

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2017-3300

Date : Le 20 mars 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

UNIFOR

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

GROUPE CAMBLI INC.

Ci-après appelé « l'Employeur »

Nom du plaignant : M. Raymond Cyr

Numéro du grief : 700.35-2016-18

Convention collective : Convention intervenue entre le Groupe Cambli Inc. et Unifor du 22 avril 2016 au 31 décembre 2017

SENTENCE ARBITRALE

1. LE GRIEF

[1] Le 3 novembre 2016, au nom du plaignant, le Syndicat conteste son congédiement et réclame qu'il soit réintégré au travail et indemnisé pour toutes les pertes salariales.

[2] Les parties ont admis que les procédures de nomination et d'arbitrage ont été respectées. La soussignée a en conséquence compétence pour disposer du litige.

2. LA LETTRE DE CONGÉDIEMENT

[3] Par lettre datée du 1^{er} novembre 2016, l'Employeur informe le plaignant des motifs de la fin de son emploi :

« [...] »

La présente a pour objet de vous confirmer que la décision qui vous a été communiquée aujourd'hui, soit que votre emploi au sein du Groupe Cambli Inc. se termine immédiatement, le 1^{er} novembre 2016.

En effet, suite à votre action délibérée et planifiée de déflagration d'un contenant de plastique ayant créé une explosion très forte et assourdissante durant la visite d'une délégation de hauts gradés militaires du Koweït, votre comportement ne nous laisse d'autre choix que de prendre cette décision. Sachez que votre geste a perturbé l'équipe de la production, causant ainsi un ralentissement de la production en plus de créer un émoi important auprès des visiteurs, considérant la situation actuelle au Moyen-Orient.

Actuellement, nous sommes toujours dans l'attente des résultats de test auditif, pour un de vos collègues qui se situait à proximité lors de l'évènement. Résultat du bruit assourdissant causé par la déflagration.

Malgré le fait que Madame Marie-Ève Pelletier et Monsieur Éric Juteau aient insisté le matin même durant la rencontre syndicale de l'importance de la délégation militaire pour les ventes et l'avenir de la compagnie, vous avez pleinement planifié votre geste dans le seul but de nuire à la compagnie et d'importuner les visiteurs.

Lors de la rencontre avec votre représentant syndical, votre superviseur et votre directeur de production, vous avez admis votre geste et nous vous avons suspendu pour enquête sans solde. La décision de l'employeur est de vous congédier sur le champ, et ce, pour faute grave sans autre avis. [...] »

3. LA PREUVE

[4] Le Groupe Cambli est une entreprise familiale qui existe depuis plus d'une quarantaine d'années et qui est spécialisée dans le design et la fabrication de camions blindés. Au cours de l'année 2008, l'entreprise développe une division tactique et militaire. Plus d'une centaine d'employés travaillent à l'usine de fabrication située à Saint-Jean-sur-Richelieu.

[5] Mme Véronique Tougas est depuis 2010 la présidente de l'entreprise. Elle rapporte que les principaux clients sont Garda et Brinks. Elle a commencé à y travailler en 2002 et s'est principalement occupée des finances. Au cours de l'année 2013, l'entreprise décide de développer de nouveaux marchés et achète une ligne de production de camions spécialisés. L'entreprise cible comme marché de croissance pour la nouvelle ligne tactique et militaire, le Moyen-Orient et l'Afrique. À cette fin, il est décidé d'investir et d'adapter les produits aux besoins de cette clientèle potentielle, dont les conditions climatiques. Il est aussi mis en place un plan de développement des affaires. Mme Tougas voyage et se familiarise avec les us et coutumes des pays convoités. Elle assiste à des expositions internationales et développe des relations d'affaires, des contacts.

