

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (Andres Esteban Idiaquez Gavidia)

2025 QCTA 507

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**ME DENIS NADEAU, *AD.E.*
ARBITRE**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU
CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL**

ET

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL**

**GRIEFS: NOS. IUSM-2023-059; IUSM-2024-041;
IUSM-2024-042; IUSM-2024-108 ET IUSM-2025-001**

LE 19 NOVEMBRE 2025

SENTENCE ARBITRALE

APERÇU

Un salarié a fait l'objet de 5 mesures disciplinaires en lien, principalement, à des manquements aux règles d'hygiène et de salubrité applicables à l'intérieur du service alimentaire où il travaille.

À son embauche, ce salarié a indiqué dans le *Questionnaire d'auto-identification, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, qu'il est une « personne handicapée ». Par le biais de l'intervention d'un organisme qui offre des services d'employabilité aux personnes portant un handicap, l'employeur a pris des mesures d'accommodement afin de tenir compte du trouble de langage du salarié.

Le salarié souffre d'un autre handicap, soit un TDAH de type mixte. L'employeur invoque que ce second handicap ne lui a pas été révélé et qu'il n'en a pris connaissance qu'après l'imposition de la majorité des suspensions disciplinaires. Une preuve indique que des informations quant à ce handicap auraient été communiquées à l'employeur avant ou au moment de la première sanction disciplinaire.

Le présent dossier soulève donc, en premier lieu, la question de la connaissance du diagnostic de TDAH du salarié. En second lieu, et en corollaire, la recevabilité d'un rapport d'expert, traitant à la fois des diagnostics de TDL et de TDAH, est analysée en raison de son caractère postérieur. Enfin, l'analyse des 5 griefs, à la lumière des conclusions aux questions précédentes, est effectuée.

I) LES FAITS

1. Andres Esteban Idiaquez Gavidia est préposé alimentaire, temps partiel et travaille pour l'employeur depuis mai 2022. Au moment de son embauche, il a complété le formulaire « Questionnaire d'auto-identification ». (E-1)
2. Ce dernier avait suivi auparavant une formation de préposé au service alimentaire dispensée par le CSS de la Pointe-de-l'Île. Après son embauche, il a été affecté, pour sa période de probation, au Pavillon Rosemont, dont 4 jours de stage au CHSLD Biermans. Après ces journées, la chef des services alimentaires, Sabrina Rachella, explique qu'il a été décidé avec son gestionnaire, que le plaignant serait intégré dans une équipe de travail « un peu plus grande afin de mettre toutes les chances de son côté. » Elle indique que dans un centre plus petit, la personne doit accomplir plus de tâches et que c'est plus exigeant.

3. La chef Rachella indique que l'intégration de ce nouvel employé a été « très difficile »; le travail supposant la lecture de menus et la compilation de divers éléments sur la courroie. Elle dit que l plaignant ne prenait pas de vitesse et avait besoin de support.

4. Une rencontre a été tenue et il a été décidé qu'il y aurait une demande de prolongation de sa période de probation.

5. C'est à cette époque qu'il a été décidé de faire appel à l'organisme l'Étape dans le dossier et ce afin qu'une personne puisse intervenir et aider à son intégration dans un autre endroit où il y aurait plus de tâches redondantes, répétitives. La chef a proposé son affectation au service alimentaire de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal. Après une période d'affectation, le plaignant a commencé à travailler à cet endroit en janvier 2023. Selon la chef Rachella, « on était toutes très positives que ce travail lui convenait et pour l'aider à s'intégrer. »

6. Elle indique être intervenue à 4 reprises à l'égard du plaignant au cours des mois suivant (retard, port de l'uniforme, comportement et ton). Elle fait part, entre autres, d'un événement où elle a demandé au plaignant de le rencontrer séparément afin de lui expliquer les règlements et ce qu'il devait corriger; ce qui fut fait selon elle. Cet événement serait survenu le 3 mars 2025, soit après le début de l'audition du dossier.

7. De façon globale, Sabrina Rachella indique que le plaignant « a besoin d'un support, il ne peut faire tous les postes », et que « ce n'est pas un problème de lui montrer autre chose, mais faut le supporter ». Elle précise que sa capacité de comprendre est « up and down », que « ce n'est pas toujours pareil ». Si, dit-elle, la tâche est plus complexe, « ça demande plus d'explications, on doit valider », mais que « ça va bien pour les tâches manuelles, comme à la laverie, car il est très visuel ». Il en est de même pour les tâches manuelles.

8. Au sujet des informations transmises lors de l'embauche du plaignant, la chef Rachella n'était pas présente à son entrevue. Elle dit avoir su que seuls les diagnostics de dysphasie et de dyslexie auraient été communiqués. Elle reconnaît avoir pris connaissance du document préparé par L'Étape intitulé « Le trouble de langage » (E-9) Elle dit que « notre réflexe a toujours été de se référer à ce document avant d'intervenir avec Andres, d'utiliser des phrases simples. »

9. Questionnée en contre-interrogatoire à propos d'une de ses observations du plaignant où elle écrivait, en lien avec l'incident du cannabis, que le plaignant « essaye de s'en sortir et de manipuler la situation comme un enfant » (E-7, p. 14) - ce qui se rapproche d'un mythe associé, selon l'Étape, au trouble de langage (E-9), la chef Rachella explique que ce n'était pas la première fois que le plaignant banalisait une situation et que les notes, elle appuyait sa gestionnaire.

10. Relativement à ces situations où, selon les gestionnaires, le plaignant se comportait « comme un enfant », la chef affirme « qu'on a commencé à essayer de comprendre en 2022, mais on n'a pas plus d'outils qui nous ont été proposés pour l'aider ». Elle ajoute « qu'on poursuit [avec lui] comme s'il est un employé comme les autres » et que telle était la recommandation de l'intervenante de L'Étape, Marie-Ève Bélanger, qui n'a pas été entendue lors de l'audience.

11. La chef Rachella précise qu'il est difficile « d'être toujours en adaptation » et que les gestionnaires essayaient de simplifier lorsqu'elles intervenaient auprès du plaignant. Elle affirme avoir appris, de la part du syndicat, qu'il y avait d'autres diagnostics dans le dossier du plaignant et ce, après l'incident du cannabis qui est survenu le 18 septembre 2023. Cet événement, qui sera traité plus loin, a donné lieu à la première suspension sans solde d'une journée imposée au plaignant le 6 octobre 2023. (S-7 et S-2 pour le grief)

12. Nancy Lahaie est chef de secteur, production et cafétéria. Elle explique l'importance des règles en matière de préparation alimentaire, dont celles du MAPAQ énumérées au Guide E-2 et des possibles impacts si ces règles ne sont pas respectées. Ces règles sont rappelées lors de rencontres hebdomadaires.

13. Elle dit être intervenue auprès du plaignant suite à une demande d'une de ses gestionnaires, le 26 janvier 2024, au sujet de divers manquements des règles qui avaient fait l'objet de rappels : utilisation du cellulaire, filet pour la barbe, port du pantalon. Elle indique qu'il a été question également avec les représentants syndicaux de la possibilité de faire une *checklist* (que je désignerai « liste de vérification ») afin que le plaignant puisse se rappeler les tâches et règles à respecter.

14. Elle affirme que les diagnostics du plaignant ne lui ont jamais été communiqués. Elle savait que L'Étape était au dossier et elle connaissait cet organisme pour des raisons personnelles. La chef Lahaie ajoute que la chef Rachella et la gestionnaire Fascio lui avaient dit que le plaignant « avait des particularités, sans plus de détails. »

15. Mélanie Jutras est assistante-chef. Elle supervise les activités du service alimentaire afin de voir au respect des règles d'hygiène à la production et à la distribution. Elle a appris, à son arrivée, que le plaignant devait travailler au poste 20 et qu'il ne devait pas être déplacé. Elle savait qu'il était suivi par une agente externe.

16. Mélanie Jutras indique que les 18 premiers mois avec le plaignant ont exigé de nombreux rappels quant à l'exécution des tâches et le respect des règles. Elle lui a donné plusieurs avertissements verbaux concernant le lavage des mains, l'utilisation du cellulaire, le port du cache-barbe et celui des pantalons. Elle évalue le nombre de rappels à plus de 100. Elle précise que depuis le début de 2025, « ça va très bien et j'ai rarement eu à intervenir ». Elle indique que la surveillance du plaignant suppose de la

lourdeur dans son travail et de la frustration chez certains membres de son équipe. Je note ces derniers n'ont été entendus lors de l'audience.

