

**Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale
301 et Montréal (Ville de) (Manuel Montero)**

2014 QCTA 910

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-9571

Date : 7 novembre 2014

DEVANT L'ARBITRE : M^e MARCEL MORIN

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL - LOCAL 301

Ci-après appelé « le Syndicat »

ET

VILLE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur »

Plaignant : Manuel Montero

Griefs : N° du syndicat : 12-1099 et 12-1151

Nature des griefs : Suspension administrative et congédiement

Convention collective : 2007-2012

**SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 Code du Travail L.R.Q. c.C-27)**

[01] L'arbitre soussigné a été désigné par les parties pour entendre et décider de deux griefs déposés par le Syndicat pour le plaignant, Monsieur Manuel Montero qui a fait l'objet d'une suspension administrative (grief 12-1099) et d'un congédiement (grief 12-1151). Dès le début de l'audience, les parties ont procédé aux admissions d'usage voulant qu'il ait compétence pour décider de ces griefs lesquels ont été soumis à l'arbitrage en suivant la procédure et les délais prévus à la convention collective. Les parties ont également convenu que les pièces déposées valent pour le témoignage de leurs signataires.

LES GRIEFS

[02] Le 14 novembre 2012, Monsieur Martin Savard, directeur des travaux publics à l'arrondissement Lachine, faisait parvenir au plaignant, Monsieur Manuel Montero, une recommandation de congédiement accompagnée d'une suspension sans solde jusqu'à la décision du Conseil d'arrondissement (S-5), lettre se lisant ainsi :

**« Objet : Recommandation de congédiement
Avis d'infraction no : 12-025 - 12-023 - 12-017**

Monsieur,

Les 7 novembre et 11 septembre 2012, vous avez été rencontré, accompagné de votre représentant syndical, suite à la remise de trois (3) avis d'infraction soit :

- **L'avis numéro 12-025 concernant un manque de civilité et une démonstration d'agressivité en présence de votre contremaître.**
- **L'avis numéro 12-023 concernant l'accumulation de 205 minutes de retard au cours du mois d'octobre 2012;**
- **L'avis numéro 12-017 concernant l'accumulation de 5 retards, pour un total de 323 minutes, au cours du mois d'août 2012.**

Lors de ces rencontres :

- **Concernant votre manque de civilité et votre agressivité, vous avez admis avoir haussé le ton et vous nous avez rapporté les paroles que vous aviez utilisées, démontrant ainsi, avoir utilisé un vocabulaire inadéquat.**

MARCEL MORIN
Arbitre

- Concernant vos retards au cours du mois d'octobre 2012, vos explications alambiquées n'étaient pas concluantes et vont à l'encontre de nos informations;
- Concernant vos retards au cours du mois d'août 2012, vous avez reconnu les faits.

Malgré tous nos efforts dans votre dossier et toutes nos rencontres, nous ne pouvons que constater que vous continuez à cumuler des manquements et ce, sans tenir compte des avis sévères à votre dossier.

Compte tenu de votre dossier disciplinaire;

Compte tenu que le 7 novembre 2012, nous avons dû vous rencontrer pour votre manque de civilité et votre agressivité;

Compte tenu que le 7 novembre 2012, nous avons dû vous rencontrer pour vos retards au cours du mois d'octobre 2012;

Compte tenu que le 10 octobre 2012, le directeur des travaux publics vous ait avisé de changer votre attitude suite à une plainte d'une citoyenne;

Compte tenu que le 11 septembre 2012, nous avons dû vous rencontrer pour vos retards au cours du mois d'août 2012

Compte tenu que le 23 août 2012, le directeur des travaux publics vous ait avisé de cesser vos retards afin d'éviter d'aggraver votre dossier disciplinaire et de risquer un congédiement;

Compte tenu que le 6 mars 2012 nous avons dû vous remettre un avis concernant votre omission de poinçonner au cours du mois de février 2012;

Compte tenu que le 14 juillet 2011, nous avons dû vous remettre un avis disciplinaire suite à la réception d'une plainte d'une citoyenne dans lequel vous étiez avisé que nous ne pourrions tolérer que d'autres manquements s'ajoutent à votre dossier disciplinaire sans générer votre congédiement;

Compte tenu que le 2 juin 2011 nous avons dû vous remettre un avis disciplinaire concernant votre manque de civilité et votre comportement agressif, causant des dommages à la propriété, lors d'une rencontre avec l'employeur, le 9 mai 2011 et dans lequel il était mentionné que toute démonstration d'un manque de civilité et/ou d'agressivité pourrait générer un congédiement immédiat;

Compte tenu que le 9 mai 2011, nous avons dû vous remettre un avis concernant la vérification avant départ de votre véhicule qui devait être faite avant son utilisation et que, lors de cette rencontre, vous avez eu une réaction agressive;

Compte tenu que le 15 mars 2010, nous avons dû vous remettre un avis disciplinaire, pour des manquements supplémentaires, dans lequel nous vous avisions que ceux-ci étaient ajoutés à la liste des

correctifs à apporter, mentionnés à la lettre de suspension remise le 9 mars 2010. Ces manquements s'ajoutaient donc aux correctifs que vous deviez apporter afin de préserver votre emploi.

Compte tenu que le 9 mars 2010, nous avons dû vous rencontrer pour vous remettre un avis disciplinaire qui consistait à une suspension sans salaire de quatre (4) semaines pour vos différents manquements et votre omission de vous conformer à l'avis disciplinaire du 12 mars 2009, vous accordant ainsi une ultime chance d'éviter de subir un congédiement et vous avisant que cet avis était formel et final. Il y était également mentionné que toute récidive eu égard à votre comportement, votre prestation de travail, votre dossier d'absence et votre manque de professionnalisme entraînerait votre congédiement immédiat;

Compte tenu que le 5 janvier 2010, nous avons dû vous rencontrer pour une absence, le 22 décembre 2009, sans autorisation et sans avoir avisé votre employeur;

Compte tenu que le 19 novembre 2009, nous avons dû vous rencontrer pour discuter de votre mauvaise prestation de travail malgré le rappel de directive du 23 octobre 2009 et l'avis verbal du 20 octobre 2009;

Compte tenu que le 23 octobre 2009, votre gestionnaire a dû réitérer son insatisfaction, par écrit, face à la qualité de votre travail en vous avisant qu'à défaut de vous améliorer, des mesures disciplinaires seraient prises;

Compte tenu que le 20 octobre 2009, votre gestionnaire vous a signifié être insatisfait de votre travail et qu'il vous ait demandé de vous améliorer;

Compte tenu que le 12 mars 2009 nous vous remettons un avis disciplinaire qui consistait à une suspension sans salaire de trente-six heures (36) pour vos différents manquements vous précisant que cet avis était très grave et qu'il nécessitait des changements significatifs de votre part pour éviter un congédiement;

Nous nous voyons dans l'obligation de recommander au Conseil d'arrondissement de procéder à votre congédiement. Compte tenu des circonstances, soyez avisé que votre présence au travail n'est pas requise jusqu'à ce que le Conseil d'arrondissement se prononce concernant notre recommandation et nous vous ferons parvenir cette dite décision.

Vous êtes donc suspendu, sans salaire, à compter du jeudi 15 novembre 2012 et, par conséquent, nous vous invitons à communiquer avec Monsieur Alex Polevoy, Directeur d'arrondissement de Lachine avant le 23 novembre 2012 afin de fixer une rencontre pour discuter de votre situation. »

[03] Cette décision a été contestée par grief déposé le 19 décembre 2012 sous la signature de Monsieur Michel Parent, président du Syndicat (S-3) :

MARCEL MORIN
Arbitre

« Nous considérons injustifié (*sic*) la suspension administrative (lettre datée du 14 novembre 2012) imposée à l'employé, cité en rubrique, le 14 novembre 2012 relativement aux événements mentionnés à ladite lettre.

Conséquemment, en vertu des dispositions de la convention collective, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur d'annuler et de retirer l'avis de suspension administrative (lettre datée du 14 novembre 2012) de son dossier et qu'il soit ordonné à l'employeur de réintégrer M. Montero au travail, sans autre délai. Nous demandons qu'il soit également ordonné à l'employeur de rembourser à M. Montero le salaire perdu, aux taux du temps régulier et supplémentaire, rétroactivement au 15 novembre 2012 et pour tous les jours subséquents avec paiement des intérêts légaux ainsi que les indemnités prévues à l'article 100.12 du Code du travail, le tout payable dans les 90 jours du règlement. De plus, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser tous les bénéfices, avantages ainsi que les dommages et intérêts se rattachant à cette réclamation. »

[04] Le 14 décembre 2012, Monsieur Montero était informé que le Conseil d'arrondissement, lors de sa réunion du 10 décembre 2012, avait entériné la recommandation et procédé à son congédiement rétroactivement à la date de suspension aux fins d'enquête soit le 15 novembre 2012 (S-4).

[05] Le 19 novembre 2012, le président du Syndicat, Monsieur Michel Parent, contestait cette décision par grief (S-2) libellé en ces termes :

« Nous contestons le congédiement décidé par l'employeur, suite au procès-verbal de l'assemblée du Conseil de la Ville de Lachine, tenue le 10 décembre 2012, confirmé par lettre datée du 14 décembre 2012 et reçue le 14 décembre 2012 relativement à l'employé, cité en rubrique.

Conséquemment, en vertu des dispositions de la convention collective, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur d'annuler le congédiement et de retirer du dossier de M. Montero, la décision par procès-verbal de l'assemblée du Conseil de la Ville de Lachine, tenue le 10 décembre 2012, la lettre datée du 14 décembre 2012 et reçue le 14 décembre 2012 et qu'il soit ordonné à l'employeur de réintégrer M. Montero au travail, sans autre délai, dans la fonction qu'il occupait. Nous demandons qu'il soit également ordonné à l'employeur de rembourser à M. Montero le salaire perdu, aux taux du temps régulier et supplémentaire, rétroactivement au 15 novembre 2012 et pour tous les jours subséquents avec paiement des intérêts légaux ainsi que les indemnités prévues à l'article 100.12 du Code du travail, le tout payable dans les 90 jours du règlement. De plus, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser tous les bénéfices,

avantages ainsi que les dommages et intérêts se rattachant à cette réclamation. »

LA PREUVE

[06] Assumant le fardeau de la preuve, l'Employeur a fait entendre le plaignant, Monsieur Manuel Montero, Madame Lucie Forest, agente-conseil en ressources humaines à l'arrondissement Lachine depuis six ans, employée de la Ville de Lachine et ensuite de Montréal depuis 40 ans. Elle connaît bien le dossier de Monsieur Montero et a participé à sa gestion. Elle a un rôle de conseil auprès de la gestion, mais c'est la direction qui décide de la sanction, Messieurs Karl Brodeur, contremaître signalisation des transports et aréna et Martin Savard, directeur de l'arrondissement de Lachine et auparavant directeur des travaux publics dans le même arrondissement. La partie syndicale a fait réentendre le plaignant ainsi que Messieurs Marc Lavigne, délégué syndical et Mario Brault, responsable du programme d'aide aux employés (PAE).

[07] Monsieur Manuel Montero a été embauché en 1999 comme employé temporaire dans l'arrondissement Lachine. Il est devenu permanent en 2008. Il a eu l'occasion de travailler dans plusieurs services : journalier à la division des parcs, opérateur c de véhicules et depuis cinq ans à la division des travaux publics à la signalisation transport. Il a également fait de la conciergerie dans les établissements municipaux dont à l'aréna. À la division des parcs, il relevait des contremaîtres Claude Babin et Karl Brodeur au service à la signalisation des transports. Ces contremaîtres se rapportaient à leur supérieur respectif, le Directeur des travaux publics. À son embauche, c'était Monsieur Paul Robillard remplacé par Monsieur Benoît Gauthier et enfin par Monsieur Martin Savard.

[08] Dans un premier temps, le Tribunal va résumer la preuve des faits reprochés qui ont amené l'Employeur à prendre la décision de congédier le

plaignant et dans un deuxième temps, va aborder le dossier disciplinaire de celui-ci, le tout au regard des dispositions de la convention collective.

[09] Il importe d'indiquer ci-après les dispositions de la convention collective qui concernent les mesures disciplinaires. Il s'agit de l'article 20 qui se lit ainsi :

- « **20.01** L'employé qui désire consulter son dossier personnel en fait la demande verbalement ou par écrit au représentant désigné par la Ville.
- 20.02** Un employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment de la prise de connaissance par la Ville de l'infraction commise.
- 20.03** Seules les mesures disciplinaires dont l'employé a été avisé par écrit peuvent être déposées comme preuve à charge devant l'arbitre. Une mesure disciplinaire ne peut être utilisée dès qu'un délai de plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'est écoulé sans qu'il n'y ait eu d'autre mesure disciplinaire imposée.
- 20.04** Toute recommandation de mesure disciplinaire pour un employé doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de la Ville et l'employé et, s'il le désire, d'un représentant syndical. Lorsqu'un représentant syndical assiste à cette rencontre, celle-ci tient lieu de rencontre de pré-étape de grief tel que prévu à l'alinéa 21.03 (*Mode de règlement des griefs*).
- 20.05** Toute mesure disciplinaire doit être purgée par l'employé dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'alinéa 20.02 à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence du travail de l'employé a pour effet d'empêcher la Ville de respecter cette obligation.
- 20.06** Seule la réception par l'employé d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans la computation du délai prévu à l'alinéa 21.04 (*Mode de règlement des griefs*) pour le dépôt d'un grief. »

[10] Qu'il suffise de dire, à ce stade-ci, que la procédure d'imposition des mesures disciplinaires a été respectée.

LES MANQUEMENTS AYANT MENÉ AU CONGÉDIEMENT

A) Les retards du mois d'août 2012

[11] Le 10 septembre 2012, Monsieur Karl Brodeur remettait au plaignant l'avis d'infraction - 12-017 (E-1.4) avis se lisant ainsi :

« Monsieur,

Le 6 septembre 2012, nous avons été informés que votre dossier d'assiduité au travail démontrait que vous aviez cumulé 5 retards au cours du mois soit les, 2, 8, 21, 22 et 30 août 2012 pour un total de 323 minutes de retard.

À cet effet, nous vous informons que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, le mardi 11 septembre 2012 à 11 h 45 au Centre technique de l'arrondissement de Lachine conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. Veuillez noter qu'il est de votre responsabilité de vous assurer de la présence de votre délégué syndical lors de cette rencontre. »

[12] Lors de la rencontre tenue le 11 septembre 2012, Monsieur Montero était représenté par Monsieur Marc Lavigne et l'Employeur par le contremaître Karl Brodeur et Madame Lucie Forest. Il est fait mention au plaignant qu'il a des problèmes de ponctualité qu'il doit corriger et celui-ci répond qu'il va apporter des correctifs. L'Employeur lui mentionne que dernièrement il s'est amélioré et qu'il travaillait mieux lui précisant qu'il ne faudrait pas relâcher ses efforts en arrivant en retard compte tenu de la lourdeur de son dossier disciplinaire.

[13] Madame Forest note dans son rapport d'entrevue :

« Manuel nous garantit qu'il va corriger le tout. Il a réglé certains problèmes personnels et tout va rentrer dans l'ordre. Il nous a déjà démontré qu'il était capable de régler ses problèmes et nous n'aurons plus à le rencontrer pour ses retards. »

[14] De fait, Monsieur Montero a eu les retards suivants :

MARCEL MORIN
Arbitre

- 2 août : 3.38 heures
- 8 août : 1.31 heure
- 21 août : 0.01 heure
- 22 août : 0.12 heure
- 30 août : 0.01 heure

[15] Monsieur Montero dira à propos de cette lettre du 10 septembre 2012 (E-1.4) qu'il avait fixé un congé mobile pour le 1^{er} octobre 2012 que le contremaître n'avait pas noté et que l'on ne retiendrait pas cette absence contre lui.

[16] Madame Forest témoigne qu'à chaque rencontre l'on demande à Monsieur Montero s'il a besoin d'aide et s'il désire y recourir. Lors de cette rencontre, Monsieur Montero a dit que ses problèmes étaient réglés. Il lui a donné la main et l'a remerciée pour l'aider à s'améliorer.

[17] Monsieur Brodeur est employé de l'arrondissement Lachine depuis 1994 et contremaître depuis 2002. Il est contremaître signalisation transport et aréna depuis deux ans et il a eu Monsieur Montero sous ses ordres de la fin de 2011 jusqu'à la fin de 2012. Quant aux retards de Monsieur Montero pour le mois d'août 2012, ce dernier n'a pas donné d'explication. Après avoir pris connaissance du rapport de Madame Forest, celui-ci est conforme à ce qui a été discuté. Monsieur Brodeur n'a posé aucune question sur les problèmes personnels que Monsieur Montero disait avoir réglés tout comme ce dernier ne lui a donné aucune explication ou fait état de problèmes personnels.

B) Les retards du mois d'octobre 2012

[18] Le 6 novembre 2012, Monsieur Brodeur remettait au plaignant un avis d'infraction - 12-023 (E-1.2), avis se lisant ainsi :

« Le 5 novembre 2012, nous avons été informés que votre dossier d'assiduité au travail démontrait que vous aviez cumulé un total de 205 minutes de retard pour le mois d'octobre 2012.

À cet effet, nous vous informons que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, le mercredi 7 novembre 2012 à 11 h 30 au Centre technique de l'arrondissement de Lachine conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. Veuillez noter qu'il est de votre responsabilité de vous assurer de la présence de votre délégué syndical lors de cette rencontre. »

[19] Monsieur Montero dira qu'on lui reprochait des retards de 205 minutes au cours du mois d'octobre 2012. Il ne s'agissait pas d'un nouveau reproche. Il s'agissait d'une problématique qui durait même avant 2003. Il mentionnait que son cadran n'avait pas sonné, qu'il n'avait pas entendu la sonnerie ou qu'il ne s'était pas levé. Il dira avoir eu beaucoup de rencontres de ce type dans le passé.

[20] Le plaignant dira avoir rencontré Monsieur Savard concernant ses retards le 23 août 2012. Celui-ci était déçu de son comportement pendant la période de vacances de Monsieur Savard. Après lui avoir énuméré ses retards, Monsieur Montero a eu peur de perdre son emploi.

[21] Le compte rendu de cette rencontre du 7 novembre 2012 rédigé par Madame Forest relate cette partie de la rencontre :

« Je mentionne que nous débutons la rencontre avec l'avis d'infraction 12-023 concernant les retards pour le mois d'octobre 2012.

Selon Manuel Montéro il y a erreur pour son retard du 1^{er} octobre. Il avait demandé, le jeudi précédent, de s'absenter le 1^{er} octobre en utilisant un congé mobile car il devait être présent, chez lui, pour recevoir un plombier.

En ce qui concerne son retard du 3 octobre, Manuel n'a aucune idée de ce retard. Selon lui il était au travail, il ne comprend pas.

Karl Brodeur mentionne que Manuel a effectivement demandé un congé mobile pour la visite d'un plombier mais, selon lui, ce n'était pas pour le 1^{er} octobre.