[6] Au cours du mois de décembre 2015, le premier prototype est sur le point d'être testé. Il l'est au Katar, en février et en juillet 2016. En parallèle, Mme Tougas et d'autres membres de l'équipe de développement, dont M. Cousineau, vice-président vente et développement des affaires et actionnaire de l'entreprise, rencontrent des hauts placés du Koweït. Ils apprennent que le Koweït envisage de passer une grosse commande. On parle d'une soixantaine à une centaine de camions blindés. Au cours du mois de mai 2016, Mme Tougas et M. Cousineau rencontrent des représentants du Koweït. Ils ont le vent dans les voiles. M. Cousineau s'y rend seul pour une discussion plus avancée. Au mois d'octobre 2016, l'entreprise invite les principaux décideurs à venir visiter l'usine au Canada. L'idée étant de valider ce qu'ils ont présenté. Il est donc convenu qu'une délégation vienne le 27 octobre 2016. Mme Tougas souligne que cette visite est très importante. Huit hauts gradés de la garde nationale du Koweït sont attendus. Mme Tougas précise que l'entreprise reçoit régulièrement des visiteurs, mais cette visite est particulièrement importante et l'entreprise double les efforts.

[7] Une semaine avant la visite, Mme Tougas rencontre M. Juteau, directeur des opérations, M. Richard, directeur général, et Mme Pelletier, directrice des ressources humaines. Mme Tougas souligne l'importance de cette visite, que l'entreprise est sur le point de signer un contrat avec ce groupe. Elle souligne qu'il est important d'aviser les employés. Il est prévu d'installer une pancarte de bienvenue à l'accueil, la délégation se rend à la salle de conférence où un thé les attend. L'idée est d'échanger tout en prenant le thé. Cette rencontre est suivie d'une visite de l'usine et celle-ci est prévue vers 14 h. Un goûter préparé par une Marocaine est organisé pour après la visite de l'usine.

[8] M. Éric Juteau est le directeur des opérations de l'entreprise depuis octobre 2015. Il resserre les règles en matière de santé et sécurité au travail. Le lundi précédent la visite, M. Juteau réunit les représentants de son équipe de gestion. Il les informe de l'importance de cette délégation, de l'importance de maintenir l'usine propre. Il demande aux gestionnaires de passer le mot auprès des employés. M. Juteau a travaillé dans les Forces armées canadiennes, et confirme le niveau hiérarchique des membres de la délégation.

[9] Le plaignant commence à travailler pour l'Employeur le 4 août 2004. Il est monteur de camions. Il participe avec quatre ou cinq autres collègues à la syndicalisation de l'entreprise. L'accréditation est obtenue le 15 avril 2015. Le plaignant

fait partie du comité de négociation syndical. Une première convention collective est signée le 22 avril 2016. Le plaignant est nommé délégué syndical et membre du comité de la santé et de la sécurité.

[10] M. Cyr ajoute qu'autour de la syndicalisation, M. Tougas a réuni six ou huit employés, parmi les plus vieux. Il voulait connaître leur motivation. Il n'avait pas l'air trop content. Il relate aussi un autre incident survenu à la fin d'une pause repas. Ils sont quelques travailleurs réunis, M. Cousineau descend l'escalier alors que M. Cyr dit aux gars, qu'il faut se pratiquer et il chante « SO SO SO SOLIDARITÉ ». Rouge, M. Cousineau s'approche de lui et lui dit « tu vas le payer, fais attention à ta job ». Après cela, M. Cousineau ne lui a jamais adressé la parole.

[11] M. Cyr affirme que la santé et la sécurité des employés sont considérées comme étant très importantes au sein de l'entreprise. Comme membre du comité de santé et de sécurité depuis deux ans, il connaît bien les règlements applicables en la matière.

[12] M. Patrice Tremblay commence à travailler pour l'entreprise en mars 2010. Depuis deux ans, il est chef d'équipe. Il travaille du lundi au jeudi de 7 h à 16 h 30 et le vendredi de 7 h à 12 h. Il est vice-président du Syndicat depuis avril 2015. Son emplacement habituel de travail est situé de biais et derrière l'endroit où se trouvait la délégation au moment de la déflagration.

[13] M. Alexandre Benjamin travaille pour l'entreprise depuis juin 2002. Il fait partie de l'équipe volante depuis un an et demi.

