

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 21 novembre 2025

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> Frédéric Tremblay**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs de L'Autre Maison – CSN**  
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Centre L'Autre Maison inc.**  
Ci-après appelé « l'employeur » ou « le centre »

Plaignant : Khaled Sasa

Grief : n° du syndicat 2024-01

Convention collective : 2023-2026

---

## SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et s. du *Code du travail* RLRQ, c. C -27

---

### APERÇU

[1] Je suis saisi du grief qui conteste la décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi de Khaled Sasa (« M. Sasa » ou « le plaignant »).

[2] Il n'est pas contesté que j'ai compétence pour décider du bien-fondé du grief, même si la convention collective prévoit que le salarié en période d'essai n'a pas droit à la procédure de grief s'il est congédié. La position des parties à ce sujet est conforme à l'état du droit.

[3] Le syndicat prétend tout d'abord que plusieurs des motifs retenus par l'employeur pour justifier sa décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant ne sont pas prouvés. Par exemple, selon le syndicat, la preuve démontre que le plaignant n'a jamais dit qu'une des coordonnatrices du centre a une aversion pour le syndicat, contrairement à ce qu'allègue l'employeur. Le syndicat est également d'avis que d'autres motifs retenus par l'employeur contreviennent à la convention collective ou sont déraisonnables. Enfin, le syndicat fait valoir que le processus d'évaluation du plaignant n'est pas équitable, puisque l'employeur ne l'a pas informé de ses lacunes durant sa période d'essai. En raison de ce qui précède, le syndicat estime que la décision contestée par le grief est déraisonnable et abusive.

[4] L'employeur souligne que durant la période d'essai d'un salarié, il dispose d'une grande latitude pour décider s'il le maintient ou pas à son emploi. L'employeur plaide qu'il a mis fin à la période d'essai du plaignant parce que ce dernier ne répond pas aux exigences de son poste. Plus spécifiquement, l'employeur soutient que M. Sasa est immature et n'est pas disponible pour travailler de nuit. L'employeur ajoute que le plaignant a reçu la même formation et le même encadrement que celui offert à tous les nouveaux salariés. En somme, pour l'employeur, sa décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi de M. Sasa est raisonnable et exempte de discrimination.

[5] Bien que le grief allègue que la décision de l'employeur est empreinte de mauvaise foi, déraisonnable, abusive et discriminatoire, lors des plaidoiries, le syndicat ne soumet aucun argument pour démontrer que la décision est empreinte de mauvaise foi ou discriminatoire. Pour cette raison, la présente sentence soulève la question en litige suivante : la décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant est-elle abusive ou déraisonnable?

[6] Pour les motifs qui suivent, je réponds par l'affirmative à cette question. Par conséquent, le grief est accueilli et la réintégration de M. Sasa est ordonnée.

## **CONTEXTE**

[7] L'employeur administre une ressource alternative en santé mentale qui offre plusieurs services 24 heures par jour et 7 jours par semaine, dont une ligne téléphonique d'interventions en situation de crise et de prévention du suicide ainsi que de l'hébergement temporaire. Le centre dessert une clientèle variée de personnes vivant une situation de crise, dont la majorité a des pensées suicidaires.

[8] La direction du centre est composée de cinq personnes : la directrice, deux coordonnatrices cliniques et deux adjointes.

[9] Le syndicat est accrédité pour représenter une vingtaine d'intervenants en santé mentale, dont le plaignant.

[10] Ce dernier est embauché le 28 juin 2024 pour être sur la liste de rappel, ce qui signifie qu'il est appelé au besoin pour remplacer sur les quarts de jour, de soir ou de nuit les intervenants absents pour diverses raisons.

[11] Avant de commencer à faire des remplacements, M. Sasa suit une formation d'environ trois semaines. Sa première journée de formation est le 8 juillet 2024, et il commence à faire des remplacements vers la fin juillet. Au total, le plaignant travaille un peu plus de 45 quarts de travail, incluant ceux effectués alors qu'il est en formation, entre le 8 juillet 2024 et le 25 septembre 2024, date à laquelle l'employeur met fin à sa période d'essai et à son emploi.

## MOTIFS ET DÉCISION

### **1) *La décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant est-elle abusive ou déraisonnable?***

#### ***a. Le cadre juridique applicable au salarié congédié en période d'essai***

[12] Les parties conviennent qu'il incombe au syndicat de démontrer que la décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant est déraisonnable ou abusive. Cependant, elles ne s'entendent pas sur les critères permettant à l'employeur de mettre fin à l'emploi du plaignant durant sa période d'essai.

[13] Le syndicat fonde son argumentation sur une sentence rendue par l'arbitre M<sup>e</sup> Richard Marcheterre, dans laquelle ce dernier décide que l'employeur qui met fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai doit respecter les six critères suivants :

1. Le salarié doit connaître les attentes de l'employeur;

[...]

2. Son rendement doit être significativement insatisfaisant par rapport à celui des autres employés;

[...]

3. Il doit avoir été avisé que son rendement est insatisfaisant;

[...]

4. Il doit avoir bénéficié de l'aide et du soutien nécessaire pour corriger la situation;

[...]

5. Il doit avoir été prévenu des conséquences d'une absence d'amélioration sur la relation d'emploi;

[...]

6. La décision de l'employeur doit avoir été prise de bonne foi<sup>1</sup>.

[14] L'employeur n'est pas d'accord. Selon lui, dans l'affaire *Beaulieu Canada (usine 3)*, l'arbitre M<sup>e</sup> François Hamelin décide que ces critères ne s'appliquent pas au salarié en période d'essai<sup>2</sup>. Pour l'employeur, lorsque la convention collective refuse à un salarié en période d'essai le droit à la procédure de grief, comme c'est le cas dans le présent dossier, il jouit du « droit discrétionnaire de mettre fin à la période d'essai de ce salarié s'il estime qu'il n'a pas le savoir-faire ou le savoir-être pour devenir un employé permanent<sup>3</sup> ».

[15] Avec respect pour l'opinion du syndicat et de l'arbitre M<sup>e</sup> Marcheterre, je ne crois pas que les six critères reproduits ci-dessus s'appliquent au salarié en période d'essai. D'une part, ces critères ont été développés pour le salarié permanent qui cherche à obtenir un nouveau poste, pas pour le salarié en période d'essai<sup>4</sup>. D'autre part, ces critères sont beaucoup trop rigides pour être compatibles avec la grande marge de manœuvre dont jouit l'employeur durant la période d'essai d'un salarié<sup>5</sup>.

[16] Selon moi, le cadre juridique applicable à la décision d'un employeur de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi d'un salarié est très bien résumé dans une sentence récente rendue par mon collègue, l'arbitre M<sup>e</sup> Sébastien Beauregard. Je me permets de reproduire ici un long extrait de cette sentence, car c'est le cadre juridique que j'entends appliquer dans la présente sentence.

[48] Premièrement, bien que le fardeau de preuve soit partagé, il repose principalement sur le syndicat. L'employeur doit établir les motifs reprochés au salarié et l'existence des faits pertinents au soutien de ceux-ci. De son côté, le syndicat doit démontrer un abus de droit. Il peut y arriver notamment en démontrant que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas réels ou qu'ils ne constituaient qu'un prétexte ou un subterfuge.

<sup>1</sup> *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Limocar Estrie inc. (Jessika Dusseault)*, (T.A., 2015-05-19), 2015 QCTA 385, SOQUIJ AZ-51177211, 2015EXPT-1100, D.T.E. 2015T-419, par. 125 à 148.