J'informe Manuel que nous vérifierons sa demande de congé mobile. Par contre, nous lui mentionnons qu'il est surprenant qu'il n'ait pas réagi lorsqu'il a reçu son relevé de paye pour la journée du 1^{er} octobre car aucun congé mobile n'a été traité à cette date.

Nous signalons à Manuel que nous sommes désolés qu'il n'ait pas pris notre dernière rencontre au sérieux et qu'il continue d'arriver en retard.

Manuel nous mentionne que nous l'avions rencontré il y a 2 semaines, pour ses retards et qu'il n'était pas assez cave pour continuer à être en retard. Il connaît sa situation et son dossier disciplinaire et il sait qu'il risque un congédiement s'il cumule d'autres manquements. Il enchaîne en disant qu'il avait eu d'autres problèmes de plombier le 1^{er} novembre 2012 qui lui avait causé un retard mais qu'il avait appelé son contremaître pour l'avertir. Il répète qu'il est certain qu'il a demandé, à l'avance, un congé mobile pour son absence du 1^{er} octobre.

Karl Brodeur confirme que Manuel avait appelé pour son retard du 1^{er} novembre mais il a des réserves concernant la demande de congé mobile pour le 1^{er} octobre. Il vérifiera le tout. »

[22] La rencontre avait pour but de lui reprocher ses absences du mois d'octobre 2012 alors que Monsieur Montero n'avait pas signé d'avis d'absence.

[23] Monsieur Brodeur se souvient que Monsieur Montero a parlé qu'il avait demandé un congé mobile ce dont Monsieur Brodeur ne se souvenait pas. L'avis d'infraction concernait des retards en début de quart de travail pendant le mois d'octobre. Après avoir pris connaissance du compte rendu de Madame Forest, Monsieur Brodeur le considère comme exact. Monsieur Brodeur n'a posé aucune question sur les problèmes personnels du plaignant.

C) L'avis d'infraction 12-025 concernant un manque de civilité et une démonstration d'agressivité en présence de votre contremaître

[24] Le 7 novembre 2012, Monsieur Brodeur remettait au plaignant un autre avis d'infraction (E-1-1), avis se lisant ainsi :

« Le 7 novembre 2012, nous vous avons remis un avis d'infraction concernant vos retards et vous fait preuve d'un manque flagrant de civilité en réagissant avec agressivité.

À cet effet, nous vous informons que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, le mercredi 7 novembre 2012 à 11 h 30 au Centre technique de l'arrondissement de Lachine conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. Veuillez noter qu'il est de votre responsabilité de vous assurer de la présence de votre délégué syndical lors de cette rencontre. »

[25] Monsieur Montero se souvient de cet avis d'infraction. Il s'agit d'un mécontentement qu'il a émis à la suite de son retard. Il a levé les bras et a dit : « Quand est-ce que vous allez me lâcher ? » Il reconnaît que ce n'était pas la première fois qu'il recevait ce genre de lettre.

[26] Madame Forest a rédigé le compte rendu de cette rencontre et elle a noté :

« Nous enchaînons avec l'avis d'infraction 12-025 qui mentionne un manque flagrant de civilité et une réaction agressive.

Je demande à Manuel Montéro de nous expliquer le déroulement des événements.

Manuel admet qu'il a crié mai (*sic*) ni (*sic*) avoir été agressif et nie avoir frappé des chaises. Il nous mentionne que le contremaître lui a demandé de se calmer. Manuel est sorti et est revenu après quelques minutes et tout s'est bien déroulé.

Je demande à Manuel de m'expliquer pourquoi il a crié et ce qu'il a dit. Il mentionne que Karl Brodeur lui a remis un avis d'infraction pour ses retards et il était fâché parce qu'il sait qu'un avis disciplinaire, dans son cas, c'est très grave à cause de son dossier. Il a pris l'avis d'infraction et a levé le ton en disant : Tabarnac c'est quoi cette hostie de marde là.

Karl ajoute : Manuel a sacré un coup de poing dans la chaise près de lui. Il a fait mine de partir et est revenu. Je lui ai dit (*sic*) de se calmer et là Manuel est parti et lorsqu'il est revenu il était plus calme.

S'en suit une discussion sur le fait que Manuel a renversé ou non une chaise. Manuel jure que non et Karl Brodeur mentionne que oui. Le brut(*sic*) de la chaise renversée a même attiré l'attention des gens dans la cafétéria.

Christophe Ashkar rappelle à Manuel l'importance que nous apportons au respect et que nous ne tolérons pas l'agressivité.

Manuel enchaîne en disant que Martin Savard l'avait déjà averti que l'agressivité n'était pas tolérée et plus spécialement lui car il ne

pouvait se permettre de faire preuve d'agressivité surtout avec son dossier disciplinaire.

La partie syndicale nous demande de faire attention aux perceptions qui pourraient altérées (*sic*) les faits.

Christophe Ashkar mentionne qu'il veut bien faire attention aux perceptions mais il faut que les employés agissent avec civilité. »

[27] Monsieur Savard dira que lorsqu'on met tous les événements ensemble, on se devait de réagir. L'on était en présence de trois événements comportementaux inacceptables. C'est dans ce contexte qu'il a appelé les ressources humaines et qu'il a recommandé le congédiement. Il ajoute que Monsieur Montero ne lui a jamais demandé d'aide et ne lui a fait part d'aucun problème. Monsieur Savard lui a même tendu la perche et il ne lui a pas parlé de problèmes de sa vie personnelle. Il considère que Monsieur Montero a un problème de jugement, de maturité de sorte qu'il mérite le congédiement. On était arrivé à la sanction ultime et Monsieur Savard ne voyait pas d'autre possibilité.

LE DOSSIER DISCIPLINAIRE

[28] Le dossier disciplinaire est abordé en commençant par les événements les plus récents jusqu'aux plus éloignés. Même si plusieurs infractions apparaissant dans le dossier disciplinaire n'ont pas fait l'objet de griefs, le tribunal croit approprié de ne pas s'en tenir à une simple énumération de ces infractions, mais de relater le plus d'informations apparaissant dans la preuve documentaire sans refaire une audition de griefs qui n'ont jamais été déposés.

[29] Monsieur Montero a témoigné avoir rencontré Monsieur Savard le 10 octobre 2012 pour discuter d'un incident survenu à la bibliothèque.

[30] Monsieur Savard, à son arrivée comme Directeur des travaux publics en 2010, n'a pas été mis au courant du dossier de Monsieur Montero puisqu'il avait des dossiers plus urgents à s'occuper. Toutefois, il avait dès le départ mentionné

qu'il voulait être présent lors des rencontres avec les employés pour la prise de décision. C'est ainsi qu'il a rencontré Monsieur Montero à trois reprises pour des mises en garde qui étaient plus formelles qu'informelles.

[31] Le 30 octobre 2012, Monsieur Savard faisait parvenir à Madame Forest un courriel relatant deux rencontres avec Monsieur Montero. Ce courriel (E-1.3 A) se lit ainsi :

« **Bonjour Mme. Forest,**

Voici le récit de deux rencontres que j'ai eu avec M. Montero en lien avec l'exécution de son travail et surtout attitude démontrée lors de sa présence au travail.

La première rencontre a eu lieu vers le 23 Août à mon retour de vacances;

- **On a porté à mon attention que Monsieur avait plusieurs retards dans les dernières semaines.**
- **J'ai croisé Monsieur dans le stationnement en fin de journée**
- **Je lui ai parlé de ses retards et rappelé que vu sa lettre il n'avait aucune marge de manœuvre et que si il ne se replaçait pas de devrai le congédier**
- **Il a voulu me raconter une histoire mais je lui ai dit que peu importe il doit offrir une pleine prestation de travail**
- **Je lui ai rappelé qu'il avait eu plusieurs chances (citoyenne handicapé, porte défoncée...)**

La deuxième rencontre a eu lieu vers le 10 octobre suite à une plainte d'une citoyenne

- **La dame se plaignait que M. Montero avait été arrogant et avait rit d'elle à la bibliothèque**
- **J'ai fait venir M.Montero à mon bureau en fin de journée.**
- **Je lui ai parlé de son attitude et qu'il se met toujours dans le trouble**
- **Encore une fois il a joué à la victime innocente et n'a pas compris ses problèmes d'attitude**
- **Je lui ai rappelé ses chances de se faire congédier et que les suites dépendraient de la fin de mon enquête**

(Transcription intégrale) »

[32] Lors de cette rencontre du 23 août, Monsieur Montero lui a dit qu'il allait se corriger et il lui a parlé de problèmes avec sa blonde. Monsieur Savard n'était plus à l'étape de recevoir des excuses. Il transmettait un message. Lors de l'autre rencontre, celle du 10 octobre 2012, une plainte d'une citoyenne à la

MARCEL MORIN
Arbitre

bibliothèque lui avait été acheminée. Même s'il est conscient qu'il existe toutes sortes de citoyens, il voulait avoir la version du plaignant. Monsieur Vézina lui a expliqué que même si la dame pouvait ne pas être correcte, il fallait se retenir. Il lui a clairement fait part que ça pourrait mener à son congédiement.

A) AVIS VERBAL PAR ÉCRIT DU 6 MARS 2012

[33] Le 6 mars 2012, Monsieur Brodeur a donné à Monsieur Montero un avis verbal confirmé par écrit (E-1.5) en raison du fait qu'il avait omis à plusieurs reprises de poinçonner. Monsieur Brodeur lui demande de s'assurer de poinçonner à son arrivée et à son départ du travail ainsi que pour le début et la fin de la période de repas.

[34] Monsieur Brodeur dira que Monsieur Montero ne lui a donné aucune explication ou fait état de problèmes personnels.

B) AVIS DISCIPLINAIRE DU 14 JUILLET 2011

[35] Le 4 juillet 2011, Monsieur Savard, alors directeur des travaux publics, a remis au plaignant un avis d'infraction 11-015 (E-1.6 B) se lisant ainsi :

« Le 22 juin 2011, vous auriez circulé sur la voie publique au volant d'une tondeuse et vous auriez fait preuve d'un manque de rigueur dans la conduite de votre équipement en omettant de vous arrêter à des arrêts obligatoires, en roulant à une vitesse trop élevée et en « textant » à l'aide de votre cellulaire et ce, tout en conduisant. De plus, vous auriez fait preuve d'un manque de civilité à l'égard d'une citoyenne.

Pour faire suite à notre lettre du 28 juin 2011, la présente est pour vous informer que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, au Centre technique de l'Arrondissement de Lachine, mardi le 5 juillet à 15 h 30 et ce, conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal.

Veillez noter qu'il est de votre responsabilité de vous assurer de la présence de votre représentant syndical.

MARCEL MORIN
Arbitre

Entre temps, nous vous avisons de respecter le code de la route et de faire preuve de courtoisie auprès des citoyens. »

[36] Madame Forest a témoigné qu'une citoyenne avait déposé une plainte à l'endroit de Monsieur Montero après que celui-ci, au volant d'une tondeuse, l'ait dépassée sur le trottoir à une grande vitesse, qu'il textait sur son cellulaire et qu'il n'avait pas fait d'arrêts obligatoires. Cette dame avait pris Monsieur Montero en photo ce dont ce dernier a eu connaissance. Madame Forest a eu une conversation téléphonique avec cette dame et elle a rédigé sa version le 11 juillet 2011 (E-1.6 A), version qui se lit ainsi :

« Madame a pris photo avec son appareil photos (*sic*) et pourrait nous la transmettre.

Madame circulait en fauteuil roulant dans la rue. Il y avait des voitures stationnées et elle roulait près des voitures. Elle a entendu le bruit de la tondeuse qui, selon son avis, démontrait qu'il roulait vite. Il est passé près d'elle et elle est persuadée qu'il ne l'a même pas vu car il jouait avec son cellulaire. Elle croit qu'il textait mais, en tout cas, son attention était complètement sur son cellulaire.

Au coin de la 12^{ème} il y a un stop et l'entrée du parc. Il y avait des gens qui attendaient pour traverser et l'employé n'a pas arrêté au stop et est entré dans le parc. Elle juge qu'il roulait vite et considère qu'il avait une conduite dangereuse car son attention était distraite par son téléphone.

Elle a donc roulé jusqu'à l'entrée du par cet (*sic*) a photographié l'équipement pour pouvoir l'identifier. Au moment de prise de photo, l'employé s'est retourné. Il n'y a eu, à ce moment, aucun échange entre la citoyenne et l'employé.

Madame a continué à circuler sur Saint-Antoine et au stop, près de l'aréna, l'employé était près d'elle et lui a demandé pourquoi elle avait pris une photo, qu'elle n'avait pas d'affaire à prendre une photo et il insistait. Madame ... mentionne qu'elle a ignoré l'employé et qu'elle ne lui a pas adressé la parole. Elle me dit également que l'employé ne l'a pas menacé (*sic*) mais elle n'a pas aimé ça. Elle ajoute qu'elle a été violée, il y a deux ans, et qu'elle est craintive. Elle a quitté l'arrêt et s'est dirigée au centre technique pour déposer une plainte.

L'employé l'a suivi, a stationné son équipement et est venue lui parler à l'intérieur du centre technique pour lui demander à nouveau : Mais qu'est-ce que j'ai fait ? Madame ... a refusé de lui répondre et lui a dit de la laisser tranquille. L'employé insistait et elle trouvait qu'il devenait plus agressif. Il s'est, par la suite, éloigné un peu et lorsqu'elle a quitté il lui a ouvert la porte et l'a suivi du regard pour savoir dans quelle direction elle s'en allait.

Dossier Manuel Montéro

Discussion téléphonique avec Mme ... (514) ...-....

11 juillet 1011 à 10 h15

Elle n'a pas revu l'employé et n'a pas eu de raison de s'inquiéter depuis ce temps.

Mme ... me mentionne qu'elle a déposé une plainte pour signifier qu'elle trouvait dangereux et inacceptable qu'un employé circule sur la voie publique tout en utilisant son téléphone cellulaire.

Je confirme à Mme ... que nous étions parfaitement d'accord avec elle et que nous avons déjà avisé notre employé de respecter le code de la route et de cesser d'utiliser son téléphone cellulaire. »

[37] Le 5 juillet 2011, Monsieur Montero est rencontré en présence de représentants syndicaux pour obtenir sa version. Madame Forest rédige le compte rendu de cette rencontre qui se lit ainsi :

« Je débute la rencontre en m'assurant que les participants ont pris connaissance de l'avis d'infraction et en mentionnant à Manuel Montéro que cette rencontre est très importante compte tenu de son dossier disciplinaire et des risque (*sic*) de congédiement reliés à ce dossier.

Je demande donc à Manuel de nous expliquer ce qui a pu se passer pour que nous ayons reçu une plainte d'une citoyenne.

Manuel ne comprend pas pourquoi il a eu une plainte. À 3 h 5 il a commencé à couper le gazon au parc Lasalle et il a vu une femme en arrière, en fauteuil roulant et elle a pris une photo. La dame a quitté et Manuel l'a rejointe près de l'aréna sur Saint-Antoine. Il a donc demandé à la dame s'il y avait un problème pour qu'elle prenne une photo. La dame n'a pas répondu.

Arrivé au centre technique, la dame était là et Manuel a encore tenté de lui parler. Qu'est-ce qui c'est passé ? Est-ce que ma machine fait trop de bruit ? N'obtenant pas de réponse de la part de la citoyenne il lui a demandé : Vous ne voulez pas me parler ? Elle lui aurait dit non. Lorsque la dame a voulu quitter le centre technique, Manuel lui a ouvert la porte et lui a souhaité une bonne journée. Il dit qu'il n'a jamais été impoli avec cette citoyenne.

En ce qui concerne la vitesse excessive, Manuel ne comprend pas car la tondeuse qu'il utilisait ne peut faire plus de 15 kilomètres l'heure et dès qu'il lève le pied de la pédale, la machine arrête.

En ce qui concerne l'arrêt qu'il n'aurait pas fait, il ne comprend pas. Il n'y a pas d'arrêt entre la 10^{ème} et la 12^{ème}, il ne sait donc pas de quel arrêt il s'agit et il fait toujours ses arrêts.

MARCEL MORIN
Arbitre

En ce qui concerne le téléphone cellulaire, il est vrai qu'il l'avait à la main mais il explique cette situation par le fait qu'il venait de le ramasser après l'avoir échappé. De toute façon Manuel dit ne pas texter lorsqu'il utilise son cellulaire.

Manuel répète qu'il ne comprend pas et qu'il trouve injuste d'être encore rencontré. Il se demande si quelqu'un lui en veut et tente de lui faire perdre son travail.

Martin Savard mentionne à Manuel qu'il est d'accord avec le fait qu'il n'a pas pu faire de la vitesse excessive car, après vérification, il est confirmé que cet équipement ne peut excéder plus de 15 kilomètres. Par contre cet appareil émet beaucoup de bruits et la perception de la dame a pu être faussée.

En ce qui concerne les infractions au code de la route, M. Savard rappelle à Manuel de faire bien attention à bien le respecter et de faire attention de s'assurer d'immobiliser complètement son équipement de travail, lors d'un arrêt obligatoire, avant de continuer. Il est souvent observé que les employés, sur la route, ralentissent aux arrêts mais qu'ils omettent de s'immobiliser. Ce n'est pas règlementaire.

En ce qui concerne la citoyenne, sa perception d'intimidation de la part de Manuel vient peut-être du fait qu'il a quitté le parc, qu'il l'a rejoint à l'arrêt pour l'interroger et qu'il l'a questionnée à nouveau au centre technique. De plus Manuel mentionne, comme une preuve de gentillesse, d'avoir ouvert la porte pour la citoyenne mais cette manœuvre a pu (*sic*) être perçue comme de l'impertinence par celle-ci.

En ce qui concerne l'utilisation du cellulaire, que se(*sic*) soit pour appeler ou pour texter, il est strictement interdit lorsque l'on est au volant.

En ce qui concerne les doutes de Manuel concernant un acharnement pour qu'il perde son emploi, Martin Savard lui mentionne que nos interventions sont directement reliées à ses agissements. Nous ne sommes pas responsables du fait qu'il ait causé du dommage à la propriété de l'arrondissement et la plainte ayant généré cette rencontre origine d'une citoyenne très crédible. De plus cette dame n'est pas connue comme une citoyenne portant plainte à tout propos. Au contraire nous n'avons relevé aucune plainte précédente originant de cette dame. Nous devons donc nous interroger sur les événements ayant incité une citoyenne à porter plainte.

Pierre Lalonde demande si cette plainte pourrait générer le congédiement de Manuel et Martin Savard lui mentionne que nous devons évaluer la situation mais que notre intention n'était pas de congédier Manuel mais bien qu'il réussisse à corriger ses divers manquements afin d'offrir une bonne prestation de travail. Par contre, celui-ci doit comprendre qu'il possède un dossier disciplinaire très sévère et que son travail se doit d'être exemplaire et sans reproche car nous n'aurons d'autres choix que de le congédier s'il devait survenir de nouveaux manquements. Les

employés, en général, effectuent leur travail sans problème et c'est ce que nous demandons à Manuel.