17. Mélanie Jutras reconnaît qu'elle a pu être irritée par certains comportements du plaignant lorsqu'elle est arrivée en poste. Elle dit qu'elle était au courant qu'il « avait un historique, que ça n'allait pas bien, que c'était plus problématique pour lui de respecter les règlements », mais qu'on ne lui avait pas dit de lui porter une attention particulière.

18. Elle confirme que le plaignant a été en charge, à quelques occasions, de l'orientation d'un nouveau collègue dans le service pour une section des tâches du poste 15, car il lui arrivait de faire les tâches de ce poste. Elle souligne avoir indiqué à sa supérieure que le plaignant avait de la difficulté à lire, pour préciser, par la suite, que c'est une difficulté à se référer à son plan de travail.

19. Julie Soucy est conseillère en relations de travail. Elle reconnaît que dans le dossier du cannabis, elle préconisait plutôt un avertissement que la suspension d'une journée qui a été imposée au plaignant.

20. Par ailleurs, elle explique que la section des relations de travail n'a pas accès aux documents médicaux pré-embauche. Julie Soucy croit que c'est lors de la rencontre du 18 juin 2024 que le syndicat a fait mention de possibles diagnostics concernant le plaignant et que l'employeur devait en tenir compte dans son évaluation des faits reprochés. Elle explique que suite à cette rencontre, elle a validé la question avec le service Prévention et retour durable au travail (souvent nommé le Bureau de santé) et qu'il lui a été indiqué qu'il y avait des documents au dossier du plaignant, transmis en septembre 2023. On lui a dit que ces documents avaient été classés « sans gestion » puisque le plaignant n'était pas alors en arrêt de travail.

21. Karine Morapito est préposée et agit à titre d'agente de griefs depuis 2017. Une fois avisée de la suspension avec solde pour fins d'enquête du plaignant le 19 septembre 2023 (S-12), elle explique avoir consulté son dossier et avoir constaté qu'il avait fait l'objet d'une prolongation de probation et qu'une rencontre avait eu lieu afin de favoriser son intégration à l'Institut en raison d'un handicap. Elle a alors communiqué avec le plaignant par téléphone et c'est sa mère qui a répondu à ses questions. Elle lui a demandé de lui transmettre tout ce qui pouvait concerner les diagnostics de son fils. Une fois qu'elle les a reçus, elle les a transférés à Sophie Doré, responsable au syndicat des dossiers de santé et sécurité. Cette dernière explique, lors de son témoignage, avoir communiqué le tout, le 27 septembre 2023, au Bureau de santé de l'employeur puisque telle est la procédure lorsqu'il s'agit d'informations médicales. (S-13 a) Nathalie Massé, conseillère en présence et retour durable, en a confirmé la réception le même jour (S-13 b). Selon Sophie Doré, la conseillère Massé lui a dit qu'elle ne pourrait ouvrir de dossier puisqu'il n'y avait pas d'arrêt de travail.

22. Je reviens au témoignage de Karine Morapito. Cette dernière affirme avoir discuté à deux reprises avec les représentants de l'employeur de la question des diagnostics du plaignant, soit vers la mi-septembre 2023, à l'occasion du dossier du cannabis, et vers le mois de juin 2024. « Je voulais m'assurer, dit-elle, que l'employeur était au courant et de voir la possibilité de pouvoir l'accompagner ». Elle ajoute, dans la foulée, « on est l'Institut de santé mentale, on a des spécialistes et on a toujours embauché des gens différents ». Toutefois, elle note que l'employeur ne semblait rien envisager à ce sujet.

23. La mère du plaignant, Ana M. Gavidia, indique que c'est à la fin de l'année de maternelle de son fils, en 2006, qu'un diagnostic de trouble de langage et d'un possible TDAH lui ont été mentionnés. Elle fait état des difficultés pour son fils de réussir son parcours scolaire et de celles qu'il rencontre dans sa vie quotidienne. Elle dit être un support constant pour son fils. À ce titre, elle explique que c'est elle qui a fait les démarches pour qu'il obtienne un emploi auprès de l'employeur et ce, après qu'il ait réussi sa formation de préposé alimentaire. Elle affirme avoir toujours dit, lors de ces démarches, que son fils avait une condition, des limitations et a demandé s'il serait accepté malgré celles-ci. Selon elle, on lui a dit que « oui, qu'on s'adapte ».

24. C'est elle qui a complété le Questionnaire d'auto-identification (E-1), en compagnie de son fils, au moment où il a soumis sa candidature. Elle affirme qu'une personne du service de l'Acquisition de talents de l'employeur lui a dit, au téléphone, que « s'ils avaient besoin de d'autres documents, une personne communiquerait avec moi. » Elle dit avoir transmis, tel que requis, ses diplômes, son CV et sa déclaration sur les antécédents judiciaires. Aucun autre document ne lui a été demandé.

25. La mère du plaignant dit avoir communiqué avec le responsable, qu'elle n'a pas nommé, afin de s'assurer que l'intégration de son fils se passe bien, car, dit-elle, « ce n'était pas le cas au début. » Elle affirme avoir parlé à plusieurs personnes pour que celles-ci lui trouvent un meilleur poste.

26. Le 6 juin 2022, elle a écrit un long courriel à Justine Thouin, coordonnatrice des services alimentaires. (S-14 a) Elle avait communiqué avec l'établissement afin de connaître le nom de la personne responsable du service alimentaire et on l'a dirigée vers la coordonnatrice Thouin.

27. D'entrée de jeu, elle écrit à cette dernière qu'elle « *imagine [que] vous êtes au courant des limitations de mon fils au niveau de la communication et temps d'adaptation (Tdah)*. On m'a dit que des dispositions allez (sic) être mises en place pour l'aider et faire son travail le mieux possible. Il aurait besoin de repères visuelles (sic) et s'assurer qu'il a bien compris les consignes à cause de sa dysphasie. » (S-14 a), mes italiques) Par la suite, elle mentionnait une situation survenue lors d'un remplacement au CHSLD F.-Séguenot. Le 7 juin 2022, Justine Thouin lui répondait que la gestionnaire de proximité de son fils, Nancy Côté prendrait contact avec son fils pour évaluer la situation. (S-14 b)

28. Je note qu'en raison de problèmes de santé, la mère du plaignant n'a pas été contre-interrogée par la partie patronale. Après avoir offert à la procureure de l'employeur de suspendre l'audience jusqu'au moment où elle puisse revenir témoigner, celle-ci a indiqué que l'employeur renonçait à son droit de contre-interroger ce témoin.

29. Jean-Sébastien Dion est agent de grief. Il affirme que c'est vers les mois d'août-septembre 2023 que les diagnostics du plaignant ont été portés à sa connaissance. C'est à cette époque qu'il dit avoir proposé à l'employeur d'effectuer une expertise commune du plaignant afin que les deux parties puissent partager les mêmes conclusions. Cette suggestion n'a pas été retenue par l'employeur. En contre-preuve patronale, la conseillère Soucy a reconnu cette proposition d'expertise commune, qu'elle situe pour sa part vers le mois de juin 2024. Le syndicat faisait valoir, dit-elle, que l'employeur devait tenir compte de la condition médicale du plaignant dans la gestion de son dossier disciplinaire. Selon elle, « il n'y avait rien dans le dossier du plaignant en ce sens. » Elle affirme avoir alors « revalidé » avec le Bureau de santé (Service de présence au travail) et qu'on lui a dit que l'employeur n'avait pas en main de telles informations.

30. Carmine Bricheux est coordonnatrice au bureau montréalais de L'Étape. Elle explique la mission de cet organisme, soit d'assister à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes avec des handicaps. Elle n'a pas agi à titre d'intervenante dans le dossier du plaignant. C'est plutôt Marie-Ève Bélanger qui en avait la responsabilité. Celle-ci étant en congé de maternité, elle n'a pas été appelée à témoigner et c'est en consultant son dossier que la coordonnatrice Bricheux a fait part de celui-ci.

