

## **EYB 2020-353752 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) - CSN et Société de transport de Montréal (griefs individuels, Steve Joubert et autres)*

(approx. 25 page(s))

27 février 2020

### **Décideur(s)**

Fortier, Diane

### **Type d'action**

OBJECTION à l'admissibilité d'une preuve extrinsèque. ACCUEILLIE.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; MESURE DISCIPLINAIRE; ADMISSIBILITÉ DE LA PREUVE; usage de violence physique ou verbale envers un directeur; agression d'un directeur en jouant de la trompette dans ses oreilles; imposition de suspensions et d'un congédiement; principe de la cohérence dans l'imposition des sanctions; preuve de mesures disciplinaires antérieures imposées pour des faits similaires concernant des événements étrangers au litige;

### **Résumé**

Lors d'une grève illégale tenue en novembre 2018, des incidents impliquant des salariés de l'employeur sont survenus. Un premier salarié a fait usage de violence physique et verbale à l'endroit d'un directeur et il a conservé une attitude belliqueuse jusqu'à la fin de l'événement. L'employeur l'a congédié pour ces fautes. Un autre salarié a fait usage de violence verbale à l'endroit d'un directeur, le menaçant de voies de fait. L'employeur l'a suspendu sans solde pour une période de six mois. Le dernier salarié a joué de la trompette à proximité des oreilles d'un directeur, l'accusant faussement de l'avoir blessé à la bouche alors qu'il jouait de sa trompette. L'employeur lui a imposé une suspension sans solde d'un mois. Les trois salariés déposent des griefs contestant les mesures disciplinaires reçues. Dans le cadre de l'audition de ces griefs, en se fondant sur le principe de la cohérence dans l'imposition des sanctions, le procureur syndical désire déposer en preuve une série de 11 sanctions disciplinaires imposées à des salariés lors d'incidents de violence et de propos agressifs survenus antérieurement lors d'événements étrangers au litige. L'employeur s'oppose à l'admissibilité de cette preuve extrinsèque.

La jurisprudence majoritaire a restreint l'admissibilité en preuve de sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés à la situation de fautes collectives commises lors du même événement et à la situation où il y a absence d'objection par l'autre partie.

Cela s'explique par le fait qu'en vertu des art. 100 et 100.12 C.t., l'arbitre n'a compétence que sur les faits qui concernent l'affaire dont il est saisi.

L'arbitre partage l'opinion majoritaire. Les sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés pour des fautes commises dans d'autres circonstances que celles du litige sont inadmissibles en preuve au soutien d'un argument d'incohérence dans l'imposition des sanctions pour des fautes similaires. Des précédents jurisprudentiels peuvent cependant être produits à titre d'autorité ou d'arguments de droit pour évaluer le caractère raisonnable des sanctions disciplinaires contestées. L'objection patronale est accueillie.

### **Suivi**

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

### **Jurisprudence citée**

1. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS)*, [EYB 2015-263803](#), 2015 CanLII 60288, 2015 QCTA 775, D.T.E. 2015T-784 (T.A.)
2. *Banque Laurentienne du Canada c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434*, [EYB 2006-118855](#), AZ-50416989, D.T.E. 2007T-229 (T.A.)
3. *Canada (Procureur général) c. Thouin*, [2017] 2 R.C.S. 184, 2017 CSC 46, [EYB 2017-284815](#)
4. *Cie H.J. Heinz du Canada Ltée c. Canada (Procureur général)*, [2006] 1 R.C.S. 441, 2006 CSC 13, [EYB 2006-104057](#), J.E. 2006-836
5. *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, [EYB 2008-130674](#), J.E. 2008-547
6. *General Dynamics, produits de défense et systèmes tactiques - Canada/SNC Technologies inc. (usine de St-Augustin) c. Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics, produits de défense et systèmes tactiques-Canada (CSN-usine St-Augustin)*, [EYB 2011-188407](#), 2011 QCCA 574 (C.A.)
7. *Ipex inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 125*, [EYB 2016-274332](#), 2016 QCTA 583, D.T.E. 2016T-907, AZ\_51311245, 2016EXPT-2177 (T.A.)
8. *Recycan inc. et Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P*, T.A., 2 avril 2004, arb. Blais, AZ-50229259
9. *Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent et Fraternité des policiers et policières de Richelieu Saint-Laurent*, [EYB 2016-267166](#), 2016 CanLII 85279, 2016 QCTA 233, D.T.E. 2016T-423 (T.A.)

10. *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, [REJB 1998-04271](#), J.E. 98-201
11. *Supermarché André Grasset Inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, T.U.A.C. local 500*, AZ-01141170 (T.A.)
12. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 50 et Kruger Produits - usine de Gatineau*, [EYB 2013-221258](#), AZ-50937947, D.T.E. 2013T-198, 2013EXPT-565 (T.A.)
13. *Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) (CSN) et Université du Québec à Montréal*, [EYB 2015-261604](#), AZ-51206799, 2015 QCTA 694, D.T.E. 2015T-705 (T.A.)
14. *Syndicat des employées et employés du transport public du Québec métropolitain inc. et Société de transport de la communauté urbaine de Québec, T.A.*, no 1017-6604, 27 avril 2000, arb. Blouin, [2000] R.J.D.T. 1294, AZ-00142100; D.T.E. 2000T-694
15. *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Sorel-Tracy CSN et Sorel-Tracy (Ville de)*, [EYB 2019-311697](#), AZ-51597299, 2019 QCTA 209, 2019 EXPT-1169 (T.A.)
16. *Syndicat des métallos, section locale 9190 et Compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay*, [EYB 2014-242185](#), AZ-51066587, D.T.E. 2014T-337, 2014EXPT-894 (T.A.)
17. *Syndicat des Métallos, section locale 9190 c. Côté, ès qualités*, [EYB 2014-244118](#), AZ-51122684, 2014EXP-3701, 2014EXPT-2141, 2014 QCCS 5271, J.E. 2014-2077 (C.S.)
18. *Syndicat des salarié(es) de General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques - Canada (CSN - Usine St-Augustin) c. Imbeau*, [EYB 2011-185028](#), 2011 QCCS 89, J.E. 2011-404 (C.S.)
19. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de A. Lassonde (CSN) et A. Lassonde Inc.*, [EYB 2017-285533](#), AZ-51426134, 2017QCTA 667, 2017EXPT-1841 (T.A.)
20. *Syndicat des travailleuses (eurs) des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval (CSN) et CPE Casse-Noisette*, [EYB 2012-208447](#), 2012 CanLII 578, D.T.E. 2012T-90 (T.A.)
21. *Talon Sebeq inc. et Teamsters Québec, section locale 931*, [EYB 2018-295544](#), AZ-51476869, 2018 QCTA 91, 2018EXPT-662 (T.A.)
22. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) et Groupe BMTC Inc. - Brault et Martineau, établissement de Jean-Talon (conseillers aux ventes)*, T.A., arb. Marcheterre, 2018 QCTA 862
23. *Will-Kare Paving & Contracting Ltd. c. Canada*, [2000] 1 R.C.S. 915, 2000 CSC 36, [REJB 2000-19333](#), J.E. 2000-1455

#### **Législation citée**

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [100](#), [100.12f](#))
2. *Loi d'interprétation*, RLRQ, c. I-16

**Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) - CSN et Société de transport de Montréal (griefs individuels, Steve Joubert et autres)**

**2020 QCTA 118**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : le 27 février 2020

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Diane Fortier**

---

**Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) - CSN**  
ci-après « l'Employeur »

et

**Société de transport de Montréal**  
ci-après « l'Employeur »

Plaignants : Steve Joubert, Simon-Olivier Nolet, Alexandre Martin  
Griefs : RDM-2019-005 (suspension sans solde), RDM-2019-006 (congédiement) et RDM-2019-042 (suspension sans solde)  
Convention collective Entre : La Société de transport de Montréal et Le Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien)  
8 janvier 2012 – 6 janvier 2018  
Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Edward Kravitz  
Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Michel Desrosiers

---

## SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

(Code du travail)

---

[1] La présente affaire concerne des mesures disciplinaires imposées aux plaignants pour avoir adopté un comportement violent ou tenu des propos agressifs lors d'une grève illégale tenue le 15 novembre 2018.

