente (30) jours civils avant la fin de son emploi, et le fait que le Collège lui aurait versé le montant attribuable à soixante (60) jours de plus de service. Selon le libellé du grief, il ne s'agissait que d'un «...truchement d'un congédiement déguisé ("constructive dismissal"), qu'il tente de mettre à l'abri de la procédure de grief et d'arbitrage en achetant ces 60 jours de préavis manquants et, par le fait en camouflant congédiement dans les quelques semaines restantes de ma période d'essai...».

Le Collège soutient que le grief n'est pas recevable, en autant que le syndicat voudrait plaider une toute autre prétention, à savoir que le congédiement de la plaignante était, de toute façon, injustifié. Il ne semble pas contesté que cette nouvelle position a été communiquée au procureur du Collège seulement quelques jours avant la date de l'arbitrage. Le procureur du Collège souligne que pendant les discussions qui ont eu lieu lors des étapes de la procédure de grief, le débat concernait seulement la période de préavis à laquelle la plaignante avait droit. Les discussions ne traitaient aucunement de la question du bien fondé de la décision de congédiement, question nouvellement soulevée à la veille de l'arbitrage.

Le procureur du Collège souligne que les parties sont maintenant d'accord et qu'en effet il n'y a pas eu de dérogation aux dispositions de la convention collective concernant la façon par laquelle la plaignante a été compensée pour une période de

quatre-vingt-dix (90) jours, soit les trente (30) derniers jours de son service actuel en plus de soixante (60) jours supplémentaires de salaire. Autrement dit, il n'est pas contesté que l'objection soulevée dans le grief concernant la période de préavis, objection qui constitue la totalité du grief, ne peut pas être accueillie. Dans ces circonstances, selon lui, le grief tel que rédigé est sans aucun mérite et il n'est pas permis au syndicat, après l'épuisement de la procédure de grief, de soulever ce qui devient effectivement un nouveau grief sur le seuil de la salle d'arbitrage.

En ce qui concerne la question de la recevabilité du grief, l'arbitre doit accueillir l'objection faite par le Collège. Il n'est pas permissible au syndicat de venir à l'arbitrage et de tenter de plaider un grief autre que le grief qui a été déposé et qui a été le seul sujet de discussion entre les deux parties pendant la procédure de grief. En l'espèce, il n'est pas contesté que le seul point en litige lors des discussions entre les parties concernait la prétendue erreur du Collège concernant le calcul et l'application de la période de préavis de quatre-vingt-dix (90) jours prévue par les dispositions de la convention collective. La seule prétention de la plaignante, à savoir que le Collège ne pouvait pas monnayer la période des soixante (60) jours, n'est plus contestée. Les parties reconnaissent que cette option était bel et bien disponible à l'employeur. Ayant traité du grief sur cette seule base pendant toute la période de la procédure de grief, jusqu'au moment de l'arbitrage, il n'appartient pas au syndicat de plaider un grief complètement différent au moment de l'arbitrage. S'il était autrement, la procédure de grief et d'arbitrage tomberait dans la confusion et l'inefficacité. Un système d'arbitrage responsable exige que les deux parties passent à travers la procédure de grief avec une perception claire de la position de la partie opposée en ce qui concerne les points en litige. Tout comme il n'est pas

permissible à l'employeur de changer les motifs d'un congédiement à la veille de l'arbitrage, il est également impermissible au syndicat d'introduire un tout nouveau grief à la dernière minute. (Voir: *Ontario Hydro* (1996), 53 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 163 (Burkett); *Fanshawe College* (2002), 113 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 328 (Burkett); *Greater Sudbury Hydro Plus Inc.* (2003), 121 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 193 (Dissanayake); *Brockville Chemical Industries Ltd.* (1972), 24 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 423 (Reville) ).

Pour tous ces motifs, l'arbitre doit en venir à la conclusion que le grief que le syndicat tente de plaider n'est pas recevable.

Alternativement, si l'arbitre est en erreur en ce qui concerne la recevabilité du grief, je suis persuadé que le grief ne peut toutefois pas être accueilli sur le fond. Les faits, pour la plupart non-contestés, présentés à l'arbitre, démontrent que pendant la période de son emploi, la plaignante avait suscité chez son employeur des inquiétudes concernant sa présence dans le département, compte tenu de certaines autres priorités de Mme Éthier-Boyer. Il est à souligner qu'il n'y a aucunement question de la compétence ni du travail de la plaignante en ce qui concerne sa maîtrise de la matière et son excellent rendement en tant que professeure en classe. Par contre, les documents placés devant l'arbitre, y compris des évaluations des apprenants, établissent que pendant sa période d'essai, Mme Éthier-Boyer était souvent non disponible aux apprenants, ni à ses collègues, pendant les heures normales de bureau. La preuve non-contestée indique d'ailleurs qu'il y avait eu des discussions entre la plaignante et son superviseur concernant cet aspect de son rendement. De plus, cette faille dans sa performance lui avait été communiquée dans son rapport d'évaluation pour l'hiver de 2003 et à nouveau dans son rapport d'évaluation pour la période entre janvier et mai de 2004. Pour les fins

de cette sentence, il n'est pas nécessaire d'examiner de près les raisons des problèmes de disponibilité que présentait la plaignante qui, semble-t-il, poursuivait certaines activités professionnelles à l'extérieur. Il suffit de reconnaître qu'elle n'a pas maintenu une présence suffisante au Collège en dehors de ses heures de classe et, hormis certaines instances de maladie, n'a pas fourni d'excuses valables à son employeur à l'occasion de ses absences. Ces difficultés et l'importance de donner la priorité à son service en tant que professeure à plein temps au Collège lui avaient été clairement exprimées. Enfin le Collège en est venu à la conclusion que cet aspect du rendement de la plaignante n'était plus acceptable. C'est pour cette raison que le Collège a décidé de mettre fin à son emploi.