31. Elle explique que c'est à l'automne 2022 que les démarches initiales auprès de L'Étape ont été effectuées au sujet du plaignant et de l'employeur. Elle précise, après avoir obtenu le consentement du plaignant, qu'il était indiqué à son dossier l'identification de deux diagnostics, soit un de trouble de langage (TDL) et un, à titre secondaire, de TDAH. Elle croit que seul le premier a été indiqué lors de l'intervention de sa collègue.

32. Selon Caroline Bricheux, le rôle de son organisme, et de l'agente au dossier, consiste à recommander des manières de fonctionnement adaptées pour chaque personne suivie, mais précise « qu'on ne fait pas de recommandation aux ressources humaines; que c'est à l'employeur de juger d'une situation. »

33. Dans le dossier à l'étude, elle souligne que sa collègue Bélanger lui a dit qu'elle devait effectuer beaucoup de suivis, que l'employeur lui demandait des réponses rapides alors « qu'on n'est pas un service d'urgence ». Elle note qu'il y a eu souvent des « ruptures », des « opportunités manquées » dans le dossier et qu'il y aurait peut-être dû, selon elle, y avoir la mise en place de plus d'outils, dont visuels, plus que des écrits. À son avis, les ruptures peuvent être liées au fait que l'employeur « mettait du temps à répondre aux relances de Marie-Ève [Bélanger] ».

34. Enfin, le neuropsychologue Alain Ptito a évalué le plaignant le 26 février 2025. Son rapport, daté du 7 mars 2025, a été déposé sous réserve lors de l'audience puisque l'employeur s'objecte à sa recevabilité en raison de son caractère postérieur aux événements contestés (E-16). Je reviendrai sur cette objection dans mon analyse.¹

35. Dans un rapport fouillé de 17 pages, Alain Ptito tient compte, entre autres documents, du rapport de la Clinique des troubles de l'attention de l'hôpital Rivière-des-Prairies du 18 janvier 2018. (S-15)

36. Il note au sujet de ce rapport du pédiatre, Dr Jacques Leroux, que celui-ci :

(...) fait notamment état qu'il s'agit d'un adolescent ayant un trouble du langage et un TDAH (...) Il est noté que le TDAH est modéré à sévère de type mixte. (...) Il est décrit comme un adolescent sociable et souriant ayant les problèmes suivants :

Troubles d'attention et de concentration.

Lecture et compréhension difficiles des mots d'un texte.

Confond les lettres.

Erreurs d'orthographe et de grammaire, inversions de lettres et problèmes d'épellation.

Mathématiques : aucune difficulté.

Besoin d'une attention ou supervision excessive pour faire ses devoirs.

Au niveau du langage oral, on rapporte une mauvaise articulation et une mauvaise prononciation.

Nécessité de présenter une seule consigne à la fois.

Difficulté à comprendre les instructions.

Mélange les sons, hésitation dans le langage parlé et manque de mot

Au niveau du comportement, on note de l'agitation, de l'impulsivité, du négativisme, des colères et des crises. (...)

37. Sur le plan intellectuel, Dr Ptito note que le plaignant est dans la moyenne de la population. Sur le plan verbal, « *les capacités d'abstraction et de jugement sont basses, révélant une aptitude faible à exprimer ou à trouver des mots pour certains concepts alors que les connaissances et le vocabulaire sont adéquats.* (p.8, mes italiques)

38. Au niveau de la mémoire, « *[L]a performance aux épreuves de mémoire est globalement déficitaire et significativement inférieure au niveau de fonctionnement intellectuel.* » (p.9, mes italiques)

39. Quant à l'attention, « *[O]n note chez Monsieur Idiaquez un trouble attentionnel généralisé touchant la mémoire de travail, la mémoire de symboles, l'alternance entre*

¹ *Infra*, par. 67-73.

deux sets mentaux et la vitesse de traitement de l'information. Les tests d'attention soutenue auditive confirment une atteinte significative de l'attention et ils indiquent une fragilité de l'attention dans la modalité auditive. (...) En plus de difficultés notables observées dans les tâches de langage expressif, de vitesse de lecture, d'apprentissage verbal-auditif et de mémoire, les troubles attentionnels et le ralentissement de la vitesse de traitement de l'information documentés ici sont compatibles avec un diagnostic de TDAH ». (p.9, mes italiques) Le spécialiste confirme le diagnostic de TDAH du Dr Leroux de 2018. (p. 11)

40. Quant aux fonctions langagières expressives et réceptives (compréhension), le spécialiste affirme qu'elles « *semblent adéquates mais on remarque une certaine dysarthrie et une compréhension fluctuante des consignes. Il existe donc un trouble du langage généralisé touchant de façon plus importante le langage expressif. Nous notons une lenteur dans l'énonciation de mots, un manque de fluidité verbale, un manque de mot en conversation, des substitutions de mots et une dysarthrie. Le langage réceptif est affecté lorsque les commandes sont complexes.* » (p.11, mes italiques)

41. Le neuropsychologue confirme donc également les troubles de langage retenus en 2018 par le Dr Leroux. (p.12) Il ajoute qu'il « existe également des difficultés de mémoire et d'apprentissage verbaux et non verbaux. » (p.12)

II) PLAIDOIRIES

42. L'employeur soutient que les 5 griefs à l'étude doivent être rejetés. Relativement aux griefs S-3, S-5 et S-8 (lettres S-8, S-10 et S-11), la procureure patronale souligne que la preuve a démontré tous les manquements aux différentes règles et directives d'hygiène commises par le plaignant, ainsi que le fait que ceux-ci ont été précédés de nombreux rappels et ce, parce que les gestionnaires étaient conscientes des troubles de langage du plaignant. De plus, elle note qu'avec l'aide de l'agente d'intégration de L'Étape, des mesures ont été développées, dont la liste de vérification à l'intérieur du casier, l'affectation à un seul poste de travail, pour permettre au plaignant de s'adapter.

43. La procureure patronale insiste sur le fait que le trouble de langage (TDL) était le seul problème de santé connu et qu'il a donc pris des mesures d'accommodement à l'égard de cette seule condition du plaignant. Elle note que ce n'est qu'en juin 2024 que l'employeur aurait appris, à l'occasion d'échanges avec les représentants syndicaux, que le plaignant souffrait de possibles autres problèmes de santé, et que le secteur des relations de travail ne l'aurait appris qu'à l'automne 2024.

44. La procureure patronale soulève qu'en l'absence de demande spécifique d'accommodement de la part du plaignant et de connaissance spécifique des problèmes découlant du TDAH de ce dernier, l'employeur ne pouvait donc agir au moment de l'imposition des sanctions disciplinaires contestées; d'où son objection à la recevabilité et au rapport du neuropsychologue Ptito qui est postérieur à ces événements.

45. Quant aux deux autres griefs, S-2 et S-4 (lettres S-7 et S-9), la procureure estime que la preuve a révélé de façon prépondérante la commission des fautes reprochées et soutient que les sanctions sont raisonnables.

46. De son côté, la procureuse syndicale soutient que les manquements reprochés au plaignant sont, selon la preuve, attribuables aux diagnostics dont souffre le plaignant et que l'employeur avait connaissance ou devait avoir pris connaissance de ceux-ci au moment où il a imposé des sanctions disciplinaires. Par ailleurs, elle invoque que le rapport de l'expert Ptito, malgré son caractère postérieur, doit être admis en preuve.

III) ANALYSE

47. Avant de procéder à l'analyse des griefs, il me semble essentiel de situer le cadre juridique dans lequel se situe le présent litige et, du même coup, disposer de deux questions qui auront une incidence sur l'étude subséquente des contestations du plaignant, soit celle de la connaissance d'un des handicaps du plaignant et de l'admissibilité en preuve du rapport du neuropsychologue Ptito.

48. Je l'ai déjà souligné, la partie syndicale invoque que les manquements allégués à l'égard du plaignant sont attribuables aux diagnostics de trouble du langage (TDL) et du trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), modéré à sévère, de type mixte. Pour sa part, l'employeur soulève qu'il ne connaissait que le TDL du plaignant et qu'il a adopté, en collaboration avec une agente d'intervention de l'organisme l'Étape, les mesures d'adaptation et d'accommodement requises pour cette condition. Puisqu'il ignorait le diagnostic de TDAH du plaignant, l'employeur soutient qu'il ne pouvait en tenir compte dans le cadre de la prise des décisions contestées.