Je demande s'il y a d'autres questions. Pa (*sic*) d'autres questions,. »

[38] Au terme de cette rencontre, un avis disciplinaire sous la plume de Monsieur Martin Savard est remis à la suite de l'avis d'infraction 11-015 le 14 juillet 2011 (E-1.6) :

« Monsieur,

Le 5 juillet 2011, vous avez été rencontré dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal, suite à la remise d'un avis d'infraction portant le numéro 11-015. Cet avis mentionnait que vous aviez circulé sur la voie publique au volant d'une tondeuse et que vous aviez fait preuve d'un manque de rigueur dans la conduite de votre équipement en omettant de vous arrêter à un arrêt obligatoire, en roulant à une vitesse trop élevée et en « textant » à l'aide de votre cellulaire. De plus, il y était mentionné que vous aviez manqué de civilité à l'égard d'une citoyenne.

Lors de cette rencontre, vous nous avez mentionné ne pas comprendre pourquoi une citoyenne avait porté plainte contre vous. Selon vous, aucun de vos geste (*sic*) ne pouvaient (*sic*) générer une plainte et vous avez expliqué la présence de votre téléphone cellulaire, dans votre main, par le fait que vous veniez de le ramasser après l'avoir échappé.

Sache que votre version des faits ne concorde pas avec la déclaration de la citoyenne et que nous nous questionnons sur l'exactitude de votre version concernant certains des événements mentionnés à la plainte. Par contre, nous avons conclu que vous n'aviez pas circulé à une vitesse élevée et que vous n'aviez pas fait preuve d'un manque de civilité auprès de notre citoyenne quoique vos interventions répétées auprès d'elle ont eu pour effet qu'elle se sente intimidée.

Sachez également que le fait que vous nous ayez mentionné être revenu au centre technique vers 15 h 15 le jour de l'événement, soit une (1) heure avant la fin de votre quart de travail, démontre que vous avez cessé d'effectuer votre travail précocement.

Considérant votre lourd dossier disciplinaire;

Considérant nos lettres du 8 mars 2010 et du 15 mars 2010;

Considérant qu'il s'est écoulé une période de quatorze (14) mois sans ajout d'avis disciplinaire à votre dossier, démontrant ainsi vos efforts pour corriger vos différents manquements;

MARCEL MORIN
Arbitre

Nous vous remettons cet avis qui sera versé à votre dossier disciplinaire et ce, sans vous imposer de suspension, compte tenu de vos efforts pour améliorer votre comportement et votre rendement au travail.

Nous vous rappelons votre obligation de respecter le Code de la sécurité routière incluant l'interdiction d'utiliser votre téléphone cellulaire lorsque vous conduisez. Votre sécurité et celle des citoyens devrait être une priorité pour vous et vous stimuler à conduire selon les règles de sécurité établies.

Nous vous avisons que vous devez fournir votre prestation de travail selon l'horaire établi en évitant d'écourter votre quart de travail en revenant trop tôt au centre technique.

Nous vous avisons également que nous comptons sur votre collaboration pour éviter tout contact avec la citoyenne ayant déposé la plainte et que nous considérerions comme un manquement très grave le fait de contrevenir à cet avis.

De plus, considérant qu'au cours de la période du 9 mai 2011 au 5 juillet 2011 vous avez été rencontré à deux (2) reprises pour différents manquements, soyez avisé que nous ne pourrions tolérer que d'autres manquements s'ajoutent à votre dossier disciplinaire.

Nous vous encourageons donc à augmenter vos efforts afin d'améliorer votre professionnalisme et votre rigueur au travail et afin de démontrer votre collaboration au maintien de votre emploi en évitant que l'ajout d'un manquement puisse générer un congédiement.

Veillez donc agir en conséquence »

[39] Monsieur Savard témoigne qu'il s'agit du même genre d'incident que celui avec la dame à la bibliothèque. Dans cette affaire, même si la citoyenne n'était pas totalement crédible, cela dénotait un problème de comportement. Le but de la discipline est que l'employé s'amende et non d'aller au congédiement afin que la Ville puisse donner le service auquel les citoyens sont en droit de s'attendre. Il était alors au courant du dossier disciplinaire de Monsieur Montero. On a vérifié chacun des points évoqués par la citoyenne. Il s'agissait de fausses perceptions de sa part concernant la vitesse, mais il est vrai que l'appareil était bruyant. Le fait pour Monsieur Montero de revenir au centre de service a pu être mal perçu par cette dame tout comme l'ouverture de la porte pour la laisser passer. Elle s'est sentie intimidée, ridiculisée. À l'époque, Monsieur Montero savait qu'il avait

une lettre de dernière chance et qu'un congédiement était en vue. Il devait s'améliorer.

[40] Monsieur Montero n'a pas déposé de grief à la suite de cet avis disciplinaire.

C) AVIS DISCIPLINAIRE DU 2 JUIN 2011

[41] Le 2 juin 2011, Monsieur Savard faisait parvenir un avis disciplinaire à Monsieur Montero, ledit avis se lisant ainsi (E-1.7) :

« **OBJET : Avis disciplinaire**
Avis d'infraction - 11-012

Monsieur,

Le 17 mai 2011, vous avez été rencontré dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal, suite à la remise d'un avis d'infraction portant le numéro 11-012. Cet avis mentionnait que vous aviez fait preuve d'un manque flagrant de civilité allant jusqu'à adopter un comportement agressif causant des dommages à la propriété lors de votre brusque départ du centre technique.

Lors de cette rencontre, vous nous avez mentionné avoir mal réagi aux commentaires que M. Gilles Lamoureux, chef de division - voirie, vous adressait et vous avez justifié votre comportement agressif par le fait que vous vous étiez senti humilié et que vous n'aviez pas à endurer qu'on vous manque de respect.

Dans une lettre datée du 8 mars 2010, nous vous recommandions d'agir rapidement pour régler vos différents problèmes et nous vous avisions que vous deviez considérer cet avis disciplinaire comme un avis formel et final et comme un avis de dernière chance. Quoique nous comprenions que la lourdeur de votre dossier disciplinaire ait pu vous indisposer à assister à une rencontre pour discuter de vos méthodes de travail et qu'elle ait pu fausser votre perception des propos échangés au cours de rencontre, nous ne pouvons tolérer que vous manquiez de civilité et que vous fassiez preuve d'agressivité.

Compte tenu que vous avez reconnu avoir manqué de civilité et d'avoir posé un geste regrettable causant des dommages à la propriété.

MARCEL MORIN
Arbitre

Compte tenu que vous vous êtes excusé le jour même auprès de votre contremaître et que vous avez tenté de le faire auprès de M. Gilles Lamoureux;

Compte tenu que vous avez offert de payer pour réparer les dommages causés par votre brusquerie;

Nous vous demandons de rembourser les frais encourus pour effectuer les réparations reliées aux événements du 17 mai 2011. À cet effet, vous trouverez ci-joint un état de compte détaillé vous précisant le montant à rembourser à l'arrondissement de Lachine.

De plus, compte tenu des circonstances et de votre reconnaissance des faits, nous n'appliquerons pas de gradation de sanction. Par contre, votre lourd dossier disciplinaire exigeant, de votre part, d'apporter des correctifs essentiels au maintien de votre emploi, nous vous avisons que toute démonstration d'un manque de civilité et/ou d'agressivité pourrait générer un congédiement immédiat.

Veillez donc agir en conséquence. »

D) AVIS VERBAL PAR ÉCRIT DU 9 MAI 2011

[42] À l'origine, le contremaître Claude Babin avait remis le 9 mai 2011 à Monsieur Montero un avis verbal confirmé par écrit (E-1.11) pour une infraction commise le 5 mai 2011, infraction consistant en l'impossibilité pour le plaignant, à la demande de son supérieur immédiat, de fournir la preuve physique (copie de l'inspection mécanique) afin de prouver que l'inspection mécanique avait été faite. Une note de service préparée par Monsieur Gilles Lamoureux, chef de division à l'intention de Madame Lucie Forest relate les faits et les discussions lors de la rencontre du 9 mai 2011.

[43] Le 16 mai 2011, le contremaître Claude Babin remettait au plaignant l'avis d'infraction 11-012 (E-1.10), avis se lisant ainsi :

« Le 9 mai 2011, vous avez été rencontré afin de discuter de vos méthodes de travail concernant vos inspections avant départ. Lors de cette rencontre, vous avez fait preuve d'un manque flagrant de civilité, allant jusqu'à adopter un comportement agressif causant des dommages à la propriété lors de votre brusque départ du centre technique.

MARCEL MORIN
Arbitre

À cet effet, la présente est pour vous informer que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, mardi le 17 mai 2011 à 11 h 15, au centre technique de l'Arrondissement de Lachine, conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. Veuillez noter qu'il est de votre responsabilité de vous assurer de la présence de votre délégué syndical lors de cette rencontre. »

[44] Madame Forest a rédigé le compte rendu de la rencontre du 17 mai 2011 qui résume très bien la situation :

« Je débute la rencontre en faisant une mise en garde. La rencontre est prévue pour parler des événements du 9 mai et non des reproches de l'employeur ayant généré cette rencontre.

Après nous être assuré que tous les participants avaient pris connaissance de l'avis d'infraction, nous demandons à Manuel de nous expliquer ce qui s'était passé au cours de la rencontre du 9 mai 2011 qui pouvait expliquer son comportement.

Manuel explique :

Je suis arrivé à la rencontre et ce que j'ai trouvé d'effrayant c'est d'avoir été traité de menteur. Je me suis senti humilié et je ne le prends pas. Pendant la rencontre j'ai répété à plusieurs reprises que je n'étais pas un menteur et je trouve cela dégueulasse d'être traité comme ça. Je ne suis pas quelqu'un d'agressif, je fais des efforts pour que tout aille bien et j'accepte pas ça.

Martin Savard mentionne que l'avis d'infraction 11-912 avait été fait à sa demande parce que, le lendemain de l'événement, 4 personnes lui avaient parlé du déroulement de la rencontre et lui avaient mentionné que le ton avait monté.

Marco Lavigne mentionne qu'il a crié plus fort que Manuel.

Gilles Lamoureux mentionne qu'il ne veut pas recommencer le débat mais il tient à préciser qu'il n'a jamais traité Manuel Montéro de menteur. Il a dit que, jusqu'à preuve du contraire, il ne croyait pas que Manuel avait fait son inspection avant départ.

Martin mentionne qu'il n'y a tout de même pas de raison de crier et de s'emporter. Il peut arriver que le ton monte mais ce n'est pas une raison de ne pas se dire que cette situation n'a pas de bon sens. Il ajoute : M. Lamoureux n'est pas agressif et j'ai été surpris de savoir que la rencontre s'était mal déroulée.

Pierre Lalonde s'interroge comment une rencontre de base pour remettre un avis verbal peut dégénérer à ce point. Selon l'information qu'il a reçu (*sic*), Pierre Lalonde nous dit que la moitié des gars ne font pas leur inspection avec rigueur et que le reproche fait à Manuel était un reproche mineur. Il se demande également ce qui a bien pu se passer pour que cette rencontre dégénère.

Martin Savard mentionne qu'il ne comprend pas non plus ce qui s'est passé. Il sait cependant que c'est inadmissible que la situation se rende à tel point que 4 personnes viennent à son bureau pour lui en parler.

Lucie Forest intervient pour faire une mise-au-point : Il est mentionné aux participants que Gilles Lamoureux et Martin Savard n'étaient pas au courant du dossier disciplinaire de Manuel. Donc il ne faut pas prêter d'intention aux gestionnaires dans ce dossier. Les gestionnaires ont été avisés, quelques minutes avant la rencontre, que Manuel Montéro avait une entente de dernière chance et soumis à un congédiement si une mesure disciplinaire devait être appliquée.

Marin Savard rappelle à Manuel qu'il faut apprendre à gérer nos réactions et qu'il est inadmissible de quitter si brusquement qu'un mur soit brisé par le choc de la poignée de porte. Martin mentionne que Manuel avait un dossier disciplinaire problématique mais que depuis un an il s'était amélioré compte tenu que Lucie Forest l'a informé qu'il n'avait pas été rencontré pour des problèmes disciplinaires.

Lucie Forest demande à Manuel Montéro comment il va. Il répond qu'il va très bien. Il ajoute qu'il allait très bien avant la rencontre du 9 mai mais que depuis il n'allait pas bien, qu'il était émotif. Il ajoute qu'il a même annulé ses vacances.

Lucie Forest lui mentionne qu'elle se demandait s'il ne vivait pas de stress car lors d'un entretien téléphonique entre eux, elle avait du lui demander de ne pas crier tellement il était stressé. Manuel répond qu'il va bien.

Martin Savard donne en exemple que, lors d'une rencontre officieuse, le niveau de langage est différent mais qu'en rencontre disciplinaire il y a des règles à respecter et qu'il est préférable de se taire que de devenir agressif. Si une situation semble vouloir dégénérer il est préférable de se taire et de faire des correctifs et des mises-au-point par la suite. De toute façon, si un contremaître exagérât ou s'il tenait des propos jugés inacceptables par le Syndicat, celui-ci n'aurait qu'à venir le rencontrer dans son bureau en sachant qu'il s'en occuperait.

Manuel Montero mentionne qu'il a mal réagi mais qu'il ne peut pas accepter d'être traité comme ça. Il offre même de payer pour les dégâts.

Pierre Lalonde demande si la partie patronale considère cet événement assez important pour générer un congédiement.

M. Savard répond qu'il va évaluer la situation et que l'événement n'étant pas majeur il ne pensait pas faire cette recommandation. Par contre, il doit en discuter avec les ressources humaines et nous ferons un suivi. Ce qu'il regrette, par contre, et qui le questionne c'est que Manuel Montéro ne semble pas démontrer de repentir et cela l'inquiète.

Pierre Lalonde mentionne que Manuel s'est excusé, le jour même à Gilles Lamoureux. On corrige en lui précisant qu'il s'est excusé à son contremaître Claude Babin. Manuel précise qu'il n'a pas pu s'excuser auprès de Gilles Lamoureux car celui-ci avait quitté lorsque Manuel s'est présenté.

Martin Savard doit quitter la rencontre.

Pierre Lalonde explique que, selon lui, c'est le risque d'être congédié qui a stressé Manuel et il n'a pas été en mesure de bien réagir quand il a perçu les propos de Gilles Lamoureux comme une insulte.

Je mentionne à Manuel qu'il est très important de gérer ses émotions et que le but de notre rencontre consiste à lui faire prendre conscience qu'il doit garder le contrôle, en tout temps. S'il ressent une insatisfaction sur la façon dont il a été traité, il n'a qu'à s'adresser à son syndicat qui verra à vérifier la situation pour lui.

Manuel dit qu'il a mal réagit (*sic*) et qu'il le regrette. Il mentionne qu'il aurait dû (*sic*) se contrôler mais il considère, tout de même, ne pas avoir à subir d'humiliation de la part de son employeur.

Je demande s'il y a d'autres questions. Pa (*sic*) d'autres questions,. »

[45] Monsieur Montero précise que s'il a réagi aux propos de Monsieur Lamoureux c'est que ce dernier lui disait qu'il ne le croyait pas, qu'il était un menteur. À l'époque, Monsieur Lamoureux, d'affirmer Monsieur Montero, avait des problèmes d'alcool. C'est son délégué syndical qui avait augmenté le ton et lorsqu'il a quitté le bureau il a claqué la porte vers le mur et la poignée de porte y avait causé un trou. Il ajoute qu'une lumière sur le camion était brûlée, mais c'était mineur. La feuille d'inspection avant départ (VAD) était dans son carnet.

[46] Monsieur Savard avait été mis au courant de cette rencontre dans le bureau du chef de division, rencontre qui avait dégénéré. Monsieur Montero avait claqué la porte et avait brisé le mur. Toutefois, le délégué syndical avait mis le feu aux poudres et l'Employeur en a tenu compte. Monsieur Savard a téléphoné au représentant syndical, Monsieur Pierre Lalonde pour l'en informer. Le représentant syndical lui demandait de ne pas congédier Monsieur Montero pour ce geste. Monsieur Savard avait proposé que le plaignant rembourse les frais et

l'a rencontré à cet effet. Or, Monsieur Montero n'a pas payé les frais. Monsieur Savard ne pouvait croire qu'on riait de lui.

E) AVIS DISCIPLINAIRE DU 15 MARS 2010

[47] Le 15 mars 2010, Monsieur Alex Polevoy, Directeur Culture, Sports, Loisirs et Développement social, faisait parvenir un avis disciplinaire à Monsieur Montero par huissier (E-1.12), avis se lisant ainsi :

« Vous avez été rencontré, le 9 mars dernier, dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal, suite à la remise d'un avis d'infraction portant le numéro 10-001 qui mentionnait votre absence au travail, sans autorisation, le 5 mars 2010.

Le fait de ne pas vous être présenté au travail, tel que requis et sans aviser votre supérieur immédiat a occasionné un problème important eu égard au fait que nous étions la dernière journée de la semaine du congé scolaire et que l'aréna avait été retenue (*sic*) toute la journée pour différentes activités et ce, dès 8 h 30 heures le matin. Vous n'avez avisé l'employé à la guérite de votre absence qu'à 9 h 00 heures le matin, ce qui confirme encore une fois votre manque d'intérêt total pour votre emploi et un profond je m'en foutisme des conséquences que cela puisse causer à votre employeur de même qu'aux citoyens.

Qui plus est, entre la remise de la mesure disciplinaire de suspension ci-haut mentionnée et ce jour, nous avons appris, le 21 mars dernier, que vous vous étiez autorisé à utiliser les clés d'un client de l'aréna (M. Gauthier qui s'occupe de la ligue de hockey pour les aînés) qu'il croyait avoir égaré, pour débarrer le local qu'il détient à l'aréna afin de lui « emprunter » une caisse de bière sans avoir demandé ou obtenu préalablement son autorisation.

Sachez que nous en avons plus qu'assez de vos frasques et que la présente se rajoute aux avis du 12 mars 2009 et du 8 mars 2010 précédemment remis, à titre d'avis supplémentaire. À votre retour au travail, à la suite de votre suspension, prenez avis que le moindre incident vous méritera un congédiement immédiat.

Veillez agir en conséquence. »

[48] Monsieur Montero ne se souvient pas avoir déposé un grief à l'encontre de cette mesure.

MARCEL MORIN
Arbitre

[49] Cette lettre faisait suite à la réception par Monsieur Montero d'une lettre de Monsieur Pascal Boivin, Chef de section - Sports et Loisirs, datée du 5 mars 2010, concernant un avis d'infraction numéro 10-001 (E-1.14), avis se lisant ainsi :

« Vendredi le 5 mars 2010, vous deviez vous présenter au travail à 7 h 45 et ce, selon votre horaire habituel. À mon arrivée à l'aréna Martin Lapointe, le 5 mars 2010 vers 8 h 45, j'ai constaté votre absence au travail malgré que vous n'avez laissé aucun message pour aviser de votre absence ou de votre retard tel que le prévoit la procédure.

A cet effet, nous vous informons que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, mardi le 9 mars à 10 h 00 à l'aréna Martin Lapointe, conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. »

[50] La rencontre pour obtenir la version du plaignant s'est tenue le 9 mars 2010. Madame Forest a rédigé le compte rendu de cette rencontre, compte rendu qui se lit ainsi :

« Je demande à Manuel de nous expliquer les raisons de son absence du 5 mars 2010 ainsi que de nous confirmer qu'il avait tardé à appeler.

