

EYB 2018-297778 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des salariés de Pro-Mix Béton - CSN et Pro-Mix Béton inc.
(approx. 21 page(s))
6 juillet 2018

Décideur(s)

Brière, Jean-Yves

Type d'action

GRIEFS contestant la suspension d'un jour imposée aux salariés. ACCUEILLIS en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DU TRAVAIL; DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; opérateurs de bétonnière; refus du travail supplémentaire obligatoire imposé un samedi; droit de refuser de compléter une semaine normale de travail; absence de droit de refuser le travail supplémentaire; règle obéir maintenant/déposer un grief ensuite; proportionnalité de la sanction; NORMES DU TRAVAIL; DURÉE DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL; DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL; limite de 50 heures de travail presque atteinte par un salarié; absence de rencontre préalable

Résumé

Les quatre salariés sont opérateurs de bétonnière au service de l'employeur. Le samedi 19 novembre 2016, ils ne sont pas entrés au travail pour effectuer le travail supplémentaire exigé par l'employeur. Ce dernier leur a imposé chacun une suspension d'un jour pour refus de travail. Le syndicat dépose un grief collectif ainsi que quatre griefs individuels afin de contester cette mesure.

Un des salariés cumulait près de 50 heures de travail avant que l'employeur n'exige qu'il entre au travail. Il invoque donc l'article 59.01.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin de justifier son absence du travail lors de la journée litigieuse. Cette disposition n'interdit pas à l'employeur de requérir d'un salarié qu'il travaille plus de 50 heures dans une semaine. Elle permet au salarié d'exercer un droit de refus. Pour exercer ce droit, le salarié doit toutefois informer l'employeur qu'il refuse de travailler pour ce motif, ce que le salarié n'a pas fait en l'espèce. Il s'est simplement abstenu de se présenter au travail sans en aviser l'employeur. Cet argument est donc rejeté.

En vertu de la convention collective, l'employeur a l'obligation de rencontrer le salarié avant de lui imposer une mesure disciplinaire. Or, aucune rencontre n'a eu lieu avant l'imposition

des sanctions. La convention collective ne prévoyant toutefois aucune sanction au défaut patronal, les mesures imposées ne peuvent être annulées pour ce motif.

Par ailleurs, en matière disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve. Tant la convention collective que l'article 100.12f) du *Code du travail* autorisent l'arbitre à maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée par l'employeur en fonction des circonstances. La convention collective permet aux salariés cumulant cinq années d'ancienneté à ne pas se déclarer disponibles pour travailler le samedi au taux régulier afin de compléter leur semaine normale de travail. Les salariés ont tous demandé cette exemption. L'employeur allègue qu'ils devaient obéir et entrer au travail pour déposer leur grief ensuite afin de contester son ordre. La jurisprudence autorise un refus d'obéir à un ordre patronal lorsque ce dernier viole la convention collective de façon claire et manifeste et que le recours à la procédure de grief ne pourra remédier à la situation. En l'espèce, la semaine normale de travail se termine le samedi à midi. Le salarié est rémunéré au taux régulier jusqu'au samedi midi. L'employeur conserve toutefois son droit de direction de faire travailler ou non les salariés le samedi. Lorsque du travail est requis le samedi, l'employeur doit faire une demande de volontaires le jeudi au plus tard. Cependant, à défaut de volontaires, l'employeur peut contraindre les salariés à travailler. La convention prévoit en effet que dans les cas où le salarié est rémunéré au taux régulier majoré de 50 %, l'employeur doit programmer un salarié obligatoirement par ordre inverse d'ancienneté afin de compléter les effectifs requis pour répondre aux besoins. Dans ces circonstances, les salariés n'étaient pas fondés à refuser d'entrer au travail le samedi 19 novembre 2016, l'employeur ne violant pas la convention collective de façon claire et manifeste. Ils auraient dû obéir et déposer un grief ensuite. Ils ont donc fait preuve d'insubordination. La convention collective prévoit toutefois que l'employeur doit avoir recours à la sous-traitance avant d'obliger le travail supplémentaire des salariés un samedi. En l'espèce, la preuve confirme que l'employeur a tenté sans succès de faire appel à la sous-traitance. Dans les faits, l'employeur a même tenté de retarder certaines livraisons et de transférer des commandes à des concurrents, mais ses démarches sont demeurées vaines.

Afin de justifier la sévérité de la sanction, l'employeur a allégué l'impact chez les clients, le fait que la charge de travail a été transférée sur des collègues ainsi que l'absence de justification aux refus de travail. Or, les deux premiers arguments n'ont pas été démontrés et l'employeur a de plus admis que les salariés invoquaient leur non-disponibilité prévue à la convention collective. Ces salariés étaient de bonne foi et ils croyaient à tort être dans leur droit. Il ne s'agit pas d'un défi formel à l'autorité. Dans ces circonstances, la suspension d'un jour n'est pas une sanction proportionnelle à la faute. Les griefs sont accueillis en partie. La suspension d'un jour est remplacée par un avertissement écrit.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

18-07005

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 6 juillet 2018

**DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Yves Brière, Ad.E., avocat-arbitre et membre du
Barreau du Québec**

SYNDICAT DES SALARIÉS DE PRO-MIX BÉTON - CSN
Ci-après appelé « le Syndicat »

et

PRO-MIX BÉTON INC.
Ci-après appelée « l'Employeur »

Plaignants : Patrick Fournier
Mario Bélanger
Yves Huberdeau
Frédéric Vaillancourt

Griefs : n^{os} du syndicat 10, 11, 12, 13 et 14

Convention collective : Syndicat des salariés de Pro-Mix Béton – CSN et Pro-Mix Béton
inc. (1^{er} mai 2015 au 30 avril 2010)

SENTENCE ARBITRALE

(Article 100 C.t.)