<sup>2</sup> *Beaulieu Canada (usine 3) et Union des employés de service, section locale 1585-1 (FTQ)*, (Donald Déziel), (T.A., 2017-05-09), 2017 QCTA 526, SOQUIJ AZ-51410234, 2017EXPT-1394, par. 86 et 87.

<sup>3</sup> *Id.*, par. 67.

<sup>4</sup> *Id.*, par. 87.

<sup>5</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du Nord de Lanaudière (CSN) et Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Lanaudière (Gail Vienneau)*, (T.A., 2018-05-28), 2018 QCTA 269, SOQUIJ AZ-51501261, 2018EXPT-1302, A.A.S. 2018A-36, par. 118.

[49] Deuxièmement, il n'est pas nécessaire de démontrer une intention de nuire pour conclure à un abus de droit. Une décision peut être abusive si elle est arbitraire, déraisonnable, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi.

[50] Troisièmement, l'arbitre ne doit pas évaluer la valeur et la suffisance des motifs. Afin de procéder au congédiement, l'employeur n'a pas besoin de s'appuyer sur une cause juste et suffisante. Ainsi, ni le principe de la proportionnalité de la sanction ni celui de la progression des sanctions ne trouvent application. Même si le congédiement semble trop sévère à l'arbitre, il doit s'abstenir d'intervenir. Toutefois, si le motif invoqué est si insignifiant ou non pertinent qu'un employeur raisonnable n'aurait de toute évidence pas procédé au congédiement du salarié à l'essai, la fin d'emploi sera considérée comme étant excessive et déraisonnable.

[51] Quatrièmement, les motifs de congédiement peuvent découler de l'évaluation du savoir-faire ou du savoir-être du salarié. [...]

[52] Cinquièmement, c'est une analyse globale qui permet d'évaluer l'existence ou non d'un abus de droit. Il ne s'agit pas d'analyser les événements séparément ou d'en isoler un en particulier. Il faut tenir compte de l'ensemble du contexte.

[53] Sixièmement, le salarié doit avoir obtenu une réelle opportunité de se faire valoir. Il ne doit pas être laissé à lui-même sans aucun support. Cela dit, l'employeur conserve la latitude de choisir le type d'encadrement qu'il souhaite mettre en place, qu'il soit formel ou informel. Essentiellement, le salarié à l'essai doit être initié à son travail et évalué de manière équitable. Les circonstances propres à chaque cas doivent être prises en compte, dont notamment la complexité des tâches, la durée de la période d'essai et l'expérience du salarié.

[54] Le salarié doit savoir ce que l'on attend de lui. Il doit minimalement être informé de ses lacunes, lorsque celles-ci peuvent faire l'objet d'une amélioration. Par ailleurs, les lacunes du salarié n'ont pas à lui être rappelées constamment et il n'est pas nécessaire de spécifier au travailleur à l'essai qu'un défaut d'amélioration peut entraîner son congédiement. Il faut en effet présumer que le salarié en période d'essai est conscient de la précarité de sa situation<sup>6</sup>.

[Renvois omis; soulignements ajoutés]

[17] Il ressort de cet extrait, et de nombreuses autres sentences<sup>7</sup>, que l'employeur doit tout d'abord prouver les motifs sur lesquels il se fonde pour mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du salarié. L'employeur doit donc démontrer que les manquements reprochés à M. Sasa sont réels. À défaut de satisfaire à ce fardeau, sa décision sera

---

<sup>6</sup> *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ferme St-Zotique (CSN) et Ferme St-Zotique Itée et Ferme Réal Millette inc. (Juvencia Perez Gomez)*, (T.A., 2025-07-15), 2025 QCTA 331, SOQUIJ AZ-52141302, 2025EXPT-1789.

<sup>7</sup> À titre d'exemple, voir la sentence *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de)*, (*Stéphane Forget*), (T.A., 2009-01-20), SOQUIJ AZ-50536376, D.T.E. 2009T-214, par. 24.

considérée comme abusive<sup>8</sup>. En revanche, si les reproches sont démontrés, le fardeau de preuve est transféré au syndicat. Ce dernier doit alors démontrer que la décision contestée par le grief est déraisonnable ou abusive.

[18] Dans le contexte de l'évaluation de la légalité de la décision d'un employeur de mettre fin à une période d'essai, plusieurs définitions des termes « déraisonnable » et « abusif » existent dans la jurisprudence arbitrale<sup>9</sup>. Comme de nombreux arbitres, j'adhère à celle proposée par M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier. Cette définition est citée avec approbation par l'arbitre M<sup>e</sup> François Hamelin dans l'affaire *Beaulieu Canada (usine 3)*, dont j'ai déjà parlé plus tôt.

[78] Sur le sujet, je me permets de rapporter les propos suivants qu'a tenus mon collègue Jean-Pierre Lussier dans la sentence arbitrale portant sur l'affaire Centre hospitalier Général de Montréal, laquelle fait toujours autorité en la matière :

[...]

À notre avis, une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable pour le seul motif que le tribunal d'arbitrage ne l'aurait pas posée. Une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable que si elle est anormale, excessive ou irrationnelle.

Bien sûr, il faut encore ici porter un jugement de valeur. L'anormalité, l'excès ou le caractère irrationnel d'une action s'apprécie subjectivement, mais la simple formulation de ces critères démontre qu'il ne suffit pas d'être en désaccord avec une décision pour que celle-ci soit réputée déraisonnable. Une décision peut être erronée sans être abusive. La frontière d'intervention du tribunal d'arbitrage devrait se rapprocher de la distinction, bien connue en droit civil, entre l'erreur et la grossière erreur. Une décision sera abusive ou déraisonnable non pas parce qu'elle est erronée, mais parce qu'elle est grossièrement erronée. Et une décision n'est grossièrement erronée que lorsqu'on est convaincu qu'une personne raisonnable ne pourrait pas y parvenir.

[Renvois omis, soulignements dans l'original]

[19] Le cadre juridique maintenant posé, dans la prochaine section, j'examine la preuve concernant les motifs allégués par le centre.

---

<sup>8</sup> *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ferme St-Zotique (CSN) et Ferme St-Zotique Itée et Ferme Réal Millette inc. (Juvencia Perez Gomez)*, (T.A., 2025-07-15), préc., note 6, par. 48.

<sup>9</sup> *Id.*, par. 42 à 47.

**b. Les motifs allégués par l'employeur pour justifier sa décision sont-ils prouvés?**

**i) Les motifs allégués pour mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant**

[20] La lettre de fin d'emploi remise à M. Sasa est laconique. Elle indique uniquement que ce dernier ne répond pas aux exigences requises pour le poste.

[21] À la lumière de la preuve de l'employeur, du témoignage d'Isabelle Ferland, la directrice du centre, et de la plaidoirie de la procureure patronale, les motifs invoqués pour mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant sont essentiellement les suivants :

- Son refus de travailler régulièrement sur le quart de nuit;
- Ses comportements immatures;
- L'usage du cellulaire au travail en contravention à la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail*;
- L'incident du 22 août 2024 au matin

[22] Avant d'examiner ces motifs en détail, je souligne que les lacunes pointées par l'employeur ne concernent pas le savoir-faire ou les compétences professionnelles de M. Sasa.

**ii) Le refus de travailler régulièrement sur le quart de nuit**

[23] L'employeur reproche à M. Sasa son refus de travailler régulièrement sur le quart de nuit et son manque de disponibilité pour travailler sur ce même quart. Durant son témoignage, Mme Ferland soutient qu'en raison des grands besoins de personnel sur les quarts de nuit, le centre n'engage pas d'intervenants qui ne peuvent ou ne veulent pas travailler sur ce quart. Elle affirme également avoir appris uniquement le 20 septembre 2024, soit plus de deux mois après l'embauche du plaignant et moins d'une semaine avant la fin de son emploi, que ce dernier a des problèmes de sommeil qui l'empêchent de travailler régulièrement sur le quart de nuit.