Manuel nous explique qu'il était malade et qu'il souffre de problèmes d'estomac. Il est suivi par un médecin. Vers 5 h 00 (am) le 5 mars 2010, Manuel a ressenti des malaises. À 7 h 00 il a appelé Pascal sur son cellulaire et est tombé immédiatement sur la messagerie de Pascal. Par contre, avant qu'il puisse laisser son message, Manuel fut pris d'un mal de cœur et il a du(*sic*) fermer la ligne. Après, il s'est couché et s'est endormi. Il s'est réveillé vers 8 h 30 et a appelé le centre technique vers 8 h 45 et 9 h 00 pour aviser de son absence. L'employé de la guérite l'a mis en communication avec Pascal Boivin et il l'a informé qu'il était trop malade pour venir travailler.

Je lui demande s'il a vu un médecin, Manuel répond que non car il attend de voir son gastroentérologue. Il mentionne qu'il a des problèmes et qu'il ne pouvait vraiment pas entrer le 5 mars.

Pascal mentionne qu'il est surpris d'entendre que Manuel a tenté de le joindre compte tenu que son téléphone cellulaire était ouvert et qu'il n'a eu aucun message d'un appel manqué. On explique à Manuel qu'il a mis l'arrondissement dans l'embarras compte tenu du congé de la relâche scolaire et des activités prévues pour cette occasion. D'ailleurs l'aréna était réservée (*sic*) à 8 h 30, le 5 mars 2010, et personne n'était présent pour ouvrir et accueillir les

citoyens. On a du (*sic*) intervenir rapidement pour effectuer son remplacement au grand mécontentement des gestionnaires et de ses collègues de travail qui ont du (*sic*) le remplacer à la dernière minute.

Je demande à Manuel s'il est au courant de la procédure qui stipule qu'il faut joindre le personnel de la guérite avant 9 h 00 et joindre directement Pascal Boivin entre 9 h 00 et 10 h 00 pour aviser d'un problème ou d'un (*sic*) absence. Manuel répond que oui. Je lui demande alors pourquoi il n'a pas suivi cette directive car selon ses dires, il a fait très exactement le contraire. C'est-à-dire qu'il a appelé Pascal avant 9 h 00 et le personnel de la guérite après 9 h 00. Il répond que ce n'est pas la première fois. Je lui dis qu'il devra, à l'avenir, se conformer à cette directive.

Je lui mentionne que l'on fera un suivi de cet événement et que nous vérifierons ses allégations en vérifiant les appels entrants sur le téléphone cellulaire de Pascal Boivin.

Nous enchaînons la rencontre avec la remise d'un avis disciplinaire pour les avis d'infraction 0-038 et 09-675. »

F) SUSPENSION DE QUATRE SEMAINES IMPOSÉE LE 8 MARS 2010

[51] Le 17 novembre 2009, Monsieur Pascal Boivin, Chef de section, Sports et Loisirs, remettait un avis d'infraction - numéro 09-038 (E-1.17), avis se lisant ainsi :

« Malgré que nous vous ayons avisé de notre insatisfaction reliée à votre prestation de travail par un avis verbal le 20 octobre 2009 et que nous ayons du (*sic*) vous rappeler d'apporter un changement immédiat afin d'améliorer votre prestation de travail par une lettre le 23 octobre 2009, nous n'avons constaté aucune amélioration significative. De plus, à mon arrivée à l'aréna Martin Lapointe, le 16 novembre à 9 h 00, j'ai constaté que vos tâches n'avaient pas été effectuées de façon satisfaisante.

Nous aimerions également connaître votre version des faits concernant un protège-but couvert de graffitis.

À cet effet, nous vous informons que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical, le jeudi 19 novembre 2009, à 10 h 00, à l'aréna Martin Lapointe de l'arrondissement de Lachine conformément à l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal. »

[52] Madame Forest relate la rencontre du 19 novembre 2009 en ces termes :

MARCEL MORIN
Arbitre

« Nous résumons la situation à Manuel et lui demandons de nous expliquer pourquoi son travail n'était pas fait à l'arrivée de Pascal Boivin, soit vers 9 h - 9 h 15.

Pascal nous explique qu'il a terminé son horaire de travail le 15 novembre vers 2 heures du matin. La dernière partie de hockey s'est terminée à 23 heures et les joueurs ont quitté vers 23 h 30. Manuel considérait que la glace était trop mince et il a décidé de la faire au lieu de finir son ménage. 3 chambres de joueurs pas faites. Il les a balayées mais non lavées. Il nous répète que son travail était bien fait mais que si les derniers joueurs avaient laissé des traces de pas sur ses planchers ce n'est pas de sa faute. Il dit également que Pascal Beaulieu, qui travaille le 16 novembre 2009 au matin, aurait pu salir avant l'arrivée de Pascal Boivin.

Pascal Boivin a beau donné (*sic*) des exemples à Manuel, celui-ci continue de dire qu'il travaille très bien. Compte tenu que Manuel ne semblait pas comprendre l'importance des travaux non faits, Pascal a montré, à l'aide de son ordinateur, les photos, prises par lui le 16 novembre 2009 démontrant l'importance du travail mal fait. Manuel ne savait plus quoi dire. Il a tout de même mentionné : J'pensais pas que c'était si pire »

Il enchaîne en répétant qu'il avait décidé de faire la glace car il trouvait cela très important. Je lui mentionne qu'effectivement l'état de la glace est très important mais qu'il doit gérer son temps afin d'effectuer son travail de nettoyage de l'aréna. Je lui demande s'il aimerait arriver au travail et devoir se taper le nettoyage que son collègue du soir n'aurait pas fait et ce, rapidement avant que l'aréna ouvre au public et en étant obligé de changer sa routine habituelle. Il admet qu'il ne serait pas content.

Nous terminons la rencontre en disant à Manuel de vérifier son emploi du temps afin de s'assurer de faire son travail tel que requis.

Il admet que les photos prises par Pascal Boivin démontrent bien que son travail n'était pas bien fait. Il nous dit que cela ne se reproduira plus.

En ce qui concerne le protège-but recouvert de graffitis, Manuel admet que c'est lui qui a fait les inscriptions parce qu'il était tanné que son collègue laisse trainer cet équipement. Il nous a dit de ne pas nous inquiéter il va laver le tout facilement.

Je lui mentionne que nous ne croyons pas que cet (*sic*) attitude soit adéquate et nous le référons à son supérieur s'il éprouve des difficultés avec ses collègues.

Informations supplémentaires :

Le 20 octobre 2009, Pascal Boivin a rencontré Manuel vers 16 h15 - 16 h 30 pour lui signifier qu'il n'était pas satisfait de son travail. Manuel réagit en demandant à Pascal quelle personne lui avait fait des commentaires à propos de son travail. Pascal lui répond qu'il

n'a qu'à regarder pour constater que le travail n'est pas bien fait. Il l'encourage à faire son travail et l'avise que s'il ne le fait pas, il devra sévir.

Le 22 octobre 2009, Pascal Boivin constate que le travail de Manuel n'est pas fait à sa satisfaction ni le 23 octobre. Il est décidé que Manuel recevrait une lettre qui lui mentionnerait la rencontre du 20 octobre et qu'aucune amélioration n'était remarquée. On lui demande une amélioration immédiate sous peine de mesure disciplinaire. »

[53] Monsieur Montero dira avoir fait un écrit pour aviser un autre employé.

[54] Le 23 décembre 2009, Monsieur Pascal Boivin remettait au plaignant un avis d'infraction numéro 09-675, avis se lisant ainsi (E-1.16) :

« Le 22 décembre 09, vous vous êtes absenté du travail sans autorisation et sans en avoir avisé votre supérieur ou un représentant de l'employeur.

Sachez que nous investiguons actuellement sur ce dossier et que nous désirons vous rencontrer, accompagné de votre délégué syndical au mois de janvier. »

[55] La rencontre pour obtenir la version de Monsieur Montero s'est tenue le 5 janvier 2010. Madame Forest relate le déroulement de cette rencontre dans son compte rendu :

« Je demande à Manuel s'il est exact que le 22 décembre il s'était absenté sans aviser et sans en avoir demandé l'autorisation. Il m'explique qu'il devait travailler de 17 h 15 à 1 h 15 (am) et qu'il avait quitté à 23 h 45. Il avait débuté plus tôt, soit à 13 h 15 pour remplacer son collègue Richard Pominville. À 23 h 45, il avait terminé son travail et voulait aller voir ses chums.

Je lui mentionne que je ne comprends pas comment il peut se permettre un tel comportement après avoir reçu une lettre le 12 mars 2009 l'avisant sévèrement d'améliorer son rendement et son dossier d'assiduité tout en précisant que les départs hâtifs ne seraient plus tolérés, le tout sous peine de congédiement.

Manuel semble se rendre compte, subitement, du sérieux de la rencontre. Il demande de ravoir une copie de la lettre du 12 mars car, dit-il, il ne s'en souvient pas.

Je lui mentionne que c'est la deuxième fois que je le rencontrais depuis la lettre du 12 mars 2009 pour : 1) mauvaise prestation de travail et 2) départ hâtif.

Je lui demande ce qu'il n'a pas compris dans son dossier disciplinaire pour continuer à déroger aux règles.

Manuel nous dit qu'il ne se rendait pas compte et qu'il va changer.

Je lui dis que nous sommes tannés de l'entendre dire qu'il va changer. On aimerait que cela se fasse. Tant qu'à son travail, il y a toujours quelque chose à faire ou à compléter. L'entretien d'un aréna est énorme. Nous ne comprenons donc pas qu'il ait pu considérer que son travail était terminé avant la fin de son quart de travail. Il n'a qu'à faire preuve d'initiative et de ne pas se contenter de faire le minimum requis.

Je lui rappelle qu'il ne peut se permettre de déroger aux directives car, avec le dossier disciplinaire qu'il a, il risque de perdre son emploi. Ce n'est pas compliqué, il doit travailler adéquatement, faire son travail et respecter les règles, sinon il y aura gradation des sanctions et il risque le congédiement. Son avenir à l'arrondissement de Lachine est entre ses mains.

Manuel dit qu'il a compris et qu'il va régler tout ça.

Pas d'autres commentaires. »

[56] Le Montero ne se souvient pas de cette rencontre.

[57] Pour cet avis d'infraction, Monsieur Polevoy a remis au plaignant le 8 mars 2010 une lettre de suspension de quatre semaines, lettre se lisant ainsi (E-1.15) :

« **OBJET : AVIS DISCIPLINAIRE**
Avis d'infraction numéro 09-038 et 09-675

Monsieur,

Suite à la remise de deux avis d'infraction, vous avez été rencontré, dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal, accompagné de votre délégué syndical, le 19 novembre 2009, pour l'avis 09-038 et le 5 janvier 2010 pour l'avis 09-675.

Lors de la rencontre du 19 novembre 2009, vous avez dû reconnaître que votre travail n'avait pas été fait avec rigueur après avoir visionné des photos, prises par votre gestionnaire, le 16 novembre 2009, à son arrivée à l'aréna Martin Lapointe à 9 h 00.

MARCEL MORIN
Arbitre

Lors de la rencontre du 5 janvier 2010, vous avez également reconnu avoir quitté votre travail sans en avoir demandé l'autorisation.

Nous vous rappelons que vos gestes se sont produits après que vous ayez reçu une lettre, datée du 12 mars 2009, dont copie est jointe à la présente et dans laquelle nous vous précisons :

- que votre assiduité devait s'améliorer et que nous étions en droit de nous attendre de votre part à une présence ponctuelle au travail, et ce, aux heures prévues à votre horaire de travail;
- qu'à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation de votre contremaître, aucun départ hâtif ne serait toléré;
- de corriger immédiatement votre manque de rigueur dans l'exécution de vos tâches en y intégrant la sécurité de tous;
- de collaborer à la résolution de vos problèmes;
- de vous assurer de faire respecter les règles de sécurité et de vous assurer de ne tolérer aucun citoyen dans les lieux réservés aux employés.

Dans cette lettre, outre le fait qu'elle réfère à un lourd dossier disciplinaire, dont vous trouverez le résumé annexé à la présente, il y était également mentionné que vous étiez responsable du maintien de votre lien d'emploi et qu'il vous revenait donc de corriger votre comportement afin de le préserver.

Malgré ce très sévère avertissement, nous avons dû (*sic*) intervenir à au moins deux reprises afin de vous signifier vos manquements.

Nous ne pouvons accepter qu'un employé ne collabore pas à la résolution de ses problèmes et à l'amélioration de son rendement. Nous vous recommandons donc d'agir rapidement pour régler vos différents problèmes d'assiduité, de comportement et de rendement afin d'offrir la prestation de travail à laquelle nous sommes en droit de nous attendre, à défaut de quoi nous nous verrons dans l'obligation de procéder à votre congédiement.

Comte (*sic*) tenu de ce qui précède, nous considérons qu'une suspension de quatre (4) semaines, sans salaire, constitue une mesure appropriée dans les circonstances. Cette mesure disciplinaire couvrira la période du 13 mars au 9 avril 2010 inclusivement et elle constitue un avis formel et final à l'effet que toute récidive eu égard à votre comportement, à votre prestation de travail, à votre dossier d'absence et à votre manque de professionnalisme (*sic*) entraînera votre congédiement immédiat.

Veillez agir en conséquence et considérer cet avis comme un avis de dernière chance qui nécessite un changement immédiat pour éviter un congédiement. »

[58] Monsieur Montero ne sait pas si cette suspension a été contestée. Il dira « Si j'avais écouté, je ne serais pas ici aujourd'hui ».

[59] Madame Forest précise que Monsieur Montero, lors de la remise de cet avis de dernière chance, était très émotif et a versé des larmes lorsqu'il a su qu'il ne serait pas congédié. Il ne comprenait pas pourquoi on lui donnait une dernière chance, mais il nous remercie, dit-elle.

[60] Monsieur Savard souligne que la lettre de dernière chance a été remise à Monsieur Montero avant son arrivée. Souvent, de telles lettres font partie des tractations avec le Syndicat, mais en l'espèce, il ne le sait pas.

G) AVIS ÉCRIT DU 23 OCTOBRE 2009

[61] Le 23 octobre 2009, Monsieur Pascal Boivin, remettait au plaignant un avis se lisant ainsi (E-1.18) :

« Le 20 octobre dernier, nous avons une conversation au sujet de vos tâches de soirs à l'aréna Martin Lapointe. Vous m'avez dit que vous les effectuiez. Le 22 octobre au matin, j'ai constaté que vos tâches n'ont pas été effectuées complètement (les planchers des couloirs et devant le restaurant pas lavés). Le 23 octobre au matin, j'ai constaté que vous avez passé le coupe-bordure, mais sans faire la tranche et sans passé (*sic*) devant la sortie de la surfaceuse.

Je ne suis pas satisfait et je m'attends à un changement immédiat de votre part dans votre prestation au travail, sans quoi, vous m'obligerez à prendre les actions nécessaires.

Espérant collaboration. »

H) AVIS VERBAL DU 10 FÉVRIER 2009

[62] Le 10 février 2009, Monsieur Boivin a avisé verbalement le plaignant qu'il devait porter ses bottes avec embout d'acier en tout temps (E-1.19).

I) SUSPENSION DE 36 HEURES DU 12 MARS 2009

[63] Après réception d'un avis d'infraction numéro 09-005 du 4 février 2009, une rencontre avec les représentants de la Ville et du Syndicat s'est tenue le 5

MARCEL MORIN
Arbitre

février 2009. Finalement, le 12 mars 2009, Monsieur Alex Polevoy remettait au plaignant la sanction suivante (E-1.20) :

« **OBJET : AVIS DISCIPLINAIRE**
Avis d'infraction numéro 09-005

Monsieur,

Le 5 février 2009, vous avez été rencontré dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols-bleus de la Ville de Montréal, accompagné de votre délégué syndical, suite à la remise d'un avis d'infraction portant le numéro 09-005.

Cet avis mentionnait que le 30 janvier 2009, lors de votre quart de travail à l'aréna Martin Lapointe, vous aviez permis qu'une personne non autorisée conduise la surfaceuse à glace.

Lors de notre rencontre, vous nous avez confirmé avoir autorisé un adolescent à conduire la surfaceuse à glace. Vous nous avez mentionné que ce jeune, de moins de 18 ans, avait conduit le véhicule du garage où il était stationné, qu'il avait effectué le surfacage de toute la glace et qu'il avait stationné la surfaceuse dans le garage, c'est-à-dire à son point de départ.

Sachez que votre comportement est inacceptable et que nous considérons votre faute très grave. Nous vous avons déjà signifié l'importance que nous accordons à la sécurité de nos employés et des citoyens. Malgré cela, vous avez permis qu'une personne non qualifiée conduise un véhicule en faisant fi de toutes les règles de sécurité et vous avez encouru, ainsi que le jeune adolescent, des risques inutiles et dangereux.

De plus, vous nous avez confirmé que ce jeune venait régulièrement à l'aréna, qu'il effectuait divers petits travaux et qu'il s'était également approprié une case sur laquelle il avait inscrit son nom. Nous avons trouvé, à l'intérieur de cette case, une copie d'un diplôme, portant son nom, qui confirmait qu'il avait suivi une formation pour la conduite d'une surfaceuse à glace. Vous avez avoué lui avoir procuré une copie, en trafiquant votre propre diplôme.

Considérant votre dossier disciplinaire qui se compose d'au moins 8 avis disciplinaires et de 6 avis de suspension sans salaire, nous vous avisons, par la présente :

- **que votre assiduité doit s'améliorer et que nous sommes en droit de nous attendre de votre part à une présence ponctuelle au travail, et ce, aux heures prévues à votre horaire de travail;**
- **qu'à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation de votre contremaître, aucun départ hâtif ne sera toléré;**
- **de corriger immédiatement votre manque de rigueur dans l'exécution de vos tâches en y intégrant la sécurité de tous;**
- **de collaborer à la résolution de vos problèmes;**

MARCEL MORIN
Arbitre

- de vous assurer de faire respecter les règles de sécurité et de vous assurer de ne tolérer aucun citoyen dans les lieux réservés aux employés.

Nous ne pouvons accepter qu'un employé ne collabore pas à la résolution de ses problèmes et à l'amélioration de son rendement. Nous vous recommandons donc d'agir rapidement pour régler vos différents problèmes d'assiduité et de rendement afin d'offrir la prestation de travail à laquelle nous sommes en droit de nous attendre, à défaut de quoi nous pourrions nous voir dans l'obligation de procéder à votre congédiement.

À plusieurs occasions, vous avez, par le passé, bénéficié de notre soutien afin de vous aider à vaincre des problèmes personnels tout en maintenant votre lien d'emploi. De ce fait, nous vous invitons à vous adresser au programme d'aide aux employés afin de vous procurer toute l'aide nécessaire dont vous pourriez avoir besoin.

Sachez que le lien de confiance, essentiel à une saine relation de travail, est ébranlé et nous souhaitons que vous adoptiez un comportement afin d'éviter de le détruire irrémédiablement.

