

EYB 2020-356398 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Teamsters Québec, section locale 1999 et Univar Canada Ltée
(approx. 21 page(s))
23 juillet 2020

Décideur(s)

Viau, Louise

Type d'action

GRIEF contestant des mesures disciplinaires et administrative. ACCUEILLI en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE DISCIPLINAIRE; MESURE ADMINISTRATIVE; PREUVE; gestes sexuels inappropriés du salarié pendant la fête de Noël; plainte d'une employée de la salle de réception; contravention à la politique contre le harcèlement et la violence au travail; imposition d'une suspension de trois jours; interdiction de participer à la fête de Noël pour les trois prochaines années; perte du boni annuel; notion de double sanction;

Résumé

L'employeur a tenu une fête de Noël pour ses salariés dans une salle de réception. Lors de cette fête, le salarié a ouvert sa braguette de pantalon et avec son index, il imitait des mouvements de pénis. Le photographe embauché pour la soirée a immortalisé le geste. Une employée de la salle de réception a été très incommodée par le comportement du salarié et elle a déposé une plainte. Le salarié a été expulsé de la salle de réception. L'employeur a adopté une politique interdisant ce type de comportement et il a imposé au salarié une suspension de trois jours pour ces gestes inappropriés. Il lui a aussi interdit de participer à la fête de Noël pour les trois prochaines années. L'employeur a adopté un programme d'incitation au rendement. Une des conditions pour profiter de ce programme est de ne pas avoir été discipliné dans l'année de référence. En raison de sa suspension, le salarié a donc perdu son boni annuel. Il dépose un grief contestant toutes ces mesures. Il allègue que l'employeur lui a imposé une double sanction.

Les gestes indécents reprochés ne sont pas contestés, ayant été immortalisés par le photographe de la soirée. Le salarié a affirmé qu'il s'agissait d'une blague récurrente qu'il fait lors de chaque fête de Noël depuis plusieurs années. La faute n'a pas eu lieu sur les lieux ou pendant le travail, mais pendant la réception de Noël. La jurisprudence confirme qu'en pareille situation, le salarié est considéré comme étant au travail. Le salarié a affirmé qu'il aurait accepté de prendre une journée de congé à titre de sanction. Il reconnaît donc que sa faute méritait une sanction. La convention collective

ne prévoit pas l'application stricte du principe de la gradation des sanctions. Au moment des faits, le dossier disciplinaire du salarié était vierge malgré son importante ancienneté. La suspension de trois jours est une sanction sévère, mais elle n'est pas déraisonnable dans les circonstances. Comme le confirme la jurisprudence, la sévérité et la clémence appartiennent à l'employeur et non à l'arbitre. Cette suspension de trois jours était fondée.

La jurisprudence a toutefois établi que l'employeur ne peut imposer une double sanction disciplinaire à un salarié pour la même faute. Il peut cependant juxtaposer une mesure disciplinaire et une mesure administrative sans que cela soit considéré comme une double sanction. En l'espèce, le témoignage patronal confirme que l'interdiction d'assister à la fête de Noël était une sanction disciplinaire visant à punir le comportement fautif du salarié. Cette mesure constitue une double sanction disciplinaire et elle est annulée. Le salarié a déjà manqué la fête de Noël de 2019, mais il n'y a pas lieu de l'indemniser. Il pourra assister aux fêtes de Noël de 2020 et de 2021. En ce qui concerne le programme incitatif au rendement, il s'agit d'une condition de travail qui n'a pas été négociée avec le syndicat et qui découle du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Même si le pouvoir de contrôle de l'arbitre est plus restreint, l'employeur ne peut exercer son pouvoir discrétionnaire de manière illégale, discriminatoire, abusive ou arbitraire. Dans les faits, le programme de bonis comporte des exclusions diverses, notamment en cas d'absence pour accident du travail fautif du salarié. L'imposition d'une suspension disciplinaire fait aussi partie des exclusions. Le programme et ces exclusions n'ont jamais été contestés par grief par le syndicat, même si des salariés en ont effectivement été exclus en raison d'une suspension disciplinaire. L'exclusion au boni est une mesure administrative qui n'est ni déraisonnable, ni discriminatoire, ni abusive. L'arbitre n'a pas à intervenir.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Association Accréditée du Personnel Non-enseignant de l'Université McGill (MUNACA) - et - Université McGill, T.A.*, 22 décembre 2005, arb. Faucher, 2006 CanLII 49524
2. *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, 2006 CSC 19, [EYB 2006-105515](#), J.E. 2006-1081
3. *Brasserie Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Local 1999, T.A.*, 14 février 2002, arb. Morin, AZ-02141086
4. *Gouvernement du Québec - Emploi et Solidarité sociale - et - Le Syndicat de la fonction publique du Québec, T.A.*, 21 janvier 2004, arb. Fortin, AZ-50224377
5. *Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN) - et - Ville de Gatineau, T.A.*, 6 octobre 2004, arb. Lalande, AZ-50274124
6. *Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et de bureau, section locale 571 et Investissement Québec*, [EYB 2017-286179](#), AZ-51428404, 2017 QCTA 692,

2017EXPT-1895 (T.A.)

7. *Syndicat des enseignants(e)s de Pearson et Commission scolaire Lester-B.-Pearson*, [EYB 2019-312513](#), AZ-51593123, 2019 QCTA 180, 2019EXPT-1055 (T.A.)
8. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et TEVA Canada (Ratiopharm) inc.*, [EYB 2011-189571](#), 2011 CanLII 1682, D.T.E. 2011T-104 (T.A.)
9. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC-FTQ) et Royal Vézina inc.*, [EYB 2017-281127](#), AZ-51388309, 2017 QCTA 304, 2017EXPT-971 (T.A.)
10. *Union des employés du transport local et industries diverses, locale 931 c. Imbeau*, [EYB 2006-111887](#), 2006 QCCS 5370 (C.S.)

Doctrine citée

1. BERNIER, L., BLANCHET, G. et SÉGUIN, É., « Les principes entourant l'imposition d'une mesure » dans *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, m.-à.-j. 2019-3

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 23 juillet 2020

DEVANT L'ARBITRE : Me Louise Viau

Teamsters Québec, section locale 1999

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Univar Canada Ltée

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Jean-Martin Gobeil

Grief : 66812

Convention collective : Convention collective de travail entre Univar Canada Ltée
et Teamsters Québec Local 1999 (FTQ, CTC)
(du 7 décembre 2016 au 31 décembre 2021)

SENTENCE ARBITRALE
(En vertu du Code du travail du Québec, art.100)

LE LITIGE

[1] Le grief n° 66812 dont il nous faut disposer est daté du 23 janvier 2019. Il s'agit d'un grief individuel déposé par le syndicat au nom du plaignant, monsieur Jean-Martin Gobeil, qui se lit comme suit dans ses parties essentielles :

8- Résumé du Grief – Violation de la convention collective (art. 9.01). Le requérant conteste la mesure disciplinaire reçu en date du 22 janvier 2019. De plus la mesure disciplinaire comporte une double sanction ce qui est abusif. Le fait de recevoir 3 jours de suspension le prive de son boni annuel.