[24] La preuve démontre effectivement que M. Sasa refuse de travailler régulièrement sur les quarts de nuit et qu'il n'offre pas de disponibilité pour travailler sur ce même quart. Cependant, pour les raisons qui suivent, j'estime qu'il est déraisonnable et contraire à la convention collective d'en faire un reproche. Voici pourquoi je suis de cet avis.

*Le processus d'embauche du plaignant*

[25] Le 19 juin 2024, M. Sasa postule pour un emploi au centre à la suite de la suggestion de son ami Roman Korenic, qui y travaille depuis novembre 2022.

[26] Le jour même, Olga Nyubahwa, coordonnatrice clinique, appelle M. Sasa. Ils parlent environ 30 minutes. Selon le témoignage non contredit de M. Sasa, lors de cette conversation, Mme Nyubahwa ne lui demande pas s'il est disposé à travailler durant les quarts de nuit.

[27] Le lendemain ou le surlendemain, dans le cadre du processus d'entrevue, Mme Nyubahwa et le plaignant se parlent à nouveau, cette fois sur Zoom. Selon le témoignage de Mme Nyubahwa, lors de cet entretien, elle mentionne au plaignant que le centre a des besoins de personnel pour les quarts de nuit, de soir et de jour. De son côté, le plaignant affirme que Mme Nyubahwa ne lui a pas demandé de faire régulièrement des quarts de nuit. À mes yeux, ces deux témoignages ne se contredisent pas, puisque le plaignant ne nie pas que Mme Nyubahwa lui ait parlé des besoins de personnel du centre et que cette dernière n'a pas dit durant son témoignage avoir demandé explicitement au plaignant de faire régulièrement des quarts de nuit.

[28] L'employeur plaide que ses gestionnaires insistent auprès de tous les candidats sur l'importance d'être disponible pour travailler sur le quart de nuit. Selon moi, cette affirmation générale ne prouve pas que c'est ce que Mme Nyubahwa a dit spécifiquement à M. Sasa lors de leur discussion à la mi-juin 2024.

[29] De plus, considérant les problèmes de sommeil du plaignant, il est invraisemblable que Mme Nyubahwa lui ait dit explicitement qu'il allait devoir travailler régulièrement sur le quart de nuit sans que ce dernier lui mentionne alors ses problèmes.

[30] La preuve non contredite démontre que depuis le mois de mai 2024, le plaignant ne dort pas plus de trois heures par nuit en raison de ses problèmes de sommeil. Il consulte d'ailleurs son médecin à ce sujet environ deux semaines avant l'entrevue avec Mme Nyubahwa. Dans ce contexte, il est fort improbable qu'il ait accepté un emploi qui l'oblige à travailler régulièrement de nuit, de surcroît à Montréal, alors qu'il vit à Toronto. Qui plus est, comme on le verra, dès que M. Sasa est informé par une représentante de l'employeur qu'il doit travailler régulièrement de nuit, il déclare ses problèmes de sommeil.

[31] En somme, la preuve prépondérante ne démontre pas que Mme Nyubahwa a dit au plaignant qu'il allait devoir travailler régulièrement sur le quart de nuit.

[32] Je poursuis maintenant la présentation chronologique des faits.

[33] Le 20 ou le 21 juin 2024, lors de l'étape suivante du processus d'entrevue, le plaignant rencontre l'autre coordonnatrice clinique, Eleni Castro. Selon le témoignage non contredit de M. Sasa, lors de cette rencontre, qui se tient également sur Zoom, Mme Castro lui demande explicitement s'il pourra travailler sur le quart de nuit. M. Sasa

lui répond qu'il peut travailler de temps en temps sur le quart de nuit, mais pas souvent, puisqu'il a des problèmes de sommeil. Mme Castro le rassure en lui disant qu'il ne devra faire des quarts de nuit qu'occasionnellement, puisque ces quarts sont habituellement couverts par les salariés permanents détenteurs de postes de nuit.

[34] Comme mentionné, M. Sasa est finalement engagé le 28 juin 2024. À ce moment, Mme Castro, une représentante patronale, est bien au courant des problèmes de sommeil du plaignant et du fait qu'il ne peut pas travailler régulièrement sur des quarts de nuit. Malgré cela, l'employeur décide tout de même de l'engager.

[35] J'ouvre ici une parenthèse pour souligner que Mme Castro n'a pas témoigné à l'audience. Ainsi, le contenu de ses conversations avec M. Sasa est mis en preuve à l'audience par le témoignage non contredit de ce dernier. Je referme maintenant la parenthèse.

*Le refus du plaignant de travailler régulièrement sur les quarts de nuit et d'offrir des disponibilités pour ces mêmes quarts*

[36] Durant sa première semaine de travail au centre, le plaignant est avisé par Caroline Dumais, adjointe à la direction, qu'il doit offrir deux quarts de travail de nuit par semaine. M. Sasa informe alors Mme Dumais que c'est difficile pour lui de faire deux quarts de nuit par semaine en raison de ses problèmes de sommeil.

[37] Conformément à la consigne de Mme Dumais, le plaignant indique dans le formulaire de disponibilité du mois d'août deux disponibilités par semaine pour travailler sur des quarts de nuit.

[38] Quelques semaines plus tard, avant de remplir les formulaires de disponibilité des mois de septembre et d'octobre, le plaignant apprend de ses collègues qu'il n'a pas l'obligation, selon la convention collective, d'être disponible sur le quart de nuit. À la lumière de ces informations, pour ces deux mêmes mois, il n'offre aucune disponibilité sur les quarts de nuit.

[39] Vers la fin du mois d'août, M. Sasa rencontre Mme Castro. Cette dernière lui dit comprendre qu'il a de la difficulté à travailler sur le quart de nuit en raison de ses problèmes de sommeil. Dans ces circonstances, Mme Castro l'informe qu'il n'aura pas à travailler de nuit, mis à part en cas d'urgence, soit environ deux fois par année.

[40] Malgré cette discussion, le lendemain, Mme Castro demande par courriel à M. Sasa s'il est disponible pour travailler sur certains quarts de nuit dans la semaine du 2 septembre. Le plaignant refuse, car il est à Toronto à cette période pour célébrer l'anniversaire de son père.

[41] Quelques jours plus tard, le plaignant accepte cependant de travailler durant la nuit du 11 septembre 2024.

[42] La preuve démontre donc que M. Sasa accepte occasionnellement de travailler sur des quarts de nuit, mais qu'il n'offre aucune disponibilité pour travailler sur ce quart pour les mois de septembre et d'octobre 2024.

*Le processus d'évaluation des capacités du plaignant à travailler régulièrement de nuit est vicié*

[43] Un employeur peut certes embaucher des candidats disponibles pour travailler durant les quarts où il a des besoins de personnel. De même, il peut très bien utiliser la période d'essai pour vérifier les disponibilités réelles du salarié nouvellement embauché. Ces éléments ne causent aucun problème dans le présent dossier.

[44] Ce qui est déraisonnable dans la décision de l'employeur, c'est d'exiger de M. Sasa qu'il travaille régulièrement de nuit alors que ce dernier a informé l'employeur, avant même d'être embauché, qu'en raison de ses problèmes de sommeil, il n'est pas en mesure de le faire sur une base régulière. Autrement dit, l'employeur engage le plaignant sachant qu'il ne peut pas travailler régulièrement de nuit et, une fois engagé, il s'attend tout de même à ce qu'il travaille à cette fréquence sur ce quart. En raison de ses problèmes de sommeil, M. Sasa ne peut pas atteindre cet objectif, et Mme Castro le savait avant qu'il soit embauché. À mes yeux, le processus est vicié et n'est pas équitable pour M. Sasa. Je suis convaincu qu'un employeur raisonnable n'aurait pas exigé du plaignant qu'il soit en mesure de travailler régulièrement de nuit alors que ce dernier l'a informé durant le processus d'entrevue de son incapacité à le faire.