Sachez également que notre tolérance a atteint ses limites et que votre comportement doit changer immédiatement. Votre sécurité et celle des citoyens sont, pour nous, une grande préoccupation et, de ce fait, nous vous avons d'agir avec rigueur et avec tout le professionnalisme requis dans vos fonctions. Vous êtes responsable du maintien de votre lien d'emploi et il vous revient donc de corriger votre comportement afin de le préserver.

Compte tenu de tout ce qui précède, nous considérons qu'une suspension de 36 heures, sans solde, constitue une mesure appropriée dans les circonstances. Vous servirez cette suspension la semaine du 21 au 27 mars 2009. À compter du 28 mars 2009 à 0 h 1, nous vous considérons éligible au temps supplémentaire et à défaut d'avoir été appelé pour travailler, vous devrez vous présenter au travail lundi le 30 mars 2009 à 17 h 15 pour effectuer votre travail régulier. »

[64] Monsieur Montero précise que lorsque le jeune adolescent de 16 ans conduisait la surfaceuse, il était debout sur « la table » de l'appareil, prêt à intervenir. Quant aux problèmes personnels, il précise qu'on ne lui pas offert le PAE. Il n'a pas souvenir avoir contesté cette mesure.

J) AVIS VERBAL DU 27 JUIN 2008

MARCEL MORIN
Arbitre

[65] Le 27 juin 2008, Monsieur Pascal Boivin, Chef de section - Sports et Loisirs, remettait en main propre à Monsieur Montero l'avis verbal suivant (E-1-21) :

« Le 23 avril 2008, vous avez été rencontré dans le cadre de l'article 20.04 de la convention collective des employés cols bleus de la Ville de Montréal, suite à la remise d'un avis d'infraction portant le numéro 08-013.

Lors de cette rencontre, vous nous avez confirmé avoir utilisé vos lieux de travail à des fins personnelles. De plus, vous avez admis l'avoir fait sans en avoir demandé l'autorisation et à l'insu de votre supérieur hiérarchique.

Sachez que nous ne pouvons tolérer un tel comportement. Sachez également qu'en cas d'urgence, il nous aurait été impossible de vous évacuer étant donné que nous n'étions pas informés de votre présence sur votre lieu de travail, et ce, hors de vos heures de travail.

Si vos problèmes personnels nécessitent un hébergement d'urgence, nous vous invitons à consulter le programme d'aide aux employés ou les différents services sociaux offerts à l'arrondissement de Lachine.

Pour votre propre sécurité et celle de tous, nous vous avisons qu'il est strictement interdit d'utiliser vos lieux de travail à des fins personnelles et qu'une récidive pourrait entraîner une gradation de la sanction.

Nous vous demandons donc d'agir en conséquence. »

[66] Monsieur Montero dira avoir tenté de régler lui-même ses problèmes personnels.

K) SUSPENSION D'UNE JOURNÉE IMPOSÉE LE 8 AVRIL 2008

[67] Le 8 avril 2008, Monsieur Polevoy, directeur, remettait au plaignant une lettre de suspension se lisant ainsi (E-1.22) :

« OBJET : AVIS DISCIPLINAIRE
Avis d'infraction - No. 08-005

Monsieur,

Le 6 février 2008, vous avez été autorisé à quitter votre travail à minuit, soit 45 minutes avant la fin de votre quart de travail, vos tâches régulières devant être majoritairement complétées. Le 12 février, nous avons constaté que vous aviez quitté votre travail à 23 h 21 et ce, sans aviser et sans en avoir demandé l'autorisation. De plus, vous n'aviez pas effectué la juste part de vos tâches régulières.

Lors de notre rencontre du 18 février 2008, vous avez confirmé les faits reprochés et avez mentionné que vous étiez pressé de quitter votre travail pour aller rejoindre des amis.

Compte tenu que le 7 décembre 2007 vous receviez un avis disciplinaire pour vous être absenté sans autorisation, nous nous voyons dans l'obligation de vous imposer une journée de suspension sans salaire, soit 9 heures, et ce, en date du 17 avril 2008.

Sachez que votre comportement nuit aux opérations de votre département et qu'il ne peut être toléré. Nous vous demandons donc de vous conformer à la convention collective et aux directives établies stipulant que vous devez obtenir l'approbation de votre contremaître immédiat avant de bénéficier d'un congé.

Prenez note qu'une récidive de même nature, pourrait entraîner une gradation de la sanction. »

[68] Lors de la rencontre pour obtenir la version du plaignant qui s'est tenu le 18 février 2008, Madame Lucie Forest a rédigé le compte rendu qui se lit ainsi :

« Je fais un résumé de la situation et je demande à Manuel Montéro de commenter l'événement.

Manuel confirme qu'il a quitté plus tôt parce qu'il était pressé. Je lui mentionne qu'il avait été autorisé à quitter à minuit à la condition que son travail soit effectué. Nous avons constaté qu'en plus d'avoir quitté avant le temps, son travail n'avait pas été fait.

Manuel dit que c'est la première fois que son travail n'est pas bien fait mais que cela à (*sic*) l'air que ce n'est pas pris en considération.

Nous précisons à Manuel que notre intervention a pour but de corriger ses comportements et Pascal ajoute même que Manuel lui-même avait demandé d'être suivi de près et d'être corrigé lorsque requis.

La partie syndicale demande si c'est Manuel qui travaillait le lendemain matin. Négatif. Manuel avoue que ce n'est pas correct de

MARCEL MORIN
Arbitre

laisser du travail non fait à un collègue. Il dit qu'il va corriger le tir et qu'il va corriger son comportement.

Je lui demande s'il était pressé à cause d'une urgence. Il me répond que ses amis l'attendaient et qu'il voulait rencontrer une fille (date).

Il est clair que la raison invoquée n'est pas considérée et il est mentionné à Manuel que nous appliquerions une suspension d'une journée pour cet événement compte tenu de l'avis disciplinaire qu'il avait reçu le 7 décembre 2007.

Manuel est conscient de son erreur et nous remercie de l'aider à se corriger. »

[69] Le plaignant dira à propos de ce reproche « ce qui est là, est là ». Cette mesure n'a pas fait l'objet de contestation.

L) AVIS DISCIPLINAIRE DU 7 DÉCEMBRE 2007

[70] Le 7 décembre 2007, Monsieur Pascal Boivin, Chef de section - Sports et Loisirs remettait au plaignant l'avis disciplinaire suivant (E-1.23) :

« **Objet : AVIS DISCIPLINAIRE**
Avis d'infraction numéro 07-049

Monsieur,

Le 25 octobre 2007, à 5 h 30, vous avez communiqué avec l'arrondissement de Lachine pour aviser de votre retard et vous avez informé M. Lionel St-Arnaud que vous seriez à votre poste de travail à compter de 8 h. Vous lui avez également mentionné que vous communiqueriez à nouveau avec votre employeur si un imprévu survenait et vous empêchait d'être au travail à l'heure dite. Vous ne vous êtes pas présenté au travail de la journée, et ce, sans avoir avisé votre employeur. Suite à vos explications, nous considérons que cette absence est non justifiée et cet avis sera versé à votre dossier disciplinaire.

De plus, lors de notre rencontre du 31 octobre dernier, vous nous faisiez part de certaines difficultés personnelles pouvant expliquer votre comportement. Nous vous suggérons donc fortement d'adhérer au programme d'aide aux employés ou à toute autre forme de soutien afin de vous aider à régler votre situation personnelle qui nuit à votre prestation de travail. Votre adhésion au programme d'aide aux employés et une participation régulière de votre part au soutien offert seront perçues comme une collaboration réelle et significative à la résolution de vos problèmes.

MARCEL MORIN
Arbitre

Nous vous avons également mentionné que vous deviez améliorer votre ponctualité, votre présence tout au long de votre quart de travail, soit en début et à la fin de votre horaire et que vous deviez vous assurer de compléter votre carte de poinçon adéquatement. Nous considérons que vous avez été avisé verbalement et la récurrence de ces manquements serait assujettie à la gradation des sanctions.

Sachez que votre collaboration est essentielle à la réussite des changements de comportements que vous devez adopter pour offrir une prestation de travail adéquate. Votre dossier disciplinaire est aggravant et vous vous devez d'apporter des correctifs rapidement.

Sachez également que la sanction actuelle est très peu sévère et a pour but de vous appuyer dans vos différentes démarches personnelles. Par contre, si vous maintenez des comportements indésirables ou si vous ne jugez pas opportun de demander un soutien significatif, considérez-vous avisé que lors d'une récurrence, la gradation des sanctions pourrait être très sévère. »

[71] Le plaignant dira qu'on ne l'a pas amené au PAE. Il n'entendait pas ce qu'on lui disait !

[72] Madame Forest témoigne que Monsieur Montero n'a jamais dénoncé ses problèmes et ajoute que la Ville a déjà libéré Monsieur Lavigne une heure par semaine pendant deux semaines pour qu'il rencontre le plaignant. Personne ne lui a parlé que Monsieur Montero pouvait avoir des problèmes d'alcool ou de drogue. Elle réfère à cet égard au compte rendu de la rencontre du 31 octobre 2007 déposé dans la pièce E-1.23.

M) AVIS DISCIPLINAIRE DU 31 JUILLET 2007

[73] Après avoir remis à Monsieur Montero un avis d'infraction no 07-034 le 15 juin 2007 pour avoir accumulé 242 minutes de retard du 1^{er} au 14 juin 2007, une rencontre a été tenue le même jour avec Monsieur Montero et son Syndicat. Madame Lucie Forest a rédigé le compte rendu de cette rencontre qui se lit ainsi :

« Résumé de la rencontre avec Manuel Montero.

Je demande à l'employé ses commentaires concernant ses retards.

MARCEL MORIN
Arbitre

Manuel me dit qu'il n'a aucun commentaire à faire.

L'employé est très fermé, a les yeux pleins d'eau et a de la difficulté à garder le contrôle. Juste avant la rencontre, il a du (*sic*) se rendre à la salle de bain et est revenu avec les yeux rouges.

J'ai donc offert à Manuel le programme d'aide aux employés. Il nous assure que ses problèmes actuels ne concernent pas ses problèmes précédents et que tout est maintenant réglé. Il nous assure que ses retards vont cesser. Je rappelle à Manuel que l'état de son dossier ne lui permet pas de prendre nos avertissements à la légère. Il comprend et continue à nous dire que tout est réglé.

Gabriel Vallée lui mentionne, en terminant, que son bureau est toujours ouvert et de ne pas se gêner pour aller le voir. Manuel quitte la salle.

Après son départ, Anne Marie Dion nous mentionne que, selon elle, Manuel ne va pas bien et qu'il faudrait lui porter attention.

Il a été décidé d'attendre pour vérifier le comportement de Manuel. »

[74] Madame Anne-Marie Dion, contremaîtresse - Horticulture et Parcs, remettait au plaignant le 31 mars 2007, l'avis disciplinaire suivant :

« L'étude de votre dossier d'assiduité au travail nous démontre que, pour la période du 1^{er} au 14 juin 2007, vous avez cumulé 242 minutes de retard.

Nous vous avons rencontré le 15 juin dernier et vous nous avez indiqué que vos retards étaient reliés à des problèmes personnels, que tout était maintenant réglé et, par le fait même, que vos retards cesseraient.

Nous vous avons offert de consulter le programme d'aide aux employés afin de vous aider dans vos démarches. Vous nous avez mentionné que vous n'aviez pas besoin de ce support, alléguant que vos problèmes n'étaient pas de nature nécessitant la consultation du programme d'aide aux employés. Nous vous avons informé que ce programme pouvait aider les employés pour diverses raisons. Malgré cela, vous avez maintenu avoir réglé la situation et que vos retards cesseraient.

Sachez que vos retards répétés désorganisent les opérations de votre département et diminuent le service offert aux citoyens. Nous vous demandons de corriger votre comportement afin d'offrir une prestation de travail constante et selon l'horaire prévu.

Prenez note que cette lettre est versée à votre dossier disciplinaire et que toute récidive de même nature pourra entraîner une gradation de la sanction.

MARCEL MORIN
Arbitre

Veillez agir en conséquence, »

N) AVIS DISCIPLINAIRE DU 15 NOVEMBRE 2006

[75] Madame Anne-Marie Dion remettait le 15 novembre 2006 un avis disciplinaire écrit à Monsieur Montero, ledit avis se lisant ainsi (E-1.25) :

« Le jeudi 9 novembre 2006, après avoir été avisé verbalement de manière officielle, vous vous êtes absenté du travail pour aller chercher un repas ou une consommation au restaurant pour votre pause-café avec un véhicule de l'arrondissement sans avoir reçu l'autorisation de votre supérieur immédiat ou son représentant et êtes entré, par la suite, au Centre technique.

Sachez que ceci va à l'encontre de la procédure administrative sur les pauses-cafés, repas et fins de quart de travail.

Prenez notre (*sic*) que toute récidive de même nature pourrait entraîner une gradation de la sanction.

Veillez agir en conséquence. »

O) SUSPENSION DE 10 JOURS IMPOSÉE LE 5 JUILLET 2006

[76] Le 5 juillet 2006, le contremaître Claude Babin remettait au plaignant une lettre de suspension se lisant ainsi (E-1.26) :

« L'étude de votre dossier d'assiduité au travail, nous démontre un nombre très élevé d'absences non justifiées au travail dont notamment le 24 juin dernier, journée programmée au travail.

Ainsi votre dossier d'absences au travail nous révèle que du 27 février au 29 juin 2006, vous vous êtes absenté pour 133.50 heures, dont douze (12) journées d'absences sont survenues une journée précédente ou suivante les congés de fin de semaine, laissant y démontrer une habitude d'absentéisme. Durant cette période, vous démontrez un pourcentage d'absentéisme de plus de 23 % de temps normalement travaillé.

Votre dossier d'assiduité au travail nous révèle les informations suivantes :

- le 21 juillet 2005 nous vous avons remis un avis d'infraction en guise d'avertissement concernant vos absences et retards répétitifs;

- le 25 juillet 2005 nous vous avons remis un avis d'infraction concernant vos nombreuses minutes de retards suivi d'une sanction disciplinaire d'une (1) journée de suspension sans solde le 3 août 2005;
- le 8 août 2005 nous vous avons remis un avis d'infraction concernant votre nombre élevé d'absence (*sic*) au travail, notamment sans avoir avisé votre supérieur immédiat et ce, suivi d'une sanction disciplinaire - suspension sans solde de trois (3) journées;
- le 21 octobre 2005 nous vous avons remis un avis d'infraction concernant un long retard en cette même date et ce, sans avoir avisé votre supérieur immédiat. Suivant cet avis d'infraction une rencontre a eu lieu le 2 novembre 2005 afin de communiquer la préoccupation et l'aide des représentants de l'employeur à l'égard des problèmes personnels de l'employé. Il avait été convenu d'un commun accord que l'employeur suspende la gradation des sanctions applicable en retour de l'engagement de l'employé de ne pas récidiver et de consulter le programme d'aide aux employés. Entente que l'employé n'a pas respectée. S'en est suivi de la considération de la gradation de la sanction dans l'avis de suspension sans solde du 26 janvier 2006.

Sachez que ces retards de votre part désorganisent les activités de votre département de travail et qu'il est de votre responsabilité de maintenir une présence qui répond aux objectifs de ponctualité de vos quarts de travail. Nous vous demandons d'offrir une prestation de travail régulière. Ainsi, pour les trois prochains mois, vous devrez motiver chacune de vos absences par un certificat médical ou une pièce justificative évoquant le motif de l'absence.

Compte tenu des avis disciplinaires précédents et de même nature, nous n'avons d'autre choix que de vous suspendre sans solde pour dix (10) journées et ce, du 10 juillet au 21 juillet 2006 inclusivement. Vous devrez être de retour au travail à compter du 24 juillet 2006.

Prenez note que toute récidive ou par l'omission de justifier une absence pourra entraîner votre congédiement. »

[77] Monsieur Montero ne se souvient pas s'il a contesté cette mesure par voie de grief. Effectivement, cette mesure a été contestée par grief du 1^{er} août 2006 (E-3.1), mais le grief a été retiré sans préjudice en mai 2008 (E-3.2).

P) SUSPENSION DE 35 JOURS IMPOSÉE LE 26 JANVIER 2006

[78] Le 26 janvier 2006, Monsieur Gilles Lamoureux, Chef de division des Travaux publics remettait au plaignant la lettre de suspension suivante (E-1.27) :

MARCEL MORIN
Arbitre

« Le 21 décembre dernier vers 00h30 vous avez été vu à consommer de la drogue illicite dans le stationnement du restaurant Lafleur de l'adresse civique 475, rue St-Jacques dans l'arrondissement de Lachine, alors que vous étiez au travail et comme chauffeur opérateur de véhicule, du tracteur utilitaire de marque Kubota (# 181-98), événement dont vous n'avez pas fait l'objet.

Au cours des derniers mois, les représentants de l'arrondissement de Lachine vous ont rencontré à deux (2) reprises concernant vos problèmes récurrents d'absentéisme au travail reliés à vos problèmes de consommation d'alcool, ainsi :

- Contenu dans une lettre qui vous a été remise et datée le 27 juillet 2004, lors d'une rencontre avec le Chef de division des Travaux publics, suivant vos problèmes récurrents d'absentéisme au travail non motivés, il avait été convenu le maintien de votre emploi conditionnellement à ce que vous soyez suivi par un membre du Service d'aide aux employés de l'arrondissement de Lachine comprenant des rencontres hebdomadaires avec le Chef de division des Travaux publics;
- Après plusieurs avis disciplinaires successifs concernant vos retards récurrents, nous vous avons rencontré le 2 novembre 2005 suivant un nouvel avis d'infraction de même nature datée du 21 octobre 2005, dont l'objet de la rencontre concernait notre préoccupation à votre égard et de votre problématique de consommation d'alcool en relation avec vos problèmes constants d'absentéisme au travail. Il avait été convenu que vous deviez consulter le Programme d'aide aux employés.

CONSIDÉRANT : que vous avez consommé une drogue illicite durant les heures de travail et étiez sous l'effet de cette drogue alors que vous occupiez le poste de Chauffeur opérateur de véhicule motorisé et conduisiez sur la voie publique, ce qui constitue une faute grave;

CONSIDÉRANT : qu'à deux (2) reprises, des représentants de l'employeur vous ont convoqué afin de vous inciter à communiquer avec un intervenant du Programme d'aide aux employés sans que vous y donniez une suite active de votre part;

CONSIDÉRANT : lors de la rencontre du 2 novembre 2005, vous nous disiez comprendre et être conscient de la situation et que vous étiez prêt à collaborer pour résoudre vos problèmes de consommation, mais rien ne fût entrepris (*sic*) de votre part pour résoudre ces problèmes;

CONSIDÉRANT : que vous n'avez pas consommé une drogue illicite dans la nuit du 21 décembre 2005 (vers 00h30);

CONSIDÉRANT : la gradation de la sanction relative (*sic*) à l'avis d'infraction daté du 21 octobre 2005.