9. Réparation demandée – Retrait de la mesure disciplinaire au dossier de l'employé. Remboursement de toutes pertes monétaires et avantages le tout portant intérêt selon le Code du travail. Maintien des droits et privilèges prévus à la convention collective.

[Reproduit tel quel.]

[2] Ce grief fait suite à la remise au plaignant de la lettre suivante :

Le 22 janvier 2019

Privé & Confidentiel

Jean-Martin Gobeil
[adresse omise]

Jean-Martin,

La présente fait suite à notre rencontre du 8 janvier dernier et à l'enquête que nous avons effectuée concernant des gestes inappropriés qui nous ont été rapportés le 8 décembre 2018.

Notre enquête nous a révélé que vous avez fait des gestes inappropriés à caractère sexuel durant la fête de Noël des employés d'Univar le 8 décembre 2018. Une des employés de la salle de réception a vu votre geste et s'est senti harceler par ce geste. Le geste qui a été fait prenait la forme suivante : votre pantalon avec la braguette ouverte, avec votre index inséré dans le pantalon, vous avez créé différents mouvements simulants votre pénis.

Le geste à caractère sexuel que vous avez fait à la salle de réception a créé une angoisse profonde auprès de l'une des employées. De plus, ce comportement tout à fait inacceptable a contribué à la détérioration de son climat de travail durant cette soirée.

Le Code de Conduite d'Univar interdit strictement ce type de comportement et stipule que nous devons traiter les employés, clients et partenaires commerciaux avec dignité et respect. Ce type de comportement est inacceptable et n'est pas toléré chez Univar autant dans notre milieu de travail que dans les activités de l'entreprise. La fête de Noël reste un milieu de travail même si la fête se déroule après les heures régulières ou à l'extérieur de l'entreprise.

Compte tenu de la gravité du geste qui vous est reproché et de son effet tant sur la personne concernée que dans son milieu de travail, nous avons décidé de vous imposer une suspension non rémunérée de trois (3) jours de plus, vous ne pourrez participer à la fête de Noël d'Univar pour les années 2019, 2020 et 2021.

En raison de votre assignation temporaire de travail, la suspension prendra effet à votre retour à votre poste régulier de travail. Les dates vous seront communiquées en temps voulu.

Univar ne tolère aucune représailles ou menace de représailles pour avoir signalé une violation ou des présomptions de violation de la politique de l'entreprise. Si vous tentez de discuter de ces allégations avec la personne qui l'a signalé, cela entraînera d'autres mesures disciplinaires.

Si nous rencontrons des circonstances similaires de conduite inappropriée, cela entraînera d'autres mesures disciplinaires allant jusqu'à la cessation de votre emploi chez Univar.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations concernant cette lettre, veuillez me contacter.

Univar Canada Ltée

Sylvie Rochon pour
François Richard
Directeur général, Ontario, Québec & les provinces Atlantiques

c.c. Directrice des ressources humaines
Joël Guérin, Délégué Syndical
Dossier personnel

[Reproduit tel quel; notre soulignement.]

[3] Pour les raisons qui seront exposées ci-après, le tribunal conclut qu'il y a lieu de faire droit partiellement au grief, puisque celui-ci comporte une double sanction, à savoir d'une part une suspension de trois jours et d'autre part une interdiction de participer à la fête de Noël pendant trois ans.

[4] Par ailleurs, le *Programme d'incitation au rendement* d'où le boni annuel tire son origine constitue une politique discrétionnaire de l'employeur. Bien que le fait de se voir imposer une suspension constitue un motif, parmi d'autres, privant la personne salariée qui en fait l'objet du bénéfice du boni annuel, il s'agit d'une mesure administrative qui n'est ni discriminatoire, ni abusive ni déraisonnable et qui peut coexister avec l'imposition d'une mesure disciplinaire.

LA PREUVE

[5] L'employeur a fait entendre deux témoins, soit monsieur Bernard Lebeau, le directeur des opérations de qui relève le plaignant, ainsi que son supérieur, monsieur François Richard.

[6] Monsieur Lebeau n'était pas présent lors de la réception de Noël du 8 décembre 2018. Toutefois, c'est lui qui a fait l'enquête et qui a rencontré le plaignant en compagnie de madame Rochon de la direction des ressources humaines.

[7] C'est par monsieur Richard qui, pour sa part, était l'hôte de la réception de Noël organisée par l'employeur, que monsieur Lebeau a appris que le plaignant avait été expulsé de la salle de réception en raison d'un geste indécent dont s'était plainte une serveuse.

[8] Monsieur Richard a affirmé qu'en début de soirée, il s'était adressé aux quelque 160 personnes présentes, soit les employés et les personnes les accompagnant, pour leur souhaiter la bienvenue. En plus du rappel usuel de ne pas conduire après avoir consommé de l'alcool, il avait demandé aux employés de rester respectueux à l'endroit de leur collègues et conjoints, disant même que si telle n'était pas leur intention, « *ils participaient au mauvais party de Noël* ».

[9] Bien qu'il ait été présent à la réception pour toute la soirée, il n'a pas été témoin des gestes disgracieux du plaignant qui sont à l'origine de la mesure disciplinaire. Cependant, il avait été informé par la personne en charge de la salle de réception de son intention d'expulser un de ses employés en raison de son comportement ayant une connotation sexuelle devant une jeune serveuse qui s'est sentie intimidée, blessée par les gestes de son employé.

[10] Avant même que le plaignant ne soit invité à quitter les lieux, monsieur Richard en avait à son tour informé le délégué syndical Joël Guérin.

[11] Ce dernier a témoigné que monsieur Richard lui avait demandé qui était cet employé et lui avait dit qu'il serait expulsé pour avoir agressé une serveuse.

[12] Monsieur Richard n'a pas le même souvenir des événements. Il a en effet témoigné qu'il connaissait déjà le nom du plaignant comme celui de tous les autres employés de l'usine de Valleyfield. Il ne saurait dire cependant si, ce soir-là, il s'en souvenait.