[2] Plus précisément, monsieur Simon-Olivier Nolet a été congédié le 7 décembre 2018 pour avoir fait usage de violence physique et verbale envers un directeur, et conservé une attitude belliqueuse jusqu'à la fin des événements (S-3). Monsieur Steve Joubert s'est vu imposer, la même date, une suspension sans traitement de six mois pour avoir fait usage de violence verbale envers un directeur, en l'injuriant et le menaçant de voies de fait (S-5). Monsieur Alexandre Martin a pour sa part écopé, le 18 janvier 2019, d'une suspension sans traitement d'un mois pour avoir agressé un directeur en jouant de la trompette à proximité de ses oreilles, ainsi que pour avoir faussement accusé ce même directeur de l'avoir blessé à la bouche alors qu'il jouait de la trompette (S-7).

[3] Ces trois mesures disciplinaires ont été contestées par griefs (S-2, S-4 et S-6) dont l'instruction a débuté le 30 avril 2019.

### **MISE EN CONTEXTE**

[4] Le 5 décembre 2019, lors de la sixième journée d'instruction, le procureur syndical a voulu produire en preuve un avis de convocation adressé au plaignant Alexandre Martin en date du 2 octobre 2018, concernant son implication dans un événement survenu le 25 septembre précédant alors que des raccords en laiton ont été lancés en direction du bureau des contremaîtres (S-26).

[5] Il a également tenté de déposer une série de 11 sanctions disciplinaires imposées à différents salariés pour des incidents de violence et propos agressifs qui seraient survenus entre le 24 novembre 2010 et le 11 octobre 2018 (S-28, en liasse). Certaines de ces mesures ont été contestées par grief, d'autres non.

[6] Ce faisant, la partie syndicale voulait démontrer que les sanctions imposées à messieurs Joubert et Nolet, dans le présent dossier, étaient trop sévères et ne respectaient pas le principe de la cohérence dans l'imposition de sanctions pour des fautes similaires.

[7] La partie patronale s'est objectée à cette preuve, invoquant qu'il ne s'agit pas des « *circonstances de l'affaire* » dont est saisie l'arbitre en vertu des articles 100 et

100.12 f) du *Code du travail*. Par conséquent, ces faits sont non pertinents et inadmissibles en preuve.

[8] Il m'est demandé de disposer de ce moyen de façon préliminaire, afin de permettre à l'Employeur de prendre une décision relativement à l'opportunité de présenter une contre-preuve visant à expliquer les circonstances entourant cet avis de convocation et ces mesures disciplinaires.

## LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

[9] *Code du travail*, R.L.R.Q., c. C-27 :

« **100.** Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

[...]

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

[...]

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; »

## LES ARGUMENTATIONS

### L'Employeur

[10] À l'audience, l'Employeur plaide que depuis la sentence arbitrale rendue en 2013 par l'arbitre Diane Veilleux dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 50 et Kruger Produits – usine de Gatineau*, le courant jurisprudentiel majoritaire, se fondant sur l'article 100.12 f) du *Code du travail*,

restreint l'admissibilité en preuve de sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés que le plaignant à deux situations : (1) l'absence d'objection de la part de l'Employeur; et (2) lorsque les mesures ont été imposées à d'autres salariés pour des fautes commises au cours du même événement que celui pour lequel le plaignant a été sanctionné.

[11] Si l'arbitre ne se trouve pas dans l'une ou l'autre de ces situations, il doit rejeter la preuve au motif de la non-pertinence des circonstances extrinsèques aux faits de l'affaire. Au soutien de sa position, la partie patronale a produit les autorités suivantes :

- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 50 et Kruger Produits – usine de Gatineau*, SOQUIJ AZ-50937947; 2013EXPT-565; D.T.E. 2013T-198 (Diane Veilleux, arbitre);
- *Syndicat des employées et employés du transport public du Québec métropolitain inc. et Québec (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, SOQUIJ AZ-00142100; D.T.E. 2000T-694; [2000] R.J.D.T. 1294 (Rodrigue Blouin, arbitre);
- *Syndicat des métallos, section locale 9190 et Compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay*, 2014 QCTA 309; SOQUIJ AZ-51066587; 2014EXPT-894; D.T.E. 2014T-337 (Gabriel-M. Côté, arbitre);
- *Syndicat des métallos, section locale 9190 c. Côté*, 2014 QCCS 5271; SOQUIJ AZ-51122684; 2014EXP-3701; 2014EXPT-2141; J.E. 2014-2077; D.T.E. 2014T-826 (Manon Lavoie, j.c.s.);
- *Ipex inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 125*, 2016 QCTA 583; SOQUIJ AZ-51311245; 2016EXPT-2177; D.T.E. 2016T-907 (François Blais, arbitre);
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de A. Lassonde (CSN) et A. Lassonde inc.*, 2017 QCTA 667; SOQUIJ AZ-51426134; 2017EXPT-1841 (Nancy Ménard-Cheng, arbitre);
- *Talon Sebec inc. et Teamsters Québec, section locale 931*, 2018 QCTA 91; SOQUIJ AZ-51476869; 2018EXPT-662 (François Blais, arbitre);
- *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Sorel-Tracy CSN et Ville de Sorel-Tracy*, 2019 QCTA 209; SOQUIJ AZ-51597299; 2019EXPT-1169 (Amal Garzouzi, arbitre);
- *Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) (CSN) et Université du Québec à Montréal*, 2015 QCTA 694; SOQUIJ AZ-51206799; 2015EXPT-1792; D.T.E. 2015T-705 (Suzanne Moro, arbitre).

## **Le Syndicat**

[12] Le Syndicat plaide à l'audience que la cohérence dans l'imposition des mesures disciplinaires est une question d'équité et que contrairement à l'approche adoptée par l'arbitre Veilleux et certains autres, l'interprétation qu'il faut donner à l'article 100.12 f) du *Code du travail* doit être large et libérale, conformément à la méthode moderne d'interprétation préconisée par la Cour suprême du Canada.



[13] Dans cette perspective, affirme le Syndicat, la preuve qu'il désire produire en l'espèce (S-26 et S-28 en liasse) doit être déclarée admissible, indépendamment du fait que les sanctions imposées aux autres salariés l'aient été ou non pour des gestes commis lors du même événement que celui pour lequel les plaignants ont été sanctionnés. En effet, la politique appliquée par l'Employeur en matière disciplinaire fait partie des « *circonstances de l'affaire* » dont l'arbitre doit tenir compte pour déterminer si les sanctions imposées à un plaignant sont justes et raisonnables.

[14] Au soutien de sa position, la partie syndicale a produit l'affaire *Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent et Fraternité des Policiers et Policières de Richelieu Saint-Laurent*, 2016 CanLII 85279 (QC SAT) (André Bergeron, arbitre).

[15] Dans ses représentations écrites, le Syndicat ajoute que bien qu'il ne s'agisse, pour aucun des cas qu'il désire produire en preuve, de fautes identiques à celles reprochées dans le présent dossier à messieurs Nolet et Joubert, il demeure que ces comportements sont suffisamment similaires pour pouvoir en tenir compte dans l'appréciation du respect, par l'Employeur, du principe de la cohérence dans l'imposition des sanctions. Il s'agit donc d'une preuve pertinente au litige.

[16] Selon le Syndicat, le fait que certaines de ces mesures n'aient pas été contestées par grief est sans importance, puisqu'elles représentent la vision de l'Employeur en matière disciplinaire, une sorte de politique non écrite sur le sujet, qui est admissible en preuve au même titre que ses politiques écrites (E-2 et E-12).

[17] Il précise qu'il n'est pas ici question pour l'arbitre de se prononcer sur la validité de mesures dont elle n'est pas saisie, mais simplement de constater la similitude des fautes reprochées et la disproportion entre les sanctions imposées, sous réserve de la contre-preuve patronale à être présentée, le cas échéant, afin de justifier ces différences.

[18] D'après le Syndicat, en accordant à l'arbitre de grief le pouvoir de modifier une sanction imposée par un employeur en y substituant celle qu'il estime « *juste et raisonnable* », le législateur lui confère une grande latitude et discrétion; c'est en fonction de ce contexte que l'expression « *compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* » doit être interprétée.

