

# COUR SUPÉRIEURE

(Chambre civile)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-087932-151

DATE : 4 octobre 2017

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE PIERRE-C. GAGNON, J.C.S.**

---

**COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK**

Demanderesse

c.

**ME JEAN MÉNARD**

Défendeur, ès-qualités d'arbitre de griefs

et

**ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU  
NORD QUÉBÉCOIS**

Mise en cause

---

**JUGEMENT SUR POURVOI EN  
CONTRÔLE JUDICIAIRE**

---

[1] Il sera ici question de congédiement administratif, plus précisément de congédiement pour incompétence, à distinguer du congédiement disciplinaire, alors qu'un comportement répréhensible est reproché à l'employé congédié.

[2] Le principal problème soulevé porte sur le test juridique que doit appliquer un arbitre de griefs quand un employé conteste son congédiement administratif.

[3] En l'espèce, la Commission scolaire Kativik conteste que l'arbitre Jean Ménard lui ait imposé l'obligation de tenter la réaffectation de M. Harry Adams, avant de procéder à son congédiement.

## **A. LE CONTEXTE FONDAMENTAL**

[4] Résumons tout d'abord certains constats de l'arbitre Ménard qui ne sont plus controversés devant la Cour supérieure.

[5] Pour ce faire, le Tribunal réfère à la sentence arbitrale rendue par Me Jean Ménard, en qualité d'arbitre de griefs, le 23 mars 2015 (la « Décision 1 »).

[6] Me Ménard a, dans le même cas, rendu une autre sentence arbitrale le 5 décembre 2016 (la « Décision 2 »). Cette Décision 2 porte sur le remède approprié en raison de l'annulation du congédiement par la Décision 1.

[7] Le présent pourvoi en contrôle judiciaire ne demande l'annulation que de la Décision<sup>1</sup>.

### **A.1 Résumé des faits retenus par l'arbitre**

[8] M. Adams a été congédié le 17 septembre 2014. Il était à l'emploi de la Commission scolaire Kativik (la « Commission ») depuis novembre 1998.

[9] M. Adams est devenu technicien en administration à l'éducation des adultes en août 2004. Il occupait encore ce poste au moment de son congédiement, dix ans plus tard. Son salaire était alors au maximum de l'échelle.

[10] M. Adams n'a jamais accompli l'ensemble des tâches relevant d'un technicien en administration. On lui confiait des tâches allégées. Aussi, on utilisait sa connaissance de l'inuktitut pour échanger avec la clientèle inuit, notamment pour susciter des inscriptions à l'éducation des adultes.

[11] Le 1<sup>er</sup> novembre 2012, à la demande de la nouvelle directrice de la Commission (Mme Côté), M. Adams signait une *Task Description Update*<sup>2</sup>, destinée à rehausser ses tâches à un niveau plus compatible à un titre de technicien en administration.

[12] Ce rehaussement est largement resté lettre morte. Les tâches réelles de M. Adams n'ont pas changé significativement.

---

<sup>1</sup> Demande introductive d'instance en révision judiciaire amendée, 6 septembre 2017; Mémoire amendé du 6 septembre 2017.

<sup>2</sup> Pièce S-6/E-5.

[13] En octobre 2013, une nouvelle directrice de l'éducation des adultes entrait en poste (Mme Mesher). M. Adams est devenu l'un des huit employés sous sa supervision directe.

[14] Peu après son entrée en poste, Mme Mesher rencontrait M. Adams, notamment pour réviser sa description de tâches du 1<sup>er</sup> novembre 2012 et discuter de l'ajout de tâches administratives.

[15] Mme Mesher a effectivement confié de nouvelles tâches à M. Adams. Ce fut un fiasco, malgré les longs délais alloués pour les accomplir.

[16] Mme Mesher offrait du soutien à M. Adams mais celui-ci était réfractaire à accepter.

[17] M. Adams était peu productif. Le peu de travail accompli était souvent truffé d'erreurs.