I – LES GRIEFS

- [1] Le 10 mars 2017, la ministre du Travail nous confiait le mandat d'entendre et de disposer de cinq griefs. Le grief n° 10 (**pièce S-6**) de Frédéric Vaillancourt, le grief n° 11 (**pièce S-7**) de Mario Bélanger, le grief n° 12 (**pièce S-8**) de Yves Huberdeau, le grief n° 13 (**pièce S-9**) de Patrick Fournier et le grief collectif n° 14 (**pièce S-10**);
- [2] Le libellé des griefs des Plaignants est le même :
- « Journée de suspension pour le refus de travail le samedi 19-11-2016.
En vertu de la convention collective notamment l'article 15 :02 b 3^{ième} petit iii.
- Description de la réclamation : La journée de suspension plus la perte de salaire, plus le retrait de la lettre au dossier et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail et sans préjudice aux autres droits dévolus. »
- (reproduit tel quel)
- [3] Tous les griefs sont datés du 29 novembre 2016;
- [4] En plus des quatre griefs des Plaignants, le Syndicat a déposé un grief collectif (**pièce S-10**) :
- « En vertu de la convention collective notamment l'article 15 :02 b 3^{ième} iii
- Description de la réclamation : le respect de la convention collective. Les suspension pour le samedi 19-11-16 [...]. »
- (reproduit tel quel)
- [5] Les parties ont admis que la procédure de grief a été régulièrement suivie, qu'elles n'avaient pas d'objection préliminaire à faire falloir et que le Tribunal a compétence pour disposer des griefs;
- [6] Les griefs visent donc à contester la journée de suspension qui fut imposée aux quatre Plaignants en raison du fait qu'ils ont refusé de travailler le samedi 19 novembre 2016;

II – LA PREUVE

A) Le contexte

- [7] L'Employeur Demix Béton est une division du Groupe CRH Canada inc.;
- [8] L'Employeur œuvre dans le domaine des matériaux de construction et plus particulièrement dans la vente du béton, des agrégats et de l'asphalte;
- [9] Le 30 octobre 2015, l'Employeur a fait l'acquisition des actifs d'une entreprise dénommée Pro-Mix Béton qui se spécialisait dans la distribution de béton prêt à l'emploi;
- [10] L'Employeur compte au total 170 bétonnières, dont 26 à l'établissement de Saint-Hubert sur la rive sud de Montréal;
- [11] Tous les Plaignants travaillaient à l'établissement de Saint-Hubert qui, avant octobre 2015, était la propriété de Pro-Mix Béton;
- [12] Dans le domaine de la vente de béton, certaines règles doivent être respectées. D'abord, le béton doit être conforme aux exigences du client, la coulée doit respecter des contraintes au niveau du froid et de la chaleur et la durée de vie de ce produit est d'environ deux heures pour le béton standard. Il s'agit donc d'une industrie qui est largement tributaire des conditions climatiques;

B) Le travail le samedi

- [13] Simon Laramée est superviseur de distribution chez l'Employeur depuis peu. Auparavant, il était superviseur maintenance, production et distribution, et ce, depuis octobre 2015. Avant cette date, il travaillait pour Pro-Mix Béton depuis juin 2014;
- [14] Le superviseur Laramée explique la procédure existante à l'établissement de Saint-Hubert pour le travail le samedi :
 - Le lundi ou le mardi de la semaine concernée, l'Employeur affiche une liste sur laquelle des volontaires peuvent inscrire leur nom pour travailler le samedi qui suit;
 - Le jeudi ou le vendredi, le département de la répartition avise le superviseur Laramée si l'établissement de Saint-Hubert sera ouvert le samedi et au besoin on lui précise le nombre approximatif d'opérateurs requis;
 - Une fois qu'il dispose de ces informations, le superviseur Laramée vérifie la liste pour connaître les volontaires disponibles. Si le nombre de volontaires n'est pas suffisant pour couvrir les besoins en main-d'œuvre, il communique avec tous les

opérateurs pour s'enquérir de leur volonté à travailler le samedi à l'établissement de Saint-Hubert. Le superviseur communique le résultat de sa démarche à la répartition;

- Au terme de cette opération, s'il manque encore des opérateurs, le superviseur, par ordre inverse d'ancienneté, exige des opérateurs les moins anciens qu'ils se présentent au travail le samedi qui suit. Cependant, avant de contraindre un salarié à travailler un samedi, le superviseur Laramée avise le président du syndicat Michel Cragg;
- Finalement, le superviseur Laramée rencontre chaque salarié concerné afin de l'aviser que malheureusement il sera contraint de travailler le samedi. Les salariés qui travaillent le samedi communiquent avec un système de boîte vocale le vendredi soir pour connaître de façon précise leur horaire de travail du samedi;

C) Le samedi 19 novembre 2016

- [15] Le superviseur Laramée explique que le vendredi 18 novembre 2016, Josée Lamy, superviseure de la répartition du grand Montréal, a communiqué avec lui pour l'aviser que l'établissement de Saint-Hubert serait en opération samedi le 19 novembre 2016;
- [16] En date du 18 novembre, il n'y avait que deux volontaires sur la liste. Après avoir sondé les intentions des opérateurs, aucun salarié ne s'est ajouté à la liste. Il avise donc la superviseure Lamy qu'il n'y a que deux volontaires disponibles pour travailler le samedi 19 novembre;
- [17] La superviseure Lamy rappelle le superviseur Laramée pour lui dire qu'il lui a été impossible de trouver un sous-traitant disponible pour effectuer les livraisons de ciment le samedi 19 novembre et qu'en conséquence, l'Employeur aura besoin de 14 opérateurs le samedi 19 novembre;
- [18] Le superviseur Laramée devra donc contraindre 12 opérateurs à travailler le samedi. Il communique cette information au président Cragg. Par la suite, en suivant l'ordre inverse d'ancienneté, le superviseur Laramée rencontre individuellement les 12 salariés concernés;
- [19] Pareille opération n'est jamais agréable, mais elle est nécessaire en fonction des besoins de l'entreprise. Le superviseur Laramée explique qu'il a ressenti beaucoup de réticence de la part des quatre Plaignants. Chacun d'eux exprime son désaccord et certains invoquent la convention collective pour refuser de travailler le samedi. Laramée leur répond que la procédure a été suivie et qu'il a besoin d'eux, il leur intime l'ordre d'écouter leur boîte vocale le vendredi soir pour connaître leur horaire de travail du samedi;