[19] Or, lorsqu'il est question de substituer la mesure imposée par une sanction moindre, une des « *circonstances de l'affaire* » est justement la façon dont l'Employeur applique la discipline pour des fautes semblables. Nul ne saurait en effet prétendre qu'en adoptant l'article 100.12 f) du *Code du travail*, le législateur voulait limiter les pouvoirs de l'arbitre ou le forcer à ignorer des preuves pertinentes.

[20] Le Syndicat ajoute que l'interprétation restrictive de l'article 100.12 f) du *Code du travail* entraîne la conséquence absurde que les sanctions disciplinaires

imposées à deux salariés ayant commis la même faute à une journée d'intervalle seraient inadmissibles en preuve pour les fins de l'évaluation de la justesse de leurs sanctions disciplinaires respectives, alors qu'elles le seraient si les mêmes comportements avaient été tenus au cours du même événement.

[21] Cette situation est d'autant plus absurde que le Tribunal, empêché de prendre connaissance d'une preuve d'application de la discipline chez l'Employeur partie à l'instance, est cependant autorisé à prendre connaissance de celle appliquée par d'autres employeurs lorsqu'il consulte des sentences arbitrales à titre d'autorités.

[22] Selon la partie syndicale, l'interprétation restrictive de l'article 100.12 f) du *Code du travail* rend pratiquement impossible la preuve d'une incohérence ou d'une iniquité dans l'imposition des sanctions – outre le cas de la faute collective – alors que depuis des décennies la doctrine impose à l'Employeur un devoir de cohérence dans l'imposition des mesures disciplinaires.

[23] Enfin, plaide le Syndicat, permettre au Tribunal d'accepter en preuve des sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés à des occasions différentes uniquement lorsque l'Employeur ne s'y objecte pas constitue un non-sens juridique, la compétence de l'arbitre d'accepter une preuve lui étant conférée par la loi.

[24] Au soutien de ses représentations écrites, le Syndicat a produit les autorités suivantes :

- *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27;
- *Cie H.J. Heinz du Canada c. Canada (P.G.)*, [2006] 1 R.C.S. 441;
- *Canada (P.G.) c. Thouin*, [2017] 2 R.C.S. 184;
- *Syndicat des travailleuses (eurs) des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval (CSN) et CPE Casse-Noisette*, 2012 CanLII 578 (QC SAT) (Francine Lamy, arbitre);
- *Banque Laurentienne du Canada et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434*, SOQUIJ AZ-50416989 (Claude Fabien, arbitre);
- *Supermarché André Grasset Inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, T.U.A.C. local 500*, SOQUIJ AZ-01141170 (Michel Bolduc, arbitre);
- *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) et Groupe BMTC Inc. – Brault et Martineau, établissement de Jean-Talon (conseillers aux ventes)*, 2018 QCTA 862 (Richard Marcheterre, arbitre);
- *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (C.H.U.S.)*, 2015 CanLII 60288 (QC SAT) (André G. Lavoie, arbitre);
- *Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine Labelle c. Abramowitz*, 2005 CanLII 18679 (QC CS) (Pierre Isabelle, j.c.s.);
- *Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics Produits de défense et systèmes tactiques – Canada (CSN – usine St-Augustin) c. Imbeau*, 2011 QCCS 89 (Gratien Duchesne, j.c.s.);
- *General Dynamics, Produits de défense et systèmes tactiques – Canada/SNC Technologies inc. (usine de St-Augustin) c. Syndicat des salariés de General Dynamics*,

## **La réponse de l'Employeur**

[25] En réponse aux représentations écrites du Syndicat, l'Employeur fait remarquer que la partie syndicale semble confondre les précédents jurisprudentiels admissibles à titre d'autorités avec la preuve d'avis disciplinaires antérieurs.

[26] Il souligne qu'un précédent jurisprudentiel constitue un argument de droit qu'une partie peut faire valoir à l'appui de ses arguments et qui peut guider l'arbitre dans l'évaluation de la proportionnalité d'une sanction disciplinaire. Ces précédents ne peuvent être invoqués que sous la forme de sentences arbitrales de grief ou d'un règlement à l'amiable dont les termes sont consignés dans une sentence arbitrale en vertu de laquelle un arbitre de grief en donne acte.

[27] Quant aux avis disciplinaires antérieurs, ils constituent plutôt un élément de preuve extrinsèque qui ne peut être considéré comme faisant partie des « *circonstances de l'affaire* » que si les parties y consentent. Pour cette raison, le fait que les avis disciplinaires antérieurs aient fait l'objet ou non d'une sentence arbitrale est d'une importance capitale.

[28] Le procureur patronal ajoute que l'imposition de mesures disciplinaires étant une affaire individuelle qui dépend d'une multitude de facteurs circonstanciés, il est erroné de prétendre que des avis disciplinaires antérieurs constituent la politique non écrite de l'Employeur en matière disciplinaire.

[29] Au regard de la méthode d'interprétation moderne invoquée par le Syndicat, l'Employeur plaide que si elle devait s'appliquer, l'article 100.12 f) du *Code du travail* devrait alors être interprété conformément à l'objectif général de la procédure d'arbitrage de grief, qui est de permettre la résolution rapide et efficace des litiges. En adoptant cette disposition, fait-il valoir, le législateur voulait limiter la preuve à l'essentiel.

[30] De plus, la Cour suprême du Canada enseigne qu'en présence d'un texte clair, les mots utilisés sont le meilleur indicateur de l'intention du législateur. Or, l'article 100.12 f) ne comporte aucune ambiguïté lorsqu'il renvoie aux « *circonstances de l'affaire* ». Il limite les circonstances pertinentes à celles du litige. Autrement, le législateur aurait pu en élargir la portée en n'utilisant que les termes « *compte tenu de toutes les circonstances* ».

[31] Par conséquent, l'expression non ambiguë « *compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* » devrait être interprétée à la lumière de la jurisprudence arbitrale majoritaire plutôt qu'en fonction de principes supplétifs d'interprétation.

[32] En ce qui a trait à l'argument soulevé par le Syndicat selon lequel en adoptant l'approche de l'arbitre Veilleux, il serait à toutes fins pratiques impossible de faire la preuve d'une incohérence dans l'imposition des sanctions, l'Employeur répond qu'il sera toujours possible de le faire dans un contexte où plusieurs salariés sont impliqués dans les mêmes faits ou encore, en déposant des autorités jurisprudentielles impliquant le même employeur, s'il en est.

[33] Enfin, la partie patronale estime que même si le principe de la cohérence dans l'imposition des sanctions se retrouve depuis de nombreuses années dans certains ouvrages de doctrine, il importe de donner préséance aux pouvoirs conférés à l'arbitre de griefs par sa loi constitutive, et plus particulièrement par les articles 100 et 100.12 f) du *Code du travail*.

[34] De façon subsidiaire, l'Employeur plaide que son objection à l'admissibilité en preuve des avis disciplinaires dont il est question (S-28 en liasse) devrait être accueillie au motif que ces avis ne sont pas une source fiable permettant d'appliquer le principe de la cohérence dans l'imposition des sanctions, tel que mentionné par l'arbitre Marcheterre dans l'affaire *Groupe BMTC Inc.*, précitée.

[35] Commentant ensuite la jurisprudence produite par la partie syndicale au soutien de ses arguments, l'Employeur produit pour sa part les autorités supplémentaires suivantes :

- *Will-Kare Paving & Contracting c. Canada*, [2000] 1 R.C.S. 915;
- *Loi d'interprétation*, R.L.R.Q., c. I-16;
- *Recycan Inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce FAT-COI-FTQ TUAC Canada, S.L. 1991-P*, SOQUIJ AZ-50229259 (François Blais, arbitre);
- *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190.

### **La réplique du Syndicat**

[36] Dans sa réplique écrite, le Syndicat avance que pour pouvoir se prononcer sur l'argument patronal relatif à la fiabilité des avis disciplinaires, le Tribunal doit les analyser et entendre les représentations des parties sur la question. Pour ce faire, il doit d'abord les admettre en preuve.