[14] M. Maurice Gignac travaille comme assembleur pour l'entreprise Cambli depuis mars 2008. Peu de temps après l'accréditation, M. Tougas a interrogé un groupe d'anciens employés. Il voulait connaître leurs motivations et ne paraissait pas enchanté. Puis, une semaine suivant l'accréditation, un groupe d'employés est assis durant l'heure du diner et M. Cyr fait une blague et adapte un air en chantant « SO SO SO SOLIDARITÉ ». M. Cousineau, vice-président de l'entreprise, est témoin de cela et se dirige vers M. Cyr et lui dit de faire attention à sa job tout en pointant du doigt sur son épaule.

[15] M. Patrice Lévesque travaille pour l'entreprise Cambli depuis le 24 octobre 2014. Il est délégué syndical.

[16] M. Luc Hébert est monteur de camions depuis avril 2010. Il travaille au poste de montage 1 avec M. Cyr. À son avis, M. Tougas n'était pas content de l'arrivée du Syndicat. Il rapporte aussi un incident survenu entre M. Cousineau et le plaignant. Une dizaine d'employés sont regroupés, en fin de pause et M. Cousineau passe. M. Cyr commence à chanter une chanson « SO SO SO SOLIDARITÉ ». M. Cousineau se dirige vers M. Cyr, pointe du doigt sur le haut de son thorax et lui dit qu'il va payer, de faire attention, de protéger sa job ».

La journée du jeudi 27 octobre 2016Version du plaignant (première journée d'audition)

[17] Le plaignant prétend qu'il a été avisé au cours d'une rencontre paritaire, de la visite de la délégation du Koweït le matin même du 27 octobre 2016. Y étaient M. Juteau et Mme Pelletier du côté de l'Employeur et M. Tétreault, président du Syndicat, M. Tremblay, vice-président, et lui-même. Il est discuté d'affaires courantes, dont la production et des griefs. À la fin de la rencontre, l'Employeur avise les représentants syndicaux de la visite de représentants du Koweït. À ce sujet, le plaignant sait que ce pays est en guerre et produit du pétrole. Il ignore qu'il s'agit d'un pays arabe. M. Cyr, comprend que la délégation vient voir la fabrication des camions.

[18] M. Cyr admet qu'il savait qu'il y avait possibilité d'un contrat, que les gens parlaient de ce contrat dans l'usine et que la visite était considérée comme importante. Interrogé sur l'importance de garder les lieux propres, M. Cyr répond qu'il a juste retenu que la visite était importante. Il admet qu'il savait que de hauts gradés du Koweït faisaient partie de la délégation.

[19] M. Cyr confirme que la visite a eu lieu autour de 13 h 30-13 h 45. M. Cyr affirme que son contremaitre ne l'a pas avisé que quelque temps avant le début de la visite. M. Cyr n'a aucune idée du nombre de personnes faisant partie de la délégation. Il ajoute avoir été escorté à l'extérieur de l'usine avant que la délégation passe.

[20] M. Cyr rapporte que vers 13 h 30- 13 h 45, il était derrière un camion et qu'il était en train de l'assembler à son poste de travail, il a pris une bouteille d'eau de 500 ml vide, il a fait un trou dans le bouchon avec une perceuse et une mèche N°11. Puis, à l'aide d'un soufflet à air comprimé, il a fait éclater la bouteille. Toujours en réponse aux questions du procureur patronal, le plaignant répond qu'à ce moment, la délégation se promenait à l'autre bout de l'usine. Il ne sait pas exactement où se trouvait la délégation. Il rapporte que l'éclatement de la bouteille produit un son du genre « POW » et que les gens ont sursauté. À son avis, le son n'est toutefois pas assourdissant ou très fort. Il n'a pu être entendu à travers toute l'usine. Le son est assimilable à une feuille de métal qui tombe sur du métal. M. Hébert se trouve à quatre ou six pieds de distance et deux nouveaux employés sont en train de monter le toit à six ou huit pieds de là.

