



SYMPOSIUM GRH
ULaval 2017

CAS DE SENTENCE ARBITRALE

SYMPOSIUM GRH - UNIVERSITÉ LAVAL | 2017

RÉDACTEUR

Gilles Grenier
Avocat

DESCRIPTION DU CAS

I- LE GRIEF

Le 27 janvier 2017, le Syndicat dépose le grief suivant :

« **Nature du grief** : Congédiement de Monsieur Michel Tremblay survenu le 11 janvier 2017 sans cause juste et suffisante.

Règlement requis : Que le congédiement soit annulé, que le plaignant soit réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges incluant une complète compensation avec les intérêts prévus au Code du travail et la remise de l'ancienneté. »

II- ADMISSIONS

Les parties reconnaissent que le grief a été déposé dans le délai requis et que le tribunal en est valablement saisi. Elles demandent à l'arbitre de réserver sa compétence quant au quantum.

III- LA PREUVE DE L'EMPLOYEUR

A- Madame Yvette Ladouceur

- Elle est adjointe au directeur général depuis sept (7) ans;
- Monsieur Tremblay s'est présenté au travail le 9 janvier 2017 comme prévu de 11 h à 14 h. Le mardi, il n'était pas cédulé. Le mercredi, 11 janvier 2017, il devait entrer à 10 h a.m. mais il s'est présenté vers 11 h 30. Comme son bureau est près du poinçon, elle a immédiatement averti Monsieur Tremblay qu'il était en retard et qu'elle avait dû le remplacer. Celui-ci lui a alors répondu : « Si c'est comme ça, tu m'enverras mon 6% par la poste. Merci, bonjour ».
- Elle n'a pas revu M. Tremblay par la suite et celui-ci n'a aucunement communiqué avec elle. Le directeur général, Monsieur Grégoire Bouchard, a entendu leur conversation puisque sa porte était entrouverte.
- Il arrivait que M. Tremblay soit en retard. Il avait déjà eu plusieurs avertissements verbaux, lui reprochant ses retards et il avait même reçu un avertissement écrit il y a quelques mois. Comme le retard du 11 janvier 2017 était très important, elle a dû le

remplacer par un autre plongeur qui faisait alors des travaux de peinture à l'auberge. Monsieur Tremblay est le seul des **quatre** plongeurs à être disponible de jour sur semaine puisque les autres sont des étudiants qui ne sont disponibles que le soir et la fin de semaine.

- Monsieur Tremblay est classé comme plongeur, mais il est rémunéré à un taux plus élevé comme préposé à l'entretien. À ce titre, elle convient qu'il aidait à l'occasion M. Luc Leblanc mais elle ajoute que cela ne se faisait pas de façon régulière et que c'était d'abord comme plongeur qu'il était affecté.
- Monsieur Tremblay devait également être disponible le 12 janvier 2017 comme l'indique la cédule de travail. Elle l'a effectivement appelé à cette dernière date, car elle « ne voulait pas que ça reste comme ça ». Elle voulait qu'il travaille et non qu'il s'en aille. Il était alors 8 h le matin et elle n'a reçu aucune réponse à son coup de téléphone. « Ça lui a fait de la peine » que M. Tremblay démissionne. Elle a eu l'impression qu'il l'avait laissée tomber. Si elle ne l'a pas rappelé la journée du 11 janvier 2017, c'est que M. Tremblay est parti très fâché. Elle reconnaît que M. Tremblay n'a pas eu d'autre mesure disciplinaire que des avertissements verbaux et une réprimande écrite qu'il avait reçue il y a quelques mois.
- Elle dépose en preuve les horaires de la semaine du 9 janvier 2017 qui indiquent que M. Tremblay devait effectivement travailler à compter de 10 h le mardi et le mercredi.

B- Monsieur Grégoire Bouchard

- Il est le président et le directeur général de l'entreprise;
- Le 11 janvier 2017, il était à son bureau et la porte était ouverte. Son bureau fait face au poinçon. Vers 11 h 30, il a entendu Mme Ladouceur, sur un « ton un peu exaspéré », car elle était inquiète, reprocher à M. Tremblay son retard. Celui-ci lui a alors répondu : « Si c'est comme ça, je ne travaille plus ici. Merci, bonjour. Envoyez-moi mon 6%. » Il n'a pas eu de nouvelles de M. Tremblay.
- C'est son contrôleur qui a signé le relevé d'emploi de M. Tremblay et s'est occupé à lui faire parvenir les vacances qui lui étaient dues.
- Monsieur Tremblay était effectivement engagé à titre de plongeur mais il lui arrivait aussi de faire d'autres travaux, dont à titre d'exemple au printemps 2016, alors qu'il y a eu des rénovations à l'auberge. Il a donné un coup de main à M. Luc Leblanc.