D) Les sanctions disciplinaires

- [20] Le lundi 21 novembre 2016, la superviseure Lamy avise le superviseur Laramée que les quatre Plaignants ne se sont pas présentés au travail le samedi 19 novembre. Trois des Plaignants n'ont pas communiqué avec l'Employeur pour le prévenir de leur absence. Seul le Plaignant Frédéric Vaillancourt a téléphoné cinq minutes après le début de son quart de travail pour aviser qu'il ne serait pas présent sans pour autant justifier son absence;
- [21] Par la suite, le superviseur Laramée discute avec un conseiller en ressources humaines et ils conviennent d'imposer à chacun des Plaignants une suspension sans solde d'une journée. Il en informe le président Cragg;
- [22] Cette décision a été prise en considérant les éléments suivants :
- impact chez les clients;
 - la charge de travail transférée sur les collègues de travail;
 - le fait qu'aucune raison n'a été donnée pour justifier leur absence;
- [23] Finalement, le superviseur Laramée rencontre individuellement les Plaignants pour les aviser de leur sanction. Aucun Plaignant n'a justifié son absence sauf que selon eux, il était justifié en vertu de la convention collective de ne pas entrer au travail le samedi;
- [24] En contre-interrogatoire, le superviseur Laramé admet qu'il n'a pas rencontré les Plaignants avant de leur imposer leur sanction;

E) Josée Lamy

- [25] Josée Lamy est surintendante chez l'Employeur. À l'époque du litige, elle était superviseure de la répartition pour le grand Montréal. Elle avait sous sa responsabilité huit répartiteurs et un chef d'équipe. Le département de la répartition s'occupe principalement de la planification des livraisons du béton et des horaires des opérateurs pour la journée même et du lendemain;
- [26] À cette époque, elle avait sous sa supervision huit usines et environ 160 opérateurs;
- [27] La superviseure Lamy explique qu'il est difficile de planifier à l'avance les besoins en main-d'œuvre, car il y a beaucoup de modifications et d'imprévus au niveau des commandes, et ce, en fonction de plusieurs aléas dont la température;
- [28] Elle précise qu'à l'époque de Pro-Mix, le travail le samedi était peu fréquent ce qui n'est pas le cas chez Demix;
- [29] Le vendredi, vers 14h00 ou 17h00, en fonction des besoins et parfois des urgences, son service décide des établissements qui seront ouverts le lendemain et du nombre d'opérateurs qui seront nécessaires. Par la suite, on vérifie les opérateurs qui se sont

portés volontaires, puis ceux qui n'ont pas encore atteint 40 heures de travail dans leur semaine, ces derniers seront requis de travailler. S'il y a encore des besoins, on vérifie les opérateurs qui n'ont pas atteint 50 heures travaillées dans la semaine. Finalement, il faudra contraindre des opérateurs à travailler;

- [30] Le vendredi 18 novembre 2016, il a été décidé qu'au moins cinq établissements sur les huit seraient en opération le samedi 19 novembre. La décision d'ouvrir l'usine de Saint-Hubert fut prise vers midi. Cependant, dès le jeudi 17 novembre, elle savait que le samedi serait une journée très achalandée et qu'elle aurait besoin de main d'œuvre. Elle a donc communiqué avec plusieurs sous-traitants¹ pour tenter d'obtenir de la main-d'œuvre. Cette opération s'est avérée vaine. Elle a alors communiqué avec la coordonnatrice aux ventes pour tenter de retarder certaines livraisons ou encore de transférer des commandes à des compétiteurs. Ces démarches ont également été infructueuses;
- [31] Le vendredi 18 novembre, elle communique avec le superviseur Laramée pour s'enquérir du nombre de volontaires. Il l'informe qu'il n'y en a que deux. Elle rappelle le superviseur Laramée pour lui dire qu'elle aura besoin de 14 opérateurs pour le lendemain;

F) Le Plaignant Mario Bélanger

- [32] Mario Bélanger est opérateur de bétonnière chez l'Employeur, et ce, depuis avril 2004. Il a toujours été syndiqué. Il a travaillé chez Pro-Mix Béton avant que cette entreprise ne soit acquise par Demix. Sa principale fonction est d'effectuer les livraisons de béton selon les spécifications de l'Employeur;
- [33] Il n'a pas d'horaire fixe de travail. À tous les soirs il communique avec sa boîte vocale pour connaître son horaire du lendemain;
- [34] Le Plaignant Bélanger explique que l'article 15.02 b) de la convention collective prévoit que les opérateurs de cinq ans et plus d'ancienneté peuvent se désister de travailler le samedi dans la mesure où il exprime ce choix à l'Employeur avant le début de l'année civile. Le Plaignant explique que cette disposition a été introduite à la convention collective en 2010;
- [35] Pour l'année 2016, le Plaignant Bélanger a signé un tel document pour signifier son intention de ne pas travailler le samedi;
- [36] Le Plaignant Bélanger confirme qu'à toutes les semaines, une feuille est affichée à partir du jeudi pour que les volontaires puissent manifester leur désir de travailler le samedi. Il précise que même ceux qui se sont prévalus de la clause 15.02 b) peuvent se porter ponctuellement volontaires pour travailler le samedi;

¹ Elle a communiqué avec : - Pro-Mix Transport – Duval Transport – Baillargeon – Bourgeois.

- [37] Le Plaignant Bélanger ne s'était pas inscrit comme volontaire pour travailler le samedi 19 novembre;
- [38] Il témoigne à l'effet que le superviseur Laramée lui a dit vendredi le 18 novembre qu'il avait besoin d'opérateurs pour le lendemain et qu'il était obligé de le contraindre à travailler le lendemain. Le Plaignant Bélanger a alors répondu qu'en début d'année, il avait signé la feuille pour refuser de travailler le samedi et qu'il n'entendait pas entrer le lendemain. Ce à quoi le superviseur Laramée lui aurait répondu de « *prendre sa boîte vocale* » pour connaître son horaire du lendemain. De plus, le Plaignant Bélanger nie que le superviseur Laramée a fait une consultation pour vérifier si certaines personnes voulaient se porter volontaires. À son souvenir, il n'a vu qu'une seule fois le superviseur Laramée;
- [39] Le Plaignant Bélanger ajoute qu'au cours des deux ou trois mois précédant le 19 novembre 2016, il avait été contraint à trois autres reprises de travailler le samedi. Il explique que les trois fois précédentes, il était entré au travail le samedi, car son syndicat lui disait que « *ça prendrait un cas pour éclaircir la situation* ». De plus, il précise qu'à ces trois occasions, il n'a jamais vu un sous-traitant venir prêter main-forte à l'Employeur. Finalement, il dit qu'entre 2010 et 2015, c'était arrivé uniquement à deux occasions qu'il a été contraint de travailler un samedi, car il s'agissait de situations exceptionnelles;
- [40] Il admet qu'il n'est pas entré au travail samedi le 19 novembre 2016 parce qu'il voulait « *avoir un cas* »;
- [41] En contre-interrogatoire, le Plaignant Bélanger précise que le vendredi 18 novembre, il a téléphoné à sa boîte vocale et son quart de travail du lendemain devait débuter à 6h30 le matin;
- [42] Le Plaignant admet que le Syndicat n'a pas déposé de grief pour contester le fait qu'il n'y avait pas de sous-traitant lorsque l'on avait contraint des opérateurs à travailler certains samedis;