[13] Par ailleurs, il nie avoir dit à monsieur Guérin que le plaignant serait expulsé pour avoir mis les mains dans les culottes de la serveuse, d'autant plus que ce n'est pas ce qui lui avait été rapporté par le responsable de la salle de réception.

[14] Monsieur Richard a suivi de loin la sortie du plaignant de la salle de réception, ce qui a été fait dans le calme.

[15] Par la suite, soit le lendemain ou le lundi matin, monsieur Richard a téléphoné à monsieur Lebeau pour lui faire savoir que le plaignant avait été expulsé de la salle de réception et pour lui demander de faire enquête sur cet incident.

[16] Vu l'approche du congé des Fêtes, monsieur Lebeau a communiqué avec le syndicat en vue d'obtenir son accord pour une extension du délai prévu à l'article 9.03 de la convention collective, car lui-même et madame Rochon de la direction des ressources humaines partaient en vacances le vendredi suivant. Tel que le permet cette disposition, le syndicat a acquiescé à cette demande de prolongation de délai.

[17] Monsieur Lebeau a ensuite communiqué avec le responsable de la salle de réception pour vérifier si la serveuse serait prête à mettre par écrit ce qui s'était passé, ce qu'elle fit.

[18] Cette jeune femme a témoigné par visioconférence, puisqu'elle travaille maintenant en Colombie-Britannique. À sa demande, elle ne sera pas identifiée dans la présente décision autrement que par ses initiales.

[19] Elle a affirmé que les gestes du plaignant ont porté atteinte à sa dignité. Elle a fait état du malaise qu'elle avait ressenti ce soir-là devant les agissements du plaignant qui l'avaient rendue craintive, d'où le fait qu'elle avait senti le besoin d'en parler à un collègue masculin. C'est ce dernier qui à son tour en a fait part à ses supérieurs, ce qui a conduit à l'expulsion du plaignant.

[20] Quant aux gestes posés par le plaignant, ils sont bien décrits dans la déclaration écrite que la serveuse avait rédigée à la demande de son patron. On y lit ceci :

Date & time of incident: December 8, 2018 | 11h30

Location: Le Crystal Reception Hall

Event: Univar Christmas Party

This letter explicates the incident happened on the date aforementioned, a party held for the employees of Univar Canada.

The party was held at The Perle Hall. All courses were served and everyone is up in the dancefloor while others lined up for some drinks at the bar. Some guests were at the lounge, chatting and resting for a bit. Staffs started to prepare the sweet tables as usual, after all courses and tables were cleaned up.

As part of my job, I went to oversee the sweet table so as not to be touched before the DJ announced to open. Noticing a man wearing floral/leafy polo, sitting in the couch just in front where I'm exactly at, tried to get my attention on what he's doing. I tried not to get distracted. But still caught me at some point that I saw him with his pants unzip, with his index finger inserted to it creating different movements. As a psychological response to this, ignoring this kind of act is better for him to stop. But due to the influence of alcohol, he has more courage to

continue, to the extent of wherever I look, he tried to elevate himself from the couch, waving his index finger from the zipper fly of his pants. I saw this unnecessary gesture with my peripheral vision. It came to the point that this repetitive act made me decide to escalate this to one of the male staff then to the head waiter.

In addition, two of the staff mentioned he has been doing crazy stuffs prior this scenario.

Should you have any concern or any other clarification with this matter, please dont (sic) hesitate to let me know.

Sincerely,

N. L.

[21] Bien que le document ne soit pas daté, N.L. a affirmé l'avoir rédigé dans les cinq jours suivant l'incident.

[22] En contre-interrogatoire, elle a reconnu qu'il y avait une femme près du plaignant et d'autres personnes également. Toutefois, elle ne croit pas qu'ils voyaient ce qu'il faisait car personne ne réagissait. Elle affirme avoir dit à son collègue de travail qu'elle se sentait harcelée par cette personne et que cela devait cesser. C'est après que le copropriétaire de la salle de réception en eut été informé que le plaignant a été expulsé.

[23] Monsieur Lebeau avait en main la déclaration écrite de N.L. au moment de rencontrer le plaignant dans le cadre de son enquête au début du mois de janvier 2019.

[24] Quant au geste lui-même, en plus d'une description faite durant l'arbitrage par la serveuse, par le plaignant lui-même et par monsieur Guérin (bien que ce dernier ne l'ait pas vu le faire ce soir-là), une photo immortalisant le même geste a été mise en preuve. Celle-ci avait été prise plus tôt au cours de la soirée alors que le plaignant faisait le même geste inconvenant devant la personne qui était chargée de faire des photos souvenirs des employés si tel était leur souhait.

[25] Cette photo donne une bonne idée du geste et permet de comprendre l'inconfort qu'a pu ressentir la jeune serveuse, ce geste sans parole ne lui permettant pas de savoir quelles étaient les intentions de son auteur.

[26] Pour sa part, monsieur Richard n'avait jamais vu le plaignant faire un tel geste. De plus, s'il est vrai que les photos prises pendant la soirée faisaient l'objet d'un diaporama et étaient montrées sur écran géant, ni monsieur Richard ni monsieur Guérin n'ont vu au cours de la soirée la photo qui montre le plaignant en compagnie de sa conjointe alors qu'il fait son petit geste déplacé. La preuve ne permet donc pas d'établir que cette photo en particulier a été diffusée sur grand écran. Il est vraisemblable qu'elle ait été censurée par l'auteur du diaporama.

[27] Selon le témoignage de monsieur Guérin, qui est à l'emploi d'Univar depuis environ 22 ans, le plaignant faisait fréquemment ce même geste à l'invitation de

collègues de travail à l'occasion de fêtes de Noël de l'entreprise ou d'autres réceptions organisées par le club social du syndicat. Ce geste était connu comme étant le « *running gag de Jean-Michel* ».

[28] Monsieur Guérin reconnaît que, personnellement, il ne poserait pas un geste semblable et qu'il n'inviterait pas le plaignant à faire cette « blague ». Il s'est toutefois bien gardé de critiquer le plaignant et de dire que la « blague » était d'un goût douteux.

[29] Cela dit, il affirme que ce qui lui avait été rapporté le soir même par monsieur Richard et qui a circulé ensuite dans l'usine jusqu'à la rencontre disciplinaire du mois de janvier était que le plaignant aurait mis sa main dans la culotte d'une employée, un geste nettement plus grave, et que la réputation du plaignant en avait pris un coup avant qu'on apprenne ce qui avait valu son expulsion de la salle de réception.