[45] La preuve ne démontre pas pourquoi aucune représentante de l'employeur n'a informé Mme Ferland des problèmes de sommeil du plaignant avant que ce dernier lui en parle le 20 septembre 2024. Quoi qu'il en soit, comme mentionné, selon le témoignage non contredit du plaignant, Mme Castro est au courant de ses problèmes depuis sa première discussion avec lui à la mi-juin 2024.

[46] Mais il y a plus.

*En vertu de la convention collective, M. Sasa a le droit de ne pas offrir de disponibilité sur le quart de nuit*

[47] Les parties ont négocié explicitement aux articles 14.6 et 14.7 de la convention collective les disponibilités minimales que doit fournir le salarié qui, comme le plaignant, est sur la liste de rappel. Voici les extraits pertinents de ces deux articles :

14.6 Composition de la liste de rappel

[...]

La personne salariée occasionnelle doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) quarts de travail répartis sur trois (3) jours par semaine incluant une (1) fin de semaine sur deux (2). Aux fins du présent article, « une fin de semaine »

réfère à deux journées, consécutives ou non, parmi les deux (2) samedis et deux (2) dimanches compris dans la période de référence de quatorze (14) jours.

14.7

Malgré ce qui précède, la personne salariée doit exprimer une disponibilité minimale de quatre (4) quarts de travail, dont au moins un (1) soir, répartis sur au moins trois (3) des six (6) jours suivants : les 24, 25, 26 et 31 décembre, les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, ainsi qu'un quart de travail pour la fin de semaine de Pâques.

[Soulignements ajoutés]

[48] Certes, ces articles contiennent des obligations minimales pour les quarts de soir et de fin de semaine. Néanmoins, ils n'obligent pas le salarié à fournir quelque disponibilité que ce soit pour les quarts de nuit.

[49] Les articles 14.6 et 14.7 s'appliquent au salarié en période d'essai conformément à l'alinéa 11.2 (4) de la convention collective, qui stipule que le salarié en période d'essai « a droit à tous les bénéfiques de la présente convention collective, à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période de probation [sic] ».

[50] L'employeur ne peut donc pas reprocher au plaignant son refus de fournir des disponibilités sur les quarts de nuit, puisque c'est un droit qu'il a en vertu de la convention collective.

[51] Regardons maintenant si la preuve démontre que le plaignant est immature comme le soutient l'employeur.

### iii) Les comportements immatures

[52] Mme Ferland estime que M. Sasa est trop immature pour être intervenant en santé mentale au centre. Son constat se fonde sur deux reproches : le procès d'intention fait à Mme Nyubahwa par le plaignant; et sa méfiance envers la direction et son manque de collaboration avec elle.

#### *Le procès d'intention qu'aurait fait le plaignant à Mme Nyubahwa*

[53] À l'audience, Mme Ferland affirme que M. Sasa « nous a fait un procès d'intention quand il a dit qu'Olga [Nyubahwa] avait une aversion pour le syndicat ». Lors de son argumentation, l'employeur accuse M. Sasa d'avoir lancé cette rumeur à propos de Mme Nyubahwa.

[54] Je le dis d'emblée : la preuve ne démontre pas ces allégations.

[55] Le 8 juillet 2024, lors de sa première journée de travail, M. Sasa est en formation avec Mme Nyubahwa. Un volet de la formation consiste pour Mme Nyubahwa à

présenter le centre à l'aide d'une présentation PowerPoint. La preuve est contradictoire concernant ce qu'aurait dit la coordonnatrice à propos du syndicat durant cette présentation.

[56] Selon M. Sasa, alors que Mme Nyubahwa lui présente une diapositive sur laquelle apparaît le mot *syndicat*, cette dernière lui aurait dit « ça nous cause des problèmes », en parlant du syndicat.

[57] Pour sa part, Mme Nyubahwa affirme à l'audience ne pas se souvenir d'avoir mentionné quoique ce soit contre le syndicat ce jour-là.

[58] Selon moi, la version du plaignant est plus convaincante que celle de Mme Nyubahwa. Premièrement, cette dernière ne nie pas avoir tenu les propos rapportés au paragraphe 56, elle dit plutôt ne pas s'en souvenir. Deuxièmement, le témoignage de M. Sasa est corroboré par celui de M. Korenic ainsi que par une preuve documentaire contemporaine.

[59] Je rappelle que M. Korenic travaille au centre depuis l'automne 2022 et est un ami du plaignant.

[60] Le 9 juillet 2024, M. Korenic se trouve en compagnie de M. Sasa dans son appartement. Ce dernier lui raconte le déroulement de sa première journée de travail, incluant ce qu'a dit Mme Nyubahwa à propos du syndicat.

[61] M. Korenic témoigne à l'audience. Selon lui, le 9 juillet 2024, il questionne M. Sasa sur le déroulement de sa formation de la veille. M. Sasa lui raconte alors que Mme Nyubahwa lui a dit durant la formation qu'elle trouve que le syndicat complique son travail, mais qu'il offre un soutien important aux intervenants.

[62] Selon les témoignages concordants de MM. Korenic et Sasa, ce dernier n'est pas à l'aise que cette information soit communiquée aux membres de l'exécutif syndical, car il craint de perdre son emploi. M. Korenic promet au plaignant qu'il ne dira pas que c'est lui qui a rapporté les propos de Mme Nyubahwa.

[63] Très tôt le matin du 10 juillet 2024, M. Korenic envoie trois messages textes aux membres de l'exécutif syndical, dont sa présidente, Sonia Roy. Je reproduis ici intégralement les deux premiers messages :

apparemment Olga avait exprimé à Khaled aujourd'hui (le nouveau en formation) qu'elle trouvait que le syndicat compliquait leur travail de coordination, mais qu'il offrait un soutien important pour les intervenants

honnêtement j'ai été surpris qu'il entende. Il ne souhaite évidemment pas que ce commentaire lui soit attribué, mais je tenais à le partager avec vous deux

[Transcription textuelle; soulignement ajouté]

[64] Ces messages textes, écrits et transmis deux jours après la formation du 8 juillet, corroborent le témoignage de M. Sasa ainsi que celui de M. Korenic.

[65] Je souligne dès à présent que n'eût été les messages textes de M. Korenic aux membres de l'exécutif syndical, la conversation entre lui et le plaignant concernant les propos de Mme Nyubahwa sur le syndicat serait restée privée.

[66] Par ailleurs, un autre élément m'incite à favoriser la version de M. Sasa à celle de Mme Nyubahwa. Quel serait l'intérêt de M. Sasa, ou sa motivation, à inventer ce qu'il affirme que cette coordonnatrice lui a dit à propos du syndicat? Après tout, en date du 8 juillet 2024, M. Sasa ne la connaît que depuis quelques jours et il vient tout juste d'intégrer son nouvel emploi. Dans ces circonstances, il me semble très improbable qu'il invente des propos pour nuire à un membre de la direction ou pour d'autres raisons.

[67] L'employeur plaide que la présentation PowerPoint présentée par Mme Nyubahwa le 8 juillet 2024 ne contient pas le mot *syndicat*, de sorte que la version de M. Sasa ne peut être retenue. Avec respect pour cet argument, je ne le partage pas.