G) Les autres Plaignants

- [43] Il y a eu admission de l'Employeur à l'effet que si les trois autres Plaignants avaient témoigné, ils auraient livré un témoignage semblable à celui du Plaignant Bélanger;
- [44] La fiche de paie du Plaignant Frédéric Vaillancourt a été produite (**pièce S-11**) et elle démontre que pour la semaine finissant le 19 novembre 2016, il avait travaillé presque 50 heures (49.40). Le Syndicat admet cependant que le Plaignant Vaillancourt n'a pas invoqué ce fait pour justifier son refus de travailler le 19 novembre 2016;

III – ARGUMENTATION DES PARTIES

A) L'Employeur

- [45] Selon le procureur de l'Employeur, le présent dossier est la parfaite illustration du principe connu en droit du travail à l'effet qu'un salarié « *doit obéir maintenant à un ordre de l'employeur et faire un grief après* ». Le procureur admet que ce principe souffre de deux exceptions soit en raison de la santé et de la sécurité du travailleur ou encore lorsque l'ordre viole une règle d'ordre public, mais nous ne sommes pas en présence de l'une ou l'autre exception;
- [46] Même si les prétentions du Syndicat sont justifiées quant au droit des Plaignants de refuser de travailler le samedi, ces derniers devaient entrer au travail le samedi et contester par grief. En agissant comme ils l'ont fait, ils ont été insubordonnés et de ce fait, la mesure disciplinaire était justifiée;
- [47] De plus, comme la suspension d'une journée qui a été imposée à chacun des Plaignants n'est pas abusive, discriminatoire ou disproportionnée, le Tribunal ne peut intervenir pour modifier la sanction;
- [48] Le Plaignant Bélanger a admis qu'on lui avait ordonné de rentrer au travail le samedi 19 novembre, ce qu'il a refusé. De plus, c'était la 4^e ou 5^e fois qu'on l'obligeait à entrer un samedi. Il se devait donc d'obéir à un ordre clair de l'Employeur ce qu'il n'a pas fait;
- [49] Sur l'obligation de travailler le samedi, l'Employeur plaide les points suivants :
- L'article 5.01 de la convention collective relative aux droits de direction autorise l'Employeur à diriger son entreprise et à contraindre les salariés à travailler le samedi;
 - La procédure établie à la convention collective pour le travail le samedi (affichage – sous-traitant) a été scrupuleusement respectée;
- [50] L'article 15.02 b) permet à un salarié de plus de cinq ans d'ancienneté qui a indiqué qu'il n'entendait pas travailler le samedi, de refuser de compléter les heures de sa semaine normale de travail, soit 40 heures, le samedi avant midi. Cette dernière disposition n'autorise cependant pas le salarié à refuser d'effectuer du temps supplémentaire le samedi lorsque requis;
- [51] Finalement, quant au Plaignant Frédéric Vaillancourt, il ne peut invoquer l'article 59.0.1 *L.n.t.* pour justifier son refus, car à l'époque, il n'a jamais invoqué ce motif;

B) Le Syndicat

- [52] Pour la procureure syndicale, les Plaignants n'avaient pas l'obligation de suivre la directive de l'Employeur les contraignant à travailler le samedi, car cet ordre était contraire à un texte clair de la convention collective et de ce fait, l'Employeur ne pouvait imposer aux Plaignants les mesures disciplinaires;

- [53] Le Syndicat plaide que l'Employeur n'a pas respecté la procédure établie puisqu'il n'a pas fait appel à la sous-traitance le 19 novembre avant de contraindre les salariés à travailler le samedi;
- [54] Par ailleurs, le libellé de l'article 5.02 b) est très clair, il permet aux salariés de plus de cinq ans d'ancienneté de refuser de travailler le samedi dans la mesure où ils ont complété le formulaire avant le début de l'année civile;
- [55] Pour le Syndicat, les droits de direction reconnus à l'article 5.01 n'autorisent pas l'Employeur à contrevenir aux dispositions de la convention collective;
- [56] De façon subsidiaire, le Syndicat plaide que le Plaignant Vaillancourt pouvait refuser de travailler, car il avait presque atteint la limite de 50 heures établie à la *Loi sur les normes du travail*;
- [57] Le Syndicat soutient également de façon subsidiaire que les mesures disciplinaires sont invalides puisque l'Employeur n'a pas respecté la procédure en ce sens qu'il n'a préalablement pas rencontré les Plaignants avant l'imposition de la mesure, et ce, en contravention à l'article 11.02(2) de la convention collective;
- [58] Finalement, le Syndicat plaide que les sanctions sont disproportionnées par rapport aux fautes commises et en l'espèce, un avis écrit serait une sanction suffisante;

IV –DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET CONVENTIONNELLES

- [59] Pour un meilleur entendement de la présente sentence, il n'est pas inopportun de rappeler certaines dispositions législatives et conventionnelles;

A) Code du travail (RLRQ c. C-27)

« 100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

[...]