Il est bien établi dans la jurisprudence arbitrale que, quitte à une disposition contraire dans la convention collective, un employé en période d'essai n'a pas la protection du standard de «juste cause», en ce qui concerne la décision de terminer son emploi. Le concept de la période d'essai existe précisément pour permettre à l'employeur une certaine liberté en ce qui concerne la décision d'accorder la permanence à une personne qui est en période d'essai. C'est en reconnaissance de ce principe que les arbitres ont statué à l'effet qu'un syndicat qui conteste le congédiement d'un employé à l'essai a le fardeau de démontrer que le congédiement est arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Il n'est donc pas étonnant de constater que la convention collective n'accorde pas le droit de grief à un employé congédié pendant la période d'essai. À cet effet, l'article 32.06 se lit comme il suit :

#### **Congédiement**

**32.06** Les parties conviennent que le congédiement d'une employée ou d'un employé au cours de la période d'essai ne doit pas faire l'objet d'un grief, mais l'employée ou l'employé qui a terminé sa période d'essai peut présenter un grief de la façon prévue aux 32.07 et 32.08.

De plus, les parties semblent d'accord que le droit de discuter d'un congédiement pendant le processus de grief est le seul droit accordé dans cette circonstance. À cet effet, l'article 27.14 B de la convention collective se lit comme il suit :

### **Congédiement**

...

**27.14 B** Les parties conviennent que le fait pour le collègue de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé en période d'essai ne doit pas faire l'objet d'un grief conformément à l'article 32, Procédure de règlement des griefs, mais peut être traité conformément à la procédure interne prévue à 7.02 (iii). Cependant, l'employée ou l'employé qui, après la période d'essai est congédié avec motif, peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs, ou à la procédure d'arbitrage accélérée.

La jurisprudence reconnaît que même face à de telles dispositions, l'employeur s'engage implicitement à ne pas congédier un employé à l'essai pour des raisons illégitimes, à savoir pour des motifs discriminatoires, arbitraires ou de mauvaise foi. Même si le standard de juste cause ne s'applique pas, il incombe toutefois à l'employeur de démontrer que la décision concernant le congédiement d'un employé en période d'essai est motivée par des facteurs pertinents à l'accomplissement de ses tâches et de ses responsabilités, le tout d'une façon qui touche aux intérêts légitimes de l'employeur. Il semble également reconnu que l'employeur ne peut se comporter de façon à nuire indûment aux chances de l'employé d'apprendre et de pouvoir démontrer sa capacité d'accomplir les tâches de son poste ou de sa classification.


Il ne s'agit donc pas d'une procédure par laquelle un arbitre est en liberté de juger de la question de juste cause ou de substituer son propre jugement pour celle de l'employeur, à moins que ces standards plus exigeants ne soient satisfaits. En l'espèce, même si les prétentions du syndicat sont prouvées, l'arbitre ne voit aucun signe qui démontrerait que le Collège a agi de mauvaise foi, d'une façon arbitraire, ou d'une façon discriminatoire dans son traitement de la plaignante. Il ne s'agit non plus d'une prétention que le Collège aurait empêcher la plaignante de démontrer sa compétence. Les faits, soit convenus ou prétendus, ne sont pas suffisants pour même établir une cause prima facie.

La preuve démontre, à la satisfaction de l'arbitre, que le Collège avait des inquiétudes raisonnables concernant la prestation au travail de la plaignante et son manque de disponibilité pendant les heures de travail normales. Ce problème avait été discuté avec elle. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'un emploi professionnel dans un milieu sophistiqué, l'arbitre ne considère pas que le Collège était obligé d'imposer une discipline contre la plaignante, que se soit par un avertissement écrit ou par une autre mesure de discipline, telle qu'une suspension. En l'espèce, il suffit de reconnaître qu'il y a eu des discussions avec la plaignante, qu'on lui avait fait comprendre l'importance de donner la priorité à son emploi comme professeure à plein temps et que le Collège en est venu raisonnablement à la conclusion que le manque de présence de la plaignante dans le département, autre que pendant les heures de ses classes, n'était pas acceptable. Dans les faits plaidés, il n'y a pas de prétention que la plaignante aurait communiqué clairement à l'employeur un besoin de recevoir un accommodement ou un traitement exceptionnel en raison de ses circonstances personnelles. Il ne semble pas contredit que, de toute façon, la plaignante a continué de poursuivre ses activités professionnelles à l'extérieur et ne

considérerait pas qu'elle avait à répondre aux questions de son superviseur concernant ces activités. Ces faits non-contredits se réconcilient difficilement avec le droit de l'employeur de s'attendre à un rendement complet de la part d'une professeure rémunérée à plein temps. Considérant qu'il s'agit d'une employée en période d'essai, la conclusion du Collège était pleinement justifiée et ne contenait aucun élément de réaction arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Or, les faits plaidés et la preuve qui serait présentée à l'appui devant l'arbitre ne démontrerait aucune dérogation aux dispositions de la convention collective.

Pour ces motifs, d'abord pour la non recevabilité et, deuxièmement, pour le manque de cause prima facie, le grief doit être rejeté.

Toronto, le 20 juin 2005



M<sup>e</sup> Michel G. Picher  
Arbitre