[68] Certes, l'absence de ce mot dans la présentation PowerPoint contredit le témoignage de M. Sasa sur ce point. Cependant, en soi, ce seul élément n'est pas suffisant pour infirmer les affirmations de MM. Sasa et Korenic ni pour rendre improbable la version de M. Sasa concernant ce que Mme Nyubahwa lui a dit le 8 juillet 2024 à propos du syndicat.

[69] En raison de ce qui précède, j'estime que la preuve prépondérante démontre que le 8 juillet 2024, Mme Nyubahwa a dit au plaignant quelque chose qui ressemble à : « le syndicat cause des problèmes » ou « le syndicat complique le travail de la coordination ».

[70] Quelques jours après le 8 juillet 2024, Mme Roy, la présidente du syndicat, communique avec le plaignant pour l'informer qu'elle souhaite discuter avec Mme Ferland des propos tenus par Mme Nyubahwa à propos du syndicat. Selon le témoignage non contredit du plaignant, ce dernier demande explicitement à Mme Roy de ne pas en parler avec Mme Ferland et de garder cette information pour elle. Malgré cette demande, la présidente du syndicat avise le plaignant qu'elle a l'intention d'en parler avec la directrice. M. Sasa insiste à nouveau auprès de Mme Roy, mais sans succès.

[71] Le 1<sup>er</sup> août 2024, Mme Roy transmet par courriel à Mme Ferland un projet d'ordre du jour en prévision de la prochaine rencontre du comité de relations de travail. Un des points à l'ordre du jour est ainsi libellé : « 4. Propos d'une coordinatrice et son aversion contre le syndicat » [transcription textuelle; soulignement ajouté].

[72] Lors de la rencontre du comité de relations de travail qui se tient le 9 août 2024, Mme Ferland questionne la présidente du syndicat à ce sujet. Mme Ferland apprend alors que la coordonnatrice visée par cette allégation est Mme Nyubahwa. Les représentants syndicaux sont flous sur les propos que cette dernière aurait tenus et ne veulent pas dire le nom du salarié qui les a rapportés.

[73] Comme on le verra en détail, Mme Ferland apprendra le 20 septembre 2024 de la bouche de M. Sasa que c'est lui qui a relaté à M. Korenic les propos de Mme Nyubahwa.

[74] Le mot *aversion* est très péjoratif. Il signifie « Répulsion, répugnance, antipathie<sup>10</sup> ». Comme mentionné, Mme Ferland reproche au plaignant d'avoir rapporté que Mme Nyubahwa a dit avoir une aversion pour le syndicat. Pourtant, Mme Nyubahwa n'a jamais tenu de tels propos; comme mentionné, ses propos sont beaucoup plus nuancés. Qui plus est, M. Sasa n'a jamais prétendu que Mme Nyubahwa avait tenu de tels propos. Ainsi, tant les propos de Mme Nyubahwa que ceux du plaignant ont été déformés avant de se rendre à Mme Ferland.

[75] En définitive, la preuve démontre que le 9 juillet 2024 le plaignant répète à un de ses amis, dans un contexte privé, des propos tenus par Mme Nyubahwa, qui ne sont pas ceux retenus par Mme Ferland pour conclure à l'imaturité du plaignant, et qu'il n'a jamais voulu que ces propos soient rapportés ou discutés avec la direction du centre.

*La méfiance du plaignant envers la direction et son manque de collaboration avec elle*

[76] Vers la mi-août 2024, la présidente du syndicat, Mme Roy, mentionne à Mme Ferland que M. Sasa parle beaucoup de politique au travail et qu'il a dit devant plusieurs intervenants qu'il refuserait de servir au centre une personne de confession juive. Mme Ferland décide alors de le convoquer afin de vérifier ces allégations.

[77] Selon le témoignage de Mme Ferland, lors de cette rencontre, à laquelle participe également Mme Castro, les réponses et le comportement du plaignant démontrent qu'il est méfiant envers la direction et qu'il collabore peu avec elle, ce qui est un signe, selon la directrice, de son immaturité.

[78] J'ouvre ici une parenthèse pour trancher un volet de la preuve qui est contradictoire, soit la date à laquelle se tient cette rencontre. Mme Ferland prétend que cette rencontre s'est tenue le 16 août 2024, alors que le plaignant soutient qu'elle a plutôt eu lieu le 20 septembre 2024. Comme on le verra, la date de cette rencontre est déterminante.

[79] Sur ce volet de la preuve, la version du plaignant est beaucoup plus convaincante que celle de Mme Ferland.

[80] Premièrement, la version de la directrice est incompatible avec un autre élément de preuve. Selon les témoignages concordants de M. Sasa et de Mme Ferland, quand Mme Ferland demande à M. Sasa, durant leur rencontre, qui a rapporté à M. Korenic les propos de Mme Nyubahwa, M. Sasa admet sans hésiter que c'est lui.

[81] Or, le 6 septembre 2024, Mme Ferland ne connaît toujours pas l'identité de la personne qui a rapporté les propos de Mme Nyubahwa. En effet, selon la preuve non

---

<sup>10</sup> *Antidote 10*, *Druide informatique*, définition du mot *aversion*.

contredite, à cette date, Mme Ferland rencontre M. Korenic pour lui demander qui lui a rapporté les propos de Mme Nyubahwa concernant le syndicat. Si la rencontre avec M. Sasa avait eu lieu le 16 août 2024, comme le prétend Mme Ferland, elle n'aurait pas eu à rencontrer à M. Korenic, trois semaines plus tard, soit le 6 septembre 2024, pour lui poser une question dont elle connaissait déjà la réponse.

[82] Deuxièmement, lors de la rencontre avec M. Sasa, Mme Ferland lui reproche son manque de disponibilité pour travailler sur le quart de nuit. Or, ce n'est que le 20 août 2024, donc après le 16 août, que le plaignant transmet par courriel à Cindy Subaihi, adjointe administrative, les formulaires dans lesquels il n'offre aucune disponibilité pour les mois de septembre et d'octobre 2024. Je rappelle que dans son formulaire du mois d'août, M. Sasa offre deux disponibilités par semaine sur le quart de nuit, comme demandé par Mme Dumais.

[83] Enfin, le témoignage du plaignant concernant la date de la rencontre est très précis. Par exemple, il se rappelle que la rencontre était initialement prévue à 20 h le 16 septembre 2024; il raconte avec détails les démarches infructueuses qu'il a faites auprès de Mme Roy, la présidente du syndicat, pour qu'elle l'accompagne à cette rencontre; il se souvient également que deux rencontres avec des usagers prévues le 20 septembre 2024 ont dû être annulées en raison de sa rencontre avec Mmes Ferland et Castro.

[84] En définitive, la preuve prépondérante démontre que la rencontre a eu lieu le 20 septembre 2024. Je referme la parenthèse ici et je reviens au déroulement de cette rencontre.

#### *Le comportement du plaignant durant la rencontre du 20 septembre 2024*

[85] Le 20 septembre 2024, Mmes Ferland et Castro rencontrent le plaignant seul.

[86] Au début de la rencontre, Mme Ferland demande à M. Sasa si c'est vrai qu'il parle de politique au travail et qu'il a dit à d'autres intervenants qu'il refuserait de servir au centre une personne de confession juive.

[87] Le plaignant est choqué et insulté par cette question, car, selon lui, elle sous-entend qu'en raison de son origine palestinienne, il est contre le peuple juif et donc raciste.

[88] En réponse à la question de Mme Ferland, M. Sasa informe d'abord les deux gestionnaires que plusieurs membres de sa famille ont été tués par l'armée israélienne à la suite de l'invasion de la bande de Gaza survenue après l'attaque du Hamas le 7 octobre 2023. Il leur dit qu'il n'a jamais dit « je refuserais de servir au centre une personne de confession juive », mais qu'il a plutôt dit « je serais incapable de servir un soldat israélien qui a combattu dans la bande de Gaza après le 7 octobre 2023 ».