[30] N'ayant pas vu ce qui s'était passé, monsieur Guérin a déclaré avoir compris lors de la rencontre disciplinaire que c'était soit qu'il avait sorti son pénis devant la serveuse, soit qu'il avait fait son « *running gag* ». Bref, selon monsieur Guérin, on était passé de l'agression physique à un geste qu'il qualifie de « *tout simplement déplacé* ».

[31] Il appert qu'au cours de la réception du 8 décembre 2018, le plaignant aurait fait le même manège à au moins trois reprises : alors qu'il était assis à table, au moment de la prise de photos et devant la serveuse.

[32] Or, lorsqu'il a été rencontré par l'employeur le 8 janvier 2019, le plaignant n'a pas fait état du geste lui ayant valu d'être expulsé de la salle de réception. Il a été invité à relire sa déposition le 11 janvier 2019. C'est à cette date qu'il l'a signée en affirmant selon la note de rencontre de monsieur Lebeau : « *Je n'ai rien à caché (sic) c'est pas mal ça que j'ai dit.* » On lit ce qui suit dans cette note de rencontre :

Déclaration des faits :

- Le 8 décembre 2018, j'étais assis à ma table et nous étions à la fin du souper. Comme je fais d'habitude et pour niaiser, j'ai sorti mon doigt hors de mon pantalon pour montrer comme si c'était une quéquette.
- Ma conjointe était à côté de moi lorsque j'ai fait ce geste.
- Je fais ceci depuis plusieurs années dans des « party » pour amuser et faire rire les gens qui sont avec moi.
- J'ai fait le même geste lorsque nous avons pris des photos avec le photomaton « photobooth », la personne responsable du photomaton a ri de ceci.
- Sans trop m'en attendre, il y a quelqu'un de la salle de réception qui m'a demandé de sortir du party car j'aurais agressé et touché quelqu'un du buffet
- Je n'ai pas touché à personne durant la soirée, touchez à quelqu'un « oublie ça! »
- Un collègue assis à ma table m'a dit qu'un des serveurs m'aurait pointé du doigt dans la soirée.

- Je me souviens de ce qui s'est passé durant la soirée. J'étais chaud mais pas à ne plus m'en souvenir.
- Je suis allé 3 fois à la salle de bain seul et il ne s'est rien passé.
- Sylvie Rochon et Bernard Lebeau m'ont demandés s'il y avait autres choses ou situation qui se serait passé ailleurs qu'à la table et j'ai répondu que non, rien ailleurs qu'à la table.
- Je ne voulais pas être déplaisant avec personne et je ne trouve pas drôle la situation qui arrive présentement.
- C'est fini les plaisanteries « niaisage » dans les partys.

[Reproduit tel quel.]

[33] Selon monsieur Guérin, le plaignant s'est aperçu au moment de la rencontre disciplinaire qu'aujourd'hui ça ne se fait plus; il ne peut plus se permettre de faire ce genre de blague.

[34] Il affirme que le plaignant a demandé à l'employeur de rencontrer la jeune femme pour s'excuser, mais que cela ne lui a pas été permis.

[35] Pour sa part, monsieur Lebeau a confirmé qu'après la première rencontre, le plaignant était effectivement venu le trouver à son bureau pour lui demander s'il pouvait s'excuser auprès de la serveuse, mais qu'au moment de la rencontre du 8 janvier, le plaignant avait semblé banaliser l'affaire. Madame Rochon et lui-même étaient d'avis qu'il ne comprenait pas la portée de son geste. Il disait qu'il faisait ça depuis des années pour faire rire les gens.

[36] Le témoignage du plaignant va dans le même sens que celui de monsieur Guérin. Il affirme qu'au moment d'être expulsé de la salle de réception, aucun représentant de l'employeur n'était venu le voir. Les employés de la salle de réception qu'il qualifie de « *bouncer* » lui ont dit que c'était parce qu'il avait touché à une fille, ce qu'il ne comprenait pas. Cependant, il n'a pas voulu s'obstiner avec eux.

[37] Le lundi matin suivant, il ne savait toujours pas pourquoi il avait été expulsé. Il témoigne ainsi : « *Moi je fais une blague et ça se retourne contre moi comme si j'étais un agresseur. Cette blague-là, je ne la ferai plus jamais. Je vais rester assis et regarder la parade. J'ai voulu m'excuser et on ne m'a pas permis de le faire. J'avais des remords. C'est sûr que la fille ne s'est pas bien sentie, mais ce n'était pas mon but premier de faire ça.* »

[38] Monsieur Guérin affirme qu'avant que l'employeur ne remette au plaignant la lettre disciplinaire, le syndicat avait été informé par monsieur Lebeau des mesures que l'employeur s'appropriait à imposer au plaignant, à savoir trois jours de suspension, trois ans sans fêtes de Noël et pas de boni.

[39] Le plaignant en a été informé et, selon son témoignage, il aurait dit à son syndicat : « *Je vais prendre une journée de congé et s'ils ne veulent pas, on va aller en arbitrage.* ». Il explique à l'arbitrage qu'il était prêt à prendre un jour de congé à ses

frais, car il s'avait que son geste avait déplu. D'ailleurs, il réitère qu'il était prêt à s'en excuser auprès de la serveuse.

[40] Tant monsieur Lebeau que monsieur Richard ont pour leur part justifié l'imposition d'une suspension de trois jours par le fait que le plaignant ne semblait pas comprendre la gravité de son geste lorsqu'il avait été rencontré dans le cadre de l'enquête. Il ne semblait pas comprendre qu'en 2018, alors qu'on était en pleine effervescence du mouvement « # *MeToo* », un geste comme celui qui avait conduit à son expulsion de la salle de réception puisse en être un qui ait eu pour effet de rendre néfaste le climat de travail de la serveuse.

[41] Or, l'employeur s'est doté d'une *Politique contre le harcèlement et la violence au travail* qui est explicite quant aux gestes proscrits. Des gestes comme ceux qu'a posés le plaignant en sont de ceux que l'employeur ne tolère pas, qu'ils soient posés à l'égard d'un collègue de travail, d'un supérieur ou d'une personne avec qui l'employeur est en relation d'affaires.

[42] En outre, le plaignant avait passé totalement sous silence cet incident impliquant la serveuse, aussi bien lors de sa rencontre initiale qu'au moment où il avait été invité à relire sa déposition. Il n'avait donc pas dit toute la vérité.

[43] Monsieur Richard affirme que le dossier du plaignant ainsi que son ancienneté ont été pris en compte par l'employeur. Selon son souvenir, son dossier disciplinaire était vierge ou, à tout le moins, il ne comportait aucune mesure pour un geste de semblable nature. Selon monsieur Lebeau également, le dossier disciplinaire du plaignant était vierge.