[18] Après bien des démarches infructueuses, Mme Mesher soumettait un long document intitulé *Performance Improvement Plan* (ou « PIP ») que M. Adams a contresigné le 11 juin 2014<sup>3</sup>.

[19] Le PIP énonçait un plan d'action de trois mois, donc jusqu'au 11 septembre 2014. Des lacunes devaient être comblées. M. Adams recevrait du soutien et du coaching. Une rencontre aurait lieu à mi-période pour évaluer le progrès.

[20] Pour la Commission, le PIP reflète une approche dite « administrative » et non disciplinaire. Nul ne reproche à M. Adams que son piètre rendement serait délibéré.

[21] Durant la période du PIP, Mme Mesher rencontre M. Adams à au moins douze reprises. Aucun progrès n'est noté. M. Adams énonce des explications peu convaincantes. Il décline les offres d'aide.

[22] À la réunion du 29 juillet 2014 avec Mme Mesher, un conseiller en ressources humaines récemment embauché (M. Morin) mentionne que la Commission mettra fin à l'emploi de M. Adams s'il échoue le PIP.

[23] À la même rencontre du 29 juillet 2014, M. Morin offre à M. Adams de le muter à un poste d'agent de bureau classe II (réceptionniste), libre de titulaire. M. Adams a occupé un poste semblable de 1998 à 2004.

[24] L'arbitre Ménard note l'absence de preuve sur le niveau de rémunération de tel poste en 2014.

---

<sup>3</sup> Pièce S-7/E-17.

[25] Le vendredi 1<sup>er</sup> août 2014, M. Morin s'enquiert de la réponse de M. Adams. Pour la première fois, la représentante syndicale (Mme Dallas) est convoquée. Celle-ci proteste que le Syndicat ait été tenu à l'écart jusque-là. Elle conteste aussi la trop courte durée du PIP (90 jours).

[26] M. Adams refuse alors le poste de réceptionniste, ce qu'il confirme par écrit le lundi 4 août 2014<sup>4</sup>.

[27] À la rencontre du 12 septembre 2014, Mme Mesher annonce à M. Adams l'échec du PIP. Le dossier est transféré à la Direction générale.

[28] À la rencontre du 17 septembre 2014, M. Adams reçoit sa lettre de congédiement<sup>5</sup>.

## **A.2 Résumé de la décision de l'arbitre**

[29] L'arbitre Ménard statue que la Commission a agi correctement en optant pour un processus administratif plutôt qu'un processus disciplinaire.

[30] L'arbitre considère que la Commission a agi de bonne foi et sans discrimination. Il lui reste par contre à vérifier si la mesure administrative était abusive ou arbitraire.

[31] Selon Me Ménard, les tâches confiées à M. Adams en 2004 répondaient aux besoins de la Commission, mais sans correspondre au titre d'emploi de technicien en administration.

[32] Aucun reproche n'a été adressé à M. Adams avant 2014.

[33] La Commission avait le droit de confier à M. Adams de nouvelles tâches correspondant à de nouveaux besoins, et correspondant au titre de technicien en administration.

[34] Mme Mesher était justifiée de constater l'incompétence de M. Adams à accomplir ses tâches.

[35] La mise en place du PIP était « *probablement* » la seule initiative ouverte à la Commission face à cette situation.

[36] Le texte du PIP lui-même et de la lettre d'accompagnement par Mme Mesher<sup>6</sup> fournissaient tous les avertissements requis, notamment sur les conséquences de l'échec du PIP.

---

<sup>4</sup> Pièce S-8.

<sup>5</sup> Pièce S-9.

<sup>6</sup> Pièce S-7/E-17.

[37] Le rendement de M. Adams ne s'est nullement amélioré durant la période du PIP. Une « *preuve écrasante* » a établi l'incapacité par M. Adams d'effectuer le travail de technicien en administration.