[21] M. Cyr affirme qu'il a fait cela, comme il l'a l'habitude de le faire. Il le fait en « Joke ». Il soutient avoir fait cela six ou sept fois. Il fait cela dans des temps morts et ajoute « ça saute, on rit et on continue ». Puis, il prétend avoir fait sauter une bouteille vide au moins une dizaine de fois. Il soutient qu'il fait exploser la bouteille dans sa main et que cette façon de faire ne présente aucun danger. À sa connaissance, cette action n'est pas dangereuse. Il n'a jamais été discipliné à cet effet.

[22] Il nie qu'un employé ait été hospitalisé à l'oreille à la suite de cette explosion.

[23] Le plaignant reconnaît qu'il y a des visites assez régulièrement à l'usine et il ne pense pas qu'un employé ait déjà fait exploser une bouteille durant une visite.

[24] Sur le coup de l'explosion, le plaignant n'a pas vu M. Juteau mais peu de temps après l'explosion, il a vu M. Juteau et Mme Tougas se déplacer vers lui, ils étaient quatre ou cinq camions plus loin. En les voyant, il ne réagit pas, il a alors un fusil à calfeutrage dans les mains. Il n'a pas essayé d'expliquer son geste et ajoute : « On ne s'est pas parlé, ils ne m'ont pas posé de questions. »

[25] Deux ou trois minutes après, M. La Perle, superviseur de la ligne, vient le chercher et lui dit : « Dépose tes choses et viens avec moi au bureau. » Il se rend au bureau de M. Juteau. Mme Pelletier y est et M. Tremblay. M. Juteau lui dit : « Donne-moi ta carte, tu es suspendu pour une durée indéterminée, tu as fait éclater la bouteille ? » et le plaignant dit avoir répondu « oui ». M. Juteau le remercie d'admettre. M. Juteau lui dit d'aller chercher ses effets personnels et de ne parler à personne, sans quoi la mesure risque d'être plus sévère. Interrogé sur le fait d'essayer de s'expliquer au cours de cette rencontre, le plaignant affirme qu'il a essayé de le faire. Il essaie de se souvenir et rapporte avoir dit : « Il a admis avoir fait sauter la bouteille mais a ajouté qu'il ne savait pas que la délégation y était et que s'il l'avait su, il ne l'aurait pas fait. » Toutefois, quant à la dernière partie, il n'est pas certain de l'avoir dit. Il admet avoir demandé à la sortie du bureau, s'il allait être congédié. Puis, il affirme qu'il n'a pas essayé d'expliquer son geste car l'Employeur affirmait qu'il avait consulté ses avocats et qu'il était suspendu pour une durée indéterminée.

Version de Mme Tougas

[26] Comme prévu, la délégation se dirige vers l'usine. Treize personnes en font partie. Mme Tougas ajoute que cette délégation est la plus importante que l'usine a accueillie à ce jour. Alors que M. Cousineau est en train d'expliquer le fonctionnement de l'usine, ils entendent un « BOUM ». Mme Tougas se dit qu'il y a mort d'homme. Elle et M. Juteau quittent la délégation et se dirigent vers la partie de l'usine d'où le son est venu, soit à la section du montage. Mme Tougas enchaîne en disant que le son s'apparentait à celui d'une bombe. Elle se dirige donc vers la ligne afin de s'assurer que personne n'est blessé. Elle retourne à la délégation et constate que personne ne sourit, l'ambiance est très froide. Son mari marocain qui agit comme traducteur lui dit : « Ça ne va pas ! »

[27] Il est décidé à se rendre à la salle où un diner les attend. L'ambiance est froide. Mme Tougas comprend que c'est fini. Son mari lui chuchote à l'oreille son désarroi. Le diner qui devait durer environ une heure et demie ne dure qu'une trentaine de minutes. Mme Tougas est en état de panique, tout son plan vient de s'effondrer. Il était prévu qu'elle quitte le lendemain pour le Maroc et son associé pour le Koweït. Au cours d'une exposition internationale tenue au Katar dans les jours suivant la visite, le 31 octobre, la délégation du Koweït ne vient pas rencontrer les représentants de l'entreprise. Son associé a tenté de rétablir des liens, mais la porte est fermée. Depuis, Mme Tougas n'a jamais plus entendu parler de ce contrat. Mme Tougas rappelle que ce contrat au Koweït représentait leur porte d'entrée dans le marché du Moyen-Orient.