[89] À l'audience, Mme Ferland soutient qu'elle a jugé cette explication valable et qu'il est acceptable que certains intervenants ne souhaitent pas travailler avec une clientèle précise. Elle ajoute que le refus du plaignant d'éventuellement servir un soldat israélien n'a joué aucun rôle dans la décision de mettre fin à sa période d'essai et à son emploi. Ce qui pose problème, selon Mme Ferland, c'est la réaction de méfiance du plaignant envers la direction.

[90] Selon moi, l'employeur a raison de prétendre que la réaction du plaignant dénote une certaine méfiance envers la direction. En effet, bien que je puisse comprendre la susceptibilité du plaignant, Mme Ferland ne l'a pas accusé de quoi que ce soit, elle lui a simplement posé une question afin de vérifier des allégations qui pouvaient être problématiques pour le fonctionnement du centre. C'est le rôle de Mme Ferland de faire de telles vérifications.

[91] La discussion durant la rencontre du 20 septembre 2024 porte ensuite sur les propos qu'aurait tenus Mme Nyubahwa concernant le syndicat. Comme mentionné, M. Sasa admet que c'est lui qui les a rapportés à M. Korenic. Je ne répéterai pas ici ce que j'ai déjà expliqué longuement concernant ce volet du litige.

[92] Par la suite, Mme Ferland aborde la question du manque de disponibilité du plaignant à travailler sur le quart de nuit. Ce dernier lui explique alors qu'il a des problèmes de sommeil. Il ajoute qu'il se sent intimidé lorsque Mmes Dumais et Subaihi mettent en copie conforme toutes les membres de la direction dans les courriels qu'elles lui envoient pour savoir s'il est disponible pour travailler sur le quart de nuit.

[93] Encore une fois ici, je suis d'avis que la prétention de M. Sasa selon laquelle il se sent intimidé alors qu'il n'a même pas vérifié auprès de quiconque pourquoi les deux adjointes mettent les membres de la direction en copie conforme dans certains courriels dénote une certaine méfiance envers la direction.

[94] La preuve démontre que Mme Ferland a expliqué à M. Sasa, lors de la rencontre du 20 septembre 2024, pourquoi elles agissent ainsi. L'explication est toute simple : durant la période estivale, il est important que les cinq membres de la direction connaissent les besoins de personnel sur les différents quarts et les disponibilités des intervenants sur la liste de rappel afin de s'assurer qu'il y a un intervenant disponible sur tous les quarts de travail, particulièrement sur ceux de nuit, qui sont généralement plus difficiles à pourvoir.

[95] À la fin de la rencontre, Mmes Ferland et Castro encouragent le plaignant à prendre un peu de recul, à se concentrer sur le travail, et elles l'invitent à collaborer avec la direction plutôt que de s'en méfier en cas de problème au travail.

[96] Tout compte fait, la preuve démontre que certains comportements du plaignant durant la rencontre du 20 septembre 2024 dénotent une certaine méfiance envers la direction. Cependant, comme on le verra plus loin, l'employeur n'a pas donné la chance

au plaignant de corriger ses lacunes avant de mettre fin à sa période d'essai et à son emploi.

#### **iv) L'usage du cellulaire en contravention de la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail***

[97] L'employeur reproche à M. Sasa d'utiliser son cellulaire au travail, ce qui contreviendrait à la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail*. Sur ce volet du dossier, la preuve est contradictoire. Mme Nyubahwa allègue avoir vu quatre fois M. Sasa utiliser son cellulaire au travail et lui avoir rappelé à deux de ces reprises la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail*. Le plaignant soutient que durant sa période d'essai, il n'a reçu aucun commentaire de la part de quiconque concernant l'utilisation de son cellulaire.

[98] Encore une fois ici, la version du plaignant est plus convaincante que celle de Mme Nyubahwa. En effet, ce volet du témoignage de cette dernière est imprécis, puisqu'elle ne se rappelle pas quand elle a vu le plaignant utiliser son cellulaire et ne donne aucun détail sur l'utilisation qu'il en aurait faite. La seule chose dont elle se souvient est le nombre de fois qu'elle l'a vu l'utiliser.

[99] Pourtant, pour conclure que le plaignant contrevient à la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail*, comme l'allègue l'employeur, il est nécessaire de connaître ce qui s'est passé, notamment les raisons pour lesquelles M. Sasa utilisait son cellulaire, car cette politique n'interdit pas complètement l'utilisation du cellulaire. Bien au contraire.

[100] La *Politique d'utilisation du cellulaire au travail* indique que l'utilisation du cellulaire est permise pour gérer les obligations familiales ou les urgences et que les courts appels personnels occasionnels sont permis. Qui plus est, elle n'interdit même pas la navigation sur Internet et la consultation des courriels et des messages textes. Elle prévoit plutôt ce qui suit : « Nous vous demandons de limiter la navigation sur Internet, les courriels et les messages texte à des fins personnelles. » [Soulignement ajouté; transcription textuelle].

[101] Ainsi, même si M. Sasa avait utilisé son cellulaire au travail, cela ne prouverait pas qu'il ait contrevenu à la *Politique d'utilisation du cellulaire au travail*.

[102] En définitive, la preuve ne démontre pas que M. Sasa contrevient à cette politique.

#### **v) L'incident du 22 août 2024 au matin**

[103] L'employeur reproche au plaignant d'avoir, ce jour-là, porté des lunettes fumées dans le local des intervenants alors que les lumières étaient éteintes. Selon l'employeur, le fait que le plaignant se trouve ainsi dans la noirceur n'est pas propice à ce que les usagers en crise viennent lui demander de l'aide.

[104] Les faits concernant cet incident ne sont pas contestés. M. Sasa travaille dans la nuit du 21 au 22 août 2024. Vers 6 h 50, le matin du 22 août 2024, il se trouve dans le

local des intervenants, portant des lunettes fumées, alors que les lumières sont éteintes et que les stores sont fermés.

[105] Bien que ces faits soient prouvés, la décision de l'employeur d'en faire un reproche est totalement déraisonnable.

[106] Je rappelle que durant la première semaine de travail du plaignant, Mme Dumais lui demande d'offrir deux quarts de travail de nuit par semaine et qu'il lui répond que c'est difficile pour lui d'offrir cette disponibilité en raison de ses problèmes de sommeil.

[107] Le même jour, M. Sasa discute pendant près d'une heure avec Mme Castro, notamment concernant ses difficultés à dormir. Mme Castro lui dit être une spécialiste du sommeil. Elle lui donne des conseils, des stratégies et des outils pour l'aider à travailler durant les quarts de nuit; elle suggère entre autres à M. Sasa de porter des lunettes fumées le matin afin de limiter la quantité de lumière qui entre dans ses yeux, ce qui, selon elle, l'aidera à dormir quand il ira se coucher après son quart de nuit. Cette preuve n'est pas contredite. M. Sasa porte donc des lunettes de soleil tôt le matin du 22 août 2024, conformément à une suggestion d'une des représentantes de l'employeur, Mme Castro.

[108] Par ailleurs, M. Sasa affirme durant son témoignage qu'il garde les lumières éteintes dans le local des intervenants le matin du 22 août, car, durant sa formation, l'intervenante qui l'a formé, Chaimaa Mahracha, les gardait éteintes durant le quart de nuit. Encore une fois, cette preuve n'est pas contredite.