[37] Il ajoute que cet argument de l'Employeur, tiré de la sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Groupe BMTC Inc.* précitée, a l'effet de dénaturer les propos de

l'arbitre Marcheterre, qui avait accueilli l'objection patronale dans cette affaire pour plusieurs motifs, dont le fait qu'un seul avis disciplinaire ne peut établir une pratique autorisant l'application du principe de la cohérence disciplinaire.

[38] Le Syndicat souligne de nouveau que l'argument patronal rend pratiquement impossible la preuve d'une incohérence dans l'imposition des sanctions.

## MOTIFS ET DÉCISION

[39] La présente sentence interlocutoire vise à déterminer si l'avis de convocation (S-26) et les avis disciplinaires (S-28 en liasse) que le Syndicat désire produire en preuve, qui concernent des salariés et des faits étrangers au litige, sont admissibles au soutien d'un argument d'incohérence au regard des sanctions disciplinaires imposées en l'espèce aux plaignants Steve Joubert et Simon-Olivier Nolet.

[40] L'Employeur soutient que depuis la décision rendue par l'arbitre Diane Veilleux dans l'affaire *Kruger*, précitée, la jurisprudence est très majoritairement à l'effet que telle preuve est inadmissible, sauf en l'absence d'objection de la part de l'Employeur.

[41] Dans cette affaire qui date de 2013, l'arbitre Diane Veilleux, après avoir passé en revue la jurisprudence antérieure sur le sujet, restreignait effectivement à deux situations l'admissibilité en preuve de sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés que le plaignant : celle de la faute collective et celle de l'absence d'objection. Elle s'exprimait comme suit dans le long extrait suivant :

« [20] Les auteurs précités associent au concept de « *discrimination injuste* » le manque de cohérence dans les sanctions disciplinaires. Ils écrivent à ce sujet :

Généralement, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit maintenir une certaine cohérence dans les sanctions. Ainsi, lorsque deux salariés commettent une faute identique, *ceteris paribus*, on peut s'attendre à ce que les sanctions soient sensiblement les mêmes. (p. 205)

[21] Dans l'ouvrage précité, les auteurs expriment l'opinion que la discrimination injuste peut être invoquée « *lorsqu'un salarié est congédié alors que d'autres dans le passé (ou à cette occasion) n'ont été que suspendus* ». Ils mentionnent à cet effet que « *(l)'employeur doit appliquer dans le temps sensiblement les mêmes sanctions disciplinaires pour des manquements similaires* ».

[22] Au soutien du principe de la cohérence dans les sanctions disciplinaires, les auteurs précités illustrent son application à l'aide de cas jurisprudentiels où un employeur impose des sanctions disciplinaires

différentes à des salariés ayant commis une faute collective et à l'aide d'un cas où un salarié a été puni plus sévèrement que son supérieur hiérarchique alors qu'ils ont commis à la même occasion, la même faute.

[...]

[50] Selon l'article 100 C.t., l'arbitre a compétence pour décider de tout grief. Lorsqu'un arbitre est saisi d'un grief contestant une mesure disciplinaire imposée à un salarié, il est appelé à décider du caractère juste et raisonnable de cette mesure en tenant compte de toutes les circonstances d'une affaire conformément au paragraphe 100.12 f) C.t.

[51] Il est à noter que le paragraphe 100.12 f) C.t. a préséance, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions d'une convention collective. Le caractère d'ordre public du paragraphe 100.12 f) C.t. est visé par le dernier alinéa de l'article 100 C.t. :

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

[52] L'article 100 et l'article 100.12 font partie de la section III du *Code du travail*. Le paragraphe 100.12 f) C.t. se lit comme suit :

100.12 Pouvoirs de l'arbitre – Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :

[...]

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.

[53] En règle générale, l'arbitre doit juger du caractère juste et raisonnable d'une mesure disciplinaire en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi. Le législateur a prévu une seule dérogation à cette règle. Il s'agit du cas où une convention collective prévoit une mesure disciplinaire précise pour une faute précise. Dans ce cas, l'arbitre vérifie si la faute reprochée est prouvée. Une fois cette preuve établie, il doit appliquer pour cette faute la mesure disciplinaire prévue à la convention collective.

[54] Dans le cadre de la compétence dévolue à l'arbitre en vertu de l'article 100 C.t. et des pouvoirs qui lui sont conférés en matière disciplinaire selon le paragraphe 100.12 f) C.t., le moyen de défense fondé sur le principe de

la cohérence dans les sanctions est recevable en preuve lorsque l'arbitre est saisi d'une affaire portant sur un incident auquel le plaignant est impliqué, ainsi que d'autres collègues de travail. Les circonstances de l'affaire dont il est saisi concernent le plaignant, mais aussi les autres salariés qui sont parties prenantes à cet incident.

[55] Comme le mentionne l'arbitre Blouin aux pages 5 et 6 de la sentence arbitrale qu'il a rendue dans l'affaire précitée *Société de transport de la Communauté urbaine de Québec*, « les faits constitutifs de cette situation d'ensemble sont des faits litigieux et pertinents pour les fins de décider du grief du plaignant ».

[56] Le moyen de défense fondé sur le principe de la cohérence dans les sanctions est aussi recevable en preuve lorsqu'un employeur ne s'y objecte pas. Dans ce cas de figure, un syndicat, sans objection de la part d'un employeur, met en preuve des mesures disciplinaires non contestées et imposées à d'autres salariés à la suite de circonstances qui ne concernent pas le plaignant. Le Syndicat prétend que ces circonstances sont similaires à celles qui concernent le plaignant. Le litige entre les parties se trouve alors élargi aux circonstances visant d'autres affaires non litigieuses, et la question est de savoir si ces circonstances extrinsèques sont similaires aux circonstances du litige dont l'arbitre est saisi.

[...]

[59] À mon avis, le moyen de défense fondé sur la cohérence dans les sanctions, appelé aussi « discrimination injuste », est recevable en preuve dans les deux cas de figure exposés précédemment. Il ne l'est pas cependant lorsqu'un employeur s'objecte à la recevabilité de ce moyen de défense au motif qu'il est fondé sur des circonstances extrinsèques à l'affaire dont l'arbitre est saisi.

[60] Avec respect, l'arbitre n'a pas juridiction pour recueillir une preuve qui porte sur des circonstances extrinsèques aux circonstances pertinentes à l'affaire dont il est saisi. En l'absence de l'accord des parties à un grief, l'arbitre a juridiction seulement sur les faits qui concernent l'affaire dont il est saisi. De plus, il doit juger du caractère juste et raisonnable d'une mesure disciplinaire visée par le grief dont il est saisi en respectant la règle de la proportionnalité de la sanction et la règle de la progression des sanctions.

[61] Dans l'affaire précitée *General Dynamics, Produits de défense et systèmes tactiques – Canada/SNC Technologies inc.*, la Cour supérieure, sous la plume du juge Duchesne, émet l'opinion suivante :

[18] La jurisprudence est unanime sur l'obligation pour un arbitre de doser une sentence sur celles imposées par un employeur à d'autres salariés pour la même époque et pour des cas semblables.

[62] Avec égards, je ne partage pas l'opinion précitée. Rappelons d'abord que la règle de la proportionnalité de la sanction et la règle de la progression des sanctions sont celles qui s'imposent à l'arbitre lorsqu'il décide du caractère juste et raisonnable d'une mesure disciplinaire. Or, ni l'une, ni l'autre de ces règles n'imposent à l'arbitre de « *doser une sentence sur celles imposées par un employeur à d'autres salariés pour la même époque et pour des cas semblables* ». Si c'était le cas, un employeur pourrait mettre en preuve qu'il congédie les salariés qui commettent un vol, et appuyer le bien-fondé d'un congédiement contesté pour vol sur la cohérence dont il a fait preuve dans l'imposition des sanctions disciplinaires pour vol. Comme je l'ai expliqué précédemment, la règle de la proportionnalité de la sanction impose un juste équilibre entre la sévérité de la sanction imposée et la gravité du manquement commis conformément aux pouvoirs qui sont conférés à l'arbitre au paragraphe 100.12 f) C.t.

[63] De plus, l'examen des sentences arbitrales précitées permet de constater qu'il n'y a pas unanimité au niveau de la jurisprudence quant à la recevabilité du moyen de défense fondé sur la cohérence dans les sanctions, particulièrement lorsque ce moyen de défense nécessite la preuve de circonstances extrinsèques aux circonstances de l'affaire dont un arbitre est saisi.