A) Connaissance du handicap de TDAH

49. La preuve révèle que l'agente de l'Étape qui a été impliquée dans le dossier d'intégration du plaignant chez l'employeur, à compter de l'automne 2022, n'aurait fait état à ce dernier que du diagnostic de TDL et transmis de la documentation en lien avec ce seul trouble. (E-8 et E-9) La phrase est au conditionnel car l'agente au dossier, entre cette époque et 2024, Marie-Ève Bélanger, n'a pas témoigné (congé de maternité) et c'est la coordonnatrice de cet organisme, Carmine Bricheux, qui l'a fait à partir des notes du dossier.

50. D'autre part, la conseillère Julie Soucy a indiqué que ce n'est qu'en juin 2024 - soit après l'imposition des sanctions contestées par les griefs S-7 à S-10, mais avant la mesure du 11 janvier 2025 (S-11) - que le syndicat lui aurait fait part de l'existence de possibles autres diagnostics que celui de TDL et qu'elle en aurait alors eu la confirmation par les personnes responsables des questions de santé et de pré-emploi.

51. C'est donc en s'appuyant sur ces éléments que l'employeur invoque son ignorance du diagnostic de TDAH qui a été largement discuté par le neuropsychologue Ptito dans son rapport du 7 mars 2025. (S-16)

52. À mon avis, cette lecture de la preuve est incomplète. Elle fait d'abord abstraction d'un élément majeur, soit le fait que le plaignant a complété un formulaire intitulé « *Questionnaire d'auto-identification, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* »; document identifié au nom de l'employeur et mis en preuve par ce dernier. (E-1) Dans ce formulaire, le plaignant s'est identifié comme une « personne handicapée », définie comme une « personne ayant une déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante, qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » (E-1)

53. La preuve ne révèle pas si l'employeur a évalué la condition de santé du plaignant au moment de son embauche en avril 2022. Un constat me paraît néanmoins certain : dès l'embauche, l'employeur connaissait la condition de « personne handicapée » du plaignant et rien à ce document ou à une autre preuve ne pouvait laisser croire que cet état était de nature temporaire.

54. Dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*², la Cour suprême, sous la plume de la juge Deschamps, précisait à partir de quel moment l'obligation d'accommodement prend naissance en milieu de travail syndiqué :

*L'obligation d'accommodement en milieu de travail naît lorsqu'un employeur cherche à appliquer une norme qui cause préjudice à un employé en raison de caractéristiques particulières protégées par la législation sur les droits de la personne. Il peut s'agir comme en l'espèce du droit d'une employée malade de s'absenter du travail, ou encore de l'exercice d'un autre droit protégé, par exemple le droit d'une femme de s'absenter en raison d'une grossesse.*³

55. En l'espèce, et compte tenu de la déclaration d'auto-identification du plaignant, l'employeur savait, ou devait savoir, que le plaignant était une « personne handicapée » ayant droit à des mesures d'accommodement. Pour identifier de telles mesures, ceci supposait nécessairement qu'il pouvait obtenir les informations pertinentes quant à sa condition de santé, tant au moment de son embauche qu'en cours d'emploi. Et, on le verra, encore plus précisément lorsqu'il a été appelé à déterminer si des sanctions devaient être imposées en raison de gestes ou comportements jugés inacceptables

² 2007 CSC 4.

³ *Id.*, par. 11. Mes italiques.

56. Outre la déclaration d'auto-identification (E-1), la preuve révèle que l'agente de l'Étape aurait fait état, lors de son intervention auprès du plaignant et de l'employeur, que celui-ci souffrait d'un TDL. De plus, la mère du plaignant - qui, selon la preuve a toujours été très présente auprès de son fils, dont tout particulièrement pour ses communications - a transmis, le 6 juin 2022, un courriel à la coordonnatrice des services alimentaires de l'employeur - le plaignant travaillait et travaille toujours pour ces services - afin de lui faire part des besoins particuliers de son fils. (S-14 a) En introduction de ce courriel, elle mentionnait les limitations de communication de son fils, du temps d'adaptation (TDAH) et de dysphasie. La coordonnatrice Julie Thouin lui a répondu que la situation soulignée au courriel serait évaluée par la gestionnaire de proximité du plaignant. (S-14 b) Ce courriel, je le note, a été transmis alors que le plaignant était en période de probation et la destinataire Thouin travaillait au niveau des opérations et non pas au sein de la direction de la santé et de la prévention, associée souvent à l'appellation bureau de santé.

57. De plus, l'agente de grief Morapito affirme avoir mentionné aux gestionnaires du plaignant l'existence de diagnostics pouvant affecter l'exécution du travail et les comportements du plaignant. Cette communication aurait été faite au moment de rencontres de version des faits en lien avec l'événement du cannabis survenu le 18 septembre 2023 et donc avant l'imposition de la première sanction disciplinaire à l'étude dans le présent dossier survenue le 6 octobre 2023 (S-7) et contestée par le grief S-2. L'agente a expliqué qu'elle avait alors obtenu, de la mère du plaignant, le rapport du Dr Jacques Leroux du 18 janvier 2018, indiquant des diagnostics de TDL et de TDAH (S-15, p. 7) et que ce document a été transmis, via sa collègue Sophie Doré, le 27 septembre 2023, à une conseillère en Présence et retour au travail durable de la Direction des ressources humaines, qui lui a répondu que « le nécessaire sera fait ». (S-13 a) et b) L'information n'aurait pas été relayée aux gestionnaires du plaignant à cette époque, mais cette situation ne peut être imputée au plaignant.

58. Par ailleurs, la chef du service alimentaire Rachella a reconnu que le syndicat a commencé à faire état de l'existence de d'autres diagnostics concernant le plaignant « après la situation du cannabis », et « nous a toujours dit qu'on n'avait pas la bonne approche avec Andres ». La chef n'a pas précisé la date de ces échanges, sinon qu'elle situe ceux-ci après la situation du cannabis; événement survenu, je le rappelle, le 18 septembre 2023. La suspension en lien avec cet événement a été transmise le 6 octobre 2023. (S-7)

59. Enfin, et ceci me semble également pertinent à prendre en considération, la lecture des notes au dossier du plaignant, compilées par ses différentes gestionnaires, révèle, pour la période précédant l'imposition de la première mesure disciplinaire, soit de décembre 2022 jusqu'au 6 octobre 2023, une série de comportements de la part du plaignant- s'ajoutant à l'événement du cannabis du 18 septembre 2023 - qui, en milieu de travail, étaient inusités et de nature à susciter des interrogations quant à sa condition et capacité à comprendre les directives et règlements applicables et ce, en dépit de

nombreux rappels : voir E-7, pp. 1 à 17, et plus particulièrement les notes des 12 juin 2023, 20 juin 2023, 3 juillet 2023, 9 juillet 2023, 15 septembre 2023, 19 septembre 2023, et les commentaires, en version pâle, de la cheffe Sabrina Rachella du 3 octobre 2023, au sujet des attitudes et comportements du plaignant (pp. 14-15).

60. S'il est vrai que ces diverses informations ou constats quant à la condition du plaignant n'émanaient pas de médecins ou de spécialistes en santé mentale, il n'en demeure pas moins que ce faisceau d'éléments, en y ajoutant la déclaration initiale d'auto-identification, constituaient suffisamment d'indications sérieuses et crédibles afin que l'employeur, dès l'embauche du plaignant et au cours de la période précédant l'imposition de la première mesure disciplinaire (6 octobre 2023), puisse procéder à une évaluation rigoureuse de la condition du plaignant afin de connaître la nature de sa « déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante » et de l'accommoder.

61. En plaidoirie, la procureure patronale a invoqué que l'employeur devait éviter de s'immiscer dans la vie privée du plaignant afin d'obtenir des renseignements sur sa condition. Je ne suis pas d'accord avec cette proposition, compte tenu que le plaignant avait expressément renoncé à ce volet de sa vie privée en s'auto-identifiant comme une « personne handicapée » souffrant d'une « déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante ». Je rappelle, de plus, que le syndicat a proposé, à l'automne 2023 ou en juin 2024 - les deux périodes ont été mentionnées - de faire évaluer le plaignant par un expert commun; signe que le plaignant ne s'opposait pas à révéler tous les aspects médicaux de sa condition.