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

[...] »

B) Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)

« 59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler:

1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié. »

C) La convention collective

« 5.01

1. Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger et d'administrer son entreprise à sa discrétion ainsi que le droit d'exercer la discipline sur les salariés de l'unité de négociation.
2. Par ailleurs, aucune disposition aux présentes ne peut en aucun cas limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses salariés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, absorption de boisson alcoolique, usage de drogue non prescrite par un médecin alors qu'il est au travail, présentation sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété, insubordination délibérée ou pour toute autre infraction aux règles de travail pour toutes actions. Dans le cas de congédiement ou de discipline, lesquels sont sujets à la procédure de grief, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.
3. Les droits de la direction ne sont limités que par les dispositions spécifiées dans la présente convention collective et par la procédure de grief.

[...]

10.03 Dans tous les cas, l'arbitre peut :

1. maintenir la décision de l'Employeur;
2. annuler la décision de l'Employeur;
3. modifier la décision de l'Employeur ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances. De plus, l'arbitre peut déterminer, le cas échéant, le montant de la compensation monétaire ou des dommages auxquels un salarié peut avoir droit.

[...]

11.02

1. L'Employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont il a le fardeau de la preuve.
2. Avant d'imposer toute mesure disciplinaire à un salarié, l'Employeur rencontre le salarié accompagné d'un représentant syndical pour tenter de trouver une solution alternative juste et équitable.

[...]

15.01

- a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au samedi midi (12h) inclusivement.

[...]

15.02

- a) Répartition et rémunération du travail supplémentaire

[...]

- ii) L'Employeur offre les heures supplémentaires s'il y a lieu, par ancienneté ayant toutefois convenu que le travail en heures supplémentaires en tout temps sera obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

[...]

- b) Répartition et rémunération du travail le samedi

Tout travail fait le samedi avant midi (12 h) est offert conformément à la procédure suivante :

Tout salarié détenant plus de 5 ans d'ancienneté doit indiquer à l'employeur par écrit, et ce avant le début de l'année civile, son

désir d'être ou de ne pas être considéré disponible pour le travail le samedi en vertu des alinéas i) à iii) du présent article.

- i) Lorsqu'un salarié n'a pas complété le nombre d'heures de la semaine normale de travail, l'employeur peut programmer le salarié afin de combler sa semaine normale de travail avant midi (12 h), et ce à taux simple.
- ii) L'Employeur peut avoir recours pour toute la journée à des salariés à temps partiel jusqu'à concurrence de trois (3) à taux normal.
- iii) L'employeur doit avoir recours à des sous-traitants avant d'avoir à forcer des salariés de l'unité d'accréditation à effectuer des heures supplémentaires.
- iv) Dans tous les autres cas, l'employeur doit programmer un salarié obligatoirement par ordre inverse d'ancienneté afin de compléter les effectifs requis afin de répondre aux besoins des opérations. Dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux régulier majoré de 50 % (Temps et demi) pour les heures travaillées en fonction du présent paragraphe.

[...]

15.03 Affichage

- a) Travail le samedi

Au plus tard le jeudi soir qui précède le samedi, l'Employeur doit afficher une liste afin que les salariés désireux de travailler puissent y inscrire leur nom.

[...] »

V - DÉCISION ET MOTIFS

A) Frédéric Vaillancourt

[60] Le fait que le Plaignant Vaillancourt avait presque cinquante heures travaillées, était-il, de ce fait, justifié de refuser d'entrer au travail le samedi 19 novembre 2016?

[61] L'article 59.01.1 *L.n.t.* décrète qu'un salarié peut refuser de travailler plus de cinquante heures par semaine;

- [62] Rappelons que les normes du travail sont d'ordre public (art. 93 *L.n.t.*) et que de ce fait, l'on ne peut y contrevenir sauf dans la mesure où cette contravention prévoit une condition de travail plus avantageuse pour le salarié (art. 94 *L.n.t.*);
- [63] Certes, cette importante pièce législative en droit du travail doit recevoir une interprétation large et libérale. Cependant, elle n'autorise d'aucune manière le Tribunal à modifier la portée de l'article 59.0.1 *L.n.t.*;
- [64] Cette dernière disposition n'interdit pas à l'Employeur de requérir qu'un salarié travaille plus de cinquante heures dans sa semaine. Cependant, ce dernier pourra refuser cette assignation qui portera son nombre d'heures de travail au-delà de cinquante heures :

« Il faut bien comprendre que ces règles nouvelles demeurent à la discrétion du salarié, c'est-à-dire à la fois qu'il n'est pas tenu de s'en prévaloir et que l'employeur ne saurait considérer ce refus du salarié pour justifier quelque réaction punitive de sa part. »²

- [65] Pour ce faire, le salarié devra exercer son droit de refus et dire à son employeur qu'il refuse de travailler au-delà de cette limite. Un tel droit de refus ne peut être implicite puisque rien n'interdit à un salarié de travailler au-delà de cinquante heures s'il y consent;
- [66] Dans notre dossier, le Plaignant Vaillancourt n'a jamais exercé un tel droit de refus résultant de l'article 59.0.1 *L.n.t.* Il ne s'est simplement pas présenté au travail samedi le 19 novembre 2016. On ne peut présumer de son absence une volonté de ce dernier d'exercer un droit de refus au sens de l'article 59.0.1 *L.n.t.* Rappelons que cet argument a été mis de l'avant pour la première fois à la séance d'arbitrage soit près d'un an et demi après le fait;
- [67] Cet argument du Syndicat doit être rejeté;

B) L'absence de rencontre préalable

- [68] L'article 11.02(2) de la convention collective est très clair. Il impose à l'Employeur l'obligation de rencontrer le salarié avant de lui imposer une mesure disciplinaire afin de tenter de trouver une solution alternative juste et équitable;
- [69] La preuve est formelle à l'effet qu'aucune rencontre préalable n'a eu lieu;
- [70] Cette absence de rencontre devrait-elle entraîner l'annulation des sanctions comme le prétend le Syndicat?
- [71] Le Tribunal ne partage pas ce point de vue;

² Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX, Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e édition, Wilson & Lafleur ltée, 2010, p. 596.