[64] L'examen des sentences arbitrales précitées permet aussi de constater que la question de la recevabilité de ce moyen de défense a été rarement soulevée devant les tribunaux.

[65] Je note que dans l'affaire *Transport Jean Gauthier inc. c. Tribunal du travail* (11 avril 2005, C.A.), sur laquelle le juge Duchesne de la Cour supérieure s'appuie pour affirmer « *l'obligation pour un arbitre de doser une sentence sur celles imposées par un employeur à d'autres salariés...* » concerne le Tribunal du travail et qu'il n'est pas question, dans cette affaire, du principe de la cohérence dans les sanctions.

[66] Le jugement de la Cour supérieure dans l'affaire *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 c. Paul Imbeau* (C.S., 22 mai 1996 – AZ-96021476), sur lequel s'appuie aussi le juge Duchesne ne traite pas du principe de la cohérence dans les sanctions. Dans cette affaire, les propos du juge Crépeau tels que rapportés par le juge Duchesne à la référence n° 4 de son jugement sont à cet effet :

[...] la décision de l'arbitre devient déraisonnable lorsqu'il omet d'apprécier la gravité des agissements de l'employé en regard des précédents jurisprudentiels et de la doctrine de la progression des sanctions.

[67] Le juge Crépeau dans l'extrait précité rappelle que l'arbitre doit tenir compte des « *précédents jurisprudentiels* » lorsqu'il évalue la gravité des



agissements d'un salarié. « *Les précédents jurisprudentiels* » font partie des arguments de droit qu'un employeur et un syndicat peuvent faire valoir à l'appui de leurs prétentions respectives. Les autorités jurisprudentielles se distinguent des faits. Ce sont des éléments de droit que l'arbitre doit effectivement considérer dans le cadre de la qualification juridique de la gravité d'un manquement commis par un salarié. Cependant, il faut prendre garde de confondre les précédents jurisprudentiels avec une preuve de faits extrinsèques servant à démontrer qu'un employeur a imposé une sanction plus sévère au salarié visé par un grief qu'à d'autres salariés dans d'autres circonstances de même nature.

[68] Dans l'affaire *General Dynamics*, la requête en autorisation d'appel a été rejetée par la Cour d'appel notamment pour les motifs qui suivent :

[3] Contrairement à ce que plaide la requérante, l'arbitre n'a pas considéré la preuve visé (sic) par l'objection patronale que pour accueillir l'objection et a écarté cette preuve dans le processus intellectuel menant à sa décision.

[4] Cette preuve était cruciale au regard de la question en litige notamment dans le contexte de la doctrine de la progression des sanctions et, en l'écartant, l'arbitre a manqué aux règles de justice naturelle ce qui justifiait l'intervention de la Cour supérieure.

[69] Cela dit avec respect, la preuve de faits similaires survenus dans des circonstances autres que celles qui visent le grief dont un arbitre est saisi n'est pas pertinente à la règle de la progression des sanctions. Cette preuve relève du principe de la cohérence dans les sanctions.

[70] En somme, le moyen de défense fondé sur la cohérence dans les sanctions est recevable en preuve dans la mesure où les faits ayant donné lieu aux sanctions d'autres salariés font partie des faits en litige qu'un arbitre est appelé à décider. Dans ce cas, l'arbitre pourra tenir compte de toutes circonstances de l'affaire dont il doit décider conformément au paragraphe 100.12 f) C.t.

[71] Ce moyen de défense est également recevable en preuve lorsqu'un employeur ne s'oppose pas à la recevabilité en preuve de mesures disciplinaires extrinsèques à l'affaire en litige. Ainsi admis en preuve, les mesures disciplinaires qu'un employeur a imposées à d'autres salariés pourront servir de « mesure étalon » pour juger du bien-fondé d'une mesure disciplinaire imposée à un plaignant, et cela à la condition que ces mesures aient été imposées dans des circonstances similaires aux circonstances pertinentes au grief dont un arbitre est saisi. Le moyen de défense fondé sur la cohérence dans les sanctions pourra alors faire obstacle à la règle de la proportionnalité de la sanction et à la règle de la progression dans les sanctions qui doivent, de façon générale, gouverner l'arbitre dans l'appréciation du caractère juste et raisonnable d'une mesure

disciplinaire conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus selon le paragraphe 100.12 f) C.t.

[72] Comme je viens de l'expliquer, s'il repose sur des faits extrinsèques aux faits d'une affaire, le moyen de défense fondé sur le principe de la cohérence dans les sanctions est irrecevable en preuve, à moins qu'un employeur consente à faire porter le litige sur ce moyen de défense en ne s'objectant pas à sa recevabilité en preuve. » (soulignement ajouté)

[42] Pour en arriver à cette conclusion, l'arbitre Veilleux avait notamment retenu la position de l'arbitre Rodrigue Blouin, qui était d'avis que l'expression « *toutes les circonstances de l'affaire* » est circonscrite au seul événement dans lequel le plaignant est impliqué. L'arbitre Blouin mentionnait ce qui suit à ce sujet, dans l'affaire *Québec (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, précitée, aux pages 5 et 6 de sa sentence :

« En matière disciplinaire, l'arbitre de grief doit rendre une « *décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* ». Ainsi, lorsqu'il est question de l'hypothèse où un plaignant est impliqué avec d'autres salariés dans un même événement, tant sous forme d'une faute collective que de fautes individuelles commises à divers moments de cet événement, l'arbitre saisi du grief du plaignant ne peut feindre d'ignorer le comportement retenu par l'employeur pour maintenir généralement ou distinctement la discipline dans l'entreprise. Les faits constitutifs de cette situation d'ensemble sont des faits litigieux et pertinents pour les fins de décider du grief du plaignant. Ils sont des faits pertinents car ils permettent à l'arbitre de grief de mieux comprendre « *toutes les circonstances de l'affaire* » et de qualifier plus rigoureusement le geste fautif du plaignant, le degré de gravité de ce geste, dans le respect de la logique même de l'évaluation comparative retenue par l'employeur. L'arbitre peut de plus mieux évaluer, à la lumière de la cohérence dans la gestion disciplinaire dans une même période de temps et pour un semblable objet, la proportionnalité entre la faute commise par le plaignant et la sanction qui lui est imposée. En somme ces faits permettent à l'arbitre d'exercer pleinement sa juridiction en vérifiant les prétentions du plaignant à l'effet qu'il est victime d'une « *discrimination dans la sanction* »; l'arbitre peut ainsi s'assurer que le plaignant n'est pas le pion qui doit être sacrifié pour servir d'exemple.

En définitive, en cette hypothèse, une preuve de sanction dite discriminatoire est recevable de façon à permettre à l'arbitre de grief de décider si, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, l'employeur a imposé une mesure juste et raisonnable, ce qui peut comprendre la « *parité dans les sanctions* » mais non nécessairement.

Ainsi circonscrite, la preuve d'incohérence dans la gestion disciplinaire est recevable. [...]

Cette solution n'est cependant pas nécessairement exportable lorsqu'il s'agit de l'hypothèse d'événements distincts survenus à différentes périodes temporelles et qui sont déjà sanctionnés. Il faut alors appliquer le principe de l'antériorité des jugements. » (soulignement ajouté)

[43] Parallèlement à cette interprétation qualifiée de restrictive par la partie syndicale dans le présent dossier, un courant jurisprudentiel différent, fondé sur le principe de l'admissibilité de toute preuve pertinente au litige, s'est développé. L'arbitre François Blais en fait état en 2016 dans l'affaire *Ipex inc.*, précitée, pour finalement retenir celui initié par les arbitres Blouin et Veilleux :

« [27] En marge de ce courant jurisprudentiel en vertu duquel l'arbitre doit, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 100.12 f) du *Code du travail*, s'en tenir aux « *circonstances de l'affaire* » pour décider d'un grief, un autre courant s'est développé, tel que soumis par le procureur du syndicat à partir des affaires *Bandag Canada Ltée, Larocque, Molson O'Keefe, Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (C.H.U.S.), Autobus Lasalle, Centre hospitalier et centre de réadaptation Antoine Labelle, CPE Casse-Noisette et General Dynamics*, précitées, en vertu desquels l'arbitre doit, dans la détermination de l'admissibilité des éléments de preuve, s'en remettre au concept de la pertinence et au principe d'équité.