[44] Quant à l'interdiction de participer aux fêtes de Noël des trois prochaines années, monsieur Richard l'a justifiée par le fait qu'il s'agissait d'un privilège consenti aux employés et que cette réception coûtait environ 30 000\$ à l'employeur, le coût du billet défrayé par les employés, soit 20\$, visant simplement à s'assurer du sérieux de leur acceptation de l'invitation et qu'ils seraient effectivement présents.

[45] Monsieur Guérin a témoigné que le billet du plaignant avait été tiré lors du tirage qui eut lieu lors de la fête du 8 décembre 2018 et que, n'eut été de son expulsion, il aurait gagné des billets pour une partie de hockey ou d'un autre sport. Il dit avoir vu monsieur Richard faire un geste invitant à piger un autre billet gagnant pour ce prix.

[46] Pour sa part, monsieur Richard ne se souvenait pas que le nom du plaignant avait été tiré ce soir-là. S'il a participé à cette activité qui relève du club social, en annonçant les noms des billets gagnants, c'était à l'invitation des responsables de celui-ci, peu habitués à prendre la parole en public. Vu la nature du tirage, il est possible qu'il ait fait un geste comme celui décrit par monsieur Guérin. Il explique que des prix de présence sont tirés en fin de soirée afin que les employés ne quittent pas trop tôt.

[47] En ce qui a trait au boni auquel le plaignant n'aurait pas eu droit et dont il se plaint dans son grief, monsieur Richard explique que l'employeur avait décidé en 2011 de faire bénéficier aux employés syndiqués d'un programme d'incitation au rendement

qui existait déjà en faveur des cadres de l'entreprise. Selon son souvenir, hormis en 2008 ou 2009, chaque année des bonis sont versés aux employés à titre de récompenses pour leur contribution au succès de l'entreprise.

[48] Ces bonis sont établis en fonction du salaire de chacun et peuvent être de l'ordre de 2% à 4% selon les profits générés au cours de l'année par l'entreprise. Il en est question dans le *Guide de l'employé* comme étant un *Programme d'incitation au rendement*. Monsieur Richard affirme qu'il ne s'agit pas d'une condition de travail prévue à la convention collective et que l'employeur pourrait y mettre fin à sa guise, tout comme il lui appartient de décider du pourcentage du boni ou des conditions y donnant droit.

[49] Lorsque le programme a été étendu aux employés syndiqués, une présentation leur a été faite des règles d'admissibilité et d'exclusion. Parmi ces dernières, il y a le fait qu'un employé ayant fait l'objet d'une suspension en cours d'année n'y aura pas droit. Il en va de même pour un employé qui aurait été blessé au travail et qui se serait absenté à long terme pour ce motif si sa blessure est de sa faute. D'autres règles d'exclusion y sont également prévues.

[50] Monsieur Richard affirme que, depuis 2011, quatre salariés ont été exclus du programme entre 2011 et 2015 en raison de suspensions, sans que cela n'ait fait l'objet de griefs de la part du syndicat.

[51] De plus, au moment du renouvellement de la convention collective, ce programme n'y a pas été incorporé de telle sorte qu'il s'agit toujours d'un programme entièrement discrétionnaire et qui pourrait être révoqué par l'employeur à sa guise.

[52] Il a été établi par une lettre déposée dans le cadre du témoignage de monsieur Lebeau que le plaignant a subi les trois jours de suspension qui lui ont été imposés les 14, 15 et 16 janvier 2020, soit « à [son] retour à [son] poste régulier de travail suite à une assignation temporaire de travail ». Monsieur Lebeau a expliqué sommairement que cette assignation temporaire faisait suite à un accident de travail que le plaignant avait subi et dont la date n'a pas été précisée.

[53] On peut cependant déduire que celui-ci est antérieur à la date de la remise de la lettre disciplinaire puisque l'employeur y précise qu'en raison de son assignation temporaire, la suspension imposée au plaignant prendra effet lorsqu'il sera de retour à son poste régulier de travail.

ANALYSE ET MOTIFS

[54] Pour disposer du grief, la première question qui se pose pour le tribunal est de décider si l'employeur a établi selon la prépondérance des probabilités ce qui est reproché au plaignant.

[55] Dans le cas présent, cela ne fait aucun doute. D'ailleurs, la contestation du syndicat ne porte pas sur ce point, mais bien plutôt sur le droit de l'employeur de sanctionner un tel comportement ayant eu lieu non pas sur les lieux de travail mais bien lors de la réception de Noël, ainsi que sur la nature et l'importance des mesures imposées au plaignant.

[56] La seule sentence arbitrale soumise par le syndicat, l'affaire *La Brasserie Labatt – et – Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, sentence arbitrale du 14 février 2020, AZ-02141086, en est justement une où les faits reprochés au plaignant avaient eu lieu à l'occasion d'une activité sociale de l'entreprise visant à souligner la fin d'année. L'activité avait lieu dans un hôtel et bon nombre de participants y avaient réservé une chambre à leurs frais afin d'y passer la nuit plutôt que de reprendre la route après la réception. L'incident avait eu lieu dans une suite réservée par un employé et où un bon nombre de salariés s'étaient rassemblés. L'un d'entre eux n'avait pas apprécié qu'un cadre de l'entreprise s'y retrouve et avait tenu des propos désobligeants à son endroit et l'avait invité à quitter les lieux.

[57] Il y a là une différence notable au plan factuel par rapport au cas présent. Il n'en demeure pas moins que l'arbitre Marcel Morin a conclu à l'instar d'autres arbitres avant lui que l'employeur était en droit de discipliner ce salarié puisque l'incident était « *directement relié à la vie de l'entreprise, [fait partie intégrante de ses relations de travail]* ».

[58] Il faut retenir que les gestes inappropriés à caractère sexuel reprochés au plaignant ont eu lieu dans le cadre d'une activité payée par l'employeur et à laquelle participaient des employés, syndiqués et cadres, et leurs conjoints ou conjointes. Il était donc légitime pour l'employeur de s'attendre à ce que ses employés se comportent correctement. D'ailleurs, monsieur Richard n'avait pas manqué de rappeler les attentes de l'employeur en début de soirée dans son mot de bienvenue.