[38] On doit présumer que M. Adams aurait pu effectuer les tâches de réceptionniste. Mais alors que l'affichage du poste se terminait le 18 août 2014, la Commission a exigé la réponse de M. Adams le 1<sup>er</sup> août 2014, jour où le Syndicat apprenait l'existence du PIP et du processus en cours.

[39] La Commission avait strictement le droit d'exclure le Syndicat de ce processus administratif (et non disciplinaire). Mais c'était néanmoins une maladresse, en nuisant à une possible réaffectation de M. Adams.

[40] La Commission a agi abusivement, principalement en contrevenant à son obligation de trouver une solution alternative raisonnable au congédiement de M. Adams. À cet effet, il était déraisonnable d'exiger de M. Adams qu'il donne sa réponse dans les trois jours de l'offre du poste de réceptionniste.

[41] L'arbitre Ménard annule le congédiement et réserve sa compétence sur le remède, pour laisser les parties discuter d'une solution. Il évoque la possibilité d'ordonner dans une éventuelle Décision 2 de trouver un poste alternatif à M. Adams.

## **B. LES MOYENS SOULEVÉS PAR LA COMMISSION**

[42] Dans son Mémoire amendé du 6 septembre 2017, la Commission convient que la norme de contrôle de la décision raisonnable<sup>7</sup> s'applique au présent pourvoi.

[43] La Commission plaide que la Décision 1 est déraisonnable pour les motifs suivants :

- la Décision 1 impose à la Commission une obligation inexistante en droit du travail québécois, celle de réaffecter un employé incompetent plutôt que de le congédier;
- subsidiairement, et même si cette obligation de réaffecter existait, la Décision 1 fait fi de l'offre à M. Adams d'un poste de réceptionniste, qu'il a refusé.

[44] Il convient de souligner que ces mêmes arguments ont été soumis au juge Gaudet de la Cour supérieure en mars 2016. Par contre, dans un jugement du 18 juillet 2016<sup>8</sup>, le juge Gaudet a refusé de statuer sur les moyens soulevés par la Commission, estimant prématuré de le faire tant que la Décision 2 ne serait pas rendue.

## **C. DROIT APPLICABLE**

<sup>7</sup> Selon l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9.

<sup>8</sup> 2016 QCCS 3397.

[45] Il faut ici cerner le droit applicable :

- à la norme de contrôle pour ce pourvoi en contrôle judiciaire;
- au congédiement administratif pour incompétence.

### **C.1 Norme de contrôle applicable**

[46] Les parties s'accordent que la révision de la Décision 1 est ici assujettie à la norme de la décision raisonnable.

[47] Dans l'arrêt *Dunsmuir*<sup>9</sup>, la Cour suprême indique que le tribunal de révision n'a pas à procéder à une analyse complète de la norme applicable, quand les tribunaux supérieurs ont déjà identifié celle qui s'applique dans une situation donnée.

[48] Or, il a déjà été décidé à maintes reprises que la sentence arbitrale qui tranche un grief après analyse de la convention collective et des lois applicables, ne sera qu'exceptionnellement soumise à la norme de la décision correcte<sup>10</sup>.

[49] Aussi, la norme de la décision raisonnable s'applique quand un arbitre de griefs est appelé à interpréter et appliquer le *Code du travail*<sup>11</sup>.

[50] Il en est de même quand un arbitre de griefs doit statuer sur la légalité ou la justesse d'une mesure disciplinaire ou administrative<sup>12</sup>.

[51] Le tribunal convient que la Décision 1 doit être révisée en fonction de la norme de la décision raisonnable.

[52] Or :

le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit<sup>13</sup>.

### **C.2 Règles du congédiement administratif pour incompétence**

---

<sup>9</sup> Préc., note 7.

<sup>10</sup> *Syndicat de l'enseignement du Grand Portage c. Morency*, [2000] 2 R.C.S. 913; *Commission scolaire Crie c. Association des employés du Nord québécois (CSQ)*, 2012 QCCA 429.

<sup>11</sup> *Fraternité des policiers de la municipalité de la Baie-James c. Baie-James (Municipalité de la)*, J.E. 99-129 (C.A.).