62. Certes, l'employeur a adopté des mesures, suggérées par l'agente de l'Étape en lien avec le TDL du plaignant, afin de l'aider dans l'exécution de son travail, soit une liste de vérification installée dans son casier (E-6) et le fait de limiter la rotation du plaignant à une ou deux tâches seulement sur la courroie. Manifestement, ces mesures n'étaient toutefois pas adéquates, ni suffisantes puisque les erreurs, les manquements aux directives et autres problèmes de comportement et d'attention se multipliaient. Face à de telles situations et au moment où l'employeur cherchait à appliquer une norme causant préjudice au plaignant⁴, soit la première des cinq mesures disciplinaires à l'étude, je suis d'avis qu'il était en droit, et en avait même le devoir, de prendre les moyens raisonnables requis afin de connaître les éléments pertinents de la condition du plaignant et ce, autant afin d'adopter des mesures d'accommodement appropriées que de le guider dans l'appréciation des circonstances entourant les manquements qu'il lui reprochait.

63. À mon avis, à la lumière de la preuve et du droit applicable, l'employeur ne peut invoquer qu'il n'avait pas à prendre en considération le diagnostic de TDAH du plaignant

⁴ *Supra*, par. 49.

lors de l'imposition de mesures disciplinaires en soulevant que celui-ci ne lui avait pas été révélé expressément.

64. La présente situation diffère totalement de celle à l'étude dans l'affaire *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau, section locale 2000 et Hydro-Québec*, où le salarié n'avait jamais divulgué son handicap.⁵ En fait, le dossier à l'étude se rapproche plus de sentences où des arbitres ont statué que la présence d'indices « fort éloquent »⁶ ou de « plusieurs indices sérieux »⁷ peuvent conduire un employeur à « sérieusement se douter » que les problèmes d'un salarié peuvent être causés par une cause dont la personne salariée n'a pas fait état explicitement. En l'espèce, j'ai déjà souligné que de tels « indices sérieux » et « éloquents » ont été notés par les gestionnaires du plaignant⁸; ceux-ci s'ajoutant - et ce qui ne se retrouvait pas dans les sentences précitées - à une déclaration formelle où ce dernier s'est identifié comme une « personne handicapée » (E-1) et à d'autres informations crédibles indiquant à l'employeur que le TDL du plaignant n'était pas son seul handicap.

65. Même en tenant pour acquis que certaines informations médicales n'ont été transmises qu'à la direction de la santé de l'employeur (Présence au travail) (S-13 a) et S-15) et que les gestionnaires des opérations et conseillères en relations de travail ne connaissaient pas ces documents, j'estime que l'employeur, en tant qu'établissement et responsable de l'organisation du travail - dont les mesures d'accommodement et la gestion de la discipline - avait, en raison des principes applicables et des divers points de preuve soulignés précédemment, le droit et la responsabilité d'obtenir les informations nécessaires afin de tenir compte de la condition de « personne handicapée » que le plaignant n'avait pas dissimulée.

66. À mon avis, dans ces circonstances particulières du présent dossier et ce, encore plus particulièrement parce que la preuve indique que les gestionnaires de l'employeur ont été informées que le plaignant avait d'autres diagnostics au moment de la première sanction, celui-ci ne peut invoquer son ignorance du diagnostic de TDAH du plaignant parce que celui-ci ne lui a pas été dit expressément. L'employeur se devait, dans le contexte d'un salarié identifié comme une « personne handicapée » d'être attentif aux échanges et informations transmis au sujet de la condition du plaignant - et ce, en les validant - avant de s'engager dans des mesures disciplinaires ne tenant pas compte de cette condition.

B) Le caractère postérieur du rapport du neuropsychologue Ptitto

⁵ 2024 QCTA 232, D. Nadeau, par. 93-94 (dépendance à l'alcool)

⁶ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 21 et Tripap*, 21 mai 1999, M. F.Bich., p. 18.

⁷ *ArcelorMittal et Syndicat des Métallos*, AZ-50906886, F. Hamelin, par. 92.

⁸ *Supra*, par. 54

67. L'employeur s'objecte à la recevabilité de ce rapport puisqu'il est postérieur à l'imposition des cinq mesures disciplinaires à l'étude. (S-16) Cette objection a été prise sous réserve.

68. J'ai déjà analysé la jurisprudence en lien avec cette question dans différentes sentences, dont le volet plus spécifique lié au présent dossier, soit celui où la personne salariée invoque être victime d'un handicap. Je me réfère donc à des extraits de ma sentence rendue dans l'affaire *Syndicat des cols bleus de Laval, section locale 4545 et Ville de Laval*⁹:

30. Dans la sentence *Syndicat des employées et employés professionnels (les) et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire Deux-Rivières*, [1998] R.J.D.T. 1858; AZ-98141241; D.T.E. 98T-1081, j'ai effectué une étude de l'arrêt *Cie minière Québec Cartier* et de deux autres arrêts, prononcés subséquemment par la Cour suprême, qui sont venus préciser les bases et critères de la théorie de l'admissibilité des faits postérieurs en matière de droit du travail. (Il s'agit des arrêts *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O.*, 1997 CanLII 378 (CSC), [1997] 1 RCS 487 et *Farber c. Cie Trust Royal*, 1997 CanLII 387 (CSC), [1997] 1 RCS 846.)

31. J'ai repris les principales lignes de cette analyse dans la décision *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal* (2018 CanLII 68765), en y ajoutant les développements ultérieurs concernant, plus spécifiquement, la question de l'admissibilité de faits postérieurs dans le cadre de situations impliquant l'obligation d'accommodement.

32. J'indiquais à ce sujet dans cette sentence *Ville de Montréal* :

14. Il est important de noter que la même question de l'admissibilité de faits postérieurs, dans un dossier de capacité d'une personne salariée à retourner au travail et d'obligation d'accommodement, a été appliquée dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4 (CanLII), [2007] 1 RCS 161, 2007 CanLII 4. Les commentaires de la juge Deschamps, au nom de la majorité de la Cour, sont, à ce sujet, d'une pertinence certaine lorsqu'il s'agit d'évaluer la question d'admissibilité de faits postérieurs dans un dossier comme celui à l'étude. J'ai déjà discuté de cet arrêt dans les affaires *Syndicat uni du transport, section locale 591 et Société de transport de l'Outaouais*, 2008 R.J.D.T. 291, AZ-50459555, 2007 CanLII 90407; *Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et de bureau*,

⁹ 2023 CanLII 110238

section locale 574 et La Presse Ltée, 2008 R.J.D.T. 790, AZ-50476399, [2008 CanLII 77129](#) et je m’y réfère essentiellement.

15. Dans l’affaire *McGill*, une salariée, d’abord absente en raison d’une dépression avait subi, peu avant la date prévue pour son retour au travail, un accident d’automobile. Des rapports médicaux, attestant qu’elle ne pouvait revenir au travail pour une durée indéterminée (en raison de cette blessure), existaient au moment de la décision de l’employeur de mettre un terme à l’emploi de la salariée survenue quelques mois plus tard.

16. Lors de l’audition de son grief, l’employeur avait voulu mettre en preuve des rapports médicaux, *postérieurs au congédiement*, qui allaient dans le même sens que ceux effectués avant la fin de l’emploi. La juge Deschamps estima que c’est à raison que l’arbitre a accepté cette preuve. (par. 34) Elle entérina alors les propos de l’arbitre Sexton qui décidait que ces faits postérieurs étaient pertinents :

Le recours, dans la présente affaire à certains faits postérieurs au grief S-2 sont ici certes pertinents puisqu’ils permettent de comprendre la situation qui existait au moment où il est né. Ces faits, toujours dans la présente affaire, constituent certes des faits complémentaires, sont intimement liés aux faits initiaux et permettent de préciser la situation réelle au moment du grief. Il s’agit certes ici de faits interreliés dans un continuum, Mme Brady étant, au moment du dernier jour d’audience, toujours totalement [incapable] d’accomplir les tâches habituelles de son emploi et tout autre emploi analogue pour des raisons d’ordre médical. (Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l’Hôpital général de Montréal, 2007 CSC 4 (CanLII), [2007] 1 RCS 161, 2007 CanLII 4, par. 34; extrait de l’arbitre Sexton et soulignés de la juge Deschamps; mes italiques.)