[28] Le concept de la pertinence d'une preuve est ainsi défini par les auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin, dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, précité :

« **VII.24** – La preuve ne devrait porter que sur les faits pertinents à la question soulevée par le grief, c'est-à-dire les faits qui existent au moment où la contestation est liée et qui sont rattachés de quelque manière à l'affaire dont est saisi l'arbitre. [...]

**VII.25** – La pertinence des faits peut généralement se dégager à ces trois conditions (VII.68). Il doit d'abord s'agir de faits litigieux, c'est-à-dire d'événements directs, immédiats ou reliés dans un continuum aux faits litigieux. Ce sont généralement des événements qui, s'ils étaient ignorés, ne pourraient permettre de comprendre correctement le sens et la portée réels de faits principaux ou plus percutants. En second lieu, pour constituer des faits propres ou rattachés au litige, ces événements doivent se situer en contexte contemporain, c'est-à-dire qu'ils doivent intervenir dans une période raisonnable de temps du fait d'où provient le grief et aussi, ne pas faire l'objet d'une épuration ou d'une exclusion de preuve en vertu de la

convention collective. [...] Enfin, ces faits contemporains doivent permettre de comprendre la contestation telle que liée et au moment où elle le fut.

**VII.26** – En principe, seuls les faits antérieurs sont admissibles en preuve. Il ne suffit cependant pas que de tels faits se situent en contexte du litige, mais ils doivent aussi apporter un éclairage facilitant la compréhension de la situation litigieuse. Les faits anecdotiques doivent être exclus comme tous ceux qui ne font qu'obscurcir la question sous considération ou distraire l'arbitre. [...] »

[29] La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Larocque*, précité, était d'ailleurs d'avis que dans l'exercice de sa compétence, l'arbitre de grief a le pouvoir de délimiter le litige et d'admettre la preuve qu'il juge pertinente. Le juge en chef Lamer, pour la majorité, s'exprimait comme suit sur cette question, à la page 487 de l'arrêt :

« [...] Je crois aussi, même si à mon avis il ne m'est pas nécessaire de décider de cette question dans le cadre du présent litige, que la compétence exclusive de l'arbitre de griefs sur la délimitation du litige a nécessairement pour corollaire sa compétence exclusive pour ensuite diriger en conséquence le débat, et qu'il peut, entre autres choses, choisir de n'admettre que la preuve qu'il estime pertinente à l'égard du litige tel qu'il a choisi de le délimiter. »

[30] À partir du concept de la pertinence, l'arbitre Claude H. Foisy a décidé, dans l'affaire *Molson O'Keefe*, précitée, que la preuve qui permet à un arbitre de conclure que la sanction imposée par l'employeur est trop sévère, est une preuve pertinente. Il s'est exprimé ainsi sur la question, aux pages 10 et 11 de sa sentence arbitrale :

« En matière de congédiement sont pertinents les témoignages et les documents tendant à démontrer les agissements du plaignant, les faits qui ont mené à son congédiement de même que l'enquête et le processus décisionnel de l'Employeur. En somme, tous les éléments qui peuvent permettre à l'Employeur d'établir les faits sur lesquels sa décision a été prise et qui lui permettent d'argumenter la justesse de sa décision. En défense est pertinente la preuve qui tend à démontrer que le plaignant n'est pas fautif. Est également pertinente la preuve qui tend à qui pourrait amener l'arbitre à décider que même si l'Employeur avait raison de punir l'employé, la sanction est trop sévère ou devrait être modifiée eu égard aux circonstances. À ce chapitre, les arbitres ont considéré de nombreux facteurs dont, entre autres, le caractère discriminatoire ou arbitraire de la décision de l'Employeur, l'ancienneté de l'employé, les circonstances particulières entourant le geste reproché. Lorsque l'arbitre a à

décider de la pertinence de la preuve, et de son admissibilité en cours d'enquête, il doit, à mon avis, avoir une approche libérale à moins d'être certain que l'argument que veut faire valoir ultimement le Syndicat et en fonction duquel il veut faire admettre de la preuve n'emportera pas sa décision. Cette détermination est difficile à faire alors que toute la preuve n'est pas administrée et que l'argument n'a pas été développé. Il faut être très prudent pour rejeter au motif de la pertinence une preuve qui pourrait fonder un argument visant à mettre en doute ou à amenuiser le caractère juste et raisonnable de la décision de l'Employeur. Au stade de l'admissibilité de la preuve, l'arbitre n'a pas à décider du mérite de l'argument mais doit se demander si l'argument que l'une des parties veut faire valoir à la fin peut être raisonnablement considéré. Dans l'espèce, le Syndicat veut argumenter qu'il n'est pas juste, dans le contexte où 90 pour cent et plus des employés ne respectent pas une politique de l'Employeur pour des motifs historiques reliés à la pratique de l'industrie, que seuls les huit plaignants dont les causes sont portées à l'arbitrage soient congédiés. Le Syndicat veut argumenter que dans ce contexte le comportement de l'Employeur est arbitraire et équivaut à punir au hasard des employés pour une faute collective. Cet argument ne m'apparaît pas être farfelu et ne m'amène pas à décider instantanément (sic) qu'il devrait être rejeté du revers de la main. [...]

Encore une fois, au stade de l'admissibilité de la preuve, je n'ai pas à décider du mérite des arguments que je serai en meilleure position d'apprécier à la fin des présentations mais uniquement me demander si la preuve que l'on veut présenter peut se rattacher à un moyen de défense qui n'est pas, à sa face même, farfelu ou irraisonnable en tenant compte de la nature du grief. [...] » [soulignement de l'arbitre Foisy]

[31] Je retiens que dans cette affaire, la preuve que voulait faire admettre le syndicat portait sur des mesures disciplinaires imposées à d'autres salariés dans le cadre d'une faute collective à laquelle aurait participé le plaignant, ce qui est totalement différent de l'affaire actuellement sous étude, où le plaignant, monsieur Louardianne, est le seul salarié impliqué dans l'événement reproché.

[32] Toujours selon le courant jurisprudentiel soumis par le procureur du syndicat, l'appréciation, par l'arbitre, de la justesse de la mesure disciplinaire doit faire intervenir des notions d'équité, dont les règles de la progression des sanctions et de l'absence de discrimination dans les sanctions. L'arbitre Me Francine Lamy résumait bien cette approche dans l'affaire *CPE Casse-Noisette*, précitée :

« [156] Je me penche maintenant sur le fond de la question. Le premier volet de l'analyse porte sur les principes d'équité entourant l'imposition de la mesure, dont deux sont pertinentes à notre affaire : la progression des sanctions et la discrimination dans la détermination de l'importance de la mesure.

[...]

[160] [...] [L]'employeur a l'obligation d'agir avec équité en matière disciplinaire et il ne peut être injustement discriminatoire en imposant une mesure. Ainsi, le même comportement doit être sanctionné de la même façon. Sur cette base, mon collègue Denis Provençal a décidé dans *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) et Écolait Ltée (Louis Paquette)*, (T.A., 2006-02-21), SOQUIJ AZ-50360684, D.T.E. 2006T-325, [2006] R.J.D.T. 835, qu'une suspension de cinq journées, imposée pour des faits qui n'ont valu aucune autre sanction à un autre salarié, est injuste (voir les par. [21] à [23] de sa décision).

[161] La différence dans le traitement doit donc être justifiée. Elle peut l'être par la nature de la faute commise, le dossier disciplinaire ou l'existence de facteurs aggravants. »

[33] L'honorable Gratien Duchesne, j.c.s., avait pavé la voie d'une telle approche en 2011, dans l'affaire *General Dynamics*, précitée, lorsqu'il mentionnait ce qui suit :

« [18] La jurisprudence est unanime sur l'obligation pour un arbitre de doser une sentence sur celles imposées par un employeur à d'autres salariés pour la même époque et pour des cas semblables.