<sup>12</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 847 (CTC) c. Société d'emballage Hood, division papier*, 2011 QCCA 2252.

<sup>13</sup> Arrêt *Dunsmuir*, préc., note 7, par. 47.

[53] Le parcours jurisprudentiel ci-après permet de constater qu'un conseil de trois arbitres de griefs en Colombie-Britannique a énoncé le droit applicable, il y a maintenant 35 ans.

[54] La sentence arbitrale des arbitres Hope, Leibik et Page dans *Edith Cavell Private Hospital c. Hospital Employees' Union, Local 180*<sup>14</sup> date en effet du 29 juin 1982.

[55] L'enjeu était le congédiement du cuisinier en chef d'un hôpital de Vancouver. On lui reprochait généralement l'état désorganisé de la cuisine, qui se répercutait sur la qualité de l'alimentation des patients.

[56] Le conseil d'arbitrage<sup>15</sup> a considéré être face à un rendement piètre mais non-coupable. Il a alors énoncé le test découlant de son analyse de la jurisprudence articulée jusqu'alors :

It is not open to an employer alleging a want of job performance to merely castigate the performance of the employee. It is necessary that specifics be provided. An employer who seeks to dismiss an employee for a non-culpable deficiency in job performance must meet certain criteria:

- (a) The employer must define the level of job performance required.
- (b) The employer must establish that the standard expected was communicated to the employee.
- (c) The employer must show it gave reasonable supervision and instruction to the employee and afforded the employee a reasonable opportunity to meet the standard.
- (d) The employer must establish an inability on the part of the employee to meet the requisite standard to an extent that renders her incapable of performing the job and that reasonable efforts were made to find alternate employment within the competence of the employee.
- (e) The employer must disclose that reasonable warnings were given to the employee that a failure to meet the standard could result in dismissal<sup>16</sup>.

[Soulignement du Tribunal]

[57] Le segment de phrase souligné ci-haut est celui qu'il faut garder à l'esprit pour la suite de l'analyse. En effet, la Commission plaide que le droit du travail québécois ne l'applique pas.

[58] Au fil des ans, le « test d'Edith Cavell » a été repris à travers le Canada.

<sup>14</sup> (1982) 6 L.A.C. (3d) 229.

<sup>15</sup> L'arbitre Page a inscrit sa dissidence.

<sup>16</sup> Extrait du paragraphe 10.

[59] En 2002, la Cour d'appel de l'Alberta en a reconnu l'application dans l'arrêt *A.U.P.E. c. Lethbridge Community College*<sup>17</sup>.

[60] Dans cette affaire, le Collège avait congédié une employée de la Division des services aux étudiants, responsable de la coordination des horaires. On lui reprochait du travail bâclé et livré hors-délai.

[61] Un conseil d'arbitrage avait annulé le congédiement, en appliquant le test Edith Cavell et en retenant notamment que l'employée n'avait pas reçu de mises en garde adéquates avant son congédiement.

[62] Le conseil d'arbitrage avait imposé au Collège le paiement de quatre mois de salaire en guide de dédommagement, mais sans réintégration en emploi.

[63] La Cour d'appel de l'Alberta confirmait la raisonnable de l'annulation du congédiement mais jugeait déraisonnable la condamnation à payer une indemnité de cessation d'emploi :

[39] Where the conduct of the employee is non-culpable, cause to dismiss is considered only to exist if the test in **re Edith Cavell** is satisfied. That case carefully sets out the necessary steps to be taken before an incompetent employee can be dismissed. Where the steps are complied with, an employer is entitled to dismiss for incompetence.

[37] Where the arbitrator finds compliance with the **Re Edith Cavell** steps, there is no basis upon which to substitute penalty, the arbitrator having found the dismissal to be justified. On the other hand, where as here, the appropriate steps have not been taken the employer is obligated to reinstate.