- Monsieur Tremblay était régulièrement en retard et, durant la période des Fêtes qui venait de se terminer, il avait affirmé qu'il ne travaillerait pas durant cette période. À son insu, il s'est d'ailleurs organisé pour ne pas travailler le 25 décembre. Il a subséquemment informé Mme Ladouceur qu'une telle façon de procéder qui favorisait ainsi un employé n'était pas acceptable vis-à-vis les autres employés et que cela risquait de provoquer des griefs. Madame Ladouceur lui a alors répondu qu'elle ignorait comment M. Tremblay s'y était pris pour ne pas avoir à travailler lors du congé des Fêtes 2016.
- Monsieur Tremblay a mis du correcteur liquide sur son horaire pour enlever les heures où il devait travailler les 31 décembre 2016 et 1er et 2 janvier 2017. Dans les faits, M. Tremblay a travaillé 8 $\frac{3}{4}$ heures dans la dernière semaine de décembre 2016 et il n'a pas travaillé durant la première semaine de janvier 2017. Compte tenu de l'absence de M. Tremblay, c'est lui-même qui a dû agir comme plongeur le 25 décembre au soir.
- Il considère M. Tremblay comme un « bon gars » mais affirme qu'on ne peut gérer une entreprise quand quelqu'un est toujours « en dehors de la coche et que c'est toujours le même ».

IV- LA PREUVE DU SYNDICAT

A- Madame Réjeanne Bernier

- Elle est au service de l'Employeur depuis environ quatre (4) ans à titre de serveuse à la salle à manger. À l'époque pertinente, elle exerçait aussi les fonctions de déléguée syndicale.
- Le 11 janvier 2017, il y a eu plusieurs déjeuners et, devant l'absence de M. Tremblay, elle s'est adressée à Mme Ladouceur pour que quelqu'un soit affecté à la plonge. Mme Ladouceur lui a dit que M. Tremblay avait démissionné de son poste et qu'on ferait entrer quelqu'un d'urgence pour le remplacer. Le soir même du 11 janvier 2017, elle a appelé M. Tremblay pour s'enquérir de ce qui s'était passé compte tenu qu'elle trouvait qu'il était un bon travailleur et qu'il semblait aimer son travail. Celui-ci lui a dit qu'il avait été congédié. Elle l'a alors informé qu'un congédiement était « matière à grief ». Il lui a répondu qu'il ne voulait pas créer de troubles, qu'il attendait d'abord sa cessation d'emploi et qu'il verrait ensuite comment ça allait se passer. Il voulait avoir un écrit pour agir. M. Tremblay l'a appelée le 26 janvier 2017 pour lui dire qu'il n'avait rien reçu de l'Employeur et qu'il était alors d'accord pour faire un grief, grief qui a été déposé le lendemain.

- Comme elle avait deux (2) versions, soit celle de Mme Ladouceur qui avait dit que M. Tremblay avait démissionné et qu'il avait « demandé son 6% » et celle de M. Tremblay lui-même, elle a donc entrepris sa propre enquête. C'est dans ce contexte qu'elle a découvert, dans le Journal de Québec du 12 janvier 2017, une annonce qui demandait un « Plongeur(euse) demandé(e) temps plein – (418) 956-7325 ». Elle a trouvé ça curieux compte tenu qu'elle ne croyait pas qu'il y avait effectivement un besoin pour l'entreprise d'embaucher un deuxième plongeur à temps plein. À compter du 15 janvier 2017, c'est M. Guillaume Latendresse qui a été engagé comme plongeur et celui-ci a dit qu'il était engagé à temps complet. Elle a alors déduit qu'il remplaçait M. Tremblay.
- Le témoin dépose un document intitulé « Rapport d'enquête sur griefs » qu'elle a rédigé le 26 janvier 2017 et qui corrobore le témoignage qu'elle vient de rendre.
- Avant le 11 janvier 2017, elle avait eu des discussions en tant que déléguée syndicale avec M. Tremblay. Celui-ci se questionnait sur les tâches qu'il accomplissait et trouvait qu'il en faisait beaucoup plus que ses fonctions de plongeur. Les notes personnelles du témoin indiquent que de telles rencontres ont eu lieu les 28 novembre, 5 et 6 décembre 2016. Il était stressé par cette situation. Elle précise qu'en novembre, l'ambiance était tendue chez l'employeur et que M. Tremblay était effectivement stressé.
- Lorsqu'elle a parlé à M. Tremblay, le 26 janvier 2017 au soir, celui-ci lui a dit que M. Bouchard l'avait appelé et qu'il lui avait affirmé qu'il « ne reviendrait plus travailler ici ».