- [72] D'abord, la convention collective ne prévoit aucune conséquence ou sanction spécifique en cas de contravention de la part de l'Employeur. Si les parties avaient voulu que l'absence de rencontre préalable ait pour conséquence d'annuler la sanction, elles l'auraient sûrement prévue en termes explicites à la convention collective;
- [73] L'objectif de cette rencontre est de tenter de trouver une solution alternative. Or, la preuve révèle que le superviseur Laramée a avisé verbalement le président Cragg de son intention d'imposer des sanctions. La preuve ne révèle pas la nature de leur échange, mais il est plus que probable que le président Cragg a pu faire valoir ses arguments s'il estimait que d'autres solutions étaient possibles. En ce sens, on ne peut pas dire que l'objectif de cette disposition n'a pas été respecté;
- [74] Certes, le Tribunal constate que le cadre processuel n'a pas été respecté par l'Employeur. Cependant, cela ne peut entraîner les effets drastiques recherchés par le Syndicat. Cet élément pourra, par ailleurs, être pris en compte pour déterminer si la mesure disciplinaire était appropriée;

C) Les sanctions disciplinaires

- [75] Il est de commune connaissance qu'en matière disciplinaire le Tribunal d'arbitrage doit suivre une démarche étagée :
- 1) L'Employeur doit établir que le salarié est l'auteur du geste reproché;
 - 2) Que le salarié a eu un comportement fautif;
 - 3) Que la mesure disciplinaire est appropriée (règle de proportionnalité entre la sanction imposée et la faute commise);
- [76] Au sujet du troisième élément, la doctrine³ nous enseigne :

« [...] Pour qu'il puisse constituer une cause juste et suffisante, il est nécessaire qu'il existe une relation de proportionnalité entre ce manquement et la sanction ultime qu'est le congédiement. Le caractère proportionnel de la sanction par rapport au manquement demeure une notion assez volatile. Il est difficile d'en faire ressortir les propriétés émergentes. À ces fins, la jurisprudence a établi un ensemble de critères susceptibles de mieux cerner ce caractère proportionnel : le contexte dans lequel est survenu l'acte reproché, la préméditation de l'acte, ses conséquences, les années de service du salarié, la nature du poste, sa feuille de route (dossier disciplinaire) et son attitude. De plus, pour réussir à démontrer cette cause juste et suffisante, l'employeur devra établir qu'il a respecté le principe de la gradation des sanctions, soit que les mesures

³ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2010, pp.1466-1467.

disciplinaires furent appliquées de façon graduées de telle manière que le salarié disposait d'avertissements préalables suffisants avant qu'il subisse cette sanction ultime. [...] »

- [77] Rappelons également qu'en matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur (art. 11.02(1) c.c.);
- [78] En matière disciplinaire, le *Code du travail* (art. 100.12 f)) et la convention collective (art. 10.03(3) c.c.) reconnaissent à l'arbitre le pouvoir de « *maintenir, annuler, modifier la décision ou rendre toute décision qu'il juge juste et équitable dans les circonstances* »;
- [79] Selon l'Employeur, les Plaignants ont fait preuve d'insubordination en refusant d'entrer au travail le samedi 19 novembre 2016. Pour lui, le principe « *obéir maintenant, se plaindre ensuite* » doit s'appliquer;
- [80] Le refus des Plaignants d'entrer au travail est amplement démontré. À l'audience, le Plaignant Bélanger a admis qu'il n'était pas entré au travail le samedi 19 novembre, il allègue cependant que son refus était justifié selon la convention collective;
- [81] Le principe « *obéir maintenant, se plaindre ensuite* » est certes reconnu en droit du travail. Cependant, son application n'est pas absolue. En certaines circonstances, un salarié peut être justifié de passer outre. À cet égard, la doctrine précise :

« **2.005.** Contrairement aux autres provinces du Canada, les tribunaux d'arbitrage québécois ainsi que la doctrine reconnaissent le refus d'obéir basé sur un ordre contraire à la convention collective. Déjà à la fin des années 70, il semble s'être développé trois courants à ce sujet. Le premier n'admettait pas le refus d'obéir quelle que soit la valeur intrinsèque de l'ordre de l'employeur. Le deuxième admettait le refus de suivre l'ordre si ce dernier était clairement contraire à la convention collective et si le recours à la procédure de griefs était illusoire, et le dernier courant admettait le refus d'obéir à un ordre contraire à la convention collective. Il nous semble que la position mitoyenne prévaut dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Par conséquent, le refus d'obéir par un salarié n'est permis qu'en cas d'ordre violant de façon claire et manifeste la convention collective et lorsque le recours à la procédure de grief ne peut remédier à la situation. Somme toute, cette exception rejoint les exceptions déjà existantes, soit la déraisonnabilité de l'ordre donné par l'employeur ainsi que l'inutilité du recours à l'arbitrage. »⁴

(nos soulignés)

- [82] La première étape consiste donc à se demander si l'ordre de l'Employeur, soit d'entrer au travail le samedi 19 novembre 2016, violait de façon claire et manifeste la

⁴ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, « Les mesures disciplinaires et non disciplinaires » dans les *Rapports collectifs du travail*, 2^e édition, Édition Yvon Blais.

convention collective et, le cas échéant, si le recours à la procédure de grief était un remède illusoire⁵;