[64] Il est bon de noter que le paragraphe 142(2) du *Labour Relations Code* d'Alberta ne permettait à l'arbitre de substituer une sanction qu'en matière disciplinaire, donc à l'exclusion d'un congédiement administratif pour incompetence.

[65] Il y a en cela une nette analogie avec le paragraphe 100.12g) du *Code du travail* du Québec, au même effet que la disposition albertaine précitée.

[66] L'arrêt albertain a fait l'objet d'un pourvoi en Cour suprême du Canada, qui a statué en 2004<sup>18</sup>.

[67] La Cour suprême a accueilli le pourvoi et statué que l'arbitre de griefs avait le droit d'accorder des dommages-intérêts au lieu d'ordonner la réintégration<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> 2002 ABCA 125.

<sup>18</sup> *A.U.P.E. c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28.

<sup>19</sup> Rétablissant de la sorte le jugement de la Cour du Banc de la Reine, 2000 ABQB 2006.

[68] La Cour suprême a considéré que le conseil d'arbitrage avait interprété raisonnablement le paragraphe 142(2) du *Labour Relations Code*.

[69] L'arrêt unanime de la Cour suprême était rédigé par le juge Iacobucci.

[70] Celui-ci accréditait le test Edith Cavell comme reflétant « bon nombre des exigences procédurales applicables dans les cas de rendement insatisfaisant mais de conduite non blâmable »<sup>20</sup>.

[71] Le juge Iacobucci allait plus loin, en mettant de côté l'exigence de circonstances extraordinaires ou exceptionnelles pour qu'un arbitre soit justifié d'octroyer des dommages-intérêts<sup>21</sup>.

[72] Le juge Iacobucci conférait aux arbitres de griefs une vaste marge d'appréciation en vue d'apporter une solution durable et pratique aux problèmes affectant le milieu de travail :

[53] Les décisions dans lesquelles on a conclu à l'existence de circonstances exceptionnelles varient considérablement pour ce qui est des faits. L'examen de ces décisions fait ressortir combien il est difficile d'établir des distinctions nettes entre conduite blâmable et conduite non blâmable dans l'examen de la question de savoir s'il existe des circonstances suffisamment exceptionnelles justifiant le refus du conseil d'ordonner la réintégration. Bien qu'une conduite blâmable soit davantage susceptible d'empoisonner le climat de travail ou de le rendre malsain qu'une conduite qualifiée de non blâmable, ce sont aux conséquences de la conduite, et non à sa qualification, qu'il faut s'attacher pour fixer la réparation qui s'impose. Il convient de rappeler que les arbitres disposent de larges pouvoirs de réparation pour assurer le règlement rapide, définitif et contraignant des différends découlant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives ou des mesures disciplinaires prises par les employeurs.

[54] Pour que l'arbitrage soit efficace, utile et contraignant, il doit apporter une solution durable et pratique aux problèmes qui existent dans le milieu de travail. À la notion de circonstances exceptionnelles élaborées dans la jurisprudence arbitrale correspond la nécessité de reconnaître aux arbitres un large pouvoir leur permettant de façonner les réparations qui s'imposent eu égard à toutes les circonstances. Enlever aux arbitres la possibilité de prendre en compte l'ensemble du contexte du travail risque de compromettre leur rôle d'arbitres ultimes des différends en milieu de travail. Parce qu'ils interviennent en première ligne dans les conflits en milieu de travail, les arbitres sont bien placés pour soupeser les faits et apprécier la crédibilité des témoins suivant les circonstances.

---

<sup>20</sup> Par. 45.

<sup>21</sup> Par. 50.

[73] En 2005, un an plus tard, la Cour d'appel du Québec a eu l'occasion d'appliquer l'arrêt *Lethbridge College*.

[74] Dans *Costco Wholesale Canada Ltd c. Laplante*<sup>22</sup>, elle était saisie du cas d'un directeur adjoint de magasin, congédié pour cause de rendement insatisfaisant après neuf ans de service continu.