Elle doit tout recommencer, et ce après avoir investi dans ce plan de développement des affaires, près de 200 000 \$. Ce contrat représentait cinquante emplois.

[28] En contre-interrogatoire, Mme Tougas confirme qu'elle n'a pas vu M. Cyr juste avant l'explosion et que suite à celle-ci, tout le monde autour d'elle se demandait ce qu'était ce bruit, se regardait, ne travaillait plus. Lorsqu'elle a vu le sourire de M. Cyr et qu'elle a su que personne n'était blessé, elle est retournée rejoindre la délégation.

[29] En contre-interrogatoire, Mme Tougas précise qu'il faut connaître les façons de faire des affaires dans ces pays. Ces dernières ne sont pas les mêmes. Cette visite représentait la dernière étape pour être reconnu comme fournisseur officiel du Koweït. Pour Mme Tougas, l'explosion est au cœur du changement d'attitude subi de la délégation. Certes, la délégation ne l'a pas dit comme tel, mais c'était clair.

Version de M. Juteau

[30] Vers 7 h le matin, au cours du « stand-up meeting » avec les superviseurs, M. Juteau réitère l'importance de cette visite qui est prévue en après-midi. Vers 8 h 30, il réunit l'équipe syndicale qui est représentée par M. Cyr, M. Tétreault et M. Tremblay. Mme Pelletier y est aussi. M. Juteau souligne l'importance de respecter les règles de sécurité tout en rappelant que les membres de la délégation ne porteront pas de chaussures de sécurité et qu'il allait s'assurer que ces personnes demeurent à l'intérieur de la ligne de passage délimitée à cette fin. M. Juteau mentionne qu'il est question d'un contrat potentiel de fabrication de camions, soixante à cent.

[31] La délégation arrive vers 13 h. Ils se rendent à une salle de conférence. Une présentation est alors faite. Vers 14 h, juste avant de quitter vers l'usine, M. Juteau envoie un texto aux superviseurs pour les aviser que la délégation s'en vient.

[32] La délégation s'arrête à quinze ou dix-huit pieds du début de la chaîne de montage. De ce lieu, on peut voir les employés travailler. M. Juteau estime que l'on peut voir la délégation du poste de travail de M. Cyr. Alors que M. Cousineau était en train d'expliquer les séquences de montage, on entend une déflagration, du même genre qu'on entend lors d'une manifestation militaire. Sur le coup, M. Juteau a peur. Il constate que tout le monde se regroupe autour du lieutenant général pour le protéger.

[33] Convaincu que quelque chose de sérieux vient de se produire, il quitte avec Mme Tougas. Il se dit qu'une bonbonne de soudure a possiblement éclaté ou que quelque chose de lourd est tombé. Il voit M. Cyr debout en arrière, tout souriant avec un de ses collègues, M. Luc. Il comprend que rien de grave ne s'est produit. Il retourne à la délégation, présente des excuses et explique qu'un employé a échappé un morceau au sol, ce qui explique le bruit. Le plus haut placé le regarde en haussant les épaules, il comprend qu'il ne le croit pas. Il est alors décidé d'arrêter la visite. M. Juteau décide d'enquêter plutôt que de demeurer avec la délégation, la situation étant à son avis inacceptable. On entendait presque le silence dans l'usine, plusieurs employés ayant arrêté de travailler ou travaillaient peu.

[34] M. Juteau rode et des employés viennent le rencontrer et lui demandent s'il sait ce qui est arrivé ? Il répond que non, et là on lui dit : « Un innocent a fait sauter une bouteille de plastique et c'était prévu ». M. Juteau leur demande qui et ils répondent M. Raymond Cyr. M. Juteau retourne à son bureau et appelle le superviseur de la ligne, M. La Perle. M. Juteau réitère que la production est au ralenti, qu'il y a de la tension dans l'air. M. La Perle se présente, il est nerveux. Il l'informe que c'est M. Cyr et M. La Perle confirme que cette information correspond aux rumeurs qui courent dans l'usine. M. Juteau lui demande d'aller chercher M. Cyr et un représentant syndical.