Considérant tous ces éléments ci-haut mentionnés, nous n'avons d'autre choix que de vous suspendre sans solde pour une période de trente cinq (35) jours ouvrables et ce, effective en date du 21 décembre 2005. Vous devrez être de retour à votre travail le 8 février 2006. Sachez que toute récidive de même nature pourra entraîner votre congédiement. »

[79] Le plaignant avait préalablement été suspendu sans solde aux fins d'enquête le 21 décembre 2005 pour ce qui a fait l'objet de la suspension de 35 jours (E-1.28) et d'un avis d'infraction (E-1.29).

[80] Monsieur Montero dira qu'il n'avait pas fumé de marijuana. Un grief avait été déposé le 31 janvier 2006 (E-2.1) pour contester cette mesure, mais il a été par la suite retiré en janvier 2011 (E-2.2).

Q) SUSPENSION DE TROIS JOURS IMPOSÉE LE 15 AOÛT 2005

[81] Madame Anne-Marie Dion, Contremaîtresse Parcs et horticulture remettait au plaignant le 15 août 2005, une lettre de suspension se lisant ainsi (E-1.31) :

« **Objet : Suspension**

Monsieur,

L'étude de votre dossier d'assiduité au travail nous démontre un nombre élevé de minutes de retard au travail dont notamment les 21 et 25 juillet 2005.

Ainsi, le 21 juillet 2005, vous deviez vous présenter au travail à compter de 7 h; vous vous êtes présenté qu'à 12 h 37 et ce, sans avoir avisé votre contremaître de ce long retard. Vous nous avez donné comme explication de ce retard que vous dormiez.

Le 25 juillet 2005, vous deviez vous présenter au travail à nouveau à 7 h; ce matin-là, vous avez contacté votre contremaître vers 8 h 30 pour l'aviser que vous étiez pour entrer au travail vers 10 h; cependant, vous n'êtes entré à votre travail qu'à 12 h 30.

Sachez que ces retards de votre part désorganisent les activités de votre département de travail et qu'il est de votre responsabilité de maintenir une présence qui répond aux objectifs de ponctualité de vos quarts de travail.

Le 19 juillet 2004, un avis disciplinaire écrit vous était remis à nouveau relativement à vos retards et absences.

De plus, le 27 juillet 2004, un avis disciplinaire écrit vous était remis à nouveau relativement à vos retards et absences.

Compte tenu des avis disciplinaires, vous avez été suspendu, sans solde, pour une journée le 3 août 2005.

Le 5 août 2005, vous avez quitté à 9 h et ce, sans en avoir avisé votre supérieur.

Compte tenu des avis disciplinaires précédents et de même nature, nous n'avons d'autre choix que de vous suspendre sans solde pour une période de trois (3) jours et ce, en date du 16 août 2005. Vous devrez être de retour au travail à compter du 19 août 2005.

Nous espérons (*sic*) que vous comprendrai (*sic*) le sérieux de la situation et prendrai (*sic*) les dispositions nécessaires requises. Veuillez prendre note, Monsieur Montero, qu'une récidive de votre part pourra entraîner une gradation de la sanction.

Veuillez agir en conséquence. »

R) SUSPENSION D'UNE JOURNÉE IMPOSÉE LE 1^{ER} AOÛT 2005

[82] Après la remise de trois avis d'infraction le 21 juillet 2005 (E-1.35 et E-1.36) et 25 juillet 2005 (E-1.34), Monsieur Claude Babin, contremaître, imposait au plaignant le 1^{er} août 2005 une suspension d'une journée (E-1.33), lettre se lisant ainsi :

« OBJET : SUSPENSION

Monsieur,

L'étude de votre dossier d'assiduité au travail nous démontre un nombre élevé de minutes de retard au travail dont notamment les 22 et 25 juillet 2005.

Ainsi, le 21 juillet 2005 vous deviez vous présenter au travail à compter de 7h00, vous vous êtes présenté qu'à 12h37 et ce, sans avoir aviser (*sic*) votre contremaître de ce long retard. Vous nous avez donné comme explication de ce retard que vous dormiez.

Le 25 juillet 2005, vous deviez vous présenter au travail à nouveau à 7h00 : ce matin-là, vous avez contacter (*sic*) votre contremaître vers 8h30 pour l'aviser que vous étiez pour entrer au travail vers 10h00, cependant vous n'êtes entré à votre travail qu'à 12h30.

Sachez que ces retards de votre part désorganisent les activités de votre département de travail et qu'il est de votre responsabilité de maintenir une présence qui répond aux objectifs de ponctualité de vos quarts de travail.

Le 19 juillet 2004, un avis disciplinaire écrit vous a été remis et porté à votre dossier, vous demandant de remédier à vos nombreux retards et absences au travail.

De plus, le 27 juillet 2004, un avis disciplinaire écrit vous était remis à nouveau relativement à vos retards et absences.

Compte tenu des avis disciplinaires précédents et de même nature, nous n'avons d'autre choix que de vous suspendre sans solde pour une (1) journée et ce, en date du 3 août 2005. Vous devrez être de retour au travail à compter du 4 août 2005.

Nous espérons que vous comprendrai (*sic*) le sérieux de la situation et prendrai (*sic*) les dispositions nécessaires requises. Veuillez prendre note, M. Montero, qu'une récidive de votre part pourra entraîner une gradation de la sanction.

Veuillez agir en conséquence. »

S) AVIS DISCIPLINAIRE DU 27 JUILLET 2004

[83] Le 27 juillet 2004, Monsieur Gilles Lamoureux, chef de division au service des travaux publics remettait à Monsieur Montero l'avis disciplinaire suivant (E-1.37), lequel avis se lit ainsi :

« **OBJET :** Dernier avis disciplinaire, et à votre dossier
Re : Nombreux retards et absences non motivés

Monsieur,

La présente fait suite à nos rencontres du 23 et 26 juillet 2004, en présence de votre délégué syndical M. Réal Laporte, relativement à vos nombreux retards et absences non motivés.

En effet, le 19 juillet 2004 un avis disciplinaire vous a été remis et porté à votre dossier personnel par votre supérieur immédiat, vous demandant de remédier à la situation dans les plus brefs délais.

Votre comportement du 23 juillet 2004, nous a démontré que vous semblez faire fi de cet avertissement sérieux et pourtant significatif de fin d'emploi.

Je tiens à vous préciser, qu'en vertu de la présente convention collective en vigueur, à l'article # 4.04.1 et 5.07 l'Arrondissement de

MARCEL MORIN
Arbitre

Lachine est en droit de réclamer de votre part une prestation de travail égale à celle de vos confrères de travail, et qu'il est de votre devoir de maintenir une présence qui répond aux objectifs de ponctualité de vos quarts de travail.

Lors des rencontres du 23 et 26 juillet 2004 entre vous, le représentant syndical et moi, représentant de l'Arrondissement de Lachine, vous avez invoqué que tous vos problèmes d'absentéismes non motivés étaient reliés à un ensemble de circonstances de nature personnelle.

Après étude de votre dossier, la Direction du Service des travaux publics ou son représentant, étant donné les circonstances, opte pour le maintien de votre emploi, d'employé temporaire, et ce, jusqu'à nouvel ordre, conditionnellement à ce qu'obligatoirement vous soyez suivi par un membre du Service d'aide aux employés de l'arrondissement de Lachine.

Ce service d'aide aux employés, devra comporter entre autres, des rencontres hebdomadaires, à tous les lundis (*sic*), entre vous, le délégué du Service d'aide aux employés et le Chef de division du Service des travaux publics pour une période indéterminée, de manière à suivre le changement au niveau de votre problématique.

En conséquence, veuillez prendre tous les moyens à votre disposition pour apporter les correctifs qui s'imposent, et ce, immédiatement et soyez avisé qu'à défaut de vous conformer aux directives de cet avis disciplinaire, celui-ci constituera automatiquement votre cessation d'emploi.

Assuré de votre collaboration, veuillez agréer Monsieur, mes salutations distinguées. »

T) DERNIER AVERTISSEMENT DU 19 JUILLET 2004

[84] Madame Anne-Marie Dion, contremaîtresse Espaces Verts à la Ville de Lachine, remettait au plaignant l'avis suivant le 19 juillet 2004 (E-1.38) :

« Monsieur,

Nous constatons avec déception le nombre élevé de vos absences et retards et nous ne pouvons pas tolérer une telle situation. Il est de notre obligation de fournir des services à la population et dans ce but, nous avons besoin de tous nos effectifs au travail.

Par conséquent, le présent avis représente un dernier avertissement et au prochain manquement non motivé, nous serons dans l'obligation de recommander votre fin d'emploi à la Ville de Lachine.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE! »

MARCEL MORIN
Arbitre

[85] Telle est la preuve concernant le dossier disciplinaire de Monsieur Montero.

[86] Madame Forest dira qu'à chaque rencontre Monsieur Montero prenait conscience des problèmes. Dans le cours de sa carrière, Monsieur Montero a connu deux périodes d'un an au cours desquelles il n'a pas fait l'objet d'une intervention. La direction voulait l'appuyer pour qu'il corrige son comportement. Il est un bon travailleur, mais il « gâchait la sauce » avec son comportement. Les derniers événements ont démontré que cela ne donnait rien, de sorte que le congédiement était la seule issue possible.

[87] Contre interrogée, Madame Forest dira qu'à son arrivée à Ville Lachine, elle a eu des rencontres avec la direction des travaux publics alors qu'on lui a expliqué le fonctionnement de la discipline dans cette Ville avant sa fusion. Elle a fait le tour des dossiers, dont celui de Monsieur Montero.

[88] Son rôle n'est que de conseil auprès du directeur du service qui prend la décision selon ses recommandations.

[89] En 2010, elle était présente le 8 mars 2010 lorsque la lettre de dernière chance (E-1.15) a été remise au plaignant. À la suite de cet avis, Monsieur Montero est revenu travailler au service des travaux publics pour un nouveau départ. Sa prestation de travail était plus encadrée puisqu'il travaillait de jour.

[90] Madame Forest a recommandé le congédiement qui s'inscrivait dans la gradation des sanctions. Pour arriver à une telle conclusion, il fallait un consensus du directeur des travaux publics, du procureur, de Madame Proulx, chef de division aux Ressources humaines et d'elle-même. Elle n'a pas envisagé que la suspension soit une sanction appropriée dans les circonstances, car une sanction de quatre semaines lui avait été imposée antérieurement.

[91] Madame Forest n'avait pas été informée des problèmes personnels (alcoolisme) de Monsieur Montero lors du congédiement. Les seules allusions concernaient la consommation de drogue, mais aucunement d'alcool. D'ailleurs, le Syndicat n'a jamais parlé de tels problèmes d'alcool ou de drogue.

[92] La procureure syndicale réfère Madame Forest à l'avis de suspension du 26 janvier 2006 (E-1.27), et plus particulièrement au 4^e paragraphe qui fait état de la préoccupation de l'Employeur à l'égard de sa consommation d'alcool concernant ses problèmes constants d'assiduité au travail. Même si c'est écrit dans la lettre, Madame Forest dira que Monsieur Montero mentionnait par la suite qu'il n'avait pas de tels problèmes. Il a pu prendre de l'alcool sans que ce soit un problème.

[93] Lors de la rencontre du 7 novembre 2012 à la suite de l'avis d'infraction 12-025 du 7 novembre 2012, Monsieur Montero était en assignation temporaire à la suite d'un accident du travail. Après avoir recommandé le congédiement, elle a été mise au courant que Monsieur Montero était en cure de désintoxication. Messieurs Mario Brault, responsable du PAE, et Pierre Lalonde, du Syndicat, lui ont demandé de parler du dossier de Monsieur Montero le 19 novembre 2012. Ils l'ont informée que Monsieur Montero avait communiqué avec le PAE pour une cure de trois à six mois et lui ont demandé de changer la lettre de congédiement pour une lettre de dernière chance. Cette hypothèse a été analysée et après réflexion l'Employeur est arrivé à la même conclusion. En effet, malgré la volonté de la Ville d'apporter de l'aide à Monsieur Montero, celui-ci ne s'en prévalait pas de sorte que le congédiement a été maintenu.

[94] Réinterrogée par le procureur patronal, Madame Forest dira que lors de cette rencontre du 19 novembre 2012, aucun document ne lui a été remis. Monsieur Montero revenait de la CSST. S'il avait eu une lettre de dernière chance, il aurait pu recevoir de l'assurance salaire. Toutefois, aucun document n'a été reçu par l'Employeur.

[95] Monsieur Savard souligne qu'à la suite de l'avis de dernière chance, d'autres avis d'infraction ont été remis à Monsieur Montero de même que des sanctions.

[96] La procureure syndicale lui demande comment il voit la gradation des sanctions et Monsieur Savard répond qu'à la suite de la lettre de dernière chance en avril 2010, il y a le congédiement. Toutefois, avant le congédiement, il a été mis au courant que le plaignant était en cure de désintoxication, information qui n'a pas été confirmée par un écrit malgré sa demande qu'on lui en fasse la preuve. Il n'avait rien qui lui précisait que les problèmes de comportement avaient un lien avec la dépendance. Il ne voyait pas comment il pouvait, en novembre 2012, remettre à Monsieur Montero une lettre de dernière chance.

[97] Appelé à témoigner dans le cadre de la preuve syndicale, le plaignant Manuel Montero mentionne que son dossier disciplinaire s'explique par son problème d'alcool, ce qu'il constate aujourd'hui. Il est capable aujourd'hui d'identifier son problème. Lorsqu'on lui imposait une mesure disciplinaire, il ne déposait pas de grief, ne voulant pas faire de vagues.

[98] Son problème d'alcool était connu « par la Ville au complet », dit-il. Il sentait l'alcool. Il avait parlé à son délégué syndical Camille Vallée en 2002-2003, mais il n'était pas prêt à régler son problème. Ce n'est que lorsqu'il a touché le fond du baril qu'il a eu recours au PAE après avoir reçu la lettre du 14 novembre 2012 (S-5). Lorsqu'il a reçu cette lettre, il était accidenté du travail, mais en travaux légers (S-7). Il a d'ailleurs informé l'agente d'indemnisation de la CSST le 21 novembre 2012 qu'il était allé voir le PAE qui l'a référé à un programme de désintoxication en cure fermée qui devait débiter le 23 novembre pour une période de trois mois.

[99] Monsieur Mario Brault lui avait recommandé d'aller en thérapie et il a su qu'il était congédié pendant qu'il était justement en thérapie au Centre Nouveau Regard du 24 novembre 2012 au 22 février 2013.

[100] Prise sous réserve, la lettre de 23 juin 2014 du Centre Nouveau Regard confirmant la participation de Monsieur Montero au stage thérapeutique interne sur une base volontaire pour une période de trois mois (S-8). Le directeur général de ce centre, Monsieur Louis Gravelle, mentionne que Monsieur Montero a respecté ses conditions d'admission ainsi que les règles de vie interne. Il a complété le programme avec succès ayant atteint les objectifs de son plan d'intervention personnalisé. Il a par la suite participé à des rencontres des AA et a fait six rencontres pendant l'été.

[101] Contre interrogé, Monsieur Montero mentionne que tout le monde savait qu'il avait un problème d'alcool. Son contremaître immédiat, Monsieur Brodeur le savait et lui disait « grosse soirée hier ». Monsieur Montero dira même que les autres savaient plus que lui qu'il avait un problème d'alcoolisme. Il reconnaît ne pas avoir consulté le PAE avant sa suspension. On lui disait d'aller consulter, mais comme la maladie est tellement forte, il ne l'a pas fait.

[102] Monsieur Marc Lavigne, délégué syndical, travaille comme journalier à l'arrondissement Lachine. À titre de délégué syndical depuis novembre 2005, il était au courant du dossier de Monsieur Montero. À ce titre, il a eu à faire des interventions pour le plaignant auprès de la Ville. On reconnaissait les faits. Pour les différentes mesures disciplinaires, des griefs n'ont pas été déposés pour ne pas faire de troubles. Il rencontrait Monsieur Montero après la rencontre avec l'Employeur. Il était au courant des problèmes de consommation d'alcool de Monsieur Montero et il lui en avait déjà parlé. Malgré cela, il était facile de s'en rendre compte.

[103] Monsieur Montero faisait l'objet de commentaires tels : « Tu as mis ton parfum », « Tu as eu une grosse nuit ».

[104] Monsieur Lavigne a eu des discussions avec l'Employeur après les rencontres disciplinaires lorsque Monsieur Montero avait quitté les lieux. Il avait mentionné à Mesdames Forest et Anne-Marie Dion ainsi qu'à Monsieur Brodeur que Monsieur Montero avait des problèmes d'alcool. Il a tenté de référer Monsieur Montero au PAE, mais ce dernier n'admettait pas qu'il avait un problème.

[105] Monsieur Lavigne a été contacté par Monsieur Savard une heure avant la rencontre pour la remise de la lettre de congédiement afin de lui annoncer la décision de la Ville. Il se souvient également que Monsieur Savard avait contacté Monsieur Michel Parent, président de Syndicat, pour offrir le PAE aux employés dans la cafétéria.

[106] Monsieur Mario Brault est depuis 2006 un des responsables du PAE à la Ville. Il s'agit d'un programme libre et volontaire, en toute confidentialité et sans préjudice.

[107] Quelques mois avant le congédiement de Monsieur Montero, il avait fait une intervention en général auprès des employés sur la dépendance à l'alcool, un danger dans le milieu de travail. On sensibilise les employés, mais il faut admettre qu'on a un problème pour consulter.

[108] En novembre 2012, Monsieur Lavigne lui a présenté Monsieur Montero qui était alors au travail. Il a amené ce dernier à son bureau. Monsieur Montero reconnaissait que ça n'avait plus de bon sens et l'on a passé en revue des différentes maisons de thérapie. Le plaignant a choisi la maison de thérapie Centre Nouveau Regard. Mais le directeur syndical l'a appelé pour lui dire que l'Employeur avait l'intention de suspendre Monsieur Montero en vue d'un

congédiement et que cette décision n'envoyait pas un bon message. Monsieur Brault n'était pas d'accord avec cette décision mais l'Employeur n'a pas été sensible à cette argumentation. Après le congédiement de Monsieur Montero, il a suivi son dossier et il s'est même rendu manger deux fois avec lui. Après la cure, il a fait un suivi et l'a revu deux ou trois fois par la suite.

[109] Contre interrogé, Monsieur Brault relate son parcours comme employé au sein de la CUM avant de devenir employé de la Ville. Il a vécu un problème de consommation et il est sobre depuis 1985. Il n'était pas au courant du dossier disciplinaire de Monsieur Montero dont il n'a pas entendu parler avant novembre 2012. Les maisons de thérapie doivent avoir un médecin pour diagnostiquer et émettre des certificats médicaux. Lorsqu'il les reçoit, il les envoie aux ressources humaines soit à Madame Forest ou à son adjointe.

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) PATRONALE

[110] Pour le procureur de la Ville, il s'agit d'un dossier inusité tant par son ampleur, l'écoulement du temps que ce qui a été fait. La preuve est constituée d'aveux judiciaires. C'est la démonstration d'une patience exemplaire de l'Employeur, une prise en charge presque maternelle. Les mesures prises ont eu pour objectif la progressivité dans les sanctions, d'offrir une chance à Monsieur Montero.