- [83] Chez cet employeur, la semaine normale de travail est de quarante heures réparties du lundi au samedi midi (12h00) inclusivement (art. 15.01 a) c.c.);
- [84] En conséquence, si un salarié n'a pas accompli ses quarante heures, il pourra donc compléter sa semaine normale jusqu'à midi le samedi et il n'aura pas droit à une rémunération majorée, car il sera rémunéré pour les heures travaillées le samedi matin à son taux horaire normal. Ce n'est que le travail exécuté au-delà de la semaine normale qui sera rémunéré au taux régulier majoré (art. 15.02 a) iv) c.c.). Ainsi, le travail exécuté le samedi après-midi sera rémunéré au taux majoré;
- [85] En ce qui a trait au travail devant s'exécuter le samedi, c'est à l'Employeur qui, à titre de maître d'œuvre de son entreprise, que revient la décision d'ouvrir ou non le samedi et de déterminer ses besoins en main-d'œuvre (art. 5.01 c.c.);
- [86] Lorsque l'Employeur prend la décision d'ouvrir un samedi, il doit afficher, au plus tard le jeudi, une liste sur laquelle les volontaires peuvent inscrire leur souhait de travailler le samedi (art. 15.03 c.c.);
- [87] Si le nombre de volontaires est insuffisant compte tenu des besoins, l'Employeur peut assigner à travailler le samedi matin les salariés qui n'ont pas complété leur semaine normale de travail (art. 15.02 b) i) c.c.);
- [88] Par la suite, l'Employeur doit avoir recours à la sous-traitance (art. 15.02 b) ii) c.c.);
- [89] S'il existe encore des besoins, l'Employeur peut, par ordre inverse d'ancienneté, contraindre un salarié à travailler le samedi auquel cas il sera cependant rémunéré au taux régulier majoré;
- [90] Par ailleurs, les salariés de plus de cinq ans d'ancienneté peuvent indiquer à l'Employeur avant le début de l'année civile, leur désir de ne pas être considérés disponibles pour le travail le samedi, et ce, en vertu des alinéas i) à iii) de l'article 15.02 b). En somme, les salariés qui expriment un tel refus ne pourront être contraints à travailler un samedi matin au taux régulier, et ce, même s'ils n'ont pas complété leur semaine normale de travail. Cependant, cette dernière disposition ne les autorise pas à refuser d'effectuer du temps supplémentaire le samedi dans la mesure où ils seront payés à leur taux régulier majoré;
- [91] En effet, la disposition est claire et l'article 15.02 b) c.c. ne fait exception qu'aux seuls alinéas i) à iii), c'est donc dire que l'alinéa iv) doit recevoir application. D'ailleurs, rappelons le libellé de cet alinéa :

⁵ *Syndicat des travailleurs et travailleuses d'acier d'armature Ferneuf – CSN et Acier d'armature Ferneuf inc.*, Me Joëlle L'Heureux, arbitre, 15 juin 2011.

« iv) Dans tous les autres cas, l'employeur doit programmer un salarié obligatoirement par ordre inverse d'ancienneté afin de compléter les effectifs requis afin de répondre aux besoins des opérations. Dans ce cas, le salarié est rémunéré au taux régulier majoré de 50 % (Temps et demi) pour les heures travaillées en fonction du présent paragraphe. »

- [92] En somme, les salariés de plus de cinq ans d'ancienneté qui ont exprimé leur désir de ne pas être considérés disponibles pour le travail le samedi ne pourront être contraints de travailler à taux simple le samedi matin afin de compléter leur semaine normale de travail, mais ils pourront être contraints de travailler à temps supplémentaire au taux majoré, et ce, dans la mesure où les besoins des opérations l'exigent;
- [93] De ce fait, le Tribunal considère que les Plaignants n'étaient pas, en vertu de la convention collective, justifiés de refuser d'entrer au travail le samedi 19 novembre 2016. L'ordre de l'Employeur ne violait donc pas de façon claire et manifeste la convention collective. En conséquence, les Plaignants auraient dû obéir;
- [94] Le refus concerté d'entrer au travail pour effectuer des heures supplémentaires constitue aux yeux du Tribunal un comportement répréhensible. C'est d'ailleurs de cette façon que la jurisprudence arbitrale traite un tel comportement⁶;
- [95] Le Tribunal ajoute que l'obligation d'effectuer du temps supplémentaire n'est cependant pas absolue et l'Employeur doit tenir compte des circonstances, par exemple, la maladie, des difficultés de gardiennage, etc.;
- [96] Le Syndicat reproche également à l'Employeur de ne pas avoir fait appel à la sous-traitance avant de contraindre les Plaignants à travailler le 19 novembre 2016 ce qui serait contraire à l'article 15.02 b) iii) c.c.. Or, la preuve établit que la superviseuse Lamy a fait des démarches auprès de sous-traitants, mais aucun n'était disponible. Elle a même tenté de retarder certaines livraisons ou encore de transférer des commandes à des compétiteurs. Toutes ces démarches ont été infructueuses. La preuve est claire que l'Employeur a tenté de façon raisonnable de faire appel à la sous-traitance et de ce fait, il a respecté son obligation conventionnelle. Selon le Tribunal, l'obligation de l'Employeur sur cette question est une obligation de moyen et non de résultat;
- [97] Le dernier élément que doit vérifier le Tribunal est de déterminer si la mesure disciplinaire est appropriée;

⁶ *Emballage St-Jean Itée et Syndicat des métallos, section locale 9414*, Bernard Bastien, arbitre, 20 janvier 2011; *Syndicat des salarié-es de l'agroalimentaire de Ste-Claire inc. (CSD) et Kerry (Québec) inc.*, Me Jean-François Laforge, arbitre, 13 juillet 2012.

[98] Le procureur patronal plaide que le Tribunal d'arbitrage ne peut intervenir que dans la seule mesure où l'Employeur aurait agi de « *façon arbitraire, de mauvaise foi, de manière discriminatoire, ou encore de façon disproportionnée* »⁷;

[99] Avec égard pour l'opinion contraire, le Tribunal considère que pareil entendement est beaucoup trop restrictif. En effet, le *Code du travail* (art. 100.12 f)) et la convention collective (art. 10.03(3)) accordent à l'arbitre en matière disciplinaire le pouvoir de substituer la décision « *qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances* ». En somme, l'arbitre dispose d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances afin de déterminer si à ses yeux la sanction est appropriée dans les circonstances. C'est donc cette démarche que doit effectuer le Tribunal;

[100] Sur les pouvoirs d'intervention de l'arbitre, nous faisons nôtre les propos de l'arbitre Me Richard Bertrand⁸ :

« [144] L'Employeur a soumis que l'arbitre ne devait pas se substituer à l'Employeur pour évaluer à sa place la mesure disciplinaire la plus appropriée.

[145] Il lui suffit de vérifier si la sanction se situe dans la « fourchette » des mesures raisonnables.