[35] M. Cyr se présente avec M. Tremblay. M. Juteau demande à M. Cyr ce qui s'est produit et il répond : « De quoi tu parles ? » tout en souriant. M. Juteau ajoute : « de la déflagration » et M. Cyr reconnaît que c'est lui qui l'a faite. M. Juteau l'avise que c'est très grave, inacceptable. Il lui dit de lui remettre sa passe et de quitter avec M. La Perle. Il l'avise de ne parler à personne sinon il risque d'aggraver sa situation. M. Juteau estime qu'il n'est pas question d'avocats au cours de cette réunion. Enfin, avant de quitter, M. Juteau demande à nouveau au plaignant si c'est bien lui qui est à l'origine de cet incident et il le confirme. Le soir même, M. Juteau écrit le déroulement de l'incident.

[36] Le lendemain, il est décidé à consulter l'avocat de la compagnie. Dans l'usine, les employés disaient qu'ils espéraient que la compagnie n'a pas perdu le contrat à cause de cet incident. Finalement, le 31 octobre, la direction discute avec l'avocat et il est décidé à congédier le plaignant.

[37] M. Juteau ajoute qu'il a entendu une telle déflagration dans l'usine une seule fois, le 27 octobre 2016. Le même jour, un employé dont le poste de travail est situé près du poste de M. Cyr vient lui dire qu'il a vraiment mal aux oreilles. Il lui conseille de consulter un médecin. Le lendemain, il se rend dans une clinique privée. La note manuscrite de l'infirmière rencontrée indique que l'employé a un handicap aux oreilles et que depuis l'éclatement de la bouteille dans l'usine, il a des bourdonnements à l'oreille gauche. Le diagnostic le plus probable est un barotraumatisme. Le test est toutefois négatif.

[38] Aussi, un autre employé, M. Marc Turgeon, qui travaille au montage 2 lui rapporte qu'il était en train de souder et quand il a entendu le bruit, il a tout laissé tomber, croyant que sa bonbonne venait d'exploser. Il a failli tomber de son escabeau.

[39] Enfin, Mme Tougas l'a avisé que l'entreprise n'a plus de nouvelles du Koweït depuis cet incident.

[40] En contre-interrogatoire, M. Juteau confirme qu'une boîte de camion était située entre la délégation et le poste de travail de M. Cyr. Toutefois, il maintient qu'il pouvait voir le poste de M. Cyr de l'allée. Il réitère qu'il n'y a pas eu de telle déflagration de même nature dans l'usine et ce depuis son arrivée.

[41] La deuxième journée d'audition, en réouverture d'enquête, M. Juteau dépose des photos prises après l'incident et qui démontrent que l'on peut voir le poste de travail de M. Cyr de l'endroit où se trouvait la délégation dans l'allée. Il ajoute qu'un employé

l'a informé que pour faire ce genre de déflagration, il faut coller le bouchon avec une colle particulière qui prend au moins douze heures à sécher. Ainsi, le coup a dû être préparé à l'avance.

Version de M. Tremblay

[42] Au cours de l'incident, il travaille à l'extérieur de l'usine. À son retour dans l'usine, des employés l'informent que la direction le cherche. Il croise M. LaPerle et se dirige vers le bureau de M. Juteau. Il ne connaît pas le but de la réunion, mais ça semblait important. M. Juteau débute la rencontre et demande à M. Cyr sa carte d'employé et lui demande s'il a fait sauter une bouteille. Il l'informe qu'il est suspendu pour une période non déterminée et de quitter les lieux sans parler aux employés, au risque d'aggraver son cas. Il ne se souvient pas si Mme Pelletier était présente. Il ne se souvient pas très bien de la réponse de M. Cyr quant à la responsabilité de l'incident. Toutefois, il ajoute penser que M. Cyr a répondu en disant que M. Juteau connaissait la réponse. Il évalue la distance entre la délégation et le poste de travail de M. Cyr entre quarante à soixante pieds.