[111] Il s'agit d'un dossier qui s'est étalé sur huit ans, mais ce n'est qu'après le congédiement que le plaignant a eu une attitude de prise de conscience de son problème. Souvent les cures de désintoxication ont lieu après le congédiement. C'est d'ailleurs après avoir su qu'il faisait l'objet d'une recommandation de congédiement que Monsieur Montero a décidé de se prendre en main. La

jurisprudence sur cette question est assez homogène. Il est nécessaire d'avoir une preuve médicale : un diagnostic.

[112] Ce que l'Employeur constate, c'est une conduite insouciante, mais jamais il n'a entendu parler de ce problème d'alcoolisme. Monsieur Savard n'en a jamais entendu parler. Madame Forest a materné Monsieur Montero. Elle n'a jamais entendu parler d'un problème d'alcoolisme. Il y a eu environ dix rencontres et on n'a jamais entendu parler de problèmes d'alcoolisme. Si un employé ne veut rien faire, on ne peut blâmer le Syndicat.

[113] Aucun médecin n'a témoigné. Le PAE a été offert à au moins trois reprises. Monsieur Brault n'a jamais entendu parler de Monsieur Montero avant novembre 2012.

[114] À la suite de son congédiement pour divers motifs, un salarié peut alléguer, à titre de moyen de défense, qu'il souffre d'une dépendance à l'alcool. Pour que cette dépendance soit retenue dans l'évaluation de la sévérité de la sanction imposée, celle-ci doit respecter certains critères.

[115] Premièrement, pour qu'un salarié puisse invoquer une dépendance à titre de moyens de défense, celle-ci doit tout d'abord être connue de l'Employeur. Lorsque ce dernier ignore qu'un salarié souffre d'une dépendance, on ne peut lui reprocher, à la suite, de ne pas avoir pris en considération la maladie du salarié au moment de prendre sa décision.

[116] Deuxièmement, pour être reconnu à titre de circonstance atténuante, il ne suffit pas au salarié d'invoquer une dépendance; il doit également en faire la preuve, puisqu'il serait beaucoup trop facile pour un salarié d'invoquer une dépendance afin d'atténuer la gravité de sa faute.

[117] De plus, la défense de dépendance à l'alcool ne peut s'appuyer sur un geste conscient et prémédité. Le salarié qui commet un acte réfléchi ne peut, par la suite, invoquer sa dépendance pour atténuer la gravité de sa faute. Enfin, la réadaptation du salarié est un élément essentiel, lorsque la réintégration est considérée.

[118] La décision de l'Employeur doit être analysée au moment où elle a été prise. Monsieur Montero a admis les faits qui lui sont reprochés. C'était d'ailleurs la seule « carte » qu'il avait. Toutefois, le témoignage du plaignant contient plusieurs contradictions. C'est en 2004 que Monsieur Montero aurait dû être congédié. On était alors en pleine période des fusions.

[119] La convention collective contient la clause 20.05, une clause d'amnistie. L'arbitre Me Gilles Desnoyers dans Société Parc-auto du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs des stationnements de Québec (CSN), DTE 2006 T-59 énonce à propos de telles clauses à la page 20 :

« L'employeur pouvait mettre en preuve les mesures disciplinaires antérieures au congédiement survenu le 19 mai 2004. En effet, comme l'employeur le souligne dans ses notes à ce sujet, cette disposition vise à interrompre dans le temps la gradation des sanctions. S'il s'écoule plus de six mois entre deux mesures disciplinaires, le cycle de la gradation des sanctions doit être repris. Sans un tel texte, l'employeur pourrait continuer une gradation des sanctions, même avec des périodes de temps considérables entre chaque mesure. C'est le but visé par la clause 11.05. »

[120] Dans les faits, la clause d'amnistie ne s'est jamais appliquée puisque le délai est de 18 mois. On peut reprocher à l'Employeur de ne pas avoir imposé une sanction plus lourde après la lettre de dernière chance. Monsieur Savard explique que l'on a tenté de trouver des solutions plutôt que de mettre en œuvre cette menace (E-1.15). Après les méfaits commis par Monsieur Montero, on lui a fait payer les frais de son méfait. Or, de nouveaux avis et d'autres sanctions ont par la suite été imposés. Le plaignant a témoigné que l'Employeur ne lui avait pas offert le PAE. La pièce E-1.23 démontre le contraire. Toutefois, un

Employeur ne peut forcer un employé à aller chercher de l'aide. Le plaignant dit alors qu'il est conscient de la situation et le Syndicat rappelle au plaignant qu'il a la possibilité de recourir au PAE. Cette offre a été réitérée dans E-1.24. Pourtant, l'Employeur dans la suspension de dix jours (E-1.26) met en veilleuse la gradation des sanctions puisque le plaignant a fait l'objet le 26 janvier 2006 d'une suspension de 35 jours (E-1.27).

[121] Monsieur Brault du PAE ne connaissait pas le dossier disciplinaire de Monsieur Montero.

[122] Seul l'Employeur peut faire preuve de clémence à l'endroit d'un employé. Or, toutes les promesses du plaignant n'ont rien donné et ce n'est que l'électrochoc du congédiement qui a amené celui-ci à faire le nécessaire.

[123] Le procureur patronal réfère le Tribunal à certaines autorités qui lui semblent particulièrement intéressantes aux fins du présent dossier : Telecommunications Workers Union v Telus Communications Inc., 2013 QBQB 298. Cet arrêt de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a confirmé qu'un employé avait l'obligation de prouver que son Employeur était au courant (ou aurait dû être au courant) de son handicap pour invoquer un traitement discriminatoire. Cet arrêt va dans le même sens que la jurisprudence de la Cour suprême et des tribunaux québécois. Dans Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 et Muller Manufacturing Ltée, DTE 99 T-456, l'arbitre Jean Guy Clément a maintenu le congédiement d'un salarié pour absences non autorisées. L'arbitre a exclu la défense d'alcoolisme en l'absence d'une preuve médicale. De plus, le salarié avait été suspendu à deux reprises en étant averti qu'il s'agissait d'une dernière chance. Enfin, il a refusé l'aide proposée par l'Employeur à plusieurs reprises. L'arbitre a conclu qu'il ne pouvait donner une dernière chance au salarié, car selon la jurisprudence, seul l'Employeur peut faire preuve de clémence. La sentence Noranda Inc., Affinerie CCR et

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887, DTE 2004 T-352 de l'arbitre Jean-Pierre Lussier est au même effet.

[124] Il est nécessaire de déposer un rapport médical pour attester d'un diagnostic de maladie d'alcoolisme : Centres jeunesse A et Syndicat des personnes salariées des Centres jeunesse A-CSN, DTE 2012 T-247, sentence de Me Claude Martin. L'arbitre a décidé qu'en l'absence de rapports médicaux ou de témoignages pouvant confirmer que les salariées avaient un besoin de consommer du cannabis ou de la méthamphétamine, le Syndicat n'a pas démontré que celles-ci avaient un comportement pouvant être associé à la dépendance à la drogue ou à l'alcool. Les autorités suivantes sont au même effet : Syndicat des employé(e)s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec, DTE 2009 T-94, sentence de Me Pierre Laplante; Association des employeurs maritimes et Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP), DTE 2005 T-112, sentence de Me François Hamelin; TUAC, section locale 501 et Molson Canada, DTE 2008 T-520, sentence de Me Marcel Morin; Syndicat des travailleuses et travailleurs du Château Mont Ste-Anne (CSN) et Château Mont Ste-Anne Inc., DTE 2007 T-7, sentence de Me Huguette Gagnon; FEESP-CSN et Ville de Terrebonne, DTE 2014 T36, sentence de Me Pierre Laplante.

[125] Comme les faits postérieurs ne sont pas admissibles ni pertinents, les griefs devraient être rejetés.

B) SYNDICALE

[126] Le Tribunal doit décider de deux griefs soit : la suspension administrative du 14 novembre 2012 et le congédiement du 14 décembre 2012. Le congédiement est basé sur le dossier disciplinaire de Monsieur Montero que l'Employeur considère lourd alors qu'il aurait bénéficié de toutes les chances.

MARCEL MORIN
Arbitre

[127] La lettre de suspension aux fins d'enquête (S-5) fait état de tous les motifs invoqués pour recommander le congédiement de Monsieur Montero. On y fait état du manque de civilité et une démonstration d'agressivité en présence de son contremaître, l'accumulation de 205 minutes de retard au cours du mois d'octobre 2012, l'accumulation de cinq retards pour un total de 323 minutes au cours du mois d'août 2012.

[128] La procureure syndicale va aborder successivement les deux volets suivants :

- Le dossier disciplinaire de Monsieur Montero et la gradation des sanctions;
- Les problèmes de consommation d'alcool qui étaient connus de l'Employeur.

[129] La preuve patronale a fait état de tout le dossier disciplinaire de Monsieur Montero jusqu'à 2004 pour en tirer un portrait très négatif. Le tableau E-1 fait état de toutes les interventions de nature disciplinaire auprès du plaignant. Or, un même événement génère plusieurs interventions.

[130] La lettre de congédiement ne fait pas référence au dossier disciplinaire de 2004 à 2008, mais plutôt de 2009 à 2012.

[131] La lettre de dernière chance, nom donné à cette lettre par l'Employeur, ne constitue pas une entente de dernière chance puisqu'elle n'a pas été négociée avec le Syndicat.

[132] La nature des infractions commises par Monsieur Montero fait en sorte que la clause d'amnistie ne s'applique pas puisqu'il ne s'agit pas d'incidents de même nature. Lors de la suspension administrative, les dernières infractions de

même nature remontent à mars 2010 soit plus de 30 mois avant la lettre du 14 novembre 2012. Ainsi, la clause d'amnistie s'applique à la suspension de quatre semaines imposée le 8 mars 2010 de sorte qu'elle ne peut plus être invoquée pour des problèmes d'absentéisme. Par la suite, l'on retrouve au dossier disciplinaire uniquement des avis disciplinaires pour des reproches qui ne sont pas de même nature.

[133] Si le Tribunal arrivait à la conclusion qu'il s'agit d'avis de même nature, la gradation des sanctions n'est pas adéquate. Elle n'envoie pas un message clair puisqu'on recule. Il en résulte que l'on ne pouvait appliquer la mesure ultime qu'est le congédiement après avoir uniquement imposé des avis verbaux ou avis disciplinaires pendant 30 mois.

[134] La partie syndicale ne demande pas au Tribunal de ne pas sanctionner les comportements répréhensibles de Monsieur Montero. Toutefois, l'Employeur aurait dû procéder de façon progressive pour permettre à l'employé d'amender sa conduite. Madame Forest a d'ailleurs témoigné que la gradation des sanctions a été respectée vu la suspension de quatre semaines imposées le 8 mars 2010. Or, l'Employeur a affiché une attitude de tolérance pour ensuite congédier le plaignant.

[135] À l'appui de son argumentation, la procureure syndicale dépose des extraits de l'ouvrage de Lynda Bernier, Guy Blanchet, Lukas Granosik et Éric Séguin, Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, 2^e édition, Éditions Yvon Blais, et plus particulièrement sur la progression des sanctions, sur les différentes mesures disciplinaires et sur l'attitude tolérante de l'Employeur.

[136] Les autorités jurisprudentielles suivantes sont déposées : Noranda Inc., Affinerie CCR et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887, DTE 2000 T-861; Syndicat des teinturiers de Drummondville (CSN) et Teinturiers Élite Inc.,

DTE 2001 T-804; Autobus Citadelles Inc. et Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), DTE 2012 T-325; Grenier et Orica Canada Inc., DTE 2012 T-671 (CRT); Nordbord Industries Inc., usine de Senneterre et Syndicat des travailleurs de Normick Perron Inc., division Senneterre, DTE 97 de T-1054.

[137] L'Employeur a considéré Monsieur Montego comme un incorrigible. Il n'a fait qu'imposer des avis disciplinaires. Si les manquements étaient si graves, cela envoyait un mauvais signal, mais la nature des reproches permet de constater qu'ils ne sont pas très graves. Malgré cela l'Employeur a imposé le congédiement après une accalmie de trois ans. Un tel comportement est inapproprié sur la base de la gradation des sanctions.

[138] Au surplus, la preuve a révélé que Monsieur Montero avait un problème de consommation d'alcool. Il a expliqué que plusieurs de ses manquements étaient liés à son problème d'alcool. Or, les représentants de l'Employeur ont témoigné ne pas être au courant d'un tel problème, mais uniquement de certaines allusions que les représentants syndicaux auraient faites. La preuve est donc contradictoire sur ce volet de l'argumentation syndicale. Or, le dossier disciplinaire de Monsieur Montero fait référence à ses problèmes de consommation (E-1.28 et E-1.27). Madame Forest a été informée que le plaignant était en cure de désintoxication le 22 novembre 2012 soit avant que le Conseil d'arrondissement prenne la décision de congédier Monsieur Montero. La lettre du 14 novembre 2012 ne faisait que recommander le congédiement alors que la décision officielle n'a été prise que le 10 décembre 2012. La cure a donc débuté avant que la décision soit prise de congédier Monsieur Montero. Monsieur Mario Breault a témoigné que l'Employeur était au courant de la cure de désintoxication de trois mois payée par la CSST avant la prise de décision. Madame Forest, mise au courant, a témoigné qu'il était trop tard. Mais dans les faits, l'Employeur était au courant depuis longtemps des problèmes d'alcool de Monsieur Montero. Partout dans le dossier on parle de diriger Monsieur Montero

au PAE. Il est vrai que l'Employeur ne pouvait forcer le plaignant à se prendre en main. C'est effectivement la recommandation de congédiement qui a incité celui-ci à le faire.

[139] Les parties à la convention collective ont reconnu à l'article 30 que l'alcoolisme est une maladie et ont prévu un projet conjoint concernant le programme d'aide aux employés. La procureure syndicale réfère le Tribunal à l'ouvrage de Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, précité au chapitre Les dépendances.

[140] Les autorités jurisprudentielles suivantes sont déposées sur la défense d'alcoolisme : Compagnie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6869 (1995) 2 RCS 1095; Arcelor Mittal et Syndicat des métallos, DTE 2012 T-808; Commission scolaire Marie-Victorin et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578, 2014 QCTA 368; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 21 et Tripap Inc., DTE 99 T-764.

[141] Monsieur Montero a réussi sa cure et il fait des suivis pour rester sobre. En conséquence, le congédiement n'était pas la mesure appropriée dans les circonstances, étant donné la connaissance qu'avait l'Employeur de la problématique du plaignant. Le Tribunal devrait annuler le congédiement et y substituer la mesure appropriée et réserver compétence pour fixer le montant dû au plaignant.

C) RÉPLIQUE

[142] C'est une argumentation idéaliste que celle que propose la procureure syndicale. Le dossier disciplinaire du plaignant est toujours vivant selon la convention collective. Le Syndicat reproche à l'Employeur de ne pas avoir imposé des sanctions plus sévères après la lettre de dernière chance.

[143] La convention collective à son article 21.10 énonce les pouvoirs de l'arbitre :

« 21.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, la Ville assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer, modifier ou annuler la décision de la Ville et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. »

[144] La clause d'amnistie que l'on retrouve à l'article 20.03 précité ne fait aucune distinction selon la nature des incidents reprochés.

[145] Quant à la progressivité des sanctions, le dossier de Monsieur Montero cumule 26 mesures disciplinaires. Après de multiples avis disciplinaires, Monsieur Montero ne comprend pas. Qu'est-ce que l'Employeur peut faire de plus ? L'Employeur a analysé les incidents. Or, l'incident culminant est la goutte qui a fait déborder le vase.

[146] Le procureur patronal a référé le Tribunal à l'arrêt de la Cour Suprême dans *Compagnie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique section locale 6869*, précité, sur l'admissibilité d'une telle preuve d'alcoolisme. D'ailleurs, aucun diagnostic médical n'a été déposé en preuve.

[147] La décision de l'Employeur a été prise le 14 novembre 2012 et la décision du Conseil d'arrondissement n'est que du « *rubber-stamp* » et d'ailleurs elle est rétroactive au 14 novembre précédent.

MOTIFS ET DÉCISION

MARCEL MORIN
Arbitre

[148] S'agissant d'un congédiement de nature disciplinaire, le tribunal doit se poser les questions suivantes pour déterminer si Monsieur Montero a été congédié pour une cause juste comme l'a déterminé la Cour suprême dans son arrêt Conseil de l'éducation c. F.E.E.E.S.O., (1997) 1 RCS 487, au paragraphe 49 en adaptant ces questions au cas de Monsieur Montero :

- Monsieur Montero est-il responsable de la mauvaise conduite que lui reproche l'Employeur ?
- Est-ce que cette mauvaise conduite constitue une cause juste justifiant l'imposition de mesures disciplinaires ?
- Est-ce que le congédiement est approprié compte tenu de la mauvaise conduite et autres circonstances pertinentes ?

[149] Le plaignant a admis la plupart des gestes ou comportements qui lui sont reprochés avec quelques nuances.

[150] L'avis d'infraction numéro 12-023 concerne l'accumulation de 205 minutes de retard au cours du mois d'octobre 2012. En effet, pour les absences du mois d'octobre 2012, Monsieur Montero a mentionné en entrevue que pour le 1^{er} octobre 2012, il avait demandé un congé mobile puisqu'il devait recevoir un plombier pour des réparations dans son appartement. Monsieur Brodeur se souvenait effectivement d'une telle demande, mais il ne l'associait pas au 1^{er} octobre 2012. Il devait en faire la vérification, mais la preuve n'a nullement révélé les résultats de cette vérification, que ce soit avant la prise de la décision ou même lors de son témoignage devant le Tribunal. Ainsi, la preuve ne permet pas d'affirmer que Monsieur Montero ait été en retard sans autorisation le 1^{er} octobre 2012 pour une heure trente-six minutes. Il reste le retard du 3 octobre 2012 d'

une heure quarante-neuf minutes pour lequel il n'a aucune explication ni aucun souvenir. Ce retard est donc imputable à Monsieur Montero.

[151] L'avis d'infraction numéro 12-017 concerne l'accumulation de cinq retards, pour un total de 323 minutes au cours du mois d'août 2012. La preuve permet d'affirmer qu'on est en présence de deux retards importants, le 2 août 2012 pour trois heures trente-huit minutes et le 8 août pour une heure trente et une minutes. Les trois autres retards sont respectivement d'une minute le 21 août, douze minutes le 22 août et une minute le 30 août. Tous ces retards ont été reconnus par Monsieur Montero. Lors de sa rencontre disciplinaire, Monsieur Montero a mentionné avoir réglé certains problèmes personnels et que tout allait entrer dans l'ordre.

[152] Même si tout retard peut constituer une faute, ceux du 2 et 8 août sont particulièrement importants et susceptibles de compromettre le bon fonctionnement des opérations. Il en est de même de celui du 22 août alors que ceux des 21 et 30 août sont tout à fait négligeables même si techniquement l'on est en présence de retard.