[19] Tant devant le défendeur que devant la Cour, le demandeur a échafaudé sa défense sur cette preuve de sentences arbitrales antipodiques. C'était une simple question de justice naturelle et d'équité procédurale que de permettre cette preuve pertinente sans laquelle le demandeur se voyait privé de tout moyen raisonnable de contester une mesure disciplinaire inhabituelle chez la mise en cause elle-même par une démonstration de mesures disciplinaires déjà servies par la mise en cause, dans des cas similaires.

[20] Il n'était donc pas suffisant que la mise en cause plaide la rupture du lien de confiance entre elle et Marc Tremblay; il lui fallait démontrer par une preuve objective pourquoi une sanction moindre n'était pas envisageable compte tenu de la gravité relative de la faute.

[...]

[22] S'il est vrai qu'un employeur peut imposer une mesure disciplinaire différente d'un salarié à un autre si les faits sont distincts, a contrario, la mesure ne doit pas être à ce point disproportionnée d'un cas semblable à l'autre, car autrement elle paraître inéquitable et la décision de l'arbitre de la maintenir sera déraisonnable. »

[34] Cette décision du juge Duchesne a été confirmée par l'honorable Lorne Giroux, j.c.a., qui a rejeté l'autorisation de pourvoi à la Cour d'appel en ces termes :

« [2] Le juge de la Cour supérieure était bien fondé à annuler la sentence arbitrale pour le motif que l'arbitre a contrevenu aux règles de l'équité procédurale et commis ainsi une erreur révisable. L'arbitre a refusé d'admettre une preuve documentaire portant sur des cas d'absences injustifiées au travail, dont un accompagné de mensonges, qui se sont traduits pour d'autres salariés de la requérante par des sanctions beaucoup moins sévères que le congédiement subi par le salarié.

[3] Contrairement à ce que plaide la requérante, l'arbitre n'a considéré la preuve visée par l'objection patronale que pour accueillir l'objection et a écarté cette preuve dans le processus intellectuel menant à sa décision.

[4] Cette preuve était cruciale au regard de la question en litige notamment dans le contexte de la doctrine de la progression des sanctions et, en l'écartant, l'arbitre a manqué aux règles de justice naturelle ce qui justifiait l'intervention de la Cour supérieure. »

[35] L'arbitre André G Lavoie a adopté la même approche, fondée sur l'équité, pour disposer du grief dont il était saisi dans l'affaire *Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (C.H.U.S.)*, précitée :

« [251] La partie syndicale dépose, au soutien de ses prétentions, plusieurs mesures disciplinaires concernant des bris de confidentialité.

[252] La procureure patronale s'est objectée au dépôt des mesures, soulevant une question de pertinence.

[253] J'ai accepté le dépôt des mesures et rejeté l'objection de l'employeur, me ralliant à ce que je considère le courant

majoritaire de la jurisprudence en matière d'obligation d'équité de l'employeur.

[254] Je reprendrai ici à mon compte les commentaires des auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin :

Au-delà de la discrimination interdite par les chartes et qui se rapporte à des motifs de discrimination clairement énoncés, l'employeur est soumis en vertu de l'obligation d'équité, à ne pas être injustement discriminatoire dans l'imposition de mesures disciplinaires. Le même comportement doit être sanctionné de la même façon, dans le but de maintenir une certaine cohérence dans l'exercice du pouvoir disciplinaire. [soulignement de l'arbitre Lavoie]

[...]

Lorsqu'il n'existe aucun facteur de distinction justificatif, les tribunaux d'arbitrage n'admettent pas que l'employeur fasse de la discrimination dans l'imposition d'une mesure disciplinaire. Par conséquent, ils interviennent afin de modifier la sanction imposée lorsque le salarié a été le seul à faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou lorsqu'il a reçu une mesure disciplinaire plus sévère que d'autres salariés ayant commis le même geste ou des gestes semblables.

[255] L'auteur Michel Roy écrivait sur cette question :

« La discrimination dont il est le plus souvent question dans les relations de travail en rapport avec la notion de discipline est bien entendu la discrimination au niveau d'un traitement disciplinaire qui dérogerait à un traitement habituel d'ensemble, compte tenu de la similarité des circonstances. Le principe de base est donc à l'effet que les cas semblables doivent recevoir des solutions égales, ceci devant s'appliquer indifféremment dans les situations qui s'échelonnent dans le temps et celles qui se déroulent simultanément. C'est ainsi que les distinctions qui sont établies entre les circonstances doivent correspondre à de véritables distinctions et les cas qui reposent sur les mêmes bases matérielles doivent recevoir un traitement égal : « *The suggested basis for discriminating between the two groups was not, in our view, a proper one, and*



*what where, in their material aspects, like cases, were not treated alike. »*

[256] Ceci étant, il importe de souligner que la similitude des fautes est d'abord et avant tout le critère principal.

[257] Il est clair dans mon esprit qu'il ne peut être question de discrimination de la part de l'employeur lorsque la faute commise par le salarié se distingue de celles commises par d'autres salariés. En pareil cas, l'employeur est justifié d'appliquer une sanction différente. »

[36] Concernant cette approche, je souscris entièrement aux propos suivants émis par l'arbitre Me Diane Veilleux, dans l'affaire *Kruger*, précitée [...] [par. 61 à 72 de la décision *Kruger*].

[37] Tel que l'a souligné l'arbitre Me Gabriel-M. Côté dans l'affaire *Syndicat des métallos, section locale 9190*, précitée, l'approche préconisée par Me Veilleux est celle qui doit être suivie, dans la mesure où elle repose sur les pouvoirs conférés à l'arbitre par sa loi constitutive :

« [35] Dans sa sentence arbitrale du 13 février 2013, la plus récente sur la question, la plus fouillée parce qu'elle fait une revue exhaustive et une analyse minutieuse des autorités pertinentes sur cette question, l'arbitre, Me Diane Veilleux, s'appuyant sur le texte des articles 100 et 100.12 f) C.t. en vient à la conclusion, comme le démontrent les paragraphes 54, 56, 59, 60, 70, 71 de cette décision ci-dessus cités, que le moyen de défense fondé sur le principe de la cohérence dans les sanctions n'est recevable en preuve que dans deux (2) cas de figure seulement. Il est recevable en preuve premièrement, tous les décideurs et les auteurs s'accordent d'ailleurs à le dire, lorsque l'arbitre est saisi d'une affaire portant sur un incident auquel le plaignant est impliqué, ainsi que d'autres collègues de travail. En telle occurrence, « *les circonstances de l'affaire, écrit Me Veilleux, dont est saisi le tribunal concernent le plaignant, mais aussi les autres salariés qui sont parties prenantes à cet incident* ».

[36] Le moyen de défense fondé sur le principe de la cohérence dans les sanctions est recevable en preuve, deuxièmement, de poursuivre Me Veilleux, lorsqu'un employeur ne s'y objecte pas, ou ajoute le présent tribunal, lorsque le syndicat ne s'y objecte pas car il arrive que ce soit l'employeur qui prenne l'initiative de faire la preuve que son système de sanctions est cohérent et exempt de discrimination.

[...]

[40] Cette décision de Me Veilleux est bien fondée sur le plan juridique, car elle a le grand mérite de revenir aux notions de base : la source première du droit c'est la loi (ou les conventions qui une fois conclues sont la loi des parties prenantes), pas la jurisprudence, la doctrine et autres sources supplétives.

[41] En matière disciplinaire, c'est bien connu, la tâche du tribunal, c'est classique, consiste d'abord à répondre à une première question. L'employeur s'est-il acquitté de son obligation de faire la preuve de la totalité ou partie des faits qu'il allègue (100.11 C.t.), une preuve rendant l'existence de ces faits plus probable que leur inexistence? (2804 C.c.Q.)

[42] Si la réponse à cette question est positive, le tribunal doit décider si les faits dont il s'agit – les faits prouvés – sont fautifs et méritent une sanction disciplinaire quelle qu'elle soit et dans l'affirmative décider si la sanction retenue lui paraît « *juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* » (article 100.12 f) C.t., soulignage en sus). « *Compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* », les atténuantes comme les aggravantes, mais pas les circonstances de n'importe quelle affaire.