[59] Le *Guide de l'employé* fait état, à la page 54, des attentes de l'employeur en matière d'attitude et de conduite d'une manière telle que cela englobe les comportements à l'endroit de tiers avec qui l'employeur entretient des relations d'affaires et non pas seulement à l'endroit de ses salariés et cadres. On y lit notamment ce qui suit :

Univar Canada Ltée s'attend à ce que tous ses employés fassent preuve d'une conduite personnelle qui n'aura pas d'effet négatif sur eux-mêmes ni sur Univar Canada Ltée. Les employés dont la conduite compromet l'intégrité d'Univar Canada Ltée peuvent faire face à des mesures disciplinaires et même être congédiés.

[60] Ce même guide traite aussi de la question du harcèlement sexuel. Il en est question dans la « *Politique contre le harcèlement et la violence au travail* » (pages 62 à 66 du *Guide de l'employé*). Il est englobé dans une notion plus large de « *harcèlement personnel* » qui y est défini comme « *tout comportement non sollicité, importun, irrespectueux ou offensant qui a des connotations sous-jacentes sexuelles, bornées, ethniques ou raciales* ». L'employeur en décrit un bon nombre, dont les suivantes :

- des remarques importunes, des farces, des insinuations, des propositions ou des sarcasmes au sujet du corps, des vêtements, du sexe, de l'orientation sexuelle [...];
- des blagues répréhensibles ou des commentaires de nature sexuelle au sujet d'un employé;
- des paroles non désirées se rapportant au sexe;
- le reluquage (fixer de manière suggestive et persistante);

[61] Compte tenu de tous ces exemples de comportements que l'employeur juge néfastes pour un environnement de travail sain, il est pour le moins étonnant que le plaignant ait pu ignorer que sa petite « *blague* » était déplacée. En soi, son geste n'a certainement rien de drôle. Dès lors, ce qui pouvait amuser la galerie était sans aucun doute la réaction qu'il suscitait chez la personne devant qui il était fait, comme le ou la photographe ou la serveuse.

[62] Certes, dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'une inconduite dont s'est plainte non pas un ou une collègue de travail ou un cadre de l'entreprise ni même la conjointe d'un employé, ce qui avait fait l'objet des propos de monsieur Richard en début de soirée. La plainte émanait plutôt de N.L., une employée de la salle de réception. Il reste que le comportement du plaignant a rendu le milieu de travail de cette dernière néfaste et a nui à l'image de l'employeur auprès d'une entreprise avec qui il faisait affaire. Ce comportement ayant eu lieu dans le contexte d'une fête organisée par l'employeur, ce dernier était justifié d'exercer son autorité sur la conduite de son personnel durant cette activité.

[63] Le comportement du plaignant méritait une sanction. D'ailleurs, ce dernier l'a admis sans ambages lors de l'arbitrage. Son grief vise en fait à contester la mesure qui lui a été imposée par la lettre disciplinaire du 22 janvier 2019 ainsi que ses conséquences sur son boni annuel.

[64] Le plaignant a affirmé qu'il aurait accepté de prendre une journée de « *congé* » à titre de sanction pourvu qu'il n'en subisse aucune autre conséquence négative car son but était simplement de faire rire. C'est dire que le plaignant lui-même reconnaît que l'employeur était justifié de lui imposer une sanction plus sévère qu'une simple réprimande. Même si le plaignant évite l'emploi du mot « suspension », dans les faits et juridiquement parlant, un « congé » sans traitement découlant d'un comportement fautif constitue une suspension. Il s'agit d'une mesure disciplinaire au sens de l'article 9 de la convention collective. Selon l'article 9.01, aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée « sauf pour cause juste et suffisante ». Celle-ci a été amplement établie.

[65] La convention collective ne comporte aucune disposition exigeant de l'employeur qu'il s'en tienne à une application stricte de règles de gradation des sanctions. Tout au plus trouve-t-on à l'article 9.06 une disposition faisant en sorte que tous les avis de mesures disciplinaires soient retirés du dossier de la personne salariée après quinze

mois de calendrier, sauf en cas d'offense similaire reprochée pendant cette même période.

[66] L'employeur a jugé pour sa part que l'inconduite du plaignant méritait trois journées de suspension et non pas une seule, vu qu'il ne semblait pas comprendre la gravité de son inconduite.

[67] Il s'agit d'une sanction qui est certes sévère vu l'ancienneté du plaignant et son dossier disciplinaire vierge. Cependant, elle n'est pas sévère au point d'exiger une intervention du tribunal pour en réduire la durée.

[68] Comme l'a rappelé l'arbitre Francine Lamy dans l'affaire *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC-FTQ) – et – Royal Vézina inc. (St-Hubert)*, sentence arbitrale du 18 avril 2017, 2017 QCTA 304, AZ-51388309 :

[40] La discipline relève des droits discrétionnaires de l'employeur, qu'il doit cependant exercer de manière raisonnable, comme le plaide à bon droit le syndicat. Le rôle du tribunal n'est pas de se substituer à l'employeur et de choisir, à sa place, la mesure qu'il aurait préférablement appliquée, mais de contrôler la légalité de l'exercice, par l'employeur, de ses droits de gérance.

[41] Certes, les pouvoirs d'intervention de l'arbitre sont vastes, mais les tribunaux supérieurs ont souvent réitéré que la clémence et la sévérité appartiennent à l'employeur, pas à l'arbitre. J'adhère à l'école reconnaissant qu'il n'y a pas qu'une mesure appropriée à un ensemble de circonstances, mais un spectre. L'arbitre interviendra si les faits fondant le choix de l'employeur ne sont pas prouvés ou s'il est démontré que la sanction retenue est disproportionnelle ou déraisonnable, considérant l'ensemble des circonstances. Autrement, il devrait respecter la décision de l'employeur.

[69] On l'aura compris, le présent tribunal adhère à la même école que l'arbitre Lamy. Il en va de même de l'arbitre Jacques Doré (Voir : *Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) – et – Teva Canada (Ratiopharm) Inc.*, sentence arbitrale du 20 janvier 2011, 2011 CanLII 1682, au par. 40).

[70] Le tribunal doit par ailleurs statuer sur le bien-fondé de la décision de l'employeur de priver le plaignant du droit de participer aux trois prochaines fêtes de Noël organisées par l'entreprise.

[71] Faut-il considérer cette interdiction comme étant une mesure administrative? Faut-il y voir plutôt une double sanction tel qu'allégué dans le grief, vu que l'inconduite du plaignant lui avait aussi valu une suspension?

[72] Une telle distinction s'impose en effet car il est reconnu, tant par la doctrine que par la jurisprudence arbitrale, qu'un employeur ne peut imposer deux mesures disciplinaires pour une même faute.

