

**Syndicat des travailleurs de Demix (Longueuil et LaSalle)-CSN et
Demix Béton, une division de Holcim (Canada) inc.
établissements de Longueuil et LaSalle (Marc Thomas)**

2016 QCTA 727

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-8815

Date : Le 27 septembre 2016

DEVANT L'ARBITRE : Me NATHALIE MASSICOTTE

Syndicat des travailleurs de Demix (Longueuil et LaSalle)-CSN

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Demix Béton, une division de Holcim (Canada) inc. Établissements de Longueuil
et LaSalle**

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : M. Marc Thomas

Griefs : Mo-05-2015
Mo-07-2015
Mo-08-2015

Convention collective : 2011-2016

SENTENCE ARBITRALE

LE LITIGE

[1] Le tribunal doit disposer de trois griefs. Le premier conteste la suspension aux fins d'enquête du plaignant, M. Marc Thomas. Le second grief conteste le droit de l'employeur d'exiger de ce dernier une consultation médicale avec un psychiatre et enfin, le troisième conteste son congédiement, puisqu'une condition médicale, le trouble du déficit de l'attention (TDA), expliquerait le comportement qui lui est reproché. Le syndicat demande la réintégration du plaignant dans son poste ainsi que le remboursement des heures perdues en lien avec les décisions de l'employeur ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant des dommages moraux et exemplaires.

[2] L'employeur entend démontrer qu'il a mis fin à l'emploi de M. Thomas parce qu'il a, lors de multiples rencontres, réunions et autres situations, sur les lieux du travail et sur une longue période de temps, enregistré à l'insu des personnes présentes leurs conversations, brisant ainsi le lien de confiance. Il allègue notamment le non-respect de son devoir de loyauté et/ou de confidentialité.

[3] Le tribunal doit répondre à trois questions :

- 1) L'employeur avait-il des motifs suffisants de procéder à la suspension administrative du plaignant?
- 2) L'employeur pouvait-il, dans le cadre de la suspension administrative du plaignant, le soumettre à un examen médical d'un médecin psychiatre?
- 3) Enfin, les fautes reprochées à M. Thomas sont-elles prouvées et dans l'affirmative, justifient-elles l'imposition d'un congédiement?

ADMISSIONS

[4] Les parties consentent les admissions d'usage, reconnaissant ainsi que le tribunal est valablement saisi des griefs et qu'il a compétence pour trancher le litige. Elles reconnaissent également que le processus de fin d'emploi a été régulièrement suivi et lui demande de conserver juridiction sur le quantum advenant qu'il fasse droit aux griefs.

LA PREUVE

[5] Dans le cadre de sa preuve, l'employeur a fait entendre M. Marc Thomas, le plaignant, M. Martin Haineault, surintendant à la production pour la région de Montréal, M. Stéphane Chaput, directeur des ressources humaines, M. Simon Haineault, surintendant des opérations, et le Dr Gilles Chamberland, médecin psychiatre.

[6] Le syndicat a quant à lui fait entendre M. Simon Bilodeau, président du syndicat, le Dr Philippe Paiement, neuropsychologue, ainsi que M. Marc Thomas, le plaignant.

LES FAITS PERTINENTS

Le plaignant

[7] Au moment de son congédiement, M. Thomas, 43 ans, est un opérateur de bétonnière qui travaille chez l'employeur depuis 2004 à l'usine de Ville LaSalle. Il est détenteur d'un diplôme d'études secondaires et de diverses formations complétées, notamment en santé et sécurité au travail, en matières dangereuses, en conduite de véhicules lourds, etc. M. Thomas concède avoir réussi son parcours scolaire de même que toutes ses formations, dont l'une d'une durée de vingt heures, sans avoir eu accès à un preneur de notes ou bien à des enregistrements. Sa cinquième année du secondaire a été faite alors qu'il était adulte, sur une période d'environ un an. Il n'a pas non plus, à cette occasion, enregistré ses cours.

[8] M. Thomas a occupé plusieurs fonctions au sein de l'organisation syndicale à l'usine de Ville LaSalle à compter de 2009 jusqu'à la fin mars 2013. Il a d'abord occupé la fonction de représentant syndical avec comme rôle principal la gestion des griefs et, par la suite, il a été vice-président aux griefs. En 2011, une modification des statuts et règlements du syndicat fait en sorte qu'il hérite aussi de la responsabilité du dossier de santé et sécurité au travail. Par la suite, il cumule plusieurs autres tâches, dont celle de représentant du fonds d'action de la CSN. À ce titre, il a un rôle pivot entre les membres et l'organisme, dont la tâche de faire remplir les formulaires d'adhésion.

[9] Son implication dans le syndicat l'amène à siéger sur plusieurs comités paritaires, dont le comité de francisation, le comité des relations industrielles (CRI), le comité de griefs, le comité de santé et sécurité au travail (SST) et à agir à titre de représentant à la prévention par intérim.

[10] Pendant la période où il occupe le poste de vice-président aux griefs, quelques cent griefs sont déposés, mais ce nombre élevé s'explique, entre autres, par le fait que M. Thomas dépose toujours simultanément un grief individuel et un grief syndical. De plus, aux dires de M. Bilodeau, M. Thomas ne fait que suivre les demandes de l'exécutif syndical. En 2014, M. Thomas accepte de déposer des griefs rédigés par M. Bilodeau qui lui valent une mise en demeure de l'employeur lui reprochant leur caractère malicieux, insultant et irrespectueux à l'égard des personnes qu'ils visent. M. Thomas est obligé soit de les amender soit de les retirer pour finalement, au bout du compte, les retirer tous.

[11] M. Thomas a signé des ententes de confidentialité afin de pouvoir agir dans les dossiers de harcèlement psychologique. Ces ententes prévoient qu'il doit respecter le caractère confidentiel de tout renseignement reçu lors de l'enquête de harcèlement en milieu de travail chez l'employeur et à ne pas en discuter avec quiconque, sauf si cela est nécessaire à l'enquête ou autorisé par la loi.

[12] En mars 2013, M. Thomas ne se représente pas au poste électif de vice-président aux griefs, mais il tente sa chance pour le poste de secrétaire pour lequel il croit avoir les capacités requises, mais en vain. Il continue toutefois d'occuper un poste pour le fonds d'action de la CSN pour l'adhésion d'autres syndicats jusqu'en 2014.

[13] Il est à noter que l'employeur a déposé en preuve une sentence arbitrale, prise sous réserve de sa pertinence, qui rejetait le congédiement de M. Thomas chez un autre employeur en 2002. L'employeur voulait en tirer des éléments du résumé de

l'arbitre qui caractérisaient M. Thomas d'avoir une confiance exagérée en lui et qui n'était pas capable de reconnaître ses erreurs. Le tribunal en disposera dans ses motifs.

Les circonstances qui amènent M. Thomas à dévoiler le fait qu'il enregistre

[14] Le 24 mars 2015, M. Thomas témoigne devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans le dossier de réclamation d'un collègue de travail à la CSST, M. Normand Aubry, pour harcèlement psychologique. Sont présents, à titre de représentant de l'employeur, M. Martin Haineault et pour le syndicat M. Bilodeau.

[15] Surpris des précisions que donne M. Thomas à l'occasion de son témoignage (il se sert d'une transcription de ses enregistrements), le procureur de l'employeur lui demande de quelle façon ses notes ont été prises et finalement s'il enregistre. M. Thomas répond que oui, à l'aide de la fonction dictaphone de son téléphone.

[16] M. Martin Haineault, qui a été le supérieur immédiat de M. Thomas de 2004 à 2013 et qui participait au comité de griefs, comités SST et CRI, a été déstabilisé et troublé par l'aveu de M. Thomas. Il affirme avoir toujours essayé de développer de bonnes relations et il partageait, à l'occasion, des informations privilégiées ou sensibles afin d'amener plus loin la discussion avec son vis-à-vis, mais il le faisait en espérant que cela demeure confidentiel. Il allègue avoir fait confiance à M. Thomas. Il fait remarquer que M. Thomas prenait toujours des notes lors de leurs discussions, à l'occasion des rencontres ou comités auxquels ils participaient ensemble, en plus de recevoir un procès-verbal. Il mentionne le fait qu'à la fin de sa période probatoire, il lui avait même fait la remarque qu'il ferait sûrement un bon délégué syndical, car tout était très bien noté.

[17] M. Bilodeau témoigne qu'il a appris dans les jours précédant l'audience à la CLP, dans le cadre de la préparation de celle-ci avec le procureur du syndicat, que M. Thomas enregistrerait. Il dit avoir été surpris, surtout parce qu'il prenait beaucoup de notes. Il dit avoir questionné M. Thomas sur les raisons de ses agissements et qu'il lui a répondu qu'il en avait trop et que pour des raisons personnelles, il avait besoin de cela pour être à jour dans tous les dossiers.

[18] À la suite de cet aveu de M. Thomas, il y a suspension de l'audience à la CLP qui résulte en la signature d'une entente par laquelle le syndicat et M. Thomas s'engagent à ce que soit divulgués aux procureurs de l'employeur tous les écrits et enregistrements que M. Thomas a faits dans le cadre de son emploi relativement au dossier de M. Aubry et à conserver l'intégralité de ses notes, ses enregistrements et ses transcriptions dans les coffres-forts de la CSN pour toute consultation ultérieure avec le consentement du syndicat ou, à défaut, par ordonnance du tribunal. Lors de cette même journée, en outre de dévoiler qu'il a tout enregistré dans le cadre de l'enquête de harcèlement psychologique dans le dossier de M. Aubry, il déclare avoir enregistré presque tout sur les lieux du travail, pour un total d'environ deux cents heures, justifiant le faire pour ses besoins personnels et pour le syndicat. Le syndicat,

dans le cadre des audiences des présents griefs, a refusé de donner accès aux écrits et enregistrements de M. Thomas.

[19] À la suite de la suspension de l'audience à la CLP, M. Thomas a collaboré avec un technicien informatique dont les services ont été retenus par l'employeur pour récupérer de son ordinateur tous les enregistrements relatifs au dossier de M. Aubry.

[20] M. Thomas classe ses enregistrements dans un fichier *Excel*, sur lequel il indique la date et l'heure qu'a affichées son appareil au moment de l'enregistrement, de même qu'une note pour en résumer le sujet. Il a ainsi confectionné une légende qui tient sur une grande page divisée en trois colonnes (équivalent de deux pages format lettre) qui comporte 57 entrées (dont aucune formation) entre les 28 septembre 2011 et 11 novembre 2014 et qu'il a remise à l'employeur à la suite de l'audience du 24 mars à la CLP. Un autre format de cette légende a été déposé par M. Thomas à l'arbitrage et comporte seize pages (format légal) d'entrées entre les 28 janvier 2011 et 17 octobre 2014. Ces pages contiennent plus de quatre cents entrées entre 2011 et 2013, dont cinq sont personnelles à M. Thomas (conversations avec son locataire et voisin concernant un problème de clôture) et environ vingt-cinq sont des formations. En 2014, il n'y a que vingt-neuf entrées, dont l'une est personnelle à M. Thomas. Dix de ces entrées, alors qu'il n'est plus officier syndical, concernent son propre témoignage dans le dossier de harcèlement psychologique d'un autre collègue et les conversations avec l'employeur entourant ce dossier. Il y a 75 entrées en 2013, mais il n'y a plus d'entrées après le 17 octobre 2014.

[21] La légende remise à l'employeur en marge de l'audience à la CLP ne comportait aucune entrée en 2013, par contre elle en comptait trois de plus en 2014. M. Thomas n'a pas donné d'explication relativement à cette différence, autre qu'il n'a pas été capable de tout retrouver et qu'il y avait plusieurs versions de légende.

[22] Le 25 mars, M. Thomas passe la journée au bureau des procureurs de l'employeur et du 26 mars 2015 au 8 avril 2015, il travaille dans son poste habituel de chauffeur de bétonnière.

La suspension pour fins d'enquête

[23] Le 8 avril 2015, l'employeur rencontre M. Thomas dans le but d'obtenir plus de détails sur les révélations qu'il a faites à l'audience du 24 mars. Il a entre les mains la légende remise par M. Thomas à cette occasion. M. Chaput, Messieurs Martin Haineault et Simon Haineault sont présents ainsi que le président du syndicat, M. Bilodeau. L'employeur demande à M. Thomas avant de débiter s'ils sont enregistrés et il répond que non. À l'audience, on lui demande si c'est parce que cette rencontre n'était pas importante pour lui qu'il ne l'a pas enregistrée, mais il n'offre aucune réponse.

[24] M. Bilodeau demande à avoir la liste des questions qui seront posées à M. Thomas pendant la rencontre et M. Chaput refuse. M. Bilodeau dit avoir demandé à M. Chaput d'aller plus lentement pour qu'il puisse avoir le temps d'écrire toutes les questions et les réponses. Il allègue que M. Thomas a répondu à toutes les questions. Il

ne témoigne toutefois pas des réponses de M. Thomas aux questions de l'employeur et les notes qu'il a prises à cette occasion ne sont pas déposées en preuve.

[25] Selon M. Simon Haineault, à l'occasion de cette rencontre, M. Thomas confirme qu'il enregistre dès que l'employeur est présent ou qu'il est impliqué soit personnellement ou en tant que délégué syndical ou vice-président aux griefs. Il affirme ne pas enregistrer ses pairs, sauf exception, et il donne l'exemple de M. Aubry. Il soutient qu'il a de la difficulté à se concentrer, a des troubles de mémoire et que pour bien se préparer il doit enregistrer, ses notes étant insuffisantes. Il déclare à l'employeur avoir amorcé un processus médical, car une voisine lui a dit qu'il pouvait souffrir d'une condition médicale, soit le TDA, et mentionne qu'une consultation avec un médecin est prévue pour bientôt. Il raconte avoir eu des problèmes alors qu'il était plus jeune et qu'il avait pris des antidépresseurs, mais rien pendant la période des enregistrements.