[75] L'employé avait logé une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, que le commissaire du travail Chaumont avait accueillie, en l'absence de démonstration d'une cause juste et suffisante.

[76] Plutôt que d'ordonner la réintégration, le commissaire avait octroyé une indemnité équivalant à 23 mois de salaire<sup>23</sup>.

[77] La Cour supérieure avait rejeté la demande de contrôle judiciaire. La Cour d'appel en a fait autant<sup>24</sup>.

[78] Au nom de la majorité, le juge Delisle approuve le commissaire du travail d'avoir appliqué le test Edith Cavell. D'ailleurs, il retrace l'approbation du test dans l'affaire *Lethbridge Community College*, par la Cour d'appel de l'Alberta en 2002 et par la Cour suprême du Canada en 2004.

[79] Par contre, le juge Delisle donne ouverture à une future controverse quand il approuve également les cinq critères utilisés par le commissaire du travail Chaumont dans l'affaire *Costco*<sup>25</sup>. Celui-ci disait s'inspirer du précédent créé par son collègue le commissaire Couture dans l'affaire de *Garage Montplaisir*<sup>26</sup>.

[80] Le commissaire Couture et le commissaire Chaumont ont donc résumé les critères applicables comme suit :

- le salarié doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard;
- ses lacunes lui ont été signalées;
- il a obtenu le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs;
- il a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster;

---

<sup>22</sup> 2005 QCCA 788.

<sup>23</sup> 2003 QCCRT 0543.

<sup>24</sup> Dissidente, la juge Mailhot aurait réduit l'indemnité de 40 000 \$ à 6 666,66 \$.

<sup>25</sup> Préc., note 22.

<sup>26</sup> *Savoie c. Garage Montplaisir inc.*, CM-1005-5665, 1<sup>er</sup> mai 2000, contrôle judiciaire rejeté par la Cour supérieure, C.S. Drummond, n<sup>o</sup> 405-05-001181-007, 18 octobre 2001.

- il a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

[81] Notons que cet énoncé omet un passage crucial du test Edith Cavell, à savoir « *that reasonable efforts were made to find alternate employment within the competence of the employee* ».

[82] À la décharge du commissaire Couture, la décision *Garage Montplaisir* a été rendue en 2000, avant que la Cour d'appel de l'Alberta ait statué dans *Lethbridge Community College*.

[83] Et à la décharge du commissaire Chaumont, la décision *Costco* a été rendue en 2003, avant que l'arrêt de la Cour suprême suscite l'attention au Québec sur les enjeux clarifiés dans *Lethbridge Community College*.

[84] Néanmoins, le juge Delisle a paru aux yeux de certains (dont la Commission dans la présente affaire) accrédi-ter un test québécois distinct et moins exigeant que le test Edith Cavell, quand il a statué que le commissaire Chaumont avait posé la bonne question et appliqué les bons critères pour y répondre<sup>27</sup>.

[85] Pourtant, à l'analyse on constate que dans le dossier *Costco*, nul n'a jamais soulevé la possibilité que le directeur adjoint incompetent soit réaffecté dans un autre poste.

[86] En effet, il ne sera pas toujours possible de réaffecter un employé incompetent, ailleurs au sein de la même entreprise.

[87] Cela dit, aucune raison n'est sérieusement mise de l'avant pour justifier que le test Edith Cavell accrédi-té par la Cour suprême en 2004 et reconnu par la Cour d'appel du Québec un an plus tard, ne s'applique pas intégralement au Québec, dans les cas qui le justifient.

[88] Il est illogique que les règles régissant tant les employeurs que les employés, en situation possible de congédiement administratif pour incompetence, soient différentes au Québec par comparaison avec le reste du Canada.

[89] Une telle différenciation devrait être édictée par le législateur québécois. Il n'a pas légiféré en ce sens.

[90] Quant au droit prétorien, élaboré par les tribunaux judiciaires (hiérarchiquement supérieurs aux tribunaux administratifs), ils ont statué dans le sens résumé ci-haut.