[109] L'employeur reproche donc au plaignant d'appliquer un conseil reçu d'une de ses gestionnaires et de faire son travail comme il l'a appris d'une collègue plus expérimentée. Pourtant, normalement, il est attendu d'un salarié en période d'essai qu'il suive les conseils de ses gestionnaires et qu'il fasse le travail comme le lui enseignent les salariés expérimentés. Par conséquent, je suis d'avis qu'un employeur prudent et raisonnable n'aurait pas reproché au plaignant son comportement le matin du 22 août 2024.

**b) Est-ce que le plaignant a été informé de ses lacunes durant sa période d'essai?**

[110] Comme mentionné, l'employeur doit minimalement informer le salarié en période d'essai de ses lacunes qui peuvent être corrigées<sup>11</sup>. Cette obligation a comme objectif de permettre au salarié dans cette situation de démontrer sa capacité à apprendre, à s'améliorer et, ultimement, à satisfaire aux attentes de l'employeur. Elle est indispensable

---

<sup>11</sup> *Union des employées et employés de service, section locale 800 (FTQ) et Commission scolaire New Frontiers (Jahleeki Lowe)*, (T.A., 2012-04-25), SOQUIJ AZ-50854034, 2012EXPT-1152, D.T.E. 2012T-397, par. 76; *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ferme St-Zotique (CSN) et Ferme St-Zotique ltée et Ferme Réal Millette inc. (Juvencia Perez Gomez)*, (T.A., 2025-07-15), préc., note 6, par. 45.

à une évaluation équitable. Dans le présent dossier, la preuve démontre que le centre n'a pas respecté cette obligation.

[111] Avant la rencontre du 20 septembre 2024, le témoignage non contredit du plaignant démontre que la plupart des commentaires qu'il reçoit des coordonnatrices sont positifs. Vers la fin du mois d'août, lors d'une rencontre plus formelle avec Mme Castro, cette dernière lui dit qu'il répond aux attentes, qu'elle est très heureuse de son travail et qu'il fait de l'excellent travail. Encore une fois, ce volet du témoignage du plaignant n'est pas contredit. Lors de cette rencontre, le seul élément à corriger mentionné par Mme Castro au plaignant concerne ses feuilles de temps; elle lui demande de toujours y noter toutes ses heures supplémentaires.

[112] Comme mentionné, à la fin de la rencontre du 20 septembre 2024, Mmes Ferland et Castro encouragent le plaignant à prendre un peu de recul, à se concentrer sur le travail et l'invitent à collaborer avec la direction plutôt qu'à s'en méfier en cas de problème. M. Sasa est à l'emploi du centre depuis près de trois mois, et c'est la première fois que la direction lui parle de ses lacunes.

[113] M. Sasa travaille le 22 ainsi que le 24 septembre 2024. Aucun événement particulier ne survient durant ces deux quarts de travail.

[114] Le 25 septembre 2024, Mmes Ferland et Castro rencontrent le plaignant pour l'aviser de leur décision de mettre fin à sa période d'essai et à son emploi.

[115] Il ressort donc de la preuve que l'employeur a communiqué à M. Sasa ses lacunes pour la première fois le 20 septembre 2024 et a mis fin à son emploi quelques jours plus tard. L'employeur n'a pas réévalué M. Sasa après lui avoir communiqué ses lacunes. Ce dernier, en deux quarts de travail, n'a pas eu le temps de démontrer qu'il allait modifier son comportement et satisfaire aux exigences de l'employeur.

[116] Dans ces circonstances, j'estime que l'employeur n'a pas respecté l'obligation qu'il a de communiquer à M. Sasa ses lacunes avant de mettre fin à sa période d'essai. De plus, M. Sasa n'a pas obtenu une véritable occasion de se faire valoir après avoir appris ses lacunes. Son évaluation n'est pas équitable.

[117] Tout compte fait, plusieurs reproches allégués par l'employeur ne sont pas prouvés et d'autres sont déraisonnables ou contraires à la convention collective. En outre, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer M. Sasa de ses lacunes pendant sa période d'essai. Dans ce contexte, la décision de mettre fin à sa période d'essai et à son emploi est déraisonnable et abusive.

[118] Avant de conclure, j'aborde maintenant deux questions périphériques à la question en litige principale.

**2) Est-ce que les enregistrements audio des rencontres du 20 et du 25 septembre 2024 sont admissibles en preuve?**

[119] Comme mentionné, Mmes Ferland et Castro rencontrent M. Sasa le 20 et le 25 septembre 2024.

[120] La preuve démontre que M. Sasa enregistre, à l'insu des gestionnaires, ces deux rencontres avec son cellulaire.

[121] À l'audience, l'employeur souhaite déposer en preuve ces deux enregistrements audio, ce à quoi s'oppose le syndicat. Selon lui, ces enregistrements ne sont pas admissibles en preuve, car ils ne sont pas pertinents à la détermination de la légalité de la décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant, puisque l'employeur ignorait leur existence au moment de prendre cette décision.

[122] Séance tenante, j'ai décidé de prendre l'objection sous réserve. J'ai alors demandé aux procureurs de faire valoir leurs arguments concernant l'objection syndicale lors des plaidoiries finales. Je leur ai également demandé de me faire connaître leur position, lors des plaidoiries finales, quant à la possibilité pour l'employeur d'utiliser ces enregistrements comme motif pour justifier *a posteriori* sa décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant.

[123] Lors des plaidoiries finales, l'employeur n'a pas mentionné les enregistrements audio. Je comprends de ce silence qu'il ne prétend pas qu'ils ont joué un rôle dans sa décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi du plaignant. Par conséquent, il est inutile que je me prononce sur le droit de l'employeur d'utiliser ces enregistrements comme motifs pour justifier *a posteriori* sa décision.

[124] Je suis également d'avis qu'il est inutile de trancher l'objection du syndicat, puisque le déroulement des rencontres du 20 septembre et du 25 septembre 2024 n'est pas particulièrement contradictoire, que je n'ai pas écouté les enregistrements, que les parties n'ont pas attiré mon attention sur leur contenu lors des plaidoiries et que l'employeur n'a pas expliqué pourquoi je devrais permettre leur dépôt en preuve.

**3) La demande syndicale de sanctionner l'employeur parce qu'il a plaidé des références jurisprudentielles inexistantes générées par un outil d'intelligence artificielle**

*Contexte*

[125] La dernière journée d'audience se tient en mode virtuel. À la toute fin des plaidoiries, au soutien de ses arguments, la procureure patronale transmet un courriel qui contient le texte suivant :

Commission scolaire régionale Chauveau c. Roberge\*\*, [1980] C.A. 37 : la Cour d'appel a confirmé que la période de période d'essai permet à l'employeur d'évaluer la compétence d'un employé avant la permanence.

- \*\*Morin c. Commission scolaire de Laval\*\* (C.A., 1997) : la fin de période d'essai est valide lorsque l'évaluation repose sur des motifs liés au rendement ou à l'attitude au travail.

- \*\*Desrosiers c. Hôpital Sainte-Anne\*\* (T.A., 2001) : l'employeur peut mettre fin à la période d'essai s'il démontre qu'il a offert à l'employé une véritable possibilité de s'adapter, mais que les résultats demeuraient insatisfaisants.

- \*\*Caron c. Ville de Montréal\*\* (C.R.T., 2010) : la décision de ne pas retenir un employé à la fin de sa période d'essai a été confirmée, l'employeur ayant utilisé des critères raisonnables et documentés.

[...]

[Transcription textuelle; soulignements ajoutés]

[126] Les décisions mentionnées dans ce document ne sont pas jointes au courriel et la procureure patronale n'est pas en mesure de les fournir à l'audience.