[26] À cette occasion, selon le témoignage des représentants de l'employeur, M. Thomas révèle qu'il sait que la jurisprudence est à l'effet qu'en relations du travail de tels enregistrements peuvent affecter le lien de confiance avec l'employeur et même entraîner le congédiement. Il va aussi loin que de faire référence à une décision impliquant la greffière adjointe d'une municipalité qui a elle aussi enregistré son employeur à son insu et dont le congédiement a été maintenu. Il mentionne également que ses recherches lui ont permis de constater qu'en droit criminel, ce type d'enregistrement n'est pas illégal. L'employeur lui a demandé s'il avait consulté un avocat ou un représentant syndical avant d'enregistrer et il répond que non, qu'il s'est renseigné par lui-même.

[27] M. Simon Haineault rapporte que lorsqu'on demande à M. Thomas s'il est normal d'enregistrer les gens à leur insu, il répond essentiellement qu'il a le droit de le faire, nonobstant les impacts ou les conséquences. M. Haineault comprend de sa discussion avec M. Thomas qu'il est conscient des conséquences que cela peut avoir sur le lien de confiance avec son employeur, mais que son droit d'enregistrer a préséance. Il comprend aussi que M. Thomas n'enregistrait que les rencontres qui ultimement pouvaient mener à un litige avec l'employeur et qu'il se croyait justifié de le faire.

[28] En audience, questionné sur ce qu'il a dit à l'employeur à l'occasion de la rencontre du 8 avril, M. Thomas insiste pour dire que ce n'est qu'après l'audience du 24 mars 2015 qu'il s'est interrogé sur les conséquences de ses enregistrements et qu'il voulait voir jusqu'où pouvait aller l'employeur, mais que jamais il n'a pensé qu'il pouvait être congédié pour cela.

[29] Contre-interrogé, on insiste sur le fait qu'il aurait dit à l'employeur, lors de cette rencontre, que c'était une libération pour lui d'avoir divulgué le fait qu'il enregistrait, car il savait que ça pouvait affecter le lien de confiance, il avoue enfin, après avoir hésité longuement, qu'il lui semble en avoir parlé.

[30] À la fin de cette rencontre, on avise M. Thomas qu'il est suspendu avec solde et qu'étant donné les problèmes médicaux qu'il a allégués, l'employeur veut avoir tout le portrait de la situation et il le convoque pour un examen médical avec le Dr Gilles

Chamberland, psychiatre, le 1^{er} mai. La teneur de la rencontre ainsi que la convocation médicale sont confirmées dans une lettre transmise par huissier à M. Thomas le 10 avril 2015 et dont voici l'extrait pertinent :

(...)

Objet : Suspension administrative pour fin d'enquête et rendez-vous pour expertise médicale

Monsieur Thomas,

La présente fait suite à notre rencontre du 8 avril dernier en présence de votre représentant syndical, laquelle faisait suite aux informations obtenues à l'effet que vous auriez, lors de multiples rencontres, réunions et autres situations, durant plusieurs années, enregistré à l'insu des personnes présentes.

À cet égard, comme il vous l'a été indiqué, nous vous confirmons que vous êtes suspendu avec solde pour fin d'enquête, et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise dans votre dossier. En effet, en procédant de la sorte, vous avez grandement mis en péril, sinon brisé le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi tout en faisant grandement défaut de respecter vos devoirs de loyauté et/ou de confidentialité.

Par ailleurs, lors de cette rencontre et devant le tribunal de la Commission des lésions professionnelles, vous avez motivé vos actions par le fait que vous présentiez une condition médicale personnelle affectant votre concentration et votre mémoire.

Compte tenu de vos explications, tel que mentionné lors de cette même rencontre, nous vous convoquons à un examen médical auprès d'un médecin expert indépendant, soit le docteur Gilles Chamberland, psychiatre, laquelle expertise aura lieu aux date, heure et endroit suivants :

(...)

[reproduction intégrale]

[31] Après cette rencontre, l'employeur a demandé d'avoir accès aux enregistrements de M. Thomas de l'enquête d'un dossier de harcèlement psychologique d'un salarié, M. Lessard. Bien que le syndicat se disait en désaccord avec cette demande, M. Thomas a collaboré et accepté de les transmettre.

Le congédiement

[32] Le 1^{er} juin 2015, l'employeur rencontre M. Thomas, en présence de M. Bilodeau, pour lui annoncer qu'il est congédié. M. Thomas dit ne pas avoir enregistré cette rencontre parce qu'il réalisait, après l'incident à la CLP, que cela prenait des proportions qu'il n'avait pas prévues et il s'est dit qu'il trouverait une autre façon de s'en sortir avec son problème médical. Lorsqu'on lui suggère qu'il aurait pu demander à l'employeur la permission d'enregistrer la rencontre du 1^{er} juin, de même que celle du 8 avril, il ne peut expliquer pourquoi il ne l'a pas fait.

[33] Voici les termes de la lettre, signée par M. Simon Haineault, qui lui est alors remise :

(...)

Objet : Avis de congédiement

Monsieur Thomas,

La présente fait suite à notre lettre du 10 avril dernier faisant état de votre suspension administrative aux fins d'enquête et d'une convocation pour expertise médicale, le tout faisant suite à notre rencontre du 8 avril dernier.

Après enquête et suite à l'expertise médicale du Dr Gilles Chamberland, nous en sommes venus à la conclusion que vos enregistrements clandestins qui ont eu lieu lors de multiples rencontres, réunions et autres situations durant plusieurs années, à l'insu des personnes présentes, font en sorte que vous avez brisé le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi, tout en faisant gravement défaut de respecter vos devoirs de loyauté et/ou de confidentialité.

Compte tenu des circonstances et du fait que la condition médicale que vous alléguiez en saurait justifier de pareilles actions répétitives, tout en sachant les possibles conséquences de celles-ci, nous n'avons d'autre choix que de mettre un terme à votre emploi et de procéder à votre congédiement, lequel est effectif en date d'aujourd'hui.

Nous procéderons en conséquence à l'émission de votre relevé d'emploi et au versement de toute somme qui vous serait due à la date de votre cessation d'emploi.

[34] M. Haineault explique à l'audience les motivations derrière cette décision : M. Thomas a abusé du lien de confiance et il a manqué à son devoir de loyauté sur une longue période. Il n'enregistrait essentiellement que l'employeur afin de pouvoir « le mettre en boîte » éventuellement et il savait, il l'a avoué lors de la rencontre du 8 avril, que cela pouvait avoir des conséquences sur son emploi. De plus, les valeurs de l'employeur, dont fait état la version 2010 du *Code de conduite*, ont été bafouées. Le *Code* mentionne que si le salarié doute du caractère éthique de ce qu'il fait, il doit le demander à son supérieur et une ligne téléphonique sans frais dite « intégrité » a été mise en place pour ce genre de question. Or, il est clair que M. Thomas se questionnait, car il a fait des recherches pour vérifier s'il avait le droit de le faire. Il aurait donc dû s'en référer à l'employeur. Pour l'employeur, il n'est plus envisageable de lui faire confiance.

Le contenu des enregistrements

[35] M. Thomas affirme en audience avoir enregistré de 2011 à 2014 à peu près toutes les rencontres des comités auxquels il participait de même que toutes les réunions qu'il avait avec l'employeur en tant qu'officier syndical ainsi que les assemblées générales de l'employeur, enregistrements qu'il a ensuite transcrits, dans certains cas, mot pour mot.

[36] D'abord, il enregistre les réunions du CRI, comité paritaire qui doit, selon la convention collective, se réunir quatre fois par année, mais il arrive que cela soit moins souvent. Ces rencontres sont d'une durée moyenne d'une demi-journée et traitent de sujets présentés par le syndicat. Le comité est composé du côté syndical de quatre

personnes, dont le secrétaire et à l'occasion le trésorier. Évidemment, en plus du secrétaire, chacun, dont M. Thomas, prend des notes pendant les rencontres. M. Thomas affirme aussi recevoir copie des notes du secrétaire.

[37] Il enregistre aussi les réunions du comité de griefs. Seuls le président et les deux vice-présidents du syndicat sont présents sur ce comité de même que trois représentants de l'employeur. Bien que la convention collective prévoit que les réunions se tiennent chaque fois qu'il y a un litige, elles sont convoquées à l'initiative de l'employeur, environ deux à trois fois par année. M. Thomas prend des notes lors de ces réunions, de même que le secrétaire du syndicat, et une grille du suivi des griefs est aussi remise aux membres du comité.

[38] M. Thomas enregistre les réunions du comité paritaire SST qui traitent des enjeux de santé et de sécurité dont le nombre, par année, s'élève à environ six. Pour les années 2013 et 2014, le syndicat est représenté par deux représentants à la prévention et le président. M. Thomas y a assisté en tant que représentant à la prévention. L'employeur y est représenté par trois personnes. M. Thomas se souvient d'avoir aussi enregistré toutes les discussions patronales-syndicales et les déclarations des témoins rencontrés à l'occasion d'une enquête qu'il a faite suite à un accident du travail.

[39] Il enregistre aussi toutes les conversations, discussions ou réunions dans le cadre des enquêtes qu'il mène, comme vice-président aux griefs, dans quatre dossiers de plainte pour harcèlement psychologique, soit la plainte de M. Aubry, de M. Frédéric Lessard, de M. Simon Bilodeau et la sienne.

[40] Dans ces dossiers, sa responsabilité est de s'occuper du travailleur qui se dit victime et d'assister aux diverses rencontres nécessaires à l'enquête de l'employeur. Dans le cas de la plainte de M. Aubry, il agit également, à la suite de sa propre enquête, à titre de conseiller de ce dernier aux fins de l'enquête patronale dans le cadre de la réclamation en CSST et il prend des notes et enregistre chacune des rencontres faites par l'employeur. Dans le dossier de M. Bilodeau, il enregistre l'événement qui a mené à sa plainte de même que les rencontres patronales-syndicales et il agit à titre de témoin dans le cadre du grief de ce dernier. En ce qui a trait à sa propre plainte, laquelle vise personnellement son superviseur, M. Martin Haineault, il est accompagné lors de l'enquête d'un permanent syndical et il enregistre toutes les rencontres.

[41] Il enregistre toutes les séances du comité de négociations en 2011, sur lequel il siège. Ce comité est paritaire et se réunit environ à une quinzaine de reprises. Selon lui, les discussions lors des négociations allaient trop vite et il n'avait pas le temps d'assimiler l'information, même si les offres et contre-offres étaient soumises par écrit. Ces rencontres sont entrecoupées de caucus syndicaux. Lorsqu'on lui demande en contre-interrogatoire s'il a enregistré ces caucus, M. Thomas dit d'abord que « c'est arrivé », pour ensuite dire qu'il ne le sait pas et finalement dire qu'il ne le pense pas.

[42] Il enregistre aussi les réunions du comité de francisation auxquelles sont présents plusieurs entités syndicales de même que deux ou trois représentants de l'employeur. Il siège sur ce comité depuis les années 2006-2007, avant même qu'il ne

devienne représentant syndical. Ces rencontres sont bisannuelles et lui-même a assisté à une dizaine de celles-ci.

[43] Il enregistre également, dit-il, les multiples réunions informelles avec les superviseurs afin de discuter de son propre cas ou de celui d'autres salariés, discussions qui pouvaient mener éventuellement au dépôt d'un grief. Parfois, le salarié était présent à la rencontre. Par ailleurs, M. Thomas dit qu'à son souvenir, il n'enregistrait pas les employés, car il avait le temps de prendre leurs dépositions, pour ensuite dire qu'il croit aussi avoir enregistré des conversations avec certains.

[44] De même, il enregistre les rencontres informelles de type *toolbox*, lors desquelles le superviseur fait le point, mensuellement, avec les employés sur différents sujets relatifs au travail. À titre d'exemples, sont discutés des enjeux de sécurité, des directives relatives à la production, des instructions spécifiques reliées aux opérations, les problématiques reliées aux chantiers, etc., et tous les salariés sont invités à poser des questions. Aux fins de ces rencontres, les salariés ont été morcelés en plusieurs petits groupes. M. Thomas faisait donc partie d'un de ces groupes. Par contre, il témoigne à l'effet qu'il croit que la convention collective exige qu'un représentant du syndicat soit présent à tous les *toolbox*. M. Haineault n'est toutefois pas du même avis, mais mentionne que M. Thomas lui avait demandé d'assister aux *toolbox* des autres groupes que le sien et qu'il a refusé, lui disant qu'il pouvait le faire, mais dans le cadre de ses libérations syndicales, ce que M. Thomas n'a finalement pas fait.

[45] Enfin, M. Thomas allègue avoir aussi enregistré les formations et séminaires qu'il a reçus concernant le fonds d'action CSN puisqu'il agissait comme représentant de la CSN pour faire de la prospection et remplir les demandes de souscription. Il a aussi, dit-il, enregistré les soirées galas auxquelles il a été invité.

[46] Tous ces enregistrements se font à l'insu des gens présents.

[47] Par contre, certaines choses ne méritaient pas d'être enregistrées. Par exemple, il n'enregistre pas les rencontres de l'exécutif syndical, qui durent quelques heures, lors desquelles sont débattus les griefs et les éléments discutés avec l'employeur dans les comités, à l'exception d'une fois, croit-il se souvenir. Il s'en explique ainsi : à force de discuter et répéter, ils en viennent à un consensus et aussi parce qu'il leur fait confiance. Il précise toutefois que ce n'est pas parce qu'il n'a pas confiance en l'employeur qu'il l'enregistre, mais parce qu'il n'a pas confiance en lui-même.