17. S’il est vrai que la terminologie retenue par l’arbitre Sexton diffère de celle formulée par la Cour suprême dans le cadre des trois arrêts mentionnés ci-dessus, je suis d’avis que la Cour, en confirmant cet extrait de la sentence arbitrale, maintient la même approche que celle développée au cours des dernières années : les rapports médicaux postérieurs étaient admissibles en preuve puisqu’ils étaient « intimement liés aux faits initiaux » et qu’ils permettaient « de préciser la situation réelle au moment du grief », « de comprendre la situation au moment où il (le grief) est né ». (par. 34, mes italiques); ce qui

représente, selon moi, d'autres façons d'exprimer la condition « *d'aider à clarifier* » retenue dans *Québec Cartier*.

18. Un autre point important émane de l'opinion de la juge Deschamps. Cette dernière a indiqué que la salariée aurait pu « *fournir à l'arbitre des éléments permettant à celui-ci de conclure en sa faveur.* » (par. 38, mes italiques) ; ce qui - en lien avec le paragraphe précité où l'arbitre Sexton faisait référence à l'évaluation de l'état de santé « *au moment du dernier jour d'audience* » (par. 32, mes italiques) - permet de dégager la conclusion suivante: une preuve postérieure admissible ne se limite pas à celle qui confirmerait la preuve de faits existant au moment du congédiement (e.g. dans *McGill*, des rapports médicaux postérieurs confirmaient l'incapacité de travail antérieure au congédiement), mais pourrait être également une preuve à l'effet contraire (soit, comme dans *McGill*, une preuve relative à la capacité « de reprendre le travail dans un délai raisonnable », par. 38).

19. À mon avis, cet extrait de l'arrêt *Centre de santé McGill* revêt une grande importance dans l'évolution de l'analyse relative aux faits postérieurs. La Cour suprême ne fixe pas de limite temporelle à une preuve postérieure (celle-ci pouvant aller jusqu'au moment de l'arbitrage), ni de limite de contenu: une preuve postérieure, dans la mesure où elle respecte les conditions de son admissibilité, peut certes confirmer les éléments détenus lors d'une décision mais elle pourrait également les réfuter. (mes italiques)

69. Cette analyse de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada me paraît à nouveau pertinente afin de disposer de l'objection patronale. Dans la section précédente, j'ai indiqué les divers éléments de preuve qui révélaient la condition de « personne handicapée » du plaignant, en insistant plus particulièrement sur sa déclaration d'auto-identification complétée avant son embauche. De plus, l'intervention d'une personne de l'Étape, un organisme dont la mission, selon la coordonnatrice Bricheux, est d'offrir des services d'accompagnement en employabilité d'aide à l'emploi pour des personnes en situation d'handicap, consolide cette connaissance que le plaignant était une personne handicapée. Il peut donc invoquer la protection prévue à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et, tel que reconnu à de nombreuses reprises par la Cour suprême du Canada, a droit à des mesures d'accommodement tenant compte de sa condition.¹⁰

¹⁰ Voir, entre autres arrêts, *Québec (Commission des normes, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, 2018 CSC 3, par. 22-24.

70. Tel que je l'indiquais dans la sentence précitée, outre son arrêt de base en matière d'évaluation de faits postérieurs, soit la décision *Cie minière Québec Cartier*, la Cour suprême est revenue sur cette question dans deux arrêts subséquents qui permettent de mieux appréhender les conditions requises pour qu'une telle preuve puisse être recevable. De plus, la Cour, dans un contexte spécifique de handicap et d'obligation d'accommodement, a ajouté des précisions additionnelles afin de tenir compte, selon moi, de la nature « continue », et non pas ponctuelle et limitée dans le temps, de la condition d'une personne salariée handicapée.

71. À cet égard, les remarques de la juge Deschamps, au nom de la Cour, dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill*¹¹ quant à l'admissibilité d'une preuve postérieure, en contexte de handicap et d'accommodement, me paraissent très importants à retenir pour le présent litige.

72. En effet, au moment où l'employeur a décidé d'imposer la première mesure disciplinaire contestée en l'espèce, soit le 6 octobre 2023 (S-7), la preuve, vue précédemment, est claire à l'effet qu'il savait que le plaignant était une « personne handicapée », avec « une déficience qui entraîne une incapacité significative et persistante » (E-1). Il connaissait le diagnostic (et donc handicap) de TDL et deux de ses gestionnaires avaient été informées, en septembre 2023, que d'autres diagnostics existaient par le syndicat, dont l'agente Morapito. Même en faisant abstraction du témoignage de cette dernière et de celui de la chef Rachella sur ce point, la conseillère Soucy a reconnu que cette même information avait été transmise par le syndicat au moment de la rencontre du 18 juin 2024, soit avant l'imposition des sanctions disciplinaires des 28 août 2024 (S-10) et 10 janvier 2025 (S-11).

73. Ainsi, que l'on se situe dès le début de la relation d'emploi, après la prolongation de la période de probation du plaignant, ou lors de son intégration à l'Institut de santé mentale à compter de janvier 2023 et au cours des mois suivants, la condition de « personne handicapée » du plaignant était connue par l'employeur. En conséquence, même si le rapport du neuropsychologue Ptito est postérieur aux diverses mesures disciplinaires, je suis d'avis, tout comme le reconnaissait la Cour suprême, que ce rapport est admissible puisqu'il permet « de préciser la situation réelle au moment du grief », « de comprendre la situation au moment où il (le grief) est né. » Tel qu'il appert de l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill*, dans le cadre d'un dossier de handicap et d'accommodement, le caractère postérieur d'une telle preuve n'est pas un obstacle à sa recevabilité si les conditions d'admissibilité sont présentes.

C) Analyse des griefs

i) Griefs S-3, S-5 et S-6

¹¹ *Supra*, note 1 et lire les extraits de cet arrêt reproduits à la note 63.

74. Ces griefs contestent des suspensions sans solde de 3, 5 et 7 jours, imposées pour des situations de « non-respect des règlements des services alimentaires ». (S-8, S-10 et S-11)

75. En premier lieu, je note que la preuve patronale établit les manquements reprochés aux Règlements du service alimentaire. (E-2, E-3) Ceux-ci sont divers : port inadéquat de l'uniforme, utilisation du téléphone cellulaire, port de bijoux, port inadéquat du filet à cheveux (S-8); cellulaire à la courroie, filet à cheveux mal placé sur les mèches (*dreads*), vapoteuse à la courroie, port de pantalon inadéquat, port d'un foulard très long et retrait de celui-ci à la mi-courroie (S-10); port inadéquat de l'uniforme, absence de lavage de mains et de cache-barbe (S-11).

76. Par ailleurs, l'employeur reproche au plaignant certains comportements : explications confuses et contradictoires lors des rencontres avec les gestionnaires, suivies d'admissions et d'engagements à corriger la situation (S-8); attitude désinvolte et très détachée lors d'une rencontre avec les gestionnaires suivie d'une manifestation colérique (poussé une chaise et sorti rapidement de la salle), aucun remords (S-10); poursuite du non-respect des règlements et minimise l'impact de ses écarts. (S-11)

77. Il ne fait aucun doute que le travail du plaignant à un poste de la courroie servant à préparer, par étapes, les repas des bénéficiaires de l'Institut et de de d'autres endroits associés exige le respect des Bonnes pratiques d'hygiène et de salubrité alimentaires, énoncées par le MAPAQ (E-5), précisées par le Guide d'accueil des employés des services alimentaires. (E-2 et E-3) Le plaignant porte des mèches de cheveux épaisses (*dreads*), ce qui exige, plus particulièrement, le port d'un filet à cheveux adapté afin d'éviter toute contamination avec les aliments.

78. Je vais débiter par les manquements aux diverses règles d'hygiène et de salubrité. Pour la plupart, ceux-ci se répètent dans les trois mesures disciplinaires et, dans chacune des lettres, la direction souligne qu'elles ont été précédées de nombreux rappels auprès du plaignant. Sous la recommandation de l'intervenante de l'Étape, une liste de vérification écrite a été préparée et mise à jour le 11 juin 2024 et affichée dans son casier. Celle-ci énonce ce que le plaignant doit s'assurer « avant de commencer à travailler » en 8 points précis. (E-6) Manifestement, cette méthode n'a pas été couronnée de succès et les manquements aux règles et directives ont continué.