B- Monsieur Michel Tremblay

- Il a été au service de l'Employeur du 7 février 2014 au 11 janvier 2017 à titre de plongeur.
- À part ses fonctions de plongeur, il effectuait beaucoup d'autres tâches dans la cuisine notamment du nettoyage, de la réception de marchandises ainsi que de la rotation de marchandises. Il aidait également au transport des caisses d'eau et de papier, de l'entrepôt à l'Auberge. Quant à ses fonctions à l'entretien, à la demande de M. Bouchard ou du préposé à l'entretien, M. Leblanc, il a aidé souvent ce dernier dans les travaux de menuiserie ou lors de la rénovation de chambres au printemps 2016; il avait fallu rénover trois (3) chambres et en changer les toilettes et bains. Il a également soufflé de la laine minérale.

- Avant novembre et décembre 2016, il n'a eu aucun problème, au contraire, avec l'Employeur. C'est à partir de ce moment que le comportement de celui-ci a changé. Il relate deux (2) incidents mettant en cause Mme Ladouceur et M. Bouchard qui pourraient expliquer, selon lui, ce changement.
- C'est le chef cuisinier à qui il en avait fait la demande qui lui a autorisé un congé pour la période de Noël compte tenu, a-t-il fait valoir à celui-ci, que les étudiants étaient disponibles pour le remplacer.
- Il admet que c'est lui qui a mis du correcteur liquide sur son horaire et qu'il en a informé le cuisinier en lui disant qu'il s'agissait là d'une erreur compte tenu qu'il avait convenu de son horaire avec lui. Celui-ci lui a alors répondu qu'il ne se mêlait plus de cela et de s'arranger avec M. Bouchard ou Mme Latendresse. Subséquemment, le cuisinier l'a appelé pour lui dire de prendre la balance de la semaine à ses frais, ce qu'il a effectivement fait.
- Quant à la journée même du mercredi, 11 janvier 2017, il était convaincu qu'il devait commencer à 11 h 30. Il avait effectivement vu, le lundi matin précédent, que son horaire commençait à 10 h le mardi mais il n'était disponible qu'à compter du jeudi. Il avait décliné la demande d'aide que lui avait faite M. Leblanc pour le mercredi, compte tenu qu'il ne devait pas travailler cette journée-là. Cependant, lorsqu'il est parti vers 14 h le lundi après-midi, il a constaté, lorsqu'il a été poinçonné, que son horaire avait été changé et qu'il devait travailler les mardi et mercredi. M. Leblanc, passant par là à ce moment, l'a donc informé qu'il pouvait effectivement lui donner un coup de main le mercredi.
- Monsieur Tremblay affirme qu'il lui était arrivé souvent dans le passé d'être cédulé pour entrer au travail à 11 h 30.
- Le 11 janvier 2017, il est parti de chez lui vers 11 h. le trajet pour se rendre chez son Employeur était d'environ 15 à 20 minutes. Il n'a pas reçu d'appel avant de partir et son épouse était à la maison et elle n'en a pas reçu non plus. Lorsqu'il eut franchi l'entrée principale, M. Groleau, qu'il connaissait très peu puisqu'il travaillait au centre de santé, s'est approché de lui pour lui dire « Michel, tu retournes chez vous, on t'a remplacé ce matin ». Il s'est alors dirigé vers le poinçon où il a pu constater qu'il devait effectivement entrer à 10h. Mme Ladouceur, sur un ton très agressif, lui a alors dit : « tu devais rentrer à 10 h. Tu n'es pas rentré, on t'a remplacé ». Il lui a répondu : « Envoyez-moi ça par la malle » et il s'en est allé. Compte tenu qu'il n'avait jamais eu de suspension auparavant, il s'attendait à recevoir une suspension d'une journée ou, à la limite, d'une semaine sans

salaire. Il est parti prendre un café dans un restaurant à proximité et c'est alors qu'il a constaté dans le Journal de Québec du mardi qui traînait sur la table et également celui de la journée même du mercredi dans ses annonces que l'Employeur cherchait un plongeur à temps plein.

- Il n'a rien reçu de l'Employeur avant le dépôt de son grief le 27 janvier 2007. C'est subséquemment qu'il a reçu son avis de cessation d'emploi, l'estampille postale du 31 janvier 2017 en faisant foi. Il affirme que c'est le seul document qu'il a reçu de l'Employeur après le dépôt de son grief. Quelques jours plus tard, il s'est présenté à l'assurance-emploi pour recevoir des prestations de cet organisme. Ce qu'il a alors relaté à la préposée de cet organisme est conforme au document que celle-ci lui a remis après cette rencontre, document qu'il a signé, qui est estampillé du 6 février 2017; on y lit notamment ce qui suit:

« J'ai été congédié et non pas quitté mon emploi à l'Auberge le 11 janvier 2017 parce qu'on m'informe que mon horaire de travail était de 10 h et non pas à partir de 11 h a.m.