[48] Il ajoute toutefois avoir enregistré une seule fois le vice-président et le président du syndicat, alors qu'il n'occupait plus aucune fonction syndicale, parce qu'il était question de laisser aux membres la décision de porter ou non les griefs en arbitrage et qu'il était personnellement touché, étant signataire de griefs. Il voulait pouvoir se rappeler de tout ce qui était dit. Il n'enregistrait pas non plus les comités de griefs internes expliquant que c'est parce que certains des griefs discutés étaient dans l'autre usine, dont il n'avait pas la responsabilité, et que comme il était toujours avec les autres membres du syndicat, ils avaient amplement l'opportunité d'en débattre. Voici son propos : « On est toujours ensemble, à force de toujours en parler, à force de s'expliquer, d'évoluer, d'argumenter, tu te fais une tête ». Il ajoute qu'il pouvait passer

des heures parfois à se préparer juste pour argumenter les griefs, car il n'était pas capable sans cela. Il devait aussi se munir de notes, car sa mémoire lui jouait des tours. Il avoue tout de même ne pas nécessiter le même niveau de préparation pour les réunions avec ses collègues du syndicat puisqu'il était possible de revenir sur les sujets discutés et qu'au final, après la discussion, la décision était prise. Il n'enregistre toutefois pas les assemblées de négociations, car c'était le président qui répond aux questions, dit-il.

[49] M. Thomas avoue aussi ne pas enregistrer lors des assemblées syndicales, sauf peut-être à une occasion, qu'il ne peut préciser et qui n'apparaît pas à la légende qu'il a confectionnée.

[50] Il admet à l'audience qu'il n'a jamais enregistré quelque conversation que ce soit avec M. Simon Haineault ou M. Chaput, car il n'avait pas à traiter de dossiers avec eux.

[51] M. Thomas a reçu une formation donnée par l'employeur pour occuper son poste d'opérateur de bétonnière, qu'il n'a pas enregistrée. Ce poste comporte beaucoup de responsabilités, car il ne s'agit pas seulement de conduire le véhicule, mais il doit aussi être formé sur les caractéristiques du béton, sur l'environnement, sur les lieux du lavage, sur les règles de sécurité, etc. Un voyage de béton peut valoir environ 2 000 \$ et il doit être coulé au bon endroit.

[52] Il a aussi reçu une formation pour le poste de doseur, qu'il a occupé pendant environ un an, dont une partie théorique de six heures qu'il dit avoir enregistrée. Il avoue cependant n'avoir pas enregistré la formation sur le site du poste avec un formateur et non plus que celle qui consistait, pendant deux semaines, à accompagner un doseur d'expérience. Il a toutefois pris des notes durant ces deux périodes de formation, lesquelles sont déposées en preuve.

[53] Le poste de doseur est considéré par l'employeur comme l'un des plus importants, puisque le doseur doit composer plus de six cents recettes de béton aidé d'un ordinateur et doser environ cent mélanges par jour. Même si l'ordinateur confirme le poids de chaque ingrédient qui entre dans la composition du béton, le doseur doit contrevérifier l'information fournie afin qu'au final la recette de chaque client soit respectée. Toute la production dépend du doseur puisqu'une erreur peut entraîner des conséquences graves, par exemple la démolition d'une structure complète. M. Thomas déclare avoir accompli son travail de doseur avec succès, sans que l'employeur lui reproche quoi que ce soit. Il tempère toutefois les dires de l'employeur sur l'importance du poste de doseur en insistant sur le fait que c'est l'ordinateur qui fait une grosse partie du travail.

[54] M. Thomas a reçu une formation sur l'opération sécuritaire de chargeuse pour une durée de quatre heures et demie et une autre sur le cadenassage des équipements, d'une durée d'une heure, qu'il n'a pas enregistrées. Par contre, il a enregistré trois formations d'une durée totale de quatre heures, qu'il a reçues de l'employeur à l'occasion de *toolbox*, lesquels sont déjà la cible de ses enregistrements.

[55] Lorsqu'on lui demande s'il a déjà demandé les notes des autres personnes présentes aux rencontres auxquelles il participait, il dit que cela lui est arrivé, mais qu'on ne les lui donnait pas. Il dit aussi avoir déjà demandé le procès-verbal de l'employeur, mais que le temps de réponse à lui transmettre a été très long dans un cas et dans l'autre, il ne lui a pas été transmis.

[56] M. Thomas ne peut se rappeler s'il a enregistré d'autres rencontres avec l'employeur après l'audience du 24 mars à la CLP.

Les motivations de M. Thomas pour enregistrer

[57] Questionné à l'audience sur les raisons ayant motivé tous ces enregistrements, M. Thomas répond, en début de témoignage, qu'il sait qu'enregistrer sa propre vie est légal et qu'il n'a donc pas à se soucier de le dénoncer aux autres personnes qu'il les enregistre par la même occasion. Il déclare avoir fait des recherches sur internet et en a conclu qu'il avait le droit de le faire. Il concède, lorsqu'on lui suggère qu'il aurait donné une autre version à l'employeur le 8 avril, qu'il avait aussi trouvé, à l'occasion de ses recherches, mais postérieures à l'audience du 24 mars précise-t-il, qu'il pouvait y avoir un problème au niveau du lien de confiance.

[58] Il témoigne qu'il croyait que c'était seulement l'utilisation de tels enregistrements qui pouvait lui nuire et non le fait de ne pas le divulguer, car sa condition médicale justifiait cette méthode, la prise de notes n'étant pas suffisante. Il doutait de ses propres compétences à prendre des notes.

[59] Il déclare qu'il n'était pas à l'aise de dénoncer le fait qu'il enregistrait, car cela lançait comme message aux personnes qui lui faisaient confiance qu'il n'était pas capable de suivre et de faire son travail et il en avait honte. Il allègue ne pas s'être senti coupable d'agir ainsi puisqu'il n'avait pas l'intention de s'en servir, que ce n'était que pour ses fins personnelles. Il dit croire à la transparence lors des réunions des divers comités auxquels il participait et ajoute que, selon lui, la transparence signifie que l'on se dit tout, mais qu'il ne pouvait y croire parce que c'était toujours le syndicat qui était dans le tort.

[60] Il dit qu'à ses débuts comme officier syndical, il avait constaté qu'il avait de la difficulté à bien saisir, que cela lui a pris beaucoup de temps avant de comprendre la convention collective. Il préparait ses arguments avant d'aller rencontrer l'employeur, mais les arguments de ce dernier semblaient plus logiques et, au final, il abdiquait en se disant que l'employeur devait avoir raison.

[61] Selon M. Thomas, aucun autre employé que lui n'enregistrait lors des rencontres avec l'employeur, sauf M. Kristian Bergeron, ancien président du syndicat, qui lui avait dit avoir enregistré des réunions ou rencontres avec l'employeur en 2010. Toutefois, il admet avoir su que l'employeur avait interdit à M. Bergeron d'enregistrer. Il relate que M. Bergeron lui avait parlé d'un incident, en 2010, où l'employeur l'avait confronté parce qu'il avait dénoncé l'avoir enregistré. M. Thomas mentionne s'être alors questionné sur la légalité d'enregistrer l'employeur à son insu et qu'il avait trouvé sur l'internet que d'un

point de vue criminel, c'était permis sans le consentement de la personne, mais dans la mesure où celui qui enregistre participe à la conversation.

[62] Questionné sur l'ampleur de la tâche que lui conféraient tous les postes qu'il cumulait au sein de l'organisation syndicale et le pourquoi d'en avoir accepté autant, sachant ses capacités limitées, M. Thomas répond qu'il avait de la difficulté à dire non et qu'il avait l'impression d'accomplir quelque chose et ainsi de pallier son manque d'estime de soi. Mais il ajoute que c'est justement le volume de responsabilités, trop élevé, qui l'a amené à être saturé au cours de l'année 2014.

[63] Lorsque l'employeur lui suggère qu'il a effectué ses recherches sur la légalité des enregistrements avant de commencer à le faire, M. Thomas atteste que non. À plusieurs reprises pendant son témoignage, il soutient que ce n'est qu'après l'audience du 24 mars qu'il a fait des recherches pour constater l'impact que son comportement pouvait avoir sur le lien de confiance avec l'employeur. Au final, à la toute fin de son contre-interrogatoire dans la preuve du syndicat, il avoue qu'il a bel et bien trouvé l'information sur internet antérieurement à l'audience du 24 mars, puisque dans ses notes de préparation du dossier de CLP de M. Aubry, qu'il a transmis à l'employeur à la suite de l'audience et qu'on lui présente, il y a écrit : « *Plusieurs rencontres ont été enregistrés sans que la partie patronale soit au courant. L'employeur n'a jamais demandé si les entretiens étaient enregistrés. Q : Comment utilisé ses enregistrements sans que l'employeur ne puisse revenir sur le lien de confiance briser et congédier celui qui a enregistré...* » (sic).

[64] Confronté avec ce document, il avoue avoir menti sous serment, à trois reprises, mais tempère cette réalité en disant qu'il croyait que c'était la manière d'utiliser les enregistrements qui était dommageable pour les relations avec l'employeur et qu'il n'a justement rien fait avec les enregistrements.

[65] Il allègue avoir arrêté d'enregistrer à la fin de l'automne 2014 parce que finalement il ne trouve plus cet outil efficace puisqu'il y a trop d'informations à traiter et que c'est devenu ingérable, car il n'est pas en mesure de distinguer, à travers toutes les informations recueillies, celles qui sont importantes.

[66] On lui demande, à la toute fin de son contre-interrogatoire, s'il a changé d'idée sur le fait qu'il n'avait pas l'obligation de divulguer qu'il enregistrait à ceux qui le subissaient, maintenant qu'il sait que c'est fautif de le faire, il répond qu'il se rend compte que cela lui a amené beaucoup de problèmes et qu'il n'avait pas imaginé que cela prendrait une telle ampleur.

L'utilisation des enregistrements

[67] M. Thomas allègue que souvent il se servait des notes qu'il avait prises durant les rencontres pour les dossiers qu'il devait traiter à titre d'officier syndical, mais qu'il devait parfois recourir à ses enregistrements, soit pour monter ses dossiers ou lorsqu'il voulait répondre à l'employeur, parce que ses notes, selon lui, ne reflétaient pas ce qui s'était dit. S'il concède prendre beaucoup de notes, il allègue non seulement qu'il n'est pas assez rapide, mais qu'il a de la difficulté à organiser ses idées, sa condition de TDA

ne lui permettant pas de tout assimiler. Il ajoute aimer bien faire les choses, être perfectionniste.

[68] Lorsqu'il a commencé à enregistrer, il écoutait les enregistrements et s'était rendu compte que cela l'aidait beaucoup à se souvenir et à replacer ce qui s'était dit. Cela lui a permis de constater qu'il oubliait énormément de choses.

[69] Il affirme n'avoir pas utilisé ses enregistrements dans les cas où le dossier n'évoluait pas vers un litige. Lorsqu'on lui demande s'il y a d'autres dossiers que celui de M. Aubry dans lesquels il a eu recours à ses enregistrements, il dit ne pas le savoir. Mais il finit par se rappeler qu'il a utilisé le verbatim de l'enregistrement d'un événement impliquant deux de ses collègues de travail. Sur la centaine de griefs qui ont été déposés alors qu'il était vice-président aux griefs, il dit que la plupart n'ont pas été en arbitrage.

[70] Concernant l'utilisation qu'il a faite de ses enregistrements dans le dossier de harcèlement psychologique de M. Aubry, il admet avoir versé les transcriptions de tous ses enregistrements dans le dossier syndical et les avoir remis aussi à M. Aubry, même s'il avait signé un engagement de confidentialité pour tout ce qui touchait l'enquête de l'employeur à laquelle il participait.

[71] Après avoir affirmé qu'il avait utilisé un document d'une quinzaine de pages où il a préparé des questions et réponses en vue de son témoignage à la CLP pour ses fins personnelles seulement, il avoue l'avoir transmis à l'avocat du syndicat qui représentait M. Aubry. Cet aveu est concédé après un long contre-interrogatoire, au début duquel M. Thomas dit ne pas se rappeler ce qu'il a fait avec le document. Le document a été préparé par M. Thomas en 2015, environ deux semaines avant l'audience à la CLP, mais sur des événements qui se sont produits en 2013.

[72] Deux autres documents, qui sont des extraits du dossier d'enquête de grief de M. Aubry, et portant le logo du syndicat, sont déposés par l'employeur. Ce document reprend des extraits de conversations entre M. Martin Haineault et M. Thomas, à partir de ses enregistrements, mais ni l'un ni l'autre ne sont répertoriés à la légende qu'il a déposée à l'arbitrage. M. Thomas ne peut expliquer pourquoi. On lui suggère qu'il s'agit peut-être d'une version de sa légende qui ne le contient pas et il répond qu'il ne le sait pas, mais il évoque le fait que ce n'est peut-être pas de lui. Il avoue au final que le document émane de lui et qu'il versait aussi ses transcriptions aux dossiers de griefs du syndicat, mais qu'il considérait cela comme si c'était pour son usage personnel. Il finit par admettre que si le grief de M. Aubry avait abouti en arbitrage, il se serait servi de ses enregistrements et de ses transcriptions. Il tient à préciser que ce grief-là n'est pas allé loin. M. Thomas admet également qu'il déposait dans les dossiers du syndicat les transcriptions de ses enregistrements des réunions du comité SST.