Version de M. Benjamin

[43] Il travaille dans le secteur après-peinture qui est situé juste derrière l'endroit où se trouvait la délégation au moment de l'incident. Il est en train de travailler, il entend un « POW ». Il ajoute que ce genre de bruit survient souvent, notamment en raison d'une chute d'un morceau sur du métal. Lorsque cela arrive, les employés regardent ce qui en est et continuent leur travail.

[44] Il a su au cours de la semaine que des gens du Koweït venaient visiter l'usine. Il ajoute qu'il est fréquent que l'usine reçoive des visites. Le jour même de la visite, il ne croit pas avoir reçu un avis. Il a vu la délégation se diriger vers la section de montage puis il a vu M. Juteau et Mme Tougas se diriger vers le poste de travail de M. Cyr, là il se doute qu'il se passe quelque chose qui est inhabituel. Il continue à travailler. Quelques minutes plus tard, son superviseur M. Kim Robichaud lui demande s'il fait encore éclater des bouteilles, s'il est encore courant de faire éclater des bouteilles. M. Benjamin l'avise qu'il a cessé de faire cela depuis au moins trois ou quatre années. M. Robichaud lui dit alors : « Si tu penses le faire, il va y avoir des réprimandes à partir de maintenant. » C'est la première fois qu'il est averti à ce sujet. Enfin, à sa connaissance, il n'y a jamais eu d'incident du même genre que celui survenu le 27 octobre 2016.

Version de M. Gignac

[45] Son poste de travail est situé juste en face de celui de M. Cyr. Il travaille à sa table derrière un rideau jaune et transparent. Il entend une bouteille éclatée, il fait un saut, il s'étire et regarde en direction de M. Cyr et constate qu'il a fait éclater la bouteille. M. Cyr riait, il trouvait cela drôle. Pour M. Gignac c'est une « joke de shop ». Il

ne peut situer l'heure exacte de l'incident mais celui-ci est survenu après le dîner et avant la pause de l'après-midi. Il ne savait pas qu'une déflagration était pour survenir.

[46] M. Gignac comme les autres employés savaient qu'une visite allait avoir lieu ce jour-là. Les employés sont avisés et la direction s'attend à ce que les employés gardent les lieux en bon état et demandent par exemple de passer le balai, de nettoyer les lieux. Il ajoute que les visites sont fréquentes. Trois ou quatre par année.

[47] M. Gignac affirme qu'il a par la suite continué à faire son travail tout comme M. François Binette qui travaillait près de lui. M. Gignac affirme que les employés connaissent le bruit d'une bouteille que l'on fait éclater.

[48] À son avis, il y a plus d'une boîte de camions entre le lieu où se trouvait la délégation et le début de la chaîne de montage ou le poste de travail de M. Cyr. Il évalue la distance entre ces deux derniers points à cinquante-cinq ou soixante pieds.

[49] Il connaît M. Cyr depuis 2008 et le considère comme un ami. Il confirme que parmi les personnes instigatrices de l'arrivée du Syndicat au sein de l'entreprise, seul M. Cyr a été congédié. Toujours en contre-interrogatoire, M. Gignac admet que l'on peut voir le poste de travail de M. Cyr de l'allée réservée à la circulation des visiteurs, et donc de l'endroit où se trouvait la délégation. M. Cyr aurait donc pu voir la délégation s'il se trouvait près de l'allée. Il situe la dernière déflagration d'une bouteille à un an. Cependant, M. Gignac ne peut dire à quand remonte la dernière fois où M. Cyr a fait éclater une bouteille dans l'usine. Il admet avoir été surpris et avoir sursauté quand il a entendu le son qu'il assimile à un coup de marteau sur du métal. Il affirme avoir vu rire, M. Luc Hébert, François Binette et un dénommé Éric. Il n'est pas au courant d'une autre visite au cours de laquelle, on aurait fait éclater une bouteille pendant la visite.

[50] En réponse à une question posée par le tribunal, M. Gignac affirme que le son d'une bouteille qui éclate est inhabituel, et est plus fort qu'un son habituel, soit une octave de plus. À son avis, il s'agit d'un son distinctif et il affirme que M. Cyr fait habituellement éclater les bouteilles à l'usine. Il l'a fait à sa connaissance une dizaine de fois mais jamais au cours d'une visite.