---

<sup>27</sup> Préc, note 22, par. 15.

[91] Le Tribunal constate donc que le test Edith Cavell prévaut au Québec, à tout le moins depuis 2004, ce qui inclut le critère imposant à l'employeur de déployer des efforts raisonnables pour réaffecter l'employé dans un autre poste compatible.

[92] Cette obligation de moyens ne trouve pas application dans tous les cas. Mais c'est à tort que l'on soutiendrait qu'elle ne trouve jamais application au Québec.

[93] La situation ne se prête pas ici à tenter de cerner dans l'abstrait tous les paramètres de l'application du critère.

[94] Cependant, on peut penser que certaines caractéristiques du poste et de l'entreprise doivent être prises en compte. Ainsi, celui qui vient d'être embauché pour exécuter des tâches bien précises (par exemple : enseigner le grec ancien) pourra difficilement exiger d'être réaffecté ailleurs dans l'organisation. Aussi, il est généralement plus difficile de réaffecter au sein d'une petite entreprise où certains postes sont uniques et différents des autres (par exemple : commis-comptable dans un garage qui vend des pneus).

#### **D. APPLICATION DU DROIT AU CAS D'ESPÈCE**

[95] L'arbitre Ménard a statué de façon raisonnable quand il a conclu la Décision 1 comme suit :

[131] Le tribunal conclut que le congédiement du plaignant constituait une mesure abusive, principalement en raison du fait que l'employeur a failli à son obligation de trouver une solution alternative raisonnable au congédiement de M. Adams, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[Soulignement du Tribunal]

[96] Également, était raisonnable cette autre conclusion de l'arbitre :

[127] [...] Dans ces circonstances, en tenant compte du fait que l'employeur savait pertinemment que le plaignant se dirigeait inéluctablement dans un mur avec le « PIP », il était déraisonnable d'exiger de lui une réponse dans un délai de trois jours pour le poste de réceptionniste qu'on lui offrait.

[97] L'arbitre Ménard a appliqué le test Edith Cavell dans toute sa plénitude. Il s'est considéré face à un cas faisant appel à l'obligation de moyens de tenter raisonnablement la réaffectation de M. Adams.

[98] Quand on lit la Décision 1 *in extenso*, on perçoit que l'arbitre Ménard identifie, parmi les « *circonstances de l'affaire* » :

- le long service continu de M. Adams (16 ans);

- la pleine conscience par la Commission, dès 2004, qu'on attribuait à M. Adams un poste, un titre et un niveau de rémunération qui ne correspondaient pas aux tâches réellement exécutées;
- l'initiative de la Commission d'agir de la sorte en fonction d'atouts de M. Adams (son appartenance à la communauté inuite, sa connaissance de l'inuktitut, sa familiarité avec le Grand nord);
- la longue période d'emploi (14 ans) sans qu'on reproche quoi que ce soit à M. Adams concernant sa prestation de travail;
- la possibilité de réaffecter M. Adams dans un poste plus conforme à ses qualifications, celui de réceptionniste, plutôt que de le congédier.

[99] Quant au moyen subsidiaire de la Commission, l'arbitre Ménard n'a pas rendu une décision déraisonnable en le rejetant.

[100] L'arbitre identifie les circonstances à travers lesquelles il analyse l'offre de la Commission, qu'il considère factice.

[101] Certes, un arbitre de griefs a le pouvoir d'apprécier si la façon dont un poste alternatif est offert à un employé, est sincère ou tactique.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[102] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire de la Commission scolaire Kativik;

[103] **AVEC FRAIS** de justice en faveur de l'Association des employés du Nord québécois.

---

PIERRE-C. GAGNON, j.c.s.

**Me Ann Sophie Del Vecchio**  
*LORANGER MARCOUX*  
Avocats pour la demanderesse

**Me Ève-Lyne Hudon Fecteau**  
Avocate pour la mise en cause

Date d'audience : 15 septembre 2017