La condition médicale alléguée de M. Thomas

[73] M. Thomas soutient qu'en discutant avec une voisine, qui est ostéopathe et infirmière, à l'été 2014, il a réalisé qu'il avait peut-être un TDA. Il lui mentionnait que lors de la prise d'antidépresseurs en 2001, ses résultats scolaires n'avaient jamais été aussi

bons. Elle lui avait répondu qu'elle n'était pas surprise, car plusieurs étudiants à l'université prenaient de tels médicaments, qui sont des stimulants, afin de mieux performer. Elle lui aurait alors suggéré de regarder du côté d'un TDA et c'est pourquoi il a commencé à faire des recherches pour finalement trouver réponse à son questionnement sur le site informatif du TDAH *Caddra* pour *Canadian Attention Deficit Hyperactivity Disorder Resource Alliance*. Il allègue avoir rempli la grille d'autoévaluation en ligne et a constaté à la lumière de son résultat qu'il avait effectivement un problème.

[74] Fort de ce résultat, il décide donc de consulter son médecin de famille le 2 mars 2015. Il lui explique sa démarche, son parcours et qu'il se doute souffrir aussi de dyslexie. Il est référé en neuropsychologie pour évaluation. Son médecin lui explique que c'est beaucoup moins long pour obtenir un rendez-vous dans le privé, quoique plus coûteux. Il vérifie à deux endroits dans le public et constate que les délais sont trop longs. Il réalise alors que son assurance défraie une partie des coûts de l'examen dans le privé et fixe un rendez-vous avec le Dr Paiement qui œuvre au sein de la clinique *Centam*.

[75] Le 13 avril 2015, il rencontre le Dr Paiement et passe une série de tests pendant une journée complète. Le résultat lui est communiqué : diagnostic de TDA, sans hyperactivité et dyslexie dysorthographique. Le Dr Paiement lui recommande une médication, plusieurs exercices et un suivi psychologique pour optimiser la médication. Parmi les exercices qu'il doit faire, une demi-heure de lecture par jour. Il est retourné voir son médecin qui lui a prescrit une médication. Il soutient que celle-ci l'aide beaucoup, mais n'est pas suffisante, car il doit aussi développer d'autres outils afin d'aider à sa concentration.

[76] Le Dr Paiement témoigne à l'audience. Il est docteur en neuropsychologie et psychologie et il évalue depuis 10 ans des adolescents et des adultes pour les TDAH ou les troubles de l'apprentissage. Il a plus de 1 000 évaluations à son actif. Il dépose le rapport d'évaluation de M. Thomas. Les tests qu'il a fait subir à M. Thomas sont standardisés et les résultats sont comparés à un groupe de référence en fonction de l'âge. Les capacités cognitives sont évaluées, dont l'attention, la concentration, la mémoire, la lecture, l'écriture et le raisonnement.

[77] Dr Paiement mentionne que le problème central de M. Thomas en est un d'intégration et de manipulation de l'information qui se manifeste par une lenteur dans la capacité d'écrire. Il a aussi constaté un problème de mémoire à court terme, c'est-à-dire en regard du maintien temporaire de l'information. M. Thomas est rapidement dépassé quand il prend des notes, car sa mémoire est plus faible que le groupe de référence. Et enfin, il a constaté que les capacités mnésiques à long terme ne sont pas optimales, c'est-à-dire qu'il a de la difficulté avec sa mémoire à long terme également au niveau de la récupération surtout et du classement de façon logique et cohérente. En pratique, le problème qui se pose est que la nouvelle information emmagasinée bloque la vieille information, ce qui a comme conséquence que ses capacités d'organisation sont plus limitées que celles de son groupe de référence.

[78] Il a aussi un problème de lecture de l'information, car il a une lenteur à décoder, il a besoin de plus d'efforts pour assimiler, surtout en raison de sa dyslexie qui fait en sorte qu'il ne voit pas les mots correctement dans leur globalité, mais plutôt syllabe par syllabe. Enfin, il a un problème d'orthographe et de grammaire et il a de la difficulté à organiser sa pensée aussi à l'écrit. Il témoigne que normalement pour ce genre de problème, on recommande un preneur de notes à l'école ou l'enregistrement des informations, malgré que cette dernière option, note-t-il, allonge le processus, car il faut écouter l'enregistrement. Si aucune de ces options n'est retenue, les conséquences sont telles que la personne en perd des bouts. Cela a aussi des conséquences sur l'estime de soi et amène de l'anxiété de performance lorsque la personne, comme M. Thomas, a la volonté de bien faire les choses.

[79] Il ajoute que la médication peut pallier la capacité de concentration, mais agit peu sur le problème de manipulation, comme c'est le cas pour M. Thomas, et que la solution prônée est alors l'aide extérieure, dont le crayon enregistreur ou un enregistrement.

[80] Contre-interrogé, il dit n'avoir pas été mis au courant par M. Thomas que son rapport allait servir dans un processus médico-légal. Il ne l'a appris qu'en 2016, quelque temps avant son témoignage. Il ne savait pas non plus que M. Thomas était suspendu de son poste par l'employeur lorsqu'il l'a évalué et les raisons à l'origine de cette mesure. Questionné sur la possibilité que M. Thomas ait pu simuler sa condition médicale, il avoue n'avoir pas évalué cet aspect, mais affirme qu'il n'est pas facile de simuler les tests, faute de les connaître. Lorsqu'on lui suggère que l'écrit est facilement simulable, il répond que ses conclusions lui paraissaient cohérentes avec ce qu'il a pu voir de M. Thomas. Il dit qu'il aurait considéré une simulation si les tests avaient montré des incohérences.

[81] On lui fait remarquer que son rapport ne mentionne pas que l'enregistrement est un moyen de soutien et il répond que ce genre de conseil est normalement donné verbalement. Il ne savait pas non plus que M. Thomas enregistrerait sur les lieux du travail, ce dernier ne l'ayant pas informé de cela. Il se dit surpris, qu'il ne comprend pas, mais allègue que M. Thomas a peut-être oublié de lui dire considérant le temps d'attente pour le rendez-vous.

[82] Enfin, il admet que des antidépresseurs ne règlent pas des problèmes de lecture et d'écriture, mais que ceux-ci peuvent être amplifiés par une dépression. Questionné à savoir que, selon M. Thomas, les antidépresseurs auraient aidé ses problèmes, le Dr Paiement dit ne pas avoir été informé par ce dernier que cette médication l'avait aidé. Lorsqu'on lui montre des notes prises par M. Thomas qui sont assez structurées, il suggère qu'il a pu faire répéter la personne plusieurs fois et qu'il a pu les retranscrire sur plusieurs heures à la maison, donc qu'on ne peut savoir combien de temps il a pris pour le faire. Il conclut en disant qu'on finit par s'organiser, mais que le problème de M. Thomas est bien plus au niveau de la lenteur d'exécution.

[83] En mai 2015, M. Thomas prend des neurostimulants qui, dit-il, aident son problème de mémoire, mais que ce n'est pas la panacée en soi, que ça ne règle pas

tous ses problèmes. Interrogé à l'audience sur le caractère urgent d'une telle évaluation au printemps 2015 alors que depuis plusieurs mois déjà il n'occupe plus de poste au sein du syndicat et qu'il n'enregistre plus, il répond que ce n'est pas simple de réaliser qu'on a un problème et que ce n'est qu'à l'été 2014 qu'il a pris conscience que les antidépresseurs avaient aidé son TDA.

[84] Le 1^{er} mai 2015, il rencontre le Dr Chamberland, psychiatre, à la demande de l'employeur. La rencontre est d'une durée d'environ une heure. Ce dernier a en sa possession copie des notes manuscrites et de la légende des enregistrements que M. Thomas a transmis au procureur de l'employeur dans le cadre de l'audience à la CLP de même que tous ses cahiers de notes.

[85] Dr Chamberland témoigne à l'audience à titre de médecin-expert et dépose son rapport. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit, est médecin psychiatre et possède une spécialité en psychiatrie médico-légale. Il pratique en clinique et en milieu hospitalier et fait des expertises à raison d'un jour par semaine, ses mandats lui venant des syndicats comme des employeurs.

[86] Dans son rapport d'expertise, le Dr Chamberland dit que M. Thomas « ne souffre pas d'un diagnostic psychiatrique franc. Il est toutefois possible qu'il présente des symptômes résiduels d'un TDA avec hyperactivité qui était présent de façon plus importante alors qu'il n'avait pas atteint l'âge adulte. Les symptômes résiduels rapportés par Monsieur sont compatibles avec les résultats obtenus lors du test neuropsychologique ». La question que lui posait l'employeur dans sa demande d'évaluation était la suivante : *M. Thomas présentait-il une condition médicale justifiant le fait que depuis 2011, il aurait enregistré des réunions du comité de santé et sécurité, du comité des relations du travail, des rencontres avec son superviseur, une enquête de harcèlement de l'employeur faisant l'objet d'une audition ainsi que des événements de sa vie personnelle?* Voici un extrait de la réponse du Dr Chamberland :

Toutefois, compte tenu des difficultés objectivées par les tests neuropsychologiques, il est possible que Monsieur se soit effectivement senti plus à l'aise en enregistrant des conversations ou des situations qu'il considère comme importantes et au cours desquelles il aurait pu craindre que les informations lui échappent, d'autant plus si ces situations pouvaient générer de l'anxiété.

On doit toutefois préciser que si le terme « comportements décrits » est pris au sens le plus large, il n'y a pas de condition médicale qui puisse expliquer le fait que Monsieur ait procédé à des enregistrements à l'insu des personnes enregistrées et sans leur en avoir parlé ouvertement.

[87] Le Dr Chamberland mentionne que les antidépresseurs n'aident en rien les problèmes de mémoire, mais plutôt à rétablir les capacités habituelles normales. Il s'étonne que M. Thomas n'ait pas parlé de ses enregistrements avec le Dr Paiement, qu'il a vu deux semaines avant leur rencontre, alors qu'il s'agit d'un des sujets qu'ils abordent ensemble.

[88] Dr Chamberland explique que l'examen mental de M. Thomas était dans les limites de la normale et que rien n'aurait justifié qu'il lui prescrive des tests neuropsychologiques. Il réitère les conclusions de son rapport à l'effet qu'il s'agit d'un déficit qui s'atténue avec le temps, qu'il est possible qu'il ait eu des problèmes étant plus jeune et que c'est compatible avec les résultats des tests neuropsychologiques. Il réaffirme qu'il est possible que les enregistrements donnaient confiance à M. Thomas, mais ils n'étaient certainement pas nécessaires, surtout quand on considère qu'il a passé à travers ses études secondaires sans cela, c'est un indicatif assez éloquent que des enregistrements n'étaient pas nécessaires à sa réussite. N'importe qui se sentirait plus à l'aise avec des enregistrements.

[89] Dr Chamberland ajoute que c'est une chose d'enregistrer, mais que cela en est une autre de le faire à l'insu des gens, car quand l'autre personne ne le sait pas, cela change la relation et biaise les conversations. Ce qui l'amène à dire que c'est la même chose pour le rapport du Dr Paiement qui est utilisé sans qu'il ne sache pourquoi il le faisait.

[90] Dr Chamberland précise que les tests neurologiques sont faits sur une population qui n'a pas d'enjeux et que les tests ne sont pas valides, selon lui, si la personne qui les subit a des enjeux qui ne sont pas divulgués. Il allègue que c'est très facile de simuler des tests de performance et que les tests ne sont pas valides s'ils sont faits dans un contexte médico-légal à l'insu de celui qui les administre. Il s'en remet à la définition diagnostic du DSM-5 de la simulation.

[91] Selon ce manuel diagnostic, la simulation doit être suspectée si l'on retrouve au moins deux des quatre critères suivants : 1) contexte médico-légal, si la personne qui l'évalue ne le sait pas; 2) différence marquée entre le problème rapporté et ce qu'on peut observer dans la réalité ou constater dans son fonctionnement. Il explique que la meilleure valeur est le fonctionnement dans la vie, il s'agit là d'un bon test de véracité, ça donne une bonne idée du fonctionnement de l'individu, comme, en l'occurrence, M. Thomas semble assez à l'aise de prendre des notes; 3) l'individu ne collabore pas pendant l'entrevue ou néglige les traitements par la suite, comme M. Thomas, qui, dit-il, n'avait pas de rendez-vous de prévu avec son médecin traitant après la consultation en neuropsychologie; et 4) présence d'une personnalité antisociale, critère qui ici n'est pas pertinent.

[92] Selon le Dr Chamberland, on a trois des indices présents dans le cas de M. Thomas, ce qui fait qu'il suspecte fortement la simulation. Le fait de n'avoir pas dit au Dr Paiement qu'il entendait se servir de son rapport dans le cadre de l'arbitrage fait en sorte qu'il a fait un rapport d'évaluation et non une expertise médico-légale. De même, M. Thomas prend des notes structurées, des exemples ont été déposés en preuve, c'est donc qu'il y a amplification du problème rapporté par rapport à la réalité.

[93] Or, concernant le troisième critère, M. Thomas prétend avoir indiqué au Dr Chamberland qu'il avait un rendez-vous avec son médecin traitant le 5 mai 2015. Le Dr Chamberland dit n'avoir pas cela dans ses notes, mais qu'il n'est pas impossible que M. Thomas lui ait mentionné et qu'il ait oublié de l'écrire.

[94] Lorsqu'on mentionne au Dr Chamberland qu'un grief conteste la consultation médicale avec un psychiatre, Dr Chamberland explique que lorsque la condition médicale est d'ordre psychologique ou psychiatrique, il n'y a personne d'autre qu'un psychiatre qui est habilité à se prononcer comme expert.

Le Code de conduite de l'employeur

[95] Un *Code de conduite*, qui avait principalement trait à la corruption, les pots-de-vin et les cadeaux, était en vigueur depuis 2005 et avait été signé par M. Thomas. On y retrouve notamment un énoncé sommaire selon lequel « les employés bénéficient d'une atmosphère où prévaut une bonne conduite d'éthique ».