79. Je reviens au rapport et témoignage du neuropsychologue Ptito. Je ne reprendrai pas ici ses constats et conclusions présentés précédemment.¹² Je me limiterai à souligner que ce dernier a fait ressortir que la compréhension verbale du plaignant est inférieure à son raisonnement non verbal et que ses capacités d'abstraction et de jugement sont basses, que ses épreuves de mémoire sont globalement déficitaires et que sur le plan de l'attention, celui-ci avait un trouble attentionnel généralisé touchant, entre autres, la mémoire de travail et une fragilité de l'attention dans la modalité

¹² Supra, notes 35-41.

auditive. (S-16, p. 12) L'expert Ptito souligne également une compréhension fluctuante des consignes liée à ses troubles langagiers généralisés. (S-16, p. 13) Lors de son témoignage, l'expert a repris chacun de ces points. Il a, entre autres, expliqué que les comportements du plaignant, tel celui de répondre de façon impulsive ou inappropriée ou de façon incompréhensible, sont des réactions liées à son TDAH. Il en est de même de l'attitude désinvolte qu'il peut adopter dans certaines situations et qui masquent, selon lui, de l'impulsivité ou un manque de jugement. L'expert a également insisté sur les problèmes de mémoire du plaignant, et les conséquences en découlant (erreurs) également causés par son TDAH. Traitant du TDAH et du TDL du plaignant, l'expert a indiqué la difficulté pour le plaignant de comprendre plus de deux commandes. « Après deux, il risque de ne plus comprendre », tout en affirmant le contraire à son interlocuteur.

80. Je note que les conclusions de ce rapport n'ont pas été contredites, ni atténuées lors du contre-interrogatoire du neuropsychologue et professeur Ptito. Si ce dernier a reconnu que la liste de vérification préparée par l'employeur et affichée au casier du plaignant était une bonne idée, il a néanmoins précisé ne pas être certain que le plaignant comprenne tous les éléments énumérés par écrit sur un tel document en raison de sa dyslexie et de ses TDL. Il a suggéré plutôt l'utilisation de directives sous forme de stimuli visuels - dessins, photos, vidéos - afin d'illustrer ce qui doit être fait, ou interdit. (S-16, p. 14)

81. Le présent dossier ne consiste pas comme tel à déterminer quels sont les accommodements qui devraient être mis en place afin de permettre au plaignant d'exécuter sa prestation de travail. Les observations de l'expert Ptito, effectuées après une série de tests (S-16), permettent néanmoins de mesurer l'ensemble d'informations pertinentes permettant de mieux saisir la condition de « personne handicapée » du plaignant. Et surtout, dans le contexte de mesures disciplinaires, de vérifier si les manquements reprochés sont en lien avec cette condition.

82. En l'espèce, et à la lumière du rapport et du témoignage de l'expert Ptito, je retiens que c'est le cas. Dans une démarche disciplinaire classique, l'employeur a d'abord procédé à des rappels, à des rencontres et, constatant la répétition de manquements aux règles, a imposé, en suivant la gradation des sanctions, des suspensions. Or, dans le présent dossier, la difficulté centrale réside dans le fait que l'employeur n'a pas pris en considération la pleine condition de « personne handicapée » du plaignant, si ce n'est la mise en place d'une liste de vérification et de limiter les postes de travail où il était affecté à la suite de recommandations de l'intervenante de l'Étape. Si ces mesures étaient en lien avec le TDL du plaignant, la répétition d'écarts avec les consignes et règlements du service du plaignant, les nombreuses erreurs commises, les comportements inhabituels dans un milieu de travail constituaient suffisamment de signes, s'écartant des caractéristiques du TDL (E-9), qui révélaient aux gestionnaires leur inadéquation et la nécessité de s'interroger sérieusement sur leur efficacité avant de procéder à la phase disciplinaire. Ceci d'autant plus, je le rappelle, que les représentants

syndicaux avaient soulevé, au moment du premier événement, l'existence de d'autres diagnostics, communiqués au service de santé de l'établissement.¹³

83. Ainsi, je retiens qu'en raison principalement de son TDL et de son TDAH, le plaignant, en dépit d'une intelligence jugée moyenne, a des sérieuses difficultés de compréhension, de mémoire et d'attention, soit autant d'aspects qui, dans le cadre d'une prestation de travail exigeant la maîtrise de diverses tâches et d'un grand nombre de consignes, conduisent à des erreurs, des oublis, et ce malgré la répétition des directives et avis verbaux.

84. Il en est de même relativement aux différents comportements du plaignant. Jugées à l'occasion comme ceux « d'un enfant » (E-7, p. 14), qui essaie de « monter un gros bateau » (E-7, p.20), les attitudes parfois désinvoltes, ou farcies d'explications contradictoires, ou, à une ou deux occasions, colériques, paraissent liées à la compréhension verbale inférieure du plaignant et à des capacités d'abstraction (basses) et de jugement qui révèlent, selon l'expert, « une attitude affaiblie à exprimer ou à trouver des mots » (S-16, p. 12) et caractéristique, selon lui, d'une personne souffrant de TDAH.

85. Au moment des événements, le plaignant avait 23-24 ans. Son comportement au travail est parfois déconcertant (port des pantalons, tuque en hauteur sur ses mèches (*dreads*), déception de ne pas recevoir un gâteau d'anniversaire au travail, etc.). Ces divers points, ainsi que d'autres, me semblent autant de situations où l'employeur, que ce soit avant l'imposition de la première mesure disciplinaire, que celles qui ont suivi, aurait dû, tel que discuté précédemment, procéder à une évaluation sérieuse de la condition du plaignant afin d'établir si ces comportements inusités en milieu de travail pouvaient être attribuables à sa condition de « personne handicapée », et ce, au-delà de son TDL connu.

86. Une telle démarche, si on se base sur le rapport et le témoignage de l'expert Ptito, aurait d'abord permis de cerner les diverses difficultés et limitations du plaignant et surtout d'élaborer un ou des accommodements - autres que ceux adoptés en lien avec son TDL - adaptés à sa condition de personne souffrant d'un TDAH, plutôt que d'avoir recours à une approche disciplinaire qui, selon toute évidence, ne conduisait à aucun résultat probant, voire même accentuait les tensions et problèmes entre le plaignant et ses gestionnaires. Pour ces raisons, je suis donc d'avis d'accueillir les griefs S-3, S-5 et S-6 et d'annuler les suspensions sans solde de 3 jours, 5 jours et de 7 jours.

ii) Grief S-2

87. Ce grief conteste la suspension d'une journée pour avoir consommé du cannabis sur les lieux du travail pendant une pause. (S-7) À la lumière de la preuve soumise, la

¹³ *Supra*, par. 22 et 29.

difficulté du présent dossier repose sur le fait que le seul témoin de l'événement entendu lors de l'audience n'est pas la personne qui a été en contact rapproché avec le plaignant alors qu'il fumait à l'extérieur, soit la chef de distribution Paige Fascio, mais celle qui l'a vu, de l'intérieur de l'établissement et à environ 2 mètres, se rouler, à l'extérieur, une substance, qu'elle qualifie de marijuana. Cette dernière, Nathalie Lahaie, a affirmé être allée chercher le carton avec lequel le quelconque tabac aurait été roulé et que celui-ci sentait le cannabis, mais ce carton n'a pas été déposé en preuve. Le plaignant, on l'a vu, nie avoir fumé du cannabis ce jour-là, mais avoir moulu et fumé la feuille d'un cigare, qu'il appelle du « moulu » ou « tabac de *bacoud* ».

88. Une visite des lieux a permis de voir l'endroit où se situait Nathalie Lahaie au moment où le plaignant était à se rouler quelque chose. (E-7, p. 7) À une distance d'environ 2 mètres, et avec une fenêtre entre les deux, il paraît difficile de distinguer le type de substance (tabac, marijuana ou autre chose) utilisée par une personne se trouvant alors de biais. La seule preuve reliant l'événement à du cannabis est un carton qui, selon la chef Lahaie, sentait le cannabis, mais qui n'a pas été déposé en preuve. Cette dernière n'est pas allée rencontrer le plaignant dans la cour et observait la discussion entre la chef Fascio d'une entrée de la bâtisse. Elle ne pouvait entendre la conversation, mais dit avoir vu de la « boucane » autour du plaignant. Rien à la preuve n'indique qu'elle était présente lorsque le plaignant s'est présenté au bureau de la chef Fascio après l'événement.