[43] C'est cet article 100.12 f) C.t. qui en effet en matière disciplinaire, fonde la compétence de l'arbitre et la délimite. Selon les termes de cet article donc, l'arbitre n'a pas le pouvoir de se saisir d'une affaire étrangère au litige qui lui est soumis et qu'il a la mission de décider. » [soulignement de l'arbitre Blais]

[38] L'honorable Manon Lavoie, j.c.s., en révision judiciaire de cette sentence arbitrale de Me Côté, confirmait cette opinion dans l'affaire *Syndicat des métallos, section locale 9190*, précitée (C.S.) :

[57] La Cour d'appel confirme que la preuve de la clémence d'un employeur à l'égard de l'un de ses employés n'est pas un fait pertinent dans l'évaluation d'une mesure disciplinaire d'un autre employé. Pour qu'une preuve d'une mesure disciplinaire imposée à un autre salarié soit pertinente, il faut être en présence d'un réel cas de discrimination. Or, il apparaît clairement de l'avis de la Cour d'appel que pour pouvoir parler de discrimination, il faut que les mesures disciplinaires mettent en cause les mêmes circonstances.

[...]

[60] De l'avis du Tribunal, la preuve relative à un événement n'impliquant pas le plaignant n'est pas recevable en preuve

pour déterminer la raisonnable d'une mesure disciplinaire.  
[soulignement de l'arbitre Blais]

[...]

[62] En effet, la décision arbitrale phare établissant l'inadmissibilité de la preuve relative à des mesures disciplinaires étrangères au litige est l'affaire *Syndicat des employées et employés du transport public du Québec métropolitain Inc. c. Québec (Société de transport de la Communauté urbaine de)*. L'arbitre circonscrit la signification à donner aux termes « compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire », tel qu'énoncé au paragraphe 100.12 f) du *C.t.* Il limite les faits pertinents à ceux impliquant d'autres salariés dans le cadre d'un même événement. [soulignement de la juge Lavoie]

[39] Par conséquent, la question de la pertinence et de la recevabilité, ou de l'admissibilité de la preuve ce qui revient au même, relative à une autre affaire, lorsqu'elle est soumise à l'arbitre, relève de l'interprétation de sa loi constitutive, et plus particulièrement des articles 100 et 100.12 f) du *Code du travail*. La recevabilité ou l'admissibilité d'une telle preuve pour disposer d'un grief dont l'arbitre est saisi dépendra des circonstances de l'affaire. Pour être recevables ou admissibles, « *il faut que les mesures disciplinaires mettent en cause les mêmes circonstances* » que celles en litige (*Syndicat des métallos, section locale 9190*, précitée (C.S.), au paragraphe 38)

[40] Ainsi, même analysée sous l'angle de la pertinence, la question de l'admissibilité ou la recevabilité en preuve de sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés, pour des fautes commises dans des circonstances distinctes de celles sous étude, doit recevoir une réponse négative, pour la simple raison que le tribunal n'est pas saisi de ces événements antérieurs, distincts et étrangers au litige. Ils ne font donc pas partie des « *circonstances de l'affaire* » que l'arbitre a à trancher.

[41] En conclusion, après analyse des deux courants jurisprudentiels soumis par les procureurs des parties, il me semble que l'opinion qui repose spécifiquement sur les pouvoirs conférés à l'arbitre par sa loi constitutive, soit les articles 100 et 100.12 f) du *Code du travail*, doit avoir préséance sur « *une théorie de construction doctrinale élaborée à partir de certaines espèces jurisprudentielles* » (*Syndicat des employées et employés du transport public du Québec métropolitain Inc.*, précitée, à la page 4). L'opinion des arbitres Rodrigue Blouin et Diane Veilleux, sur cet aspect, doit donc prévaloir. »

[44] En 2018 dans l'affaire *Talon Sebeq inc.*, précitée, l'arbitre Blais réitérait que même considérées sous l'angle de la pertinence, les sanctions disciplinaires imposées dans d'autres circonstances que celles sous étude sont inadmissibles en preuve :

« [21] En l'espèce, le procureur du syndicat veut introduire en preuve les avis disciplinaires décernés à messieurs Alain Hotte du 24 juillet 2014 et celui de monsieur Steve Durocher du 31 octobre 2013. Or, il est indéniable que les mesures disciplinaires de messieurs Hotte du 24 juillet 2014 et Durocher du 31 octobre 2013, ne font pas partie des circonstances de l'affaire du plaignant en date du 10 décembre 2016, bien qu'à première vue, elles soient similaires aux événements impliquant le plaignant.

[22] D'ailleurs, même en soutenant que le comportement de l'employeur dans d'autres situations similaires est fondamental afin d'évaluer la justesse du congédiement et que le comportement passé d'un employeur est pertinent pour déterminer la sévérité d'une sanction, auxquels s'ajoutent la position constante de l'employeur sur un geste fautif, comme étant pertinente pour évaluer la gravité objective de ce même geste posé, la preuve ne sera pertinente que si les mesures disciplinaires mettent en cause les mêmes circonstances et que l'employeur ne s'oppose pas à cette preuve. N'oublions pas que dans l'affaire *Purolator* précitée « la preuve du syndicat n'a pas fait l'objet d'une objection patronale ».

[23] Or, le lien entre le plaignant et les salariés dont le procureur syndical veut faire la preuve, réside dans le fait d'avoir dormi au travail. On peut facilement concevoir que le fait de dormir au travail peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Mais le fait de dormir au travail n'entraîne pas nécessairement la même mesure pour tous les salariés, cela dépend notamment de toutes les circonstances de l'affaire de chaque cas. » (soulignement ajouté)

[45] En 2019, l'arbitre Amal Garzouzi confirmait, dans l'affaire *Ville de Sorel-Tracy*, précitée, que ce courant jurisprudentiel est toujours fortement majoritaire (par. 40 de sa décision).

[46] Je partage entièrement l'opinion des arbitres Blouin, Veilleux et Blais en la matière et rien dans le présent dossier ne me permet de m'en écarter.

[47] Force m'est donc de conclure que des sanctions disciplinaires imposées à d'autres salariés que le ou les plaignants, pour des fautes commises dans des circonstances autres que celles sous étude, sont inadmissibles en preuve au soutien d'un argument d'incohérence dans l'imposition des sanctions pour des fautes similaires, sous réserve du consentement de l'Employeur.

[48] Des précédents jurisprudentiels peuvent néanmoins être produits à titre d'autorités ou d'arguments de droit pour les fins de l'étude du caractère juste et raisonnable de la ou des sanctions disciplinaires contestées.

[49] Bien que cette conclusion suffirait en principe à disposer de la question dont je suis saisie en l'espèce, j'aimerais ajouter que l'application de la méthode moderne

d'interprétation préconisée par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Rizzo Shoes*, *Heinz du Canada*, *Thouin*, *Dunsmuir* et *Will-Kare Paving*, précitées, m'amène au même résultat.

[50] Ainsi, dans ces arrêts, la Cour suprême préconise une interprétation législative qui consiste à « lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » (*Rizzo Shoes*, par. 21). Or, dans l'affaire *Côté*, précitée, la juge Manon Lavoie mentionne que « [l]es réticences de l'Arbitre de permettre un litige dans le litige et ainsi empêcher une longue preuve inutile, sont conformes à l'objectif général de la procédure de griefs qui vise à permettre aux parties de régler rapidement et efficacement leurs litiges » (affaire *Côté*, par. 77).

[51] Considérant qu'en l'espèce, l'Employeur s'oppose à l'introduction en preuve de l'avis de convocation (S-26) et des mesures disciplinaires (S-28 en liasse) imposées à différents salariés pour des fautes commises lors d'événements totalement étrangers à ceux qui nous concernent, je dois faire droit à son moyen.

## **LE DISPOSITIF**

Pour ces motifs, le Tribunal :

<b>ACCUEILLE</b>	l'objection de l'Employeur
<b>DÉCLARE</b>	inadmissibles en preuve l'avis de convocation daté du 2 octobre 2018 adressé à monsieur Alexandre Martin (S-26), ainsi que les 11 avis disciplinaires imposés à d'autres salariés que les plaignants (S-28 en liasse).

Longueuil, le 27 février 2020

(S) Diane Fortier

---

M<sup>e</sup> Diane Fortier, arbitre de grief

Copie conforme

Diane Fortier