[96] En 2010, un document appelé *Code de conduite professionnelle* a été diffusé et remis à chaque employé. Ce nouveau code met l'accent sur le respect des collègues de travail, la dignité, la vie privée et les droits personnels de chacun dans les tâches quotidiennes. Dans la section des « Avis, conseils et rapports », il est conseillé qu'en présence d'une situation qui pose un problème d'éthique de poser des questions et d'en parler en premier à l'employeur; plusieurs départements sont énumérés et une ligne spéciale est dédiée pour ce type de question.

[97] Par contre, l'employeur n'a pu retrouver les formulaires confirmant la réception et la lecture par les employés. Messieurs Simon Haineault et Chaput affirment tous deux qu'il a été remis à tous les employés à l'occasion de *toolbox*.

[98] M. Bilodeau témoigne l'avoir reçu des mains de son superviseur, mais M. Thomas dit non seulement ne l'avoir pas reçu, mais ne l'avoir jamais vu. Pourtant, il admet qu'il assistait à tous les *toolbox* et qu'il demandait à son superviseur de lui remettre, à l'avance, à titre d'officier syndical, tous les documents que l'employeur entendait utiliser ou remettre lors de ces rencontres. Il admet même avoir déjà fait un grief contestant le fait qu'on ne lui avait pas remis un tel document avant le *toolbox*. M. Martin Haineault témoigne que si M. Thomas n'avait pas été présent à un *toolbox*, il en aurait été avisé et il ne se rappelle pas de l'avoir été. Selon lui, ce code a été remis à tous les employés et il leur a été rediffusé en 2014.

La tolérance de l'employeur face aux enregistrements ou vidéos sur les lieux du travail

[99] M. Bilodeau affirme que M. Thomas n'est pas le seul salarié à avoir enregistré sur les lieux du travail et que l'employeur le tolère. Il témoigne de quatre situations survenues dans le passé et qui démontrent, à son avis, la tolérance de l'employeur pour les enregistrements.

[100] En 2010, un déversement de poudre de béton a été filmé et diffusé par un salarié sur *YouTube* sur fond musical.

[101] La deuxième, toujours en 2010, est un enregistrement écouté lors d'un CRI pour démontrer à l'employeur que le répartiteur avait une façon inappropriée de s'adresser aux salariés sur les ondes mobiles utilisées par ces derniers. M. Bilodeau dépose en preuve le procès-verbal du CRI confectionné par l'employeur qui fait état des doléances faites par le syndicat à propos de l'attitude du répartiteur et d'un procès-verbal préparé

par le syndicat pour la même rencontre qui réfère à l'écoute d'un enregistrement pendant la réunion du CRI. Toutefois, le témoignage de M. Bilodeau est contredit par M. Martin Haineault sur ce point. Il est convaincu et affirmatif qu'il n'y a jamais eu d'écoute d'enregistrement dans le cadre d'un CRI, d'ailleurs le procès-verbal de l'employeur qui est remis au syndicat pour commentaires et modifications, le cas échéant, n'en fait aucune mention. Si le syndicat n'était pas d'accord avec le procès-verbal, il pouvait demander de le modifier, ce qu'il n'a pas fait. De plus, Messieurs Martin et Simon Haineault se disent surpris qu'il y ait un procès-verbal du syndicat, car ils n'en ont jamais entendu parler avant aujourd'hui.

[102] M. Bilodeau relate aussi que l'ancien président du syndicat, M. Kristian Bergeron, aurait déposé un enregistrement dans son dossier personnel à la CLP en préparation de l'audience qui aurait été remis au procureur de l'employeur qui en aurait fait une transcription écrite. On peut lire de la transcription que l'ancien directeur des ressources humaines de l'employeur avait demandé au président du syndicat s'il enregistrerait la rencontre et lorsque ce dernier lui a répondu que oui, il lui a demandé de fermer l'enregistreuse. Cette transcription fait dire à M. Bilodeau que l'employeur tolère donc les enregistrements.

[103] Enfin, M. Bilodeau témoigne d'une dernière situation où en 2015, il y a eu une fuite de gaz dans une des usines de l'employeur qui aurait été captée par vidéo et mise sur *Facebook*. Tous les salariés en parlaient ouvertement à l'usine et il présume la connaissance, par l'employeur, de cette vidéo. Or, questionnés à ce sujet, Messieurs Martin et Simon Haineault témoignent avoir entendu parler de la fuite, mais pas qu'il y avait eu une vidéo.

[104] L'employeur dépose, dans le cadre du témoignage de M. Bilodeau, une lettre d'octobre 2009, par laquelle il impose une mesure administrative à M. Kristian Bergeron à la suite de la diffusion sur *YouTube* d'une vidéo prise par un collègue d'un incident survenu dans l'une des usines. Cela a été fait sans l'autorisation de l'employeur alors que sa marque de commerce était visible. M. Thomas admet qu'il était au courant de la mesure imposée à M. Bergeron, puisqu'il était déjà officier syndical à l'époque et qu'elle n'a pas été contestée.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

Argumentation de l'employeur

La suspension pour fins d'enquête

[105] L'employeur a épluché la légende fournie par M. Thomas et l'a rencontré rapidement pour lui donner la chance de s'exprimer. Or, M. Thomas a confirmé, lors de la rencontre du 8 avril, qu'il enregistrerait presque toutes les discussions avec l'employeur depuis trois ans, à l'insu de celui-ci, et a justifié son comportement par une condition médicale. C'est pourquoi il a été suspendu administrativement avec solde afin de permettre à l'employeur de faire la lumière sur cet aspect. L'employeur l'a envoyé voir Dr Chamberland et dès qu'il a reçu son rapport, il a procédé au congédiement. L'employeur a donc agi de manière raisonnable et a pris le temps nécessaire afin de

prendre une décision éclairée. Cette façon de faire respecte la jurisprudence en la matière.

Le grief contestant l'évaluation par un psychiatre

[106] Concernant le grief qui conteste la demande de l'employeur à M. Thomas de se soumettre à une expertise psychiatrique, celle-ci était justifiée puisqu'un psychiatre est le seul expert apte à évaluer la condition médicale alléguée par M. Thomas.

Le congédiement

[107] M. Thomas a beaucoup de difficulté à expliquer son comportement, ayant occupé à peu près toutes les fonctions possibles au sein du syndicat sur plusieurs années et il n'enregistre que les réunions ou rencontres auxquelles participe l'employeur et pour lesquelles, de surcroît, un procès-verbal est produit par le syndicat et par l'employeur qui est aussi remis au syndicat. Par contre, il n'enregistre pas les réunions ou assemblées syndicales.

[108] M. Thomas allègue son manque d'estime de lui pour expliquer le cumul de toutes ces fonctions syndicales, car il trouvait cela valorisant. Mais pour faire cela, il faut être une « star », quelqu'un qui est débrouillard et organisé et cela ne correspond pas à quelqu'un qui a un TDA, qui est lent et désorganisé. Il est clair que pendant l'audience, il a simulé une condition qu'il n'a pas. De plus, il s'est parjuré à maintes reprises, dont à cinq occasions qui sont majeures, de sorte qu'il y a absence totale de crédibilité.

[109] D'abord, il y a sa connaissance de la jurisprudence concernant le bris du lien de confiance dans le cas où un employé enregistre l'employeur à son insu. Le 8 avril, lorsque l'employeur le rencontre, il l'avoue, il sait que son comportement est de nature à briser le lien de confiance et dit être enfin soulagé d'avoir été démasqué. En contre-interrogatoire, il a admis avoir menti au début de son témoignage en disant qu'il ne le savait que depuis peu, alors que, dans les faits, il en avait eu connaissance bien avant l'audience de M. Aubry à la CLP. Les notes qu'il a prises en vue de la préparation de cette audience en font état. Il s'agit là d'un parjure devant le tribunal.

[110] Autre parjure : il justifie ses enregistrements par le fait qu'il a un TDA et qu'il le fait donc pour ses besoins personnels. Pourtant, ces mêmes notes, qu'il a confectionnées pour l'audience de M. Aubry, démontrent qu'il utilise ses enregistrements plutôt pour l'aider à contrer l'employeur dans les litiges qui les opposent.

[111] Autre parjure que celui de dire que ce n'est que pour ses propres besoins, puisque dans la réalité, il transcrit ses enregistrements et les dépose aux dossiers de griefs ou de CLP du syndicat. À preuve, l'extrait de transcription d'enregistrement qu'il a déposé dans le dossier de M. Aubry et qui porte le logo de la CSN. Il ne s'en est pas servi au final, mais il a admis qu'il l'aurait fait, si ces griefs avaient été portés à l'arbitrage. Il a même enregistré lors de comités SST paritaires auquel il assistait et en a déposé la transcription au dossier du syndicat.

[112] Autre parjure, c'est son insistance à dire que ces enregistrements ne servaient qu'à lui personnellement alors qu'il dépose au dossier du syndicat la transcription de ceux faits à l'occasion d'enquêtes de harcèlement psychologique et pour lesquelles il a signé une entente de confidentialité.

[113] Ensuite, un autre parjure est le document qu'il a préparé en vue de son témoignage dans le dossier de M. Aubry à la CLP qui contient les questions que l'avocat lui poserait en audience. Il a avoué, au final, l'avoir transmis à son avocat. Pourtant, ce document contient des extraits de l'enquête faite dans le cadre de la plainte en harcèlement psychologique pour laquelle il avait signé un engagement de confidentialité. Il a tenté de cacher qu'il s'en était servi dans ce dossier. Il allègue d'abord dans son témoignage qu'il n'est pas certain que le document vient de lui, parce qu'il n'est pas comptabilisé dans sa légende, mais avoue que c'est bien de lui, mais qu'il ne peut expliquer les raisons pour lesquelles il n'apparaît pas à sa légende.

[114] Tout ce que fait M. Thomas est organisé et ordonné, contrairement à ce qu'il prétend. Son neuropsychologue lui prescrit de lire vingt minutes par jour, mais il fait beaucoup plus que cela dans une journée, même s'il enregistre, il le transcrit, l'organise et le qualifie dans une légende; et il prétend ne pas avoir les qualités qui lui permettent d'accomplir cela? Il n'a aucune crédibilité.

[115] De plus, M. Thomas a un intérêt autre que son besoin personnel à enregistrer, la preuve démontre qu'il a une dent contre l'employeur. À preuve, les griefs qu'il a déposés et pour lesquels une mise en demeure lui est envoyée en raison de leur caractère malicieux et diffamatoire.

[116] Autre fait remarquable, avant le début des audiences, on lui demande de fournir l'ensemble des enregistrements, mais il oppose un refus, car c'est une évidence qu'il y a plus d'enregistrements que ce que l'on croit. Finalement, on obtient une légende à l'audience qui diffère de celle qu'il avait d'abord remise dans le cadre des audiences du dossier de M. Aubry.

[117] M. Thomas connaît bien le *Code de conduite*, bien qu'il ait tenté de prétendre le contraire. La preuve révèle qu'il a été remis à tout le monde en 2010. Il est très conscient que son comportement n'est pas éthique, car la recherche jurisprudentielle qu'il a faite remonte à 2010, alors que M. Bergeron, le président du syndicat de l'époque, se fait dire par l'employeur qu'il n'a pas le droit d'enregistrer lors d'une rencontre.

[118] Ce qui est frappant, c'est qu'il arrête pratiquement d'enregistrer en 2014, invoquant que c'est devenu ingérable pour lui, mais dans les faits, ce que l'on sait, c'est qu'il n'occupe plus de poste syndical depuis mars 2013. Il n'en a plus besoin pour les dossiers du syndicat, il n'enregistre donc que les dossiers, comme celui de M. Aubry, où il sera appelé à témoigner.

[119] Ensuite, il y a manipulation de l'expertise médicale. Lors de la rencontre du 8 avril 2015, il dit à l'employeur être en processus d'évaluation médicale. Dans les faits, il sait depuis 2010 que d'enregistrer l'employeur à son insu affecte le lien de confiance et

en mars 2015, alors qu'il a cessé d'enregistrer, il sollicite l'opinion d'un neuropsychologue concernant son état qu'il dit suspecter depuis 2014. Après tant d'années qu'il enregistre, là soudainement, alors qu'il ne le fait plus, que ce n'est plus nécessaire, il y a urgence à connaître son problème. Mais dans les faits, c'est qu'il prépare le dossier de M. Aubry et qu'il sait qu'il y a un potentiel de problème avec son employeur, car il risque d'avoir à dévoiler les enregistrements. C'est d'ailleurs pourquoi il a prévu demander comment s'en sortir à son procureur dans ses notes de préparation de l'audience à la CLP. Finalement, sa seule voie de sortie c'est la condition médicale afin de tenter d'éviter le congédiement.

[120] Curieusement, le Dr Paiement ne recommande pas d'enregistrer dans son rapport. Pourtant, M. Thomas allait le consulter surtout pour ses conseils. Mais ce qui est le plus troublant, c'est que jamais M. Thomas ne dit au Dr Paiement qu'il enregistre déjà, et ce, à l'insu des gens et qu'au moment de l'évaluation, il est suspendu par son employeur pour l'avoir fait. Il ne lui dit pas non plus qu'il est probable que son rapport sera utilisé dans le cadre d'un arbitrage. Bien sûr qu'il ne veut pas lui dire, car il veut que l'on pense qu'il l'a réellement sollicité pour ses besoins personnels, il ne veut pas qu'il en soit fait mention dans le rapport. Il se prépare une évaluation à l'insu de l'expert.