[73] Cependant, il lui est loisible de juxtaposer une mesure disciplinaire et une mesure administrative comme l'illustre notamment l'affaire *Gouvernement du Québec – Emploi et Solidarité sociale* – et – *Le Syndicat de la fonction publique du Québec*, sentence arbitrale du 21 janvier 2004, AZ-50224377. L'arbitre Pierre A. Fortin résume comme suit l'objet du litige dont il était saisi (à la page 14 de sa décision) :

Avant d'analyser la proportion de la sanction au regard de la faute, nous devons disposer d'un argument soulevé par le procureur syndical à l'effet qu'il y aurait eu double sanction. À cet égard, la doctrine est assez précise et uniforme à l'effet que l'employeur ne peut imposer une double mesure pour les mêmes motifs et la jurisprudence le confirme. Mais, en l'espèce, s'agit-il d'une double mesure disciplinaire lorsque l'employeur suspend la plaignante pour trois (3) jours et lui retire l'application de l'horaire variable pour deux (2) semaines ? Il faut retenir que les parties ont déjà reconnu que la coupure salariale correspondant aux absences reprochées constituait une mesure administrative.

D'ailleurs, l'employeur soutient que la suspension de l'horaire variable constitue aussi une mesure administrative puisqu'il s'agit d'une simple application prévue à la politique de l'horaire variable. Contrairement, le Syndicat prétend qu'il s'agit d'une double sanction puisque les mêmes motifs y sont invoqués.

[74] On pourrait penser qu'en interdisant au plaignant de participer aux trois prochaines fêtes de Noël, l'employeur souhaitait ainsi s'assurer que le personnel de la salle de réception où il avait l'habitude de tenir cette activité, et au premier titre la serveuse impliquée dans l'incident, n'auraient pas à revoir le plaignant de sitôt. Si tel était le but de la mesure, elle pourrait avoir une connotation administrative.

[75] En pareil cas, l'arbitre ne serait pas pour autant dépourvu de toute compétence pour en apprécier le caractère abusif ou déraisonnable. Sa compétence serait néanmoins plus limitée qu'à l'égard d'une mesure disciplinaire.

[76] Cependant, le témoignage de monsieur Richard nous informe de l'esprit dans lequel la mesure a été imposée au plaignant. Il a qualifié de « *privilège* » le fait qu'un employé puisse participer à la réception de Noël de l'employeur. Le fait d'en priver le plaignant pour ce seul motif et non en vue de protéger N.L. d'une quelconque façon permet de conclure que l'interdiction d'y participer a une connotation disciplinaire bien plus qu'administrative. En effet, elle vise à punir le plaignant en raison de la faute qu'il a commise.

[77] Le syndicat a donc raison de soutenir qu'il y a ici double sanction. Dès lors, le tribunal se doit d'intervenir afin que le comportement fautif ne fasse l'objet que d'une seule sanction.

[78] Il faut rappeler que toute mesure disciplinaire doit viser une finalité dissuasive plutôt que punitive. Elle vise à assurer qu'un comportement inapproprié ne se répète pas.

[79] Or, la sanction monétaire que représente pour le plaignant une suspension de trois jours suffit amplement pour dissuader ce dernier de répéter son geste déplacé,

que ce soit au travail ou à l'occasion d'une activité organisée par l'employeur. D'ailleurs, le plaignant a clairement affirmé dans son témoignage qu'il avait appris la leçon et qu'il ne le referait plus.

[80] Le plaignant n'avait pas à être ostracisé et privé du droit de socialiser avec ses collègues de travail à l'occasion des réceptions de Noël des trois années suivantes. Vu sous l'angle disciplinaire, une telle interdiction est déraisonnable et doit être cassée. Elle doit l'être d'autant plus qu'elle constitue une double sanction.

[81] Soulignons que, même si la mesure avait été qualifiée d'administrative, le tribunal serait intervenu afin d'en restreindre la durée. Une interdiction de trois ans est en effet excessive. Au surplus, comme la preuve a démontré que N.L. ne travaille plus à la salle de réception, elle n'aurait plus sa raison d'être pour justifier que l'interdiction se prolonge pour les deux prochaines fêtes de Noël.

[82] Reste enfin la question du boni dont le salarié se plaint d'être privé en raison de sa suspension.

[83] L'employeur a soutenu que cela est hors de la compétence de l'arbitre de se prononcer sur cette question, puisque le *Programme incitatif au rendement* n'est pas une condition de travail prévue à la convention collective et qu'il s'agit plutôt d'un programme qui relève exclusivement du bon vouloir de l'employeur. Selon l'employeur, l'octroi ou non d'un boni et le montant de celui-ci tout autant que les conditions d'admissibilité à celui-ci ne constituent pas une condition de travail prévue à la convention collective et échappe en conséquence à la compétence de l'arbitre.

[84] Or, comme en a décidé la Cour suprême dans l'arrêt *Bisailon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, 2006 CSC 19, le fait qu'un programme de l'employeur en soit un dont les termes n'ont pas été négociés avec le syndicat n'a pas pour autant pour effet de le soustraire automatiquement à la compétence de l'arbitre.

[85] Comme pour tout autre exercice unilatéral des droits de direction de l'employeur, le programme incitatif de rendement constitue une mesure administrative qui peut faire l'objet d'un grief pourvu qu'il se rattache d'une façon ou d'une autre aux règles édictées par la convention collective.

[86] Cependant, il va sans dire que le pouvoir de contrôle de l'arbitre est plus restreint qu'il ne l'est dans le cas d'une mesure disciplinaire. La compétence de l'arbitre se limite alors à déterminer si l'employeur a exercé ses pouvoirs de direction d'une manière illégale, discriminatoire, abusive ou déraisonnable.

[87] L'employeur s'est appuyé sur l'affaire *Syndicat des employé(e)s et de bureau, section locale 571 – et – Investissement Québec*, sentence arbitrale du 14 juin 2017, 2017 QCTA 692, AZ-51428404 pour soutenir que l'arbitre n'a pas compétence pour se pencher sur la question du boni dont le plaignant allègue avoir été privé en raison de sa suspension.

[88] Dans cette affaire, la convention collective négociée par les parties prévoyait expressément que l'employeur pouvait modifier à sa guise sa politique de rémunération incitative et que cela ne pouvait faire l'objet d'un grief. Dès lors, cet employeur soutenait que l'arbitre n'avait pas compétence pour se prononcer sur sa politique. Pour sa part le syndicat contestait la décision de l'employeur de ne pas octroyer une telle rémunération incitative à des salariés ayant eu certaines cotes de rendement que l'employeur avait choisi d'exclure, ce qu'il ne faisait pas par le passé.