89. De cette preuve somme toute générale, il me paraît très difficile de conclure que le reproche a été établi de façon prépondérante. La chef Fascio n'a pas été appelée à témoigner. Pourtant, c'est elle qui s'est rendue à l'extérieur et aurait interpellé le plaignant alors qu'il fumait. Elle était sûrement la personne la mieux placée pour faire état de ce qu'elle a vu et senti comme odeur. Selon les notes dans le dossier du plaignant (E-7), il semble que d'autres salariés étaient également à l'extérieur au moment de la pause et que le plaignant aurait même demandé à l'un d'eux un briquet pour allumer ce qu'il avait roulé. (p. 13) Encore ici, le témoignage provenant de cette personne aurait vraisemblablement permis d'établir la substance fumée ou à tout le moins son odeur. Par ailleurs, d'autres notes, toujours dans celles déposées sous E-7, révèlent qu'une autre personne, assistante chef technicienne en diététique, a écrit, au sujet de cet incident, avoir senti le carton et avoir croisé le plaignant à son retour au bureau, et que ni un, ni l'autre ne sentait la drogue. (p. 11)

90. Compte tenu de l'ensemble de cette preuve, je suis d'avis que le grief S-2 doit être accueilli et la suspension d'une journée annulée.

iii) Grief S-4

91. L'employeur a imposé, le 25 avril 2024, une suspension de 7 jours pour avoir consommé une boisson gazeuse, du Pepsi diète, sans l'avoir payée et à l'intérieur su

service alimentaire et avoir menti dans le cadre de la rencontre afin d'obtenir sa version des faits. (S-9)

92. Tel que la preuve l'indique, le plaignant a reconnu les faits reprochés, mais ses aveux ont d'abord été précédés de négations et d'une série d'explications contradictoires. Essentiellement, l'attitude du plaignant visait, dit-il, à ne pas dénoncer le collègue qui s'était approprié, de façon illégale, ladite bouteille dans les réserves du service. Après discussion avec sa représentante syndicale Morapito, le plaignant a fourni les détails et le nom de la personne concernée, ce qui a été pris en compte par l'employeur dans la détermination de la sanction. (S-9, p. 2)

93. La partie syndicale estime que cette sanction est déraisonnable et ne tient pas compte que le plaignant n'a pas agi de façon préméditée, et que son attitude initiale de nier les faits visait à protéger le nom de son collègue qui avait apporté la bouteille.

94. La consommation d'aliments non payés provenant du service alimentaire est, selon le Guide d'accueil des employés, strictement interdite. Le Guide énonce qu'un tel acte, parmi d'autres énoncés à la même rubrique, sont considérés comme du vol et peuvent mener au congédiement. (E-2, p. 12) Le document E-3, signé lors de l'embauche du plaignant le 12 mai 2012, est au même effet. (E-3)

95. En l'espèce, si le geste du plaignant découle nécessairement d'un contournement des règlements qu'il connaissait, je ne vois pas le lien pouvant être établi avec ses diagnostics discutés précédemment. Dans les faits, le plaignant a bel et bien consommé du Pepsi diète. Certes, il n'est pas celui qui a subtilisé la bouteille dans l'entrepôt, mais il a accepté d'en boire avec son collègue. Par la suite, il a placé la bouteille dans son casier; geste pouvant être interprété comme une dissimulation. Ce serait lors d'une visite de l'intervenante de l'Étape, qui voulait voir sa liste de vérification, qu'elle lui aurait posé des questions sur cette bouteille.

96. Malgré sa collaboration à l'enquête, pas immédiate mais qui est finalement survenue, je crois que la faute commise par le plaignant méritait une sanction disciplinaire. Une suspension de 7 jours est certes sévère, mais compte tenu du cadre dans lequel travaille le plaignant (un service qui entrepose les nombreux aliments requis pour nourrir les bénéficiaires de l'Institut et d'établissements associés) et de l'importance que les personnes salariées ne s'approprient pas cette nourriture ou ne la consomment sur place, j'estime que cette sanction n'est pas déraisonnable. En raison de la gravité du geste commis, l'employeur n'était pas tenu *in se* de suivre la règle de progression des sanctions pour cette faute. Le grief S-4 est donc rejeté.

iv) Remarques finales

97. L'assistante-chef Mélanie Jutras et la chef Rachella ont indiqué, lors de leur témoignage en avril 2025, qu'il y avait eu peu d'interventions à faire auprès du plaignant

depuis le début de 2025, que « ça se passe bien », voire « très bien ». Sabrina Rachella a relaté à ce sujet un incident où elle est intervenue elle-même. Le plaignant est arrivé devant le caisson avec un habillement qui lui cachait presque entièrement le visage et qui faisait, dit-elle, environ 8 pouces au-dessus de la tête. « C'était épeurant ». Elle lui a demandé de retirer le capuchon et l'a invité à se rendre dans son bureau où elle lui a expliqué calmement son intervention. Il a corrigé le tout, y incluant ses pantalons, et elle dit qu'il est retourné au travail « tout content ». Elle dit qu'elle a « pris le temps de bien lui expliquer, de lui faire comprendre l'importance des règlements » par le biais de cet échange.

98. Je crois que la référence à cet événement résume bien la situation. Le plaignant a témoigné lors de l'audience et j'ai pu constater ses difficultés de compréhension à l'égard de certaines questions posées, ses pertes d'attention et de concentration lorsque l'intervenante de l'Étape lui expliquait certains concepts pendant la première partie de son témoignage ainsi que ses problèmes d'élocution. Il a mentionné à diverses reprises qu'il avait besoin d'aide pour bien comprendre le travail à effectuer et que lorsqu'il oubliait des consignes, a ajouté qu'on lui reprochait en disant qu'il faisait exprès alors que ce n'était pas le cas. Il me paraît certain qu'une approche plus personnalisée, comme celle adoptée par la chef Rachella, complétée par des mesures d'accommodement adaptées à la condition du plaignant sont susceptibles de permettre à cette « personne handicapée » de continuer à travailler; ce qui est compatible avec les objectifs d'intégration mis de l'avant par la Cour suprême du Canada pour le bénéfice des personnes souffrant de déficiences.¹⁴

99. Demeure la question de la détermination des honoraires et des frais du présent dossier à la lumière des articles 11.47 et 11.48 de la convention collective. (S-1) Tel que mentionné précédemment, l'objection patronale à la recevabilité du rapport de l'expert Ptito a été rejetée et quatre des cinq griefs sont accueillis. Enfin, un grief a été rejeté. Compte tenu que l'objection patronale était importante pour trancher plusieurs questions en litige et supposait une analyse de tout le volet de la connaissance des diagnostics, je crois que l'employeur doit assumer 90% des honoraires et frais du présent mandat. La différence doit être assumée par le syndicat (10%).

IV) DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le présent Tribunal :

¹⁴ Voir dans le contexte de l'éducation l'arrêt *Eaton c. Conseil scolaire du comté de Brant*, [1997] 1 R.C.S. 241, notes du juge Sopinka pour la majorité du banc, par. 66-70, et dans celui de l'emploi, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 68 (j. McLachlin), et, plus récemment, l'arrêt *Caron, supra*, note 10, par. 22-24.

REJETTE l'objection patronale à la recevabilité du rapport et du témoignage de l'expert Alain Ptito;

ACCUEILLE les griefs S-2 du 10 octobre 2023, S-3 du 26 avril 2024, S-5 du 3 septembre 2024 et S-6 du 13 janvier 2025 et ordonne à l'employeur de retirer les lettres S-7, S-8, S-10 et S-11 du dossier du plaignant et de lui rembourser, dans les 60 jours de la réception de la sentence, les salaires, bénéfices et ancienneté perdus en raison des journées de suspension imposées, le tout avec intérêt au taux prévu au *Code du travail* à compter, pour chacun des griefs, de la date de leur dépôt;

REJETTE le grief S-4 du 2 mai 2024.

Montréal, ce 19 novembre 2025

Denis Nadeau

Denis NADEAU, *Ad.E.*
Arbitre

Mme Amélie LAFRENIÈRE-GAREAU
Procureure du Syndicat

Me Amandine WACHTER
Me Dale SHANNON BRADLEY (*)
(*) pour la première journée d'audience