[121] Selon le Dr Chamberland, si le Dr paiement avait su que son rapport allait servir à l'arbitrage, il aurait dû se questionner sur la possibilité que M. Thomas simule sa condition, autrement son évaluation n'est pas valide. Mais selon le Dr Chamberland, il y a non seulement simulation, mais il n'est pas normal qu'un individu ne dévoile pas son problème et enregistre à l'insu des gens. Non plus qu'il n'est absolument pas nécessaire d'enregistrer pour pallier un problème tel qu'un TDA.

[122] La preuve démontre, contrairement à ce qu'allègue M. Thomas, qu'il est un individu qui sait ce qu'il fait, qui est très structuré, qui a une capacité exceptionnelle pour manipuler l'information, notamment à l'aide de ses légendes. Bref, M. Thomas a violé son devoir de loyauté en multipliant les enregistrements alors qu'il savait que cela peut entraîner un bris du lien de confiance. Il a menti à l'employeur et à plusieurs reprises, sous serment, au tribunal. Le lien de confiance est définitivement rompu et une réintégration serait une catastrophe, car personne n'aurait confiance en lui.

Argumentation du syndicat

La suspension pour fins d'enquête

[123] Cette mesure administrative a été prise sans motifs sérieux. Bien que M. Thomas ait été payé pendant la durée de celle-ci, il a été rémunéré au taux de base alors que n'eût été celle-ci, il aurait eu droit à du temps supplémentaire.

[124] C'est lors de l'audience de M. Aubry que l'employeur apprend qu'il enregistre, soit le 24 mars 2015, pourtant M. Thomas n'est suspendu de ses fonctions que le 8 avril. Il offre donc sa prestation de travail malgré les faits reprochés. L'employeur possède la légende des enregistrements à ce moment et il pouvait constater que M. Thomas n'enregistrait plus déjà depuis 2014. De plus, des situations ont été mises en

preuve lors desquelles des salariés ont enregistré ou pris des vidéos avec leur appareil portable.

[125] Lorsque l'employeur décide de suspendre M. Thomas, il n'est plus dans le syndicat et il n'a donc plus de relations avec les représentants de l'employeur. Ces faits établissent que le caractère de nécessité requis par la jurisprudence n'était pas présent.

Le congédiement

[126] Le congédiement n'a pas été imposé pour une cause juste et suffisante comme le prévoit la convention collective. M. Thomas a commis une erreur en enregistrant, mais il n'a pas les mauvaises intentions que lui prête l'employeur.

[127] M. Thomas est honnête, puisque dès qu'on lui demande s'il enregistre, lors de l'audience à la CLP, il répond oui spontanément et il a transmis aux procureurs de l'employeur l'entièreté des enregistrements qu'il avait faits dans ce dossier, y incluant ses propres réflexions. Il a offert une collaboration totale en acceptant que l'ensemble de ses transcriptions soit mis sous séquestre.

[128] M. Thomas a obtenu un rendez-vous médical le 2 mars pour une référence à un neuropsychologue parce qu'il s'interrogeait sur la source de ses problèmes depuis longtemps. Ce n'est pas parce qu'il y a urgence qu'il décide d'aller dans le privé, mais parce qu'il a une bonne assurance, ce qui lui permet d'en avoir le cœur net plus rapidement. Il n'y a aucun lien entre cette démarche et l'audience du 24 mars 2015. Comment pouvait-il savoir qu'on lui demanderait, à partir de ses notes, s'il a enregistré? Le neuropsychologue est venu supporter son témoignage, notamment en ce qui a trait à son besoin de prendre des notes et d'enregistrer. Si M. Thomas n'a pas parlé au Dr Paiement du fait qu'il était suspendu, c'est que sa seule raison de le consulter était la recherche d'une solution à son problème. D'ailleurs, Dr Chamberland lui-même n'en dit mot dans son rapport qu'il y aurait eu simulation.

[129] La dernière version du *Code de conduite* qu'a déposée l'employeur n'a pas été diffusée en 2010, mais bien en 2014 et M. Thomas ne l'a pas reçue et ne l'a pas non plus signée pour démontrer qu'il en avait la connaissance. Le seul *Code de conduite* dont il a eu connaissance est celui diffusé en 2005 et qui vise l'éthique en matière de corruption. On ne peut donc pas lui opposer celui de 2014 dans lequel on retrouve des dispositions concernant l'intégrité et le respect de la vie privée qui sont nouvelles. À tout événement, ces codes ne comportent aucune disposition claire qui interdit d'enregistrer ou filmer au travail ni de mettre sur *YouTube*. La preuve révèle que les employés se sentent libres d'enregistrer et filmer sur les lieux du travail puisqu'il y a eu des vidéos d'incidents qui se sont retrouvées sur *YouTube* et *Facebook*, ce qui démontre la tolérance de l'employeur. Cela a pu influencer le comportement de M. Thomas, il n'a pas pu penser que ce qu'il faisait était mal, considérant que d'autres le faisaient.

[130] L'employeur tente de dépeindre M. Thomas comme un quérulent, qui fait des griefs pour rien, mais dans les faits, il en a déposés 88 pour lesquels il n'y a pas eu d'audition. Les griefs sont là pour protéger les droits des salariés et c'était le rôle de M. Thomas d'en déposer. En fait, si les relations de travail étaient tendues, les

négociations en étaient la cause. De toute façon, ce n'est pas un reproche qu'on lui a fait dans l'avis de congédiement.

[131] Relativement aux ententes de confidentialité signées par M. Thomas que l'employeur lui reproche d'avoir violées dans certaines des enquêtes de harcèlement psychologique, ce n'est pas parce qu'on reçoit de l'information confidentielle qu'on ne peut pas la traiter du tout. Ces ententes visent à ce que l'information ne soit pas ébruitée à l'extérieur des forums légitimes où elle doit être traitée, or rien de cela n'est arrivé. Et même si l'information était versée au dossier du syndicat, elle demeurerait confidentielle.

[132] La crédibilité est importante dans ce dossier. M. Thomas a trébuché à une occasion dans son témoignage, « il a ajusté la vérité », ce qui est désolant, mais on doit regarder l'ensemble de son témoignage. Il ne faut pas négliger aussi sa prise de conscience sur la légalité d'enregistrer, il savait qu'il prenait un risque dès le départ. Mais lorsqu'il rédige le document de préparation en vue de son témoignage dans le dossier de M. Aubry, il se questionne et c'est à ce moment-là seulement qu'il a fait ses recherches en jurisprudence sur les conséquences d'enregistrer sans le dénoncer. M. Thomas est constant dans ses réponses lors de son témoignage. De plus, la façon dont il a répondu à l'audience, fait en sorte qu'il est crédible de croire qu'il a un TDA. Ses enregistrements n'ont servi qu'à le rendre plus efficace et n'ont été utilisés que dans le but pour lesquels il les recueillait. Les transcriptions qu'il en a faites constituaient un *verbatim* de ce qui avait été dit, il ne tentait donc pas d'influencer ou d'interpréter les propos de l'employeur ni d'y ajouter.

[133] L'employeur a pris sa décision sur la base du rapport du Dr Chamberland qui ne mentionne même pas que M. Thomas a eu un suivi médical avec son médecin traitant. Il est possible de croire que n'eût été cette erreur, la décision de l'employeur aurait été tempérée. D'autant plus que Dr Chamberland a reconnu dans son témoignage que la médication que prenait M. Thomas était celle qui était recommandée pour un TDA.

[134] Le congédiement n'était pas nécessaire dans les circonstances, il n'y a aucune preuve qu'un tort a été causé à l'employeur, au contraire l'employeur a bénéficié des enregistrements de M. Thomas dans les dossiers de CSST de Messieurs Aubry et Lessard. M. Thomas est réhabilitable, car il n'y a aucun risque de récurrence. M. Thomas n'a pas voulu nuire à l'employeur et il ne savait pas qu'il se mettait en danger en enregistrant. Le lien de confiance n'était pas rompu au moment du congédiement, l'employeur n'a donc pas rempli son fardeau de preuve. L'employeur a une tonne de soupçons, mais pas de preuve.

[135] Le syndicat demande donc de casser le congédiement et de réintégrer M. Thomas et dans le cas où le tribunal décidait qu'il y a eu faute, il devrait appliquer la gradation de la sanction.

[136] Le syndicat annonce qu'il n'entend pas offrir d'arguments concernant le grief M0-07-2015 qui contestait que l'évaluation médicale soit faite par un psychiatre.

LE DROIT

[137] Les articles suivants de la convention collective sont pertinents :

7.13 a) (...)

b) Dans le cas de mesures disciplinaires et/ou congédiement, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, d'annuler ou de réduire la mesure disciplinaire en une sanction qu'il trouve juste et suffisante. Dans les cas de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de réinstaller le salarié dans tous les droits et avantages dont il a été privé, en déduisant toutefois les argents que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

8.02 L'Employeur ne prend de mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.

DÉCISION ET MOTIFS

La suspension pour enquête avec solde

[138] Le premier grief conteste la légalité de la suspension administrative avec solde invoquant le fait qu'elle n'était pas nécessaire dans les circonstances, privant ainsi M. Thomas de la possibilité de faire des heures supplémentaires.

[139] Les pouvoirs de l'employeur en matière de suspension pour fins d'enquête sont reconnus en matière de contrat collectif de travail et découlent de son droit de gérance. En l'espèce, il faut noter qu'il n'existe aucune disposition dans la convention collective à l'égard des pouvoirs de l'employeur en matière disciplinaire ou administrative, par exemple, qui lui interdirait de suspendre un salarié aux fins d'enquête avec ou sans solde. Partant, ce sont les principes généraux découlant de la jurisprudence qui doivent trouver application.

[140] Voici comment les auteurs Bernier Blanchet Granosik Séguin dans leur ouvrage de doctrine *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, Cowansville, Les Édition Yvon Blais inc., MÀJ 2015-1, volume 1, p. 1/2-160, au paragraphe 2.131, résumant les principes applicables par l'employeur au moment de l'imposition de la suspension administrative :

La mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur;

En prenant sa décision, il doit faire preuve de bonne foi et agir équitablement;

La suspension de la prestation doit être provisoire et d'une durée relativement courte, déterminée ou déterminable;

Sous réserve de cas exceptionnels, la suspension est en principe imposée avec solde.

[141] Dans les circonstances révélées par la preuve, le tribunal estime que l'employeur était bien fondé d'agir ainsi. En l'espèce, le maintien en poste de M. Thomas était difficilement conciliable avec le comportement qu'il avait eu, puisqu'il remettait en cause la confiance que l'employeur devait avoir envers lui. La seule raison amenant l'employeur à le maintenir en poste était son intérêt à vérifier s'il y avait ou non une condition médicale qui pouvait justifier un tel comportement. D'ailleurs, la lettre que

l'employeur a remise à M. Thomas confirmant sa suspension évoque clairement que le lien de confiance a été mis en péril, sinon brisé. L'employeur a tout simplement été prudent en s'assurant d'avoir toute l'information pertinente en sa possession avant de prendre une décision aussi importante que de rompre le lien d'emploi. L'employeur a donc fait preuve de bonne foi et agi équitablement dans les circonstances, d'autant que la suspension était avec solde.

[142] Le syndicat a plaidé l'absence de nécessité de le relever de ses fonctions considérant qu'il n'occupait plus un poste au sein du syndicat et donc, qu'il n'aurait plus vraiment d'occasions d'enregistrer. Or, cet argument peut difficilement être retenu lorsque l'on sait que ce n'est que quelques jours précédant sa suspension que M. Thomas témoignait à l'aide de ses enregistrements comme témoin du syndicat. Certes, il avait peut-être moins d'occasions d'enregistrer, mais il n'hésitait pas à se servir de ses enregistrements clandestins à l'encontre de l'employeur. De plus, il enregistrait à peu près toutes les conversations qu'il avait avec les représentants de l'employeur et même, à l'occasion, celles avec ses collègues de travail, a-t-il admis. C'est donc à bon droit que l'employeur a préféré le tenir à l'écart des lieux du travail pendant qu'il menait à terme son enquête, d'autant que M. Thomas brandissait l'obligation qu'il avait de tout enregistrer résultant de sa condition médicale. Rien n'était moins sûr que M. Thomas, après avoir déclaré qu'il devait tout enregistrer en raison de son TDA, qu'il cesserait d'enregistrer après avoir été rencontré par son employeur.

[143] Sur la question des heures supplémentaires dont M. Thomas aurait été privé, le tribunal tient à souligner que même s'il avait fait droit à ce grief, la preuve est silencieuse quant aux heures qu'il aurait faites n'eût été cette suspension.

[144] En somme, force est de constater que la preuve ne révèle aucun abus de droit de la part de l'employeur à l'occasion de cette suspension, d'autant qu'elle fut de courte durée, le temps de fixer un rendez-vous médical avec un psychiatre et d'obtenir son expertise. Il n'y a donc pas lieu d'accueillir ce grief. De l'avis du tribunal, les critères jurisprudentiels afin de déterminer de la justesse d'une telle suspension ont été respectés.

Le caractère justifié de la mesure disciplinaire

[145] Comme dans toute affaire disciplinaire, le tribunal doit dans un premier temps déterminer si la preuve a établi la faute reprochée et, le cas échéant, apprécier la justesse de la sanction eu égard à l'ensemble des circonstances.

[146] Bien que le syndicat ait plaidé l'absence de faute, le tribunal ne peut se rallier à cet argument, considérant que l'enregistrement à l'insu des personnes qui le subissent, en soi, est un manquement grave au devoir de loyauté. En effet, M. Thomas admet avoir enregistré sur une période de trois ans pratiquement toutes les conversations ou discussions qu'il a eues ou réunions auxquelles il a participé, en tant qu'officier syndical avec les représentants de l'employeur ou même parfois avec des collègues de travail. Or, des enregistrements clandestins ne sauraient être tolérés en milieu de travail, au risque d'annihiler toutes relations nécessaires à la bonne marche d'une entreprise, peu

importe les raisons ayant amené à utiliser ce moyen. Enregistrer les paroles d'une personne sans que cette dernière le sache est non seulement un manque de respect, mais est un procédé déloyal.