[89] Sans se prononcer expressément sur la question de sa compétence, l'arbitre Jean-Guy Clément n'a manifestement pas décliné compétence puisqu'il a plutôt conclu qu'en modifiant sa politique « *l'Employeur n'a pas agi de manière abusive ou discriminatoire, ni a agi de mauvaise foi.* » Ce faisant, l'arbitre a exercé un contrôle sur l'exercice des droits de gérance de l'employeur.

[90] Dans le cas présent, le tribunal étant d'avis qu'il n'y a pas lieu d'écarter la suspension de trois jours imposée par l'employeur, cette mesure disciplinaire comporte des conséquences de nature administrative, telle celle ayant trait à la perte du boni annuel dont il est fait mention dans le grief.

[91] En soi, qu'un programme de bonis comporte une exclusion en lien avec le dossier disciplinaire d'un employé n'en change pas la qualification juridique. Il s'agit d'une mesure administrative qui découle des conditions d'application décidées par l'employeur pour déterminer qui, parmi ses salariés, aurait droit à un boni annuel et qui n'en mériterait pas.

[92] Or, comme l'a rappelé l'arbitre Fortin dans l'affaire citée plus haut, une mesure administrative peut fort bien coexister avec une mesure disciplinaire. En pareil cas, le syndicat ne peut prétendre à une double sanction.

[93] Il ressort du témoignage de monsieur Richard que le programme de bonis mis en place par l'employeur comporte plusieurs exclusions. L'imposition d'une suspension au cours de l'année en est une. Les absences non motivées ou en trop grand nombre ainsi que les invalidités à court et long terme (y incluant à la suite d'un accident de travail s'il résulte de la faute du salarié) auront également pour conséquence de priver un salarié du boni annuel.

[94] Au moment de son implantation, l'employeur en a fait connaître les divers paramètres au syndicat et à ses membres. Or, ni le programme ni ses conditions d'application n'ont fait l'objet d'un grief. Il n'a pas non plus été intégré à la convention collective qui a été renouvelée depuis qu'il est en place.

[95] Monsieur Richard a également témoigné que par le passé l'employeur a privé de boni des salariés ayant fait l'objet d'une suspension sans que cela ait fait l'objet de griefs. Son témoignage n'a pas été contredit.

[96] Le boni étant en fait une récompense pour avoir été un employé ayant participé au succès économique de l'entreprise par son bon travail, il est loisible à l'employeur

d'établir des critères comme ceux dont a fait état monsieur Richard pour décider à qui il sera octroyé.

[97] L'exclusion du boni liée à un manquement disciplinaire ayant donné lieu à une suspension n'est ni abusive ni discriminatoire ni déraisonnable.

[98] Il n'y a donc pas matière à intervention du tribunal pour s'immiscer dans l'exercice des droits de gérance de l'employeur à l'égard du boni auquel le plaignant aurait peut-être eu droit pour l'année 2019 n'eût été de sa suspension si aucun autre motif d'exclusion ne s'était appliqué à lui en cours d'année.

[99] Qui plus est, le grief du plaignant ne conteste pas les critères d'attribution du boni annuel, mais bien la nature de la mesure imposée par l'employeur (une suspension) qui aura pour conséquence la perte du boni annuel.

[100] Soulignons que la conséquence aurait été la même si l'employeur n'avait imposé qu'une seule journée de suspension, une sanction que le plaignant aurait trouvé acceptable.

[101] Pour tous ces motifs, il y a donc lieu d'accueillir partiellement le grief du plaignant afin d'annuler l'interdiction de participer aux fêtes de Noël organisées par l'employeur dont la mesure disciplinaire est assortie.

[102] Il va sans dire que cela n'aura effet que pour les années 2020 et 2021, vu la date à laquelle le présent arbitrage a eu lieu.

[103] Malgré le fait que la mesure ait été jugée déraisonnable et constituant une double sanction, il n'y a pas lieu d'octroyer de compensation au plaignant pour avoir été privé du privilège de participer à la fête de Noël pour l'année 2019.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE partiellement le grief n° 66812;

MAINTIENT la suspension de trois jours imposée par l'employeur;

ANNULE la décision de l'employeur d'interdire au plaignant de participer aux fêtes de Noël de l'entreprise pour les années 2020 et 2021.

LOUISE VIAU

Arbitre de grief [C.a.q.]

Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat :	Me Valérie Roy Teamsters Québec, Local 1999
Pour l'employeur :	Me Caroline-Ariane Bernier McCarthy Tétrault
Date d'audience :	3 juillet 2020
Réception des autorités du syndicat :	3 juillet 2020
Réception des représentations additionnelles de l'employeur :	6 juillet 2020

LISTE DES AUTORITÉS

I AUTORITÉS DE LA PARTIE PATRONALE

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC-FTQ) – et – Royal Vézina inc. (St-Hubert), sentence arbitrale du 18 avril 2017, Me Francine Lamy, arbitre, 2017 QCTA 304, AZ-51388309

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) – et – Teva Canada (Ratiopharm) Inc., sentence arbitrale du 20 janvier 2011, Jacques Doré, arbitre, 2011CanLII 1682

Le Syndicat des enseignant(e)s de Pearson – et – La Commission scolaire Lester-B.-Pearson, sentence arbitrale du 24 avril 2019, Me Maureen Flynn, arbitre, 2019 QCTA 180, AZ-51593123

Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 c. Imbeau, jugement de l'hon. Carole Hallée, j.c.s., 2006 QCCS 5370

Syndicat des employé(e)s et de bureau, section locale 571 – et – Investissement Québec, sentence arbitrale du 14 juin 2017, Jean-Guy Clément, arbitre, 2017 QCTA 692, AZ-51428404

Le Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN) – et – Ville de Gatineau, sentence arbitrale du 6 octobre 2004, Serge Lalande, arbitre, AZ-50274124

BERNIER, L., BLANCHET, G. SÉGUIN, É., *Les principes entourant l'imposition d'une mesure*, dans *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, Éditions Yvon Blais, EYB2019MDN623 [MAJ : 2019-3]

Association Accréditée du Personnel Non-enseignant de l'Université McGill (MUNACA) – et – Université McGill, sentence arbitrale du 22 décembre 2005, Me Nathalie Faucher, arbitre, 2006 CanLII 49524

Gouvernement du Québec – Emploi et Solidarité sociale – et – Le Syndicat de la fonction publique du Québec, sentence arbitrale du 21 janvier 2004, Pierre A. Fortin, arbitre, AZ-50224377

II AUTORITÉ DE LA PARTIE SYNDICALE

La Brasserie Labatt – et – Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, sentence arbitrale du 14 février 2020, Me Marcel Morin, arbitre, AZ-02141086