[146] Cette façon de voir rejoint celle de ma collègue Francine Lamy qui dans *Teamsters, section locale 1999 et Agropur, division Natrel* s'exprimait ainsi :

« [36] Je suis d'accord avec l'employeur que le rôle de l'arbitre dans ce contexte n'est pas de déterminer la sanction qu'il estime appropriée et de la substituer à celle imposée par l'employeur. L'arbitre doit contrôler la légalité de la mesure retenue par l'employeur, en lui reconnaissant une marge de manœuvre. Il n'y a pas qu'une sanction appropriée pour une faute, mais un spectre dont l'étendue varie selon les circonstances aggravantes et atténuantes. À chaque extrémité, on trouve la clémence et la sévérité, des choix qui appartiennent à l'employeur. Il ne suffit pas que l'arbitre ait pu retenir une autre mesure s'il lui incombait de le faire. Il faut que l'employeur ait exercé son pouvoir de discipline de manière déraisonnable, pour conclure que la sanction ne repose pas sur une cause juste et suffisante. Une mesure sévère ne sera pas inappropriée, à moins d'être exagérée ou disproportionnée à la faute, en considérant l'ensemble des circonstances. »

⁷ Voir : *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CSSS Cœur-de-l'Île*, Me Louise Viau, arbitre, 13 août 2007; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce et Boulevard Produits de bureau inc.*, 2001 CanLII 4034.

⁸ *Syndicat des travailleurs et travailleuses d'énergie électrique Nord (STEEN), section locale 9875 SCFP et Rio Tinto Alcan inc.*, 2017 CanLII 85794.

[147] Cette proposition m'apparaît s'inscrire dans le courant jurisprudentiel autorisant l'arbitre à intervenir non seulement lorsqu'il considère qu'une mesure est abusive, discriminatoire ou disproportionnée de façon flagrante ou démesurée, mais dès lors qu'il juge que la sanction est injuste ou déraisonnable.

[148] Mais qu'est-ce donc qu'une sanction injuste et déraisonnable sinon une sanction qui, au jugement de l'arbitre, ne se situe pas dans une « fourchette » raisonnable entre clémence et sévérité ?

[149] Je ne vois pour ma part aucun motif de croire que l'arbitre n'aurait le pouvoir d'intervenir que dans les cas d'abus flagrants qui constituent généralement la norme d'intervention dans les mesures de nature administrative.

[150] Du reste, il est intéressant de relire l'article 100.12 f) du *Code du travail* (RLRQ c. C-27) qui n'impose d'aucune manière pareille restriction au pouvoir de l'arbitre en matière disciplinaire :

« 100.12 (...) »

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. (...) »

[151] J'ajouterai que le Code n'impose même pas à l'arbitre de limiter son intervention aux cas qui lui semblent injustes ou déraisonnables. Il mentionne simplement que l'arbitre a le pouvoir de modifier la mesure disciplinaire. Le critère du « juste et raisonnable » ne s'applique pas à la sanction imposée par l'Employeur mais bien à celle que l'arbitre a choisi d'imposer en lieu et place de la sanction originale.

[152] Ce sont les arbitres qui se sont imposé eux-mêmes une certaine réserve, même ceux adhérant au courant plus libéral, de façon à ne pas s'immiscer de façon trop flagrante dans les pouvoirs de gestion de l'Employeur.

[153] Je crois que cette réserve, si elle ne va pas jusqu'à l'abdication par l'arbitre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont conférés par la loi et par les parties, est marquée au coin d'une certaine sagesse et je ne vois pas de motif de m'en distinguer ».

[101] La sanction est-elle appropriée en l'espèce?

[102] Le superviseur Laramée a témoigné que pour décider d'imposer une suspension d'une journée, il a pris en considération trois éléments soit, l'impact chez les clients, la

charge de travail transférée sur les collègues et le fait qu'aucune raison n'a été donnée pour justifier l'absence. Au-delà de cet énoncé de principe, aucun élément de preuve n'a été présenté afin d'étoffer les deux premières assertions du superviseur Laramée. Rien dans la preuve ne démontre que l'Employeur ou les clients ont subi un préjudice, ni que les collègues ont dû, par exemple, travailler de plus longues heures. Quant au motif de leur absence, il est inexact de dire qu'ils n'ont fourni aucune raison. Le superviseur Laramée a admis que certains Plaignants ont invoqué la convention collective pour justifier leur refus;

[103] Le Tribunal doit prendre également en considération que les Plaignants comptent plusieurs années d'ancienneté et que la preuve n'a pas établi qu'ils avaient un dossier disciplinaire;

[104] Le Tribunal prend en compte que les Plaignants étaient de bonne foi en croyant que la convention collective les autorisait à ne pas travailler le samedi. Cette croyance était erronée, mais on ne peut dire qu'elle constituait un défi formel à l'autorité de l'Employeur. Rappelons qu'antérieurement, les salariés avaient déjà accepté de travailler le samedi et ils avaient fait part de cette situation à leur syndicat qui leur a répondu que cela « *prendrait un cas* ». C'est en fonction de cette suggestion de leur syndicat que les Plaignants ont refusé de travailler le samedi 19 novembre 2016. Ils ont en quelque sorte suivi l'exhortation de leur syndicat. Finalement, le Tribunal prend en compte le fait que l'Employeur n'a pas rencontré préalablement les Plaignants avant de leur imposer leur sanction. Si une telle rencontre avait eu lieu, les Plaignants auraient pu faire valoir leur interprétation de la convention collective. Il est difficile de soutenir qu'ils n'ont fourni aucune justification pour leur absence alors que l'Employeur ne leur a pas accordé la possibilité de s'expliquer;

[105] Compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal estime qu'un avis écrit aurait été suffisant et qu'il y a lieu d'annuler la suspension d'une journée qui a été imposée aux Plaignants. D'ailleurs, selon l'article 11.01 de la convention collective, la réprimande constitue une mesure disciplinaire susceptible d'être appliquée.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE partiellement les griefs n^{os} 10, 11, 12, 13 et 14 datés du 29 novembre 2016;

DÉCLARE qu'il y a lieu de substituer aux suspensions d'une journée sans solde un avertissement écrit;

ORDONNE à l'Employeur de rembourser aux Plaignants le salaire perdu pour leur journée de suspension, le tout avec intérêts et indemnités additionnelles conformément à l'article 100.12 c) du *Code du travail*;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer toute difficulté résultant de la présente sentence, notamment les sommes dues aux Plaignants.

**Jean-Yves Brière, Ad., avocat-arbitre
et membre du Barreau du Québec**

Pour le Syndicat : Mme Danielle Paré
FIM - CSN

Pour l'Employeur : Me André Giroux
Dufresne Hébert Comeau

Date d'audience : Le 31 mai 2018