[147] Le devoir de loyauté dont chaque employé est tributaire exige qu'il soit honnête avec son employeur et a comme prémisse qu'un employeur doit pouvoir avoir confiance en son employé, que ce soit sur les lieux du travail ou ailleurs. Cette obligation prend sa source dans le *Code civil* à son article 2088 qui en établit les bases :

2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

[148] Qui plus est, la façon de faire de M. Thomas va à l'encontre du propre des relations de travail qui sous-tendent l'atteinte d'un objectif commun, malgré les vues divergentes qui peuvent parfois y faire accroc. La bonne foi doit être omniprésente dans les relations de travail, comme dans l'exercice de tout droit, telles que le prescrivent d'ailleurs les dispositions du *Code civil du Québec* aux articles 6 et 7 :

Article 6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.

Article 7. Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

[149] Les motifs de l'arbitre Dulude dans sa sentence *Montréal (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (cols bleus)*, T.A., AZ-96142059, 1996-02-1, p. 22 et repris fréquemment par la jurisprudence, résumant bien en quoi de tels enregistrements peuvent affecter le lien de confiance entre les gestionnaires et leur personnel et ne sauraient être acceptés en milieu de travail :

De la même façon que l'on ne saurait tolérer à des fins disciplinaires ou de contrôle de production la surveillance constante d'employés par le truchement d'appareils vidéo qui les épieraient dans leurs moindres gestes, les cadres d'une entreprise ont tout autant besoin, dans l'exercice de leurs fonctions, d'un minimum de vie privée et d'autonomie.

Qui plus est, il est indispensable au bon fonctionnement du milieu de travail qu'une relation de confiance mutuelle soit maintenue entre dirigeants et dirigés, plus particulièrement encore ceux d'entre eux qui sont appelés à se côtoyer et à collaborer quotidiennement à la réalisation de mêmes objectifs, chacun en son domaine propre. Incompréhension et méfiance, de quelque côté qu'elles se manifestent, ne peuvent qu'engendrer hostilité et désordre, antagoniser les relations entre individus et compromettre gravement la productivité tout autant que l'environnement de vie. Des relations de travail le moins viables exigent un respect mutuel et l'assurance de part et d'autre que chacun assume loyalement les responsabilités de sa tâche, en toute justice et équité.

[150] L'arbitre Guy Dulude devait, entre autres choses, se prononcer sur le caractère justifié d'une suspension de six mois imposée par l'employeur à un salarié qui avait enregistré quelques conversations, sur une période de trois jours, à l'insu de ses contremaîtres. L'arbitre a réduit la sanction en une suspension de deux mois en retenant comme facteurs atténuants le fait que le salarié se percevait, à juste titre, comme un employé ciblé dont les gestionnaires auraient bien aimé se départir, le fait qu'il ait pu croire de bonne foi en l'existence d'un complot dirigé contre lui et enfin, le fait qu'il s'était dénoncé lui-même en ne cherchant pas de subterfuge pour diluer sa responsabilité.

[151] Cette décision a été soumise au tribunal par le syndicat, qui lui a demandé, dans la mesure où il en venait à la conclusion qu'il y avait faute, d'atténuer la sanction imposée à M. Thomas. Le tribunal y reviendra plus avant dans ses motifs.

[152] Étant donné qu'il est indiscutable que M. Thomas a violé son devoir de loyauté, l'employeur était-il bien fondé, dans les circonstances, d'imposer la peine capitale, soit le congédiement?

[153] Rappelons que le rôle de l'arbitre n'est pas de décider si l'employeur eût pu se montrer plus clément, mais plutôt de déterminer si le congédiement est manifestement inéquitable, déraisonnable ou disproportionné eu égard à la faute commise.

[154] L'analyse des faits amène le tribunal à conclure que le congédiement était justifié dans les circonstances révélées par la preuve. De l'avis du tribunal, les motifs invoqués par M. Thomas, notamment sa condition médicale, pour expliquer et justifier ses enregistrements ne sont pas sérieux et ne peuvent excuser son comportement. Et même si sa condition médicale nécessitait qu'il enregistre toute discussion à laquelle il prend part, cela ne pourrait constituer un motif valable, de l'avis du tribunal, pour justifier son comportement. Ce fait ne peut être ignoré par le tribunal dans son analyse de la proportionnalité de la sanction imposée par l'employeur. Cela est d'autant plus vrai dans un contexte de relations de travail où M. Thomas exerçait, par surcroît, des fonctions syndicales. Le fait de ne pas divulguer aux représentants de l'employeur que l'on enregistre les conversations qui visent, pour la plupart, à discuter de problèmes potentiellement litigieux et lors desquelles on laisse bien souvent libre cours à ses pensées est clairement un geste qui va à l'encontre des exigences légales de la bonne foi et du code d'éthique de l'employeur, bref de son devoir de loyauté.

[155] Voici les commentaires du juge Paul-Arthur Gendreau de la Cour d'appel, dans l'arrêt *Cadioux c. Service de Gaz naturel Laval inc.*, 1991, R.J.Q., 2495, relativement à des enregistrements clandestins, où la cour devait déterminer si l'enregistrement mécanique d'un entretien fait à l'insu de l'un des interlocuteurs, mais légalement obtenu, était admissible en preuve et si oui à quelles conditions :

J'ajoute aussi que même si un document contenant une conversation rencontre les critères que j'ai énumérés, il pourra encore être écarté parce que non probant. Sans examiner la question à fond, puisqu'elle ne se pose pas ici, du moins pas encore, je signale qu'il est concevable qu'une partie n'enregistre qu'un ou quelques entretiens portant sur la même négociation ou, les ayant tous

enregistrés, n'utilise que celui lui convenant, détruisant tous les autres. Il pourrait aussi arriver que l'on conçoive l'entretien pour provoquer ce qui pourrait être ensuite interprété comme un aveu. Au surplus, même en excluant ces situations plus exceptionnelles et quelque authentique, complet et fiable que soit l'enregistrement, il n'en demeure pas moins que parce que les propos sont secrètement recueillis, la position de l'opérateur-interlocuteur est nettement avantagée. Il peut même inconsciemment moduler son attitude, ayant à l'esprit qu'il pourra un jour être entendu. Aussi les questions, les réponses, les affirmations, les négociations, les silences pourront-ils être dirigés et contrôlés vers son objectif, car il sait qu'il se constitue une arme, ce que son interlocuteur ignore, dont il décidera seul de l'usage en fonction de ses seuls intérêts.

[156] Dans cette affaire, l'appelant Denis Cadieux avait poursuivi le Service de gaz naturel Laval inc. pour salaire et dommages. Voici le résumé qu'en a fait la cour dans sa décision : *Au cours de sa preuve au procès, il voulut introduire l'enregistrement d'une conversation qu'il avait eue, près de cinq ans plus tôt, avec le président de cette entreprise, voulant ainsi démontrer que ce dernier avait à l'époque tenu des propos différents de ceux qu'il avait rapportés au juge.* La Cour du Québec avait accueilli une objection à la production en preuve de l'enregistrement en exigeant de Cadieux la preuve préalable de l'authenticité du document, d'où l'appel. La Cour d'appel a permis la production de l'enregistrement parce que celle-ci n'était pas en soi une violation du droit à la protection de la vie privée.

[157] Ces propos du juge Gendreau illustrent bien pourquoi un tel comportement peut être nuisible à une relation employeur-employé et constituer un manquement au devoir de loyauté.

[158] Le tribunal remarque aussi que M. Thomas occupait des fonctions syndicales depuis longtemps et avait la responsabilité du volet santé et sécurité au travail, de sorte qu'il devait savoir que s'il avait un problème de santé qui requerrait un accommodement de la part de l'employeur, une demande pouvait être faite en ce sens.

[159] De même, le tribunal ne peut passer sous silence le fait que la preuve a aussi démontré que M. Thomas ne s'est pas contenté d'enregistrer et de conserver pour ses propres fins ses enregistrements, mais en a versé des extraits dans les dossiers du syndicat et les a même utilisés dans des dossiers litigieux, telles des audiences à la CLP contre l'employeur, ceci malgré le fait, dans certains cas, qu'il avait signé une entente de confidentialité.

[160] Mais il y a plus. Pour les raisons ci-après expliquées, le tribunal ne peut accorder foi au fait que M. Thomas a une condition médicale qui l'oblige à avoir recours à des enregistrements et qu'il n'a pas eu connaissance de la refonte du code d'éthique de l'employeur. Le tribunal croit que M. Thomas savait pertinemment qu'il serait questionné sur l'exactitude de ses notes lors de l'audience du 24 mars à la CLP et qu'il n'aurait d'autre choix, sous serment, que de dire la vérité, à savoir qu'il enregistrerait tout. Il le savait parce qu'il l'a écrit dans ses notes préparatoires au dossier.

[161] Sachant les conséquences négatives probables d'une telle découverte par l'employeur, il a préparé le terrain en entreprenant une démarche médicale. Comment

expliquer cela autrement, puisqu'il n'a, pendant toutes ces années où il a cumulé autant de responsabilités dans le syndicat, jamais sollicité d'aide médicale pour un problème, si on l'en croit son témoignage, qui le rendait pratiquement inapte à de telles fonctions. Et comment expliquer que, soudainement, au début du mois de mars 2015, alors qu'il doit témoigner le 24, une telle aide soit devenue un impératif incontournable, alors que selon ses propres dires il n'a plus besoin d'enregistrer à ce moment. D'ailleurs, n'y a-t-il pas là une contradiction avec la preuve administrée par le syndicat qui consistait à démontrer qu'il doit tout enregistrer, jusqu'à des soirées galas et des formations, afin de pouvoir fonctionner?

[162] Mais au surplus, tant le neuropsychologue que le psychiatre qui ont évalué M. Thomas s'entendent sur le fait qu'un preneur de notes peut améliorer les problèmes occasionnés par le TDA et que des enregistrements, bien qu'ils puissent certainement aider, ne sont pas nécessaires et ne devraient pas être faits à l'insu des gens qui le subissent. Aussi, le tribunal ne peut passer sous silence l'exemplaire de notes prises par M. Thomas à l'occasion d'une formation, déposé en preuve, qui démontre une organisation certaine et qui dénote un souci du détail et surtout, qui ne laisse pas du tout suspecter le problème qu'il a décrit dans son témoignage.

[163] Enfin, que dire du fait que M. Thomas décide, lors de l'évaluation avec son neuropsychologue, de taire qu'il enregistre déjà pour pallier à son problème, qu'il est suspendu d'ailleurs pour l'avoir fait en catimini et qu'il est possible qu'il ait besoin de ses services à titre de témoin s'il devait être sanctionné par son employeur? Cette attitude ne démontre-t-elle pas qu'il croyait ainsi méprendre son employeur et un tribunal, éventuellement, sur les motivations de cette consultation? Le tribunal en est convaincu. Une personne normale qui consulte un professionnel de la santé n'a aucun intérêt à ne pas divulguer les moyens qu'il utilise pour améliorer ses problèmes. Sans oublier le fait que cette rencontre a lieu alors qu'il est convoqué chez le psychiatre par son employeur quelques jours plus tard.

[164] De toute façon, même si médicalement, sa condition eût requis qu'il procède à de tels enregistrements, rien ne peut, d'aucune façon, excuser ou justifier qu'il agisse clandestinement. Le tribunal retient que M. Thomas savait que ces enregistrements pouvaient mener à un bris du lien de confiance avant même de s'y adonner et qu'il a choisi, malgré cela, de prendre le risque d'aller de l'avant avec cette méthode. Il savait qu'il s'agissait d'un geste répréhensible.

[165] Concernant le *Code de conduite*, comme dit précédemment, le tribunal ne croit pas que M. Thomas ne le connaissait pas. Les témoignages des représentants de l'employeur, qui en ont assuré la distribution sont probants à l'effet que tous leurs employés l'ont reçu. D'autant que M. Thomas, de son propre aveu, assistait sans faute à tous les *toolbox* et que c'est à cette occasion que le *Code* a été remis. À ce sujet, le tribunal ne peut retenir l'argument du syndicat selon lequel aucun des deux codes ne comporte de disposition interdisant d'enregistrer, justifiant ainsi le droit de le faire. Cela tombe sous le sens commun qu'une telle pratique, d'enregistrer à l'insu d'une personne, n'a pas besoin d'être spécifiquement prohibée par un employeur pour constituer un manquement au devoir de loyauté.

[166] De plus, le tribunal ne peut passer sous silence que le témoignage de M. Thomas est caractérisé par de multiples hésitations et contradictions, mais surtout par le fait qu'il a sous serment, sciemment et de son propre aveu, menti à l'audience. Le syndicat y a fait référence, en le qualifiant, habilement, *d'ajustement de la vérité*, mais s'il y a un forum où l'on s'attend à une franchise totale, considérant la déclaration solennelle dont s'accompagne le témoignage, il s'agit d'un tribunal, quel qu'il soit. S'il est vrai que l'on doit apprécier le témoignage de M. Thomas dans sa globalité, comme l'a souligné le syndicat, le tribunal ne peut que constater, dans son ensemble, son manque flagrant d'honnêteté, celui-ci ayant admis avoir menti au tribunal en plus de s'être contredit à plusieurs reprises. Bref, son témoignage ne répond tout simplement pas aux critères d'évaluation utilisés par la jurisprudence, soit sa vraisemblance, sa cohérence et sa constance.