[127] Le syndicat désire les obtenir afin de pouvoir les commenter. J'ai donc décidé d'accorder un délai au syndicat pour lui permettre de préparer ses commentaires concernant ces décisions.

[128] Quelques jours après l'audience, le syndicat m'écrit une lettre à propos des quatre références jurisprudentielles mentionnées dans le document transmis par la procureure patronale à la fin des plaidoiries. Je reproduis un extrait de cette lettre :

À la suite de nombreuses recherches effectuées par la Fédération de la santé et des sociaux-CSN ainsi que du Service juridique de la CSN, il nous est impossible de les obtenir en vue de les consulter et commenter. À défaut pour la partie patronale de les produire et de nous les transmettre, nous devons conclure que les quatre autorités et les descriptions afférentes n'existent pas et sont vraisemblablement le résultat d'une recherche effectué par la partie patronale sur une plateforme d'intelligence artificielle (ChatGPT ou autre).

Si tel devait être le cas, nous nous retrouverions dans l'obligation de dénoncer vigoureusement la gravité de ce manquement et de son atteinte à l'intégrité de l'institution qu'est l'arbitrage de grief. Ce manquement ne serait pas anodin, nous vous soumettons qu'il commanderait une intervention, voire une condamnation, que le tribunal jugera appropriée.

[Renvoi omis; soulignements ajoutés]

[129] À l'appui de sa demande, le syndicat soumet un jugement très récent dans lequel la Cour supérieure condamne M. Laprade, un justiciable qui se représente seul, à une

sanction pécuniaire de 5000 \$ parce qu'il a reproduit dans ses procédures judiciaires des citations d'autorités et de jurisprudences générées par un outil d'intelligence artificielle et qui n'existent pas<sup>12</sup>.

[130] À la suite de la réception de la lettre du syndicat, j'ai demandé à l'employeur ses observations. Dans sa réponse, l'employeur ne répond pas aux allégations du syndicat selon lesquelles il aurait plaidé des références jurisprudentielles qui n'existent pas, ne fournit pas les quatre décisions dont les références se trouvent au paragraphe 125 de la présente sentence et ne commente pas la demande syndicale de le sanctionner pour son manquement en cours d'instance. En revanche, l'employeur soumet six autres décisions pour soutenir les arguments qu'il a plaidés à l'audience concernant le bien-fondé de sa décision de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi de M. Sasa.

### *Le manquement de l'employeur est répréhensible*

[131] Le syndicat n'a pas réussi à trouver les quatre décisions dont les références sont reproduites au paragraphe 125. J'ai également vérifié à l'aide de l'outil de recherche payant de SOQUIJ et je n'ai trouvé aucune de ces décisions. En outre, l'employeur n'a jamais fourni le texte de ces décisions malgré les allégations du syndicat et l'occasion que je lui ai donnée d'y répondre. Vraisemblablement, ces décisions n'existent pas, ces références sont fausses et ont été générées par un outil d'intelligence artificielle.

[132] Dans l'affaire *Specter Aviation Limited c. Laprade*, la Cour supérieure considère que le comportement de M. Laprade, qui, je le rappelle, a reproduit dans ses procédures judiciaires des citations d'autorités et de jurisprudences générées par un outil d'intelligence artificielle et qui n'existent pas, constitue un manquement grave au déroulement de l'instance au sens de l'article 342 *Code de procédure civile* (« C.p.c. »). Voici comme la Cour s'exprime à ce sujet :

Tenter d'induire la partie adverse et le Tribunal en erreur en produisant des extraits fictifs de jurisprudence et autres autorités constitue un manquement grave. Que cette conduite soit intentionnelle ou plutôt le fruit d'une simple négligence, le justiciable est redevable des plus hauts standards par rapport aux procédures qu'il dépose à la Cour. Faut-il le rappeler, le dépôt d'une procédure demeure un acte solennel qui ne saurait jamais être pris à la légère. Que le justiciable soit représenté par avocat ou non<sup>13</sup>.

[Renvoi omis]

[133] Je suis totalement d'accord avec ces propos et ils sont transposables dans le présent dossier.

---

<sup>12</sup> *Specter Aviation Limited c. Laprade* (C.S., 2025-10-01), 2025 QCCS 3521, SOQUIJ AZ-52158498, 2025EXP-2342.

<sup>13</sup> *Id.*, par. 57.

[134] Même si l'arbitre de griefs est un tribunal administratif moins formel que le sont la Cour supérieure ou les autres tribunaux judiciaires, notamment parce que ses règles de preuve sont plus souples, il n'en demeure pas moins que c'est un tribunal. À l'évidence, le procureur qui, devant ce tribunal, s'appuie sur de la jurisprudence doit s'assurer qu'elle existe.

[135] L'arbitre de griefs s'attend à ce que tous les procureurs qui plaident devant lui soient compétents, honnêtes, professionnels et respectueux de son autorité. Manifestement, celui qui soumet au tribunal des références jurisprudentielles inexistantes ne satisfait pas ces attentes, car il induit, intentionnellement ou non, le tribunal et la partie adverse en erreur.

[136] Qui plus est, le procureur qui fait référence à de la jurisprudence qui n'existe pas rallonge inutilement l'arbitrage<sup>14</sup>. On reproche déjà, souvent avec raison, la longueur et les coûts élevés associés à l'arbitrage de griefs. Ces problèmes seront exacerbés si les informations inexactes générées par les hallucinations d'outils d'intelligence artificielle s'introduisent devant les tribunaux d'arbitrage en raison de la négligence des procureurs. Le présent cas en est un bon exemple.

[137] Enfin, le procureur qui fait référence à de la jurisprudence inexistante expose la partie qu'il représente à devoir compenser les dommages que cela pourrait causer à l'autre partie.

[138] En définitive, référer à des décisions qui n'existent pas, comme l'a fait la procureure patronale dans le présent dossier, est un geste répréhensible qui ne devrait jamais se produire en arbitrage de griefs. Ce comportement est d'autant plus grave que cette procureure est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

[139] Malgré ce qui précède, je ne crois pas opportun d'ordonner une sanction aussi sévère que celle retenue par la Cour supérieure dans l'affaire *Specter Aviation Limited c. Laprade*.

[140] D'une part, le syndicat me demande uniquement de sanctionner, sans plus, le comportement de la représentante patronale. D'autre part, je considère que la présente section de ma sentence constitue une sanction suffisante pour rappeler à l'ordre la procureure patronale et pour l'inciter à la plus grande vigilance à l'avenir.

## **DISPOSITIF**

Pour tous ces motifs, le Tribunal :

**ACCUEILLE** le grief 2024-01;

---

<sup>14</sup> *Id.*, par. 59.

**ANNULE** la décision de l'employeur de mettre fin à la période d'essai et à l'emploi de M. Sasa;

**ORDONNE** à l'employeur de réintégrer M. Sasa dans les 30 jours de la présente sentence, avec compensation pour le salaire et les avantages perdus depuis son congédiement, incluant les intérêts prévus au *Code du travail*, le tout selon les règles prévues en semblables matières;

**RÉSERVE** compétence pour statuer sur le quantum et les autres mesures de réparation, le cas échéant, ainsi que pour résoudre toute difficulté découlant de la présente sentence.

(s) Me Frédéric Tremblay

---

M<sup>e</sup> Frédéric Tremblay, arbitre  
Membre du Barreau du Québec et de la  
Conférence des arbitres du Québec

Pour le syndicat : Mme Inès Fatima Sahmou

Pour l'employeur : Mme Marie-Claude Piché

Dates d'audience : 26 août, 29 septembre et 28 octobre 2025

Date de délibéré : 19 novembre 2025 (réception des dernières représentations écrites)