- C'est sa femme qui l'a convaincu de faire un grief. Quant à lui, il ne voulait pas avoir de troubles et il se doutait que les événements qu'il vit actuellement (arbitrage) allaient se produire. Il adorait son travail et aurait aimé retourner travailler pour son Employeur.
- Il nie avoir dit à Mme Ladouceur de lui « maller son 6% ». Ce qu'il lui a dit c'est d'envoyer ce qu'elle venait de lui dire « par la malle par écrit ». Il s'est par la suite dirigé vers la réception, a dit bonjour à la personne qui occupait ce poste et il est parti. Il convient qu'il était alors « en colère ».
- Interrogé par le procureur du Syndicat, M. Groleau confirme que M. Tremblay a paru très surpris lorsqu'il lui a dit ce dont il vient de témoigner et qu'il apparaît du comportement de celui-ci qu'il y avait effectivement « erreur de cédule » mais il ne peut se souvenir des mots précis qu'a alors employés M. Tremblay à cet effet.

V- CONTREPREUVE DE L'EMPLOYEUR

A- M. Yves Groleau

- M. Groleau explique que, le 11 janvier 2017, il était au courant que M. Tremblay ne s'était pas présenté à 10 h à son travail et qu'il avait été remplacé. Alors qu'il était à la réception, ce dernier est entré et lui a dit « On t'attendait à 10 h; quelqu'un d'autre fait la plonge ». M. Tremblay a eu l'air surpris de sa remarque et il s'est dirigé vers le poinçon car il voulait voir l'horaire affiché. Lui-même l'a accompagné et il a pu constater que Mme Ladouceur et M. Bouchard étaient à son bureau. Il a assisté à l'échange de M. Tremblay avec Mme Ladouceur sur le remplacement de celui-ci. Il se souvient très bien avoir entendu M. Tremblay dire « Vous m'enverrez mon 6% par la poste ».

EXTRAITS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1

La présente convention a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat des employés de l'auberge et de fixer des conditions de travail justes et équitables.

ARTICLE 3

L'employeur reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur des employés accrédités en vertu des dispositions du *Code du travail du Québec*.

ARTICLE 4

Le Syndicat reconnaît que l'employeur possède le libre exercice de ses droits de direction sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 16

Lorsqu'un acte posé par un employé entraîne de l'avis de l'employeur l'imposition d'une mesure disciplinaire, ce dernier peut prendre une ou l'autre des quatre (4) mesures suivantes compte tenu de la gravité de l'incident et, s'il y a lieu, de leur fréquence :

- Avertissement verbal, réprimande écrite, suspension et congédiement

Il est entendu que toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 17

L'employé qui désire loger un grief doit le soumettre par écrit à la direction par l'intermédiaire du Syndicat dans les trente (30) jours de l'événement qui donne naissance au grief.

L'employeur communique au Syndicat la réponse qu'il entend donner au grief dans les sept (7) jours de la réception du grief.

À défaut de réponse ou si c'est jugé insatisfaisant par le Syndicat, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants l'expiration du délai mentionné à l'alinéa 1.

Le grief est ensuite déféré à un arbitre unique désigné par les parties. À défaut d'entente entre les parties dans les quinze (15) jours suivants l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa, la partie qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les quinze (15) jours suivants, demander au ministre du Travail de désigner un arbitre, sans quoi le grief est réputé abandonné.

L'article n'a aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender de quelque façon que ce soit la convention collective.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en part égale entre l'employeur et le Syndicat.

EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC

100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut: a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief; b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié; c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt; d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue; e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle; 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; g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

GRIEF

« **Nature du grief** : Congédiement de Monsieur Michel Tremblay survenu le 11 janvier 2017 sans cause juste et suffisante.

Règlement requis : Que le congédiement soit annulé, que le plaignant soit réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges incluant une complète compensation avec les intérêts prévus au Code du travail et la remise de l'ancienneté. »

RÉPRIMANDE

Québec, le 5 juillet 2016

Monsieur Michel Tremblay

La présente constitue une réprimande écrite pour votre retard au travail le 24 juin 2016. Ce n'est pas la première fois que nous vous avisons de notre insatisfaction quant à vos retards.

Le retard du 24 juin 2016 a causé des inconvénients importants. Nous vous sensibilisons à l'importance de respecter votre horaire. En cas de récidive, des mesures disciplinaires plus sévères pourraient être prises contre vous.

Yvette Ladouceur, adjointe à la direction générale