[167] Au surplus, le tribunal ne peut écarter de son appréciation de la crédibilité de M. Thomas, la façon dont il a témoigné à l'audience, facette non négligeable lors d'un tel exercice. La jurisprudence nous enseigne que l'attitude d'un témoin et sa façon de répondre, ou de ne pas répondre, aux questions est aussi un facteur à prendre en compte.

[168] Or, le tribunal a constaté des différences notables dans la façon dont il a livré son témoignage, selon qu'il était interrogé par le syndicat ou l'employeur et selon les questions qui lui étaient posées. Le tribunal a aussi été à même de remarquer que dans la toute première partie de son contre-interrogatoire, M. Thomas répondait sans hésitation et correctement à toutes les questions et surtout avec aplomb. Par contre, alors qu'il revenait à la barre après l'ajournement pour le lunch, sa façon de répondre se distinguait par des hésitations, des longueurs et des trous de mémoire. Le tribunal croit, à l'instar de l'employeur, que M. Thomas a aussi tenté de simuler, à l'occasion de son témoignage, un problème de mémoire et de compréhension afin d'influencer l'appréciation qui serait faite de sa condition médicale par le tribunal. D'ailleurs, l'expert Chamberland a conclu qu'il y avait aussi eu simulation devant le neuropsychologue. Deux des quatre critères retenus par le DSM-5 pour déterminer s'il y a simulation sont rencontrés dans le cas de M. Thomas. Par conséquent, le tribunal ne peut retenir comme valide l'évaluation de la condition de TDA complétée par le neuropsychologue. Ceci dit, cela n'a pas une incidence majeure sur les conclusions du tribunal puisque la faute tient plutôt du fait que M. Thomas tenait ses interlocuteurs dans l'ignorance de l'enregistrement des conversations qu'il avait avec eux.

[169] Un mot sur la vraisemblance de la version de M. Thomas. Comment le croire lorsqu'il allègue avoir enregistré pour ses besoins personnels, alors qu'il n'a, pratiquement, pas enregistré les conversations qu'il avait avec ses collègues officiers syndicaux, dans des assemblées ou réunions lors desquelles plusieurs points étaient discutés et qui requerraient un suivi de sa part? D'autant plus qu'il affirme la nécessité d'enregistrer, notamment, en raison de ses problèmes de mémoire.

[170] Comment croire qu'il agissait dans le seul but de pallier un problème médical alors qu'il avoue, après l'avoir d'abord nié, qu'il a versé une partie ou la totalité de la transcription de ses enregistrements dans des dossiers du syndicat et dans le but

express de les utiliser ultimement contre l'employeur? Même s'il s'avère qu'en bout du compte, comme il a tenu à le souligner, la plupart des dossiers n'ont pas abouti en audience, cela n'est pas pertinent pour évaluer sa crédibilité. Au surplus, la preuve a révélé que M. Thomas manifestait une méfiance à l'égard de l'employeur et que les relations de travail n'étaient pas au beau fixe entre le syndicat et l'employeur pendant la période des enregistrements, ce qui rend encore plus probable les réelles motivations qu'avait M. Thomas d'enregistrer sans le dénoncer.

[171] Enfin, comment accorder foi à ses motivations, alors qu'il avoue *in extremis* en contre-interrogatoire, après avoir nié à plusieurs reprises en cours de témoignage, avoir su, bien avant qu'il n'ait à le divulguer à l'audience de la CLP, les conséquences de tels enregistrements sur le lien de confiance avec l'employeur? Il a dû se rendre à l'évidence, alors qu'on l'a confronté avec un document de sa main dans lequel il prévoit demander à l'avocat du syndicat durant l'exercice préparatoire à son témoignage : Q : *Comment utilisé ses enregistrements sans que l'employeur ne puisse revenir sur le lien de confiance briser et congédier celui qui a enregistré...* (sic).

[172] Bref, au chapitre de la vraisemblance, de la cohérence et de la constance, rien ne va plus.

[173] Concernant les vidéos qui ont pu être tournées à l'occasion et diffusées sur *YouTube* et *Facebook*, elles ne démontrent pas que l'employeur acceptait que toutes les conversations privées et confidentielles soient enregistrées par ses salariés et ces captations vidéos, très courtes, d'incidents s'étant produits à l'intérieur de l'usine ne sont d'aucune façon comparable à la situation qui a prévalu avec M. Thomas. Le syndicat a fait grand cas de la transcription d'un enregistrement qu'avait fait son ancien président, M. Bergeron, qui démontre, selon lui, que l'employeur savait et tolérait qu'on l'enregistre. Il faut plutôt y voir, de l'avis du tribunal, que l'employeur n'accepte pas d'être enregistré, même s'il en a la connaissance, puisqu'il demande à M. Bergeron de fermer son enregistreuse après qu'il lui eut permis de l'utiliser pour une partie de la conversation qui concernait ce dernier personnellement. Et qui plus est, il va de soi qu'aucune déduction ne peut être faite de ce cas à l'effet que l'employeur acceptait d'être enregistré à son insu.

[174] Quelques commentaires sur les autorités soumises par les deux parties, qui sont nombreuses. Le syndicat a déposé des sentences qui traitaient, pour plusieurs, de cas où des facteurs atténuants avaient été négligés par l'employeur et qui militaient en faveur de la réduction de la mesure imposée et du respect du principe de la gradation de la sanction. Inutile de dire que dans le cas sous étude, contrairement à ce qu'allègue le syndicat, ce principe n'a pas été violé considérant la sévérité de la faute commise et le fait qu'elle ait été répétée à maintes reprises, sur plusieurs années. Les conclusions auxquelles en arrive le tribunal s'inscrivent dans le cadre des principes jurisprudentiels élaborés en matière d'imposition d'une mesure disciplinaire en cas de faute grave.

[175] Le syndicat a attiré notre attention sur la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Senécal c. Cégep du Vieux-Montréal*, 2012 QCCS 1995, dans laquelle la cour émet le postulat qu'une *allégation de perte du lien de confiance entre l'employeur et*

l'employé comme cause de congédiement doit être soutenue par une preuve objective de faits. Le tribunal ne peut qu'approuver. Toutefois, il ne fait nul doute dans l'esprit du tribunal que l'on retrouve cette preuve objective de faits dans le cas qui lui est soumis.

[176] Dans cette affaire, la cour était confrontée au fait que l'employeur, un Cégep, avait mis fin à l'emploi de sa nouvelle directrice générale avant même que celle-ci commence ses fonctions, essentiellement sur la base d'allégations journalistiques à l'effet qu'elle pourrait s'être placée en conflit d'intérêts dans le cadre de son emploi antérieur comme vice-présidente du comité exécutif de la Ville de Montréal. La cour, à juste titre, a considéré que l'employeur ne pouvait se contenter d'affirmer qu'il a perdu confiance en son employé pour justifier la rupture unilatérale du lien d'emploi avec ce dernier.

[177] Quant à la sentence de l'arbitre Guy Dulude, précitée à notre paragraphe 149, celle-ci ne saurait être considérée comme un cas d'application en ce qui a trait à la sanction, et ce, pour trois raisons. La première, parce que la faute reprochée au plaignant était qu'il avait enregistré quelques conversations de ses contremaîtres (auxquelles il ne prenait pas part) sur une période de trois jours seulement, la deuxième étant que les raisons de ses enregistrements n'étaient pas sans fondement et la troisième, que l'employeur n'avait pas imposé un congédiement, mais une suspension.

[178] L'employeur a plaidé une décision de la Commission des relations du travail des juges administratifs Karine Blouin, André Bussière et Yves Lemieux dans l'affaire *Claire Ranger c. Résidence Berthiaume-Du-Tremblay*, 2014 QCCRT 262 (CanLII), que le tribunal croit à propos de citer sur la notion du devoir de loyauté. Il s'agit d'une décision en révision de la décision rejetant une plainte en 124 qui contestait un congédiement sans cause juste et suffisante pour manquement au devoir de loyauté. La Cour supérieure a confirmé cette décision par suite d'une requête en révision judiciaire. Voici comment s'exprime la CRT :

[25] Il est inexact de prétendre que seuls la fraude, le vol ou des infractions de même nature sont susceptibles de constituer une faute grave. En effet, selon les auteurs de cet ouvrage de doctrine que la Commission cite au paragraphe 340 de la décision contestée, un manquement à l'obligation de loyauté du salarié peut lui aussi, selon les circonstances, être rangé dans la catégorie des fautes graves.

[179] Dans cette affaire, la plaignante avait été congédiée pour avoir porté des accusations en harcèlement psychologique qu'elle savait non fondées contre plusieurs cadres du Service des ressources humaines, dont elle faisait partie. La Commission, en première instance, a confirmé le congédiement et qualifié le comportement de la plaignante de manquement grave à son obligation de loyauté. Lors de l'audience, la plaignante avait dévoilé le fait qu'elle avait enregistré les personnes qu'elle avait mises en cause dans ses plaintes de harcèlement à leur insu. Quoique l'employeur n'ait pas pris en compte ce comportement comme motif de congédiement, la Commission écrit ceci à ce sujet :

[...] Toutefois, ces gestes répétés et délibérés faits sans raison valable, comme on le verra, constituent un manquement grave à l'obligation de loyauté. Ils

illustrent le motif invoqué par la résidence en regard d'une série d'incidents peu avant son congédiement et rendent impossible l'annulation de ce dernier. [...]

[180] Enfin, l'employeur a aussi plaidé la fameuse cause de la greffière adjointe d'une municipalité que M. Thomas a découvert à l'occasion de ses recherches sur la légalité d'enregistrer quelqu'un d'autre à son insu et par laquelle il a appris que ce geste était matière à congédiement.

[181] Cette affaire, *Micheline Thibodeau c. Ville de Sept-îles*, CMQ-52467, 18 mai 1995, a commencé devant la Commission municipale du Québec, où la greffière adjointe a contesté son congédiement pour avoir enregistré sur une période de treize mois plusieurs conversations qu'elle avait eues avec ses supérieurs. La Ville avait invoqué violation de la vie privée et rupture du lien de confiance, alors que la plaignante avait plaidé qu'elle était dans son droit d'enregistrer puisqu'elle prenait part personnellement à la conversation enregistrée. La Commission municipale a rendu une décision maintenant le congédiement, qui a été infirmée par la Cour supérieure et ultimement rétablie par la Cour d'appel (*Ville de Sept-Îles c. Thibodeau*, [1997] R.J.Q. 2903). En première instance, la Commission a épilogué longuement sur le caractère déloyal d'enregistrements clandestins et souligné de longs extraits du témoignage d'un témoin expert de la Ville, détenteur d'une maîtrise en psychologie. Le tribunal croit opportun d'en reprendre ce passage :

Pour le témoin expert, la personne qui enregistre détient un pouvoir et, de ce fait, est placée en position de supériorité. « La confiance une fois perdue est très difficile à rétablir, car la personne qui a été trompée le vit comme ayant été abusée ».

[182] Soulignons que la Cour d'appel, qui a rétabli la décision de première instance, s'exprimait ainsi :

Or donc, même si, à la rigueur, (et je dois dire que j'éprouve de sérieux doutes, vu le caractère d'ordre public des articles 35 et s. C. c. sur la vie privée) l'enregistrement fait par son conjoint était admissible en preuve comme élément de défense contre sa mutation, la répétition et l'accumulation de ses mêmes gestes prenaient une toute autre résonance, lorsque la question était de décider s'il y avait rupture du lien de confiance.

[183] En ce qui a trait au grief contestant le droit de l'employeur de faire évaluer M. Thomas par un psychiatre, le tribunal le rejette. Non seulement le syndicat n'a-t-il pas fait la preuve qu'il s'agissait là d'une demande abusive ou déraisonnable, mais le tribunal est convaincu qu'elle était bien fondée eu égard au problème de santé qu'alléguait M. Thomas. Comme en a témoigné le Dr Chamberland, le psychiatre est l'expert désigné pour évaluer un TDA.

[184] Un mot sur l'objection à l'admissibilité en preuve de la sentence arbitrale rejetant le congédiement de M. Thomas chez un autre employeur. Compte tenu des conclusions auxquelles en arrive le tribunal, même s'il avait exclu cette preuve, ses conclusions seraient les mêmes et par conséquent, il ne voit pas l'utilité de trancher celle-ci.

[185] En conclusion, le tribunal ne peut, à la lumière de la preuve présentée, surtout au vu du choix qu'a fait M. Thomas de ne pas être transparent avec l'employeur ni avec le tribunal, faire droit à son grief. Il n'a pas été honnête avec l'employeur, rompant ainsi le lien de confiance essentiel à la viabilité d'une relation employeur-employé. Comment, après tant d'années à s'être fait ainsi flouer par M. Thomas, l'employeur pourrait-il lui faire confiance de nouveau?

[186] Qui plus est, la seule conclusion que l'on puisse tirer du comportement de M. Thomas est qu'il n'avait manifestement pas confiance en l'employeur lui non plus, notamment lorsqu'il a affirmé n'avoir pas enregistré ses collègues de l'exécutif syndical parce qu'il leur faisait confiance. Lorsqu'on enregistre tout ce que dit une personne à son insu, c'est parce que l'on a plus confiance en celle-ci. À l'évidence, le lien de confiance devant exister entre l'employeur et son employé ne pourrait être rétabli dans les circonstances.

DISPOSITIF

[187] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la jurisprudence, soupesé les arguments des parties et sur le tout délibéré.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE les griefs de M. Marc Thomas.

Me Nathalie Massicotte, arbitre
et membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M. Jean Boulanger

Pour l'employeur : Me Richard Bernèche

Dates d'audience : 5 novembre 2015, 4 février, 27 mai, 16 juin, 23 juin et 29 juin 2016