[153] Quant à l'avis numéro 12-025 concernant un manque de civilité et une démonstration d'agressivité en présence de son contremaître survenu le 7 novembre 2012, le compte rendu de la rencontre du même jour relate fidèlement les faits. Lors de cette rencontre, son dossier de retards pour le mois d'octobre 2012 a été abordé et, bien conscient de son dossier disciplinaire, Monsieur Montero a mal réagi et s'est levé en disant « Tabarnac, c'est quoi cette hostie de marde là » en donnant un coup de poing sur une chaise près de lui.

[154] Monsieur Montero a reconnu les faits. Dans son témoignage, il ne reconnaît toutefois pas que la chaise soit tombée. Mais quoi qu'il en soit, sa réaction n'est pas plus grave que la chaise soit tombée ou non.

[155] En somme, des incidents survenus en août, octobre et novembre 2012 ont été réunis aux fins de l'imposition d'une seule mesure disciplinaire, le congédiement.

[156] Si le Tribunal faisait abstraction du dossier disciplinaire et de la défense fondée sur l'alcoolisme de Monsieur Montero, il est plus qu'évident que ces trois reproches ne mériteraient certainement pas le congédiement. De plus, indépendamment de cette appréciation, la réunion de trois incidents pour ne conclure qu'à une sanction, le congédiement, apparaît tout à fait inappropriée. Chaque reproche aurait dû faire l'objet d'une sanction distincte qui aurait respecté la gradation dans les sanctions.

[157] Les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, dans leur ouvrage Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, 2^e édition, Éditions Yvon Blais, dans le chapitre 3 Les principes entourant l'imposition d'une mesure, au numéro 3.005, énoncent :

« 3.0005. La progression des sanctions découle de l'objectif visant la réadaptation du salarié fautif. Au-delà du caractère punitif ou même exemplaire d'une sanction, le but premier de la discipline imposée par l'employeur, à l'exception d'un congédiement, est la réhabilitation ou la correction du salarié. La progression des sanctions origine de la réticence qu'ont eue les décideurs à confirmer les congédiements des salariés qui n'avaient jamais été avisés auparavant par l'employeur du caractère déviant de leur comportement pouvant mettre en péril leur emploi. Ainsi, le salarié doit, d'une part, avoir la chance d'amender sa conduite fautive et, d'autre part, le congédiement étant la mesure disciplinaire extrême, l'employeur ne peut l'imposer qu'après avoir épuisé toutes les autres solutions. Le tribunal d'arbitrage qui n'aurait pas tenu compte du principe de la progression des sanctions en confirmant le congédiement d'un salarié, alors que ce principe s'appliquait, rend une décision manifestement déraisonnable.

Il est contraire au principe de la progression des sanctions qu'un employeur ne sanctionne pas les fautes immédiatement et qu'il choisisse d'attendre que celles-ci s'accumulent avant de sévir.

La clause d'amnistie, présente dans certaines conventions collectives, vise à interrompre dans le temps le principe de la progression des sanctions, lequel doit être repris à la fin de la période énoncée dans une telle clause.

(Références omises) »

[158] Ceci dit, le dossier disciplinaire de Monsieur Montero a été reproduit presque intégralement à compter de la lettre au dossier (E-1.38) du 19 juillet 2004. L'article 20.03 de la convention collective apparaît au Tribunal être très clair. On y précise qu'« une mesure disciplinaire ne peut être utilisée dès qu'un délai de plus de dix-huit (18) mois consécutifs s'est écoulé sans qu'il y ait eu d'autre mesure disciplinaire imposée ». De fait, toutes les mesures disciplinaires ont été imposées à l'intérieur de ce délai, à tout le moins jusqu'en juillet 2004.

[159] La procureure syndicale a plaidé que cette clause d'amnistie ne devait s'appliquer que pour des reproches de même nature. Le texte conventionnel ne comporte pas cette restriction de sorte que toute infraction de nature disciplinaire peut être soulevée si elle respecte les dispositions de la convention collective et qu'elle n'a pas été annulée par un tribunal d'arbitrage.

[160] Toutefois, le Tribunal est d'avis que la variété des infractions est susceptible d'avoir un poids différent dans son appréciation que s'il s'agit de la même infraction qui se répète et pour laquelle l'Employeur sévit plus lourdement en respectant la progressivité dans les sanctions. Il en est de même des délais s'étant écoulé entre la commission des infractions. Deux infractions de même nature survenues dans une courte période sont normalement un facteur aggravant par rapport aux mêmes infractions commises avec un délai de 15 mois entre les deux.

[161] La recommandation de congédiement du 14 novembre 2012 (S-5) fait nommément référence au dossier disciplinaire de Monsieur Montero et énumère toute une série de « comptes tenus » remontant jusqu'au 12 mars 2009. Le Tribunal ne peut interpréter cette lettre comme une limitation à invoquer les manquements reprochés antérieurs à cette date.

[162] Tous les manquements reprochés ont fait l'objet de sanctions qui n'ont finalement pas été contestées par voie de grief ou si elles l'ont été, ces griefs ont été abandonnés. Les sanctions imposées s'imposent donc au Tribunal. Cependant, la démarche suivie par l'Employeur peut toutefois faire l'objet d'une appréciation du Tribunal quant à l'application de la sanction ultime qui a été utilisée, le congédiement.

[163] Les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, dans leur ouvrage précité énoncent aux paragraphes 3.006 et suivants :

« 3.006. La progression des sanctions implique généralement que le comportement fautif d'un salarié soit sanctionné par l'employeur de la façon suivante : avis verbal, avis écrit, courte suspension, longue suspension et enfin, le congédiement. Lorsque la progression des sanctions s'applique, les tribunaux d'arbitrage insistent sur l'imposition de ce qu'ils appellent « une mesure intermédiaire », soit une suspension plus ou moins longue avant le congédiement et ils acceptent difficilement qu'une courte suspension soit suivie immédiatement de la rupture du lien d'emploi.

(Références omises) »

[164] Outre les nombreux avis disciplinaires, le dossier de Monsieur Montero comprend une suspension de 35 jours imposée en janvier 2006 et une autre suspension de 10 jours imposée en juillet 2006, lesquelles suspensions sont suivies de trois avis disciplinaires. Une suspension d'une journée a été imposée le 8 avril 2008 suivie de l'avis verbal du 27 juin 2008. Le 12 mars 2009, une suspension de 36 heures a été imposée suivie de deux avis, l'un verbal le 10 février 2009, l'autre écrit le 23 octobre 2009. C'est le 8 mars 2010, qu'une suspension de quatre semaines, dite lettre de dernière chance a été imposée au plaignant. Or, dans l'avant-dernier paragraphe de la lettre du 8 mars 2010 (E-1.15), directeur, Monsieur Alex Polevoy écrivait :

« Compte tenu de ce qui précède, nous considérons qu'une suspension de quatre (4) semaines, sans salaire, constitue une mesure appropriée dans les circonstances. Cette mesure disciplinaire couvrira la période du 13 mars au 9 avril 2010

inclusivement et elle constitue un avis formel et final à l'effet que toute récidive eu égard à votre comportement, à votre prestation de travail, à votre dossier d'absences et à votre manque de professionnalisme (*sic*) entraînera votre congédiement immédiat ».

[165] Cette suspension a été suivie par trois avis disciplinaires et deux avis verbaux, le dernier étant du 6 mars 2012.

[166] Le survol de toutes ces mesures disciplinaires permet de constater que les absences et retards sont de loin le reproche le plus fréquent.

[167] L'avis disciplinaire du 15 mars 2010 (E-1.12) a été remis après la suspension de quatre semaines et se termine par la phrase suivante :

« À votre retour au travail, à la suite de votre suspension, prenez avis que le moindre incident vous méritera un congédiement immédiat ».

[168] L'avis verbal du 9 mai 2011 (E-1.11) concernait une impossibilité de fournir une preuve de vérification avant le départ (VAD) du véhicule utilisé, incident qui a nécessité une rencontre et un avis disciplinaire (E-1.7) en raison de la réaction du plaignant qui considérait avoir été traité de menteur. Cette réaction, selon le conseiller syndical présent lors de la rencontre disciplinaire, serait motivée par le stress qu'éprouve Monsieur Montero d'être congédié. L'avis disciplinaire du 4 juillet 2011 (E-1.6) mentionne que l'Employeur tient compte que s'est écoulée une période de 14 mois sans ajout d'avis disciplinaire à son dossier ce qui démontre ses efforts pour corriger ses différents manquements. Enfin, le 6 mars 2012, un avis verbal pour avoir omis de poinçonner à plusieurs reprises a été confirmé par écrit (E-1.5). La mesure suivante est la suspension administrative du 14 novembre 2012 en vue du congédiement.

[169] Il convient de rappeler que l'Employeur a réuni trois manquements dont deux sont identiques pour justifier sa décision de congédier le plaignant. L'Employeur considère Monsieur Montero irrécupérable.

[170] Abstraction faite de la défense d'alcoolisme, le Tribunal est d'avis que cette sanction n'est pas juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il est vrai que Monsieur Montero a un dossier disciplinaire chargé et chaque fois l'Employeur n'a pas hésité à le lui rappeler. Il est très rare que Monsieur Montero n'ait pas admis les faits qui lui étaient reprochés. Lorsque c'était le cas, il faisait part à l'Employeur d'une justification. La lecture des comptes rendus des rencontres disciplinaires le fait ressortir amplement tout comme ses excuses.

[171] Après la suspension de quatre semaines du 8 mars 2010, l'Employeur a constaté un certain nombre d'efforts chez Monsieur Montero de même que l'espacement des manquements pour remettre jusqu'à un certain point le compteur à zéro. Après une série d'avis verbaux et d'avis disciplinaires, le regroupement de trois manquements pour la décision de congédier est tout à fait déraisonnable. La prudence la plus élémentaire aurait justifié que l'on utilise la gradation des sanctions pour imposer une mesure progressive adaptée à la nature du manquement reproché. Chacun de ces manquements aurait pu faire l'objet de suspensions de courte durée.

[172] Pour ces derniers manquements, Monsieur Montero était certainement très stressé à la perspective que son dossier disciplinaire lui mérite le congédiement. Ses appréhensions se sont effectivement soldées par cette décision.

[173] Les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie peuvent être considérés dans certaines circonstances comme les facteurs atténuants. Ce qui surprend dans la preuve patronale, ce sont les affirmations voulant que l'on ignore tout des problèmes d'alcoolisme de Monsieur Montero. Pourtant son dossier disciplinaire fait ressortir que Monsieur Montero a déjà été sanctionné pour avoir travaillé sous l'effet de la marijuana. Une preuve non contredite veut qu'il soit entré à plusieurs reprises au travail en sentant abondamment l'alcool et que certains

contremaîtres lui aient d'ailleurs fait des remarques sarcastiques à ce sujet. Il est vrai que l'on peut sentir l'alcool sans être un alcoolique. Mais lorsque des indices de cette nature sont constatés sur une longue période et que des représentants syndicaux en font privément mention aux représentants de l'Employeur, il est difficile de dire que l'on ignorait tout de tels problèmes d'alcool.

[174] Il est vrai que l'alcoolisme est une maladie. La convention collective le reconnaît explicitement à l'article 30. Si l'alcoolisme est une maladie, il est nécessaire que pour la reconnaître officiellement, un diagnostic médical soit posé à cet effet. Il est vrai également qu'aucun diagnostic médical n'a été déposé par le plaignant et son Syndicat. Toutefois, lors de la suspension administrative accompagnant la recommandation de congédiement, la partie syndicale a mentionné aux représentants de patronaux que Monsieur Montero a eu recours au PAE et qu'il devait entrer en cure fermée de désintoxication pour une période de trois mois. D'ailleurs, une attestation émanant du Centre Nouveau Regard (S-8) le confirme.

[175] Parmi les autorités déposées par l'Employeur, la sentence de Me Pierre Laplante dans FEESP-CSN et Ville de Terrebonne, précitée, sentence récente du 17 février 2014, dans laquelle l'arbitre souligne ne donner aucune crédibilité au témoignage du plaignant puisqu'il avait très régulièrement menti ce qui n'est pas le cas de Monsieur Montero. L'arbitre Laplante cite notre collègue Me François Hamelin dans sa sentence Arcelor Mittal et Syndicat des métaux, DTE 2012 T-808 :

« p. 19 : En l'espèce, j'estime cependant qu'une preuve prépondérante permet de conclure qu'à la date du congédiement, l'employeur connaissait la maladie du réclamant ou, à tout le moins, qu'il aurait dû la connaître, en raison de l'abondance d'indices sérieux et probants à cet effet.

p. 20 : Bref, plusieurs indices sérieux permettent de conclure que l'employeur devait sérieusement se douter que les absences du réclamant étaient causées par un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Dans les circonstances, le fait que le réclamant n'ait pas explicitement fait connaître à l'employeur la cause de ses

nombreuses absences n'est pas déterminant, surtout lorsque l'ont sait que l'alcoolique est souvent la dernière personne à être au courant de sa maladie et qu'il n'avoue généralement sa dépendance que lorsqu'il se trouve dans ses derniers retranchements.

p. 20 : J'en viens donc à la conclusion qu'à la date du congédiement, il était indéniable que le réclamant avait un sérieux problème d'alcool, que l'employeur ne pouvait raisonnablement l'ignorer et qu'il devait en tenir compte avant de congédier ce dernier.

p. 20 : La maladie du réclamant constitue un handicap au sens de la charte et obligeait l'employeur à tenter de l'accommoder sans contrainte excessive, notamment, en l'espèce, en le suspendant sans solde et en exigeant qu'il ne reprenne le travail qu'après avoir suivi une cure destinée à contrôler sa maladie à l'intérieur d'un délai raisonnable. »

[176] Tout comme Me Laplante, le présent Tribunal partage l'opinion de Me Hamelin.

[177] Le Tribunal est d'avis que l'on est en présence d'une preuve prépondérante voulant que Monsieur Montero vive à l'époque une dépendance à l'alcool. Il l'a avoué et le Tribunal n'a aucune raison de ne pas croire. Il est fort probable que les représentants de l'Employeur n'aient pas été surpris de cet aveu. Il y avait suffisamment d'indices pour que les représentants de l'Employeur croient à une problématique de ce genre. D'ailleurs, les comptes rendus des rencontres disciplinaires abordent pour certains des problèmes personnels. Les confrères de travail de Monsieur Montero de même que ses contremaîtres en faisaient même des farces.

[178] Une des caractéristiques de l'alcoolisme est que la personne qui en est affectée ne dévoile sa dépendance que lorsqu'elle n'a plus le choix. La plupart du temps, la personne nie être alcoolique. Elle n'en a pas toujours conscience. Après avoir reçu la suspension aux fins d'enquête et recommandation de congédiement, Monsieur Montero n'avait plus le choix de dire qu'il avait un problème avec l'alcool. Il a témoigné que son dossier disciplinaire ne serait pas du tout le même s'il n'avait pas vécu cette dépendance. Cette affirmation du

plaignant n'explique pas tout. Le Tribunal n'a pas d'hésitations à le croire en ce qui a trait aux retards et absences. Mais l'alcoolisme n'est pas l'explication fourre-tout à tous les manquements reprochés.

[179] La preuve a révélé que Monsieur Montero est un bon employé malgré la série de reproches qui lui ont été faits dans le passé. Dans les circonstances, le Tribunal n'a aucune hésitation à considérer que la maladie de Monsieur Montero constitue un handicap et qu'il pouvait s'en prévaloir pour demander un accommodement puisqu'à la date du congédiement l'Employeur était au courant que Monsieur Montero entrait en cure fermée pour une période de trois mois ce qui justifiait l'Employeur à mettre de côté le volet disciplinaire pour permettre au plaignant de suivre cette cure en balisant toutefois son retour au travail d'exigences en lien avec sa dépendance.

[180] L'argument de l'Employeur voulant que la décision ait été prise le 14 novembre 2012 par l'administration et que la décision formelle du 10 décembre n'était qu'un « *rubber-stamp* » n'est pas très flatteuse pour le Conseil d'arrondissement. Comme la lettre du 14 novembre 2012 (S-5) est bel et bien une recommandation de congédiement adressée au Conseil d'arrondissement, c'est ce dernier qui prend la décision d'approuver ou non une telle recommandation. Le dossier transmis au Conseil d'arrondissement aurait dû comprendre cette information afin que qu'il ait toute l'information nécessaire pour prendre sa décision.

[181] Comme mentionné précédemment, cet argument de dépendance à l'alcool ne fait que s'ajouter à l'argument voulant que l'Employeur n'ait pas respecté la progression des sanctions après la suspension de quatre semaines du 8 mars 2010. Toutefois, l'Employeur pourra imposer à Monsieur Montero des contrôles aléatoires pour dépister l'usage d'alcool ou de drogue pendant une période de 24 mois suivants sa réintégration.

[182] Ceci dit, les trois reproches concernant les retards du mois d'août 2012, du mois d'octobre 2012 et le manque de civilité de Monsieur Montero lors de la réception de ces avis d'infraction auraient dû être traités séparément. Le Tribunal est d'avis que les retards du mois d'août méritaient une suspension d'une journée, ceux du mois d'octobre trois jours de suspension et le manque de civilité, une suspension de cinq jours.

[183] Normalement, l'Employeur aurait dû, lorsque informé de l'entrée de Monsieur Montero en cure de désintoxication, lui permettre d'avoir accès aux bénéfices de la convention collective en la matière, si de tels bénéfices sont expressément prévus.

[184] Quant à la suspension administrative, celle-ci doit suivre le sort de la décision principale, le congédiement.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

FAIT DROIT en partie au grief contestant le congédiement ;

ANNULE la suspension administrative imposée à Monsieur Montero le 14 novembre 2012 ;

ANNULE la décision du Conseil d'arrondissement de Lachine de congédier Monsieur Manuel Montero;

ORDONNE la réintégration de Monsieur Manuel Montero dans ses fonctions dans les dix jours de la présente sentence;

SUBSTITUE au congédiement une suspension d'une journée pour l'avis d'infraction 12-017;

MARCEL MORIN
Arbitre

SUBSTITUE au congédiement une suspension de trois jours pour l'avis d'infraction 12-023;

SUBSTITUE au congédiement une suspension de cinq jours pour l'avis d'infraction 12-025;

ORDONNE à l'Employeur de rembourser à Monsieur Montero le salaire perdu, au taux du temps régulier et supplémentaire, rétroactivement au 15 novembre 2012, déduction faite de toute rémunération gagnée ailleurs de même que du salaire qu'il aurait gagné pendant les neuf jours de suspension mentionnés précédemment;

ORDONNE à l'Employeur de rembourser à Monsieur Montero tous les bénéfices, avantages découlant de la convention collective dont il a été privé pendant son congédiement;

ORDONNE à Monsieur Manuel Montero de se soumettre aux contrôles aléatoires de dépistage d'alcool et de drogues que l'Employeur décidera de lui imposer pendant les 24 mois suivant la date de sa réintégration;

RÉSERVE COMPÉTENCE pour résoudre toutes difficultés résultant de la présente sentence ainsi que pour la détermination de toute somme due au plaignant.

Me Marcel Morin
Arbitre de griefs C.A.Q.

MARCEL MORIN
Arbitre

Pour le Syndicat : Me Sophie Martin

Pour l'Employeur : Me Serge Benoît

Dates d'audience : 23 avril, 23 mai et 3 septembre 2014