Version de M. Lévesque

[51] Au moment de la déflagration, M. Lévesque est cinq à six pieds de la délégation. Il ne se souvient pas très bien du moment, mais il pense que tout cela s'est produit en après-midi. Son superviseur, M. Patrick Jodoin l'a avisé le matin qu'une délégation allait passer au cours de la journée.

[52] Après l'incident, M. Lévesque parle à M. Juteau. M. Lévesque voulait savoir s'il savait qui avait commis le bruit et avec quoi. Il ne parle pas à ce moment de M. Cyr. Puis, après le départ de M. Cyr, il échange avec Mme Tougas et celle-ci n'était pas contente de la situation.

[53] En réponse aux questions posées par le procureur syndical, M. Lévesque confirme qu'il avait l'impression que le geste était prémédité, mais il ne sait pas s'il en a parlé à M. Juteau. Pour lui, il était clair que c'était prémédité.

[54] Au cours de l'incident, il travaillait avec M. Éric Guillette. Puis lors de sa discussion avec M. Juteau, son collègue était présent. Il réitère que le coup était prémédité, car il faut du temps pour préparer la bouteille.

[55] En contre-interrogatoire, M. Lévesque affirme que l'éclatement de la bouteille a produit un gros BOUM, le son était fort. Il a sursauté. Il a déjà toutefois entendu ce son, il l'a reconnu. Cependant, il estime que cette fois, le son était particulièrement fort. En réaction au bruit, les gens de la délégation se sont regroupés afin de protéger le général et certains ont placé leurs mains à l'intérieur de leur manteau. Il a compris pour se tenir prêt à prendre leur arme à feu.

[56] M. Lévesque n'a pas ri. La déflagration a provoqué un « branle-bas de combat ».

[57] Il explique qu'il faut sceller le bouchon de la bouteille à l'aide d'un type de colle qu'il connaît bien, devant l'utiliser pour son travail. Il faut aussi un soufflet à air comprimé. Il faut prévoir au moins douze heures pour que la colle prenne bien. En réponse aux questions posées par le procureur patronal, M. Lévesque affirme qu'il n'a pas vu personne rire. Son collègue Éric n'a pas souri. Enfin, dans les jours suivant l'incident, il a dit à M. Juteau que l'incident était prémédité et lui a expliqué pourquoi.

Version de M. Hébert

[58] Le 27 octobre 2016, il pose des ailes sur une boîte de camion. Placé sous le camion, il regardait vers le mur. M. Cyr passe près de lui, se dirige vers l'arrière du camion sur lequel il travaillait et fait sauter la bouteille. Ça a pété fort. Il continue à travailler. Il n'a pas vu la délégation à ce moment, mais l'a vu lorsque M. Juteau est passé.

[59] Il n'a pas été avisé qu'une délégation allait venir au cours de la matinée.

[60] M. Hébert a déjà entendu une bouteille éclatée à l'usine, cinq, six voire dix fois. Enfin, il est certain que cela est arrivé une couple de fois.

[61] Lors d'une visite, l'Employeur demande aux employés de nettoyer les lieux, de passer le balai. Interrogé s'il a trouvé cela drôle, il répond qu'il a souri, il savait ce qui venait de se passer.

[62] En contre-interrogatoire, il maintient qu'il se trouvait sous le camion et que M. Gignac pouvait le voir. Alors que M. Cyr a fait exploser la bouteille, il pouvait voir ses jambes. M. Cyr était situé derrière le camion, au milieu du camion. À ce moment, M. Cyr se trouvait à quatre ou cinq pieds de l'allée. Il situe le coin du camion à trois ou quatre pieds de l'allée, plus trois.

[63] Il ne sait pas pourquoi M. Cyr se trouve à cet endroit précis. Il admet qu'il ne faisait pas son travail lorsqu'il a fait éclater la bouteille. Il prétend que le plaignant peut avoir besoin d'y être quelquefois, car M. Cyr travaille habituellement autour de la table.

[64] M. Cyr est un bon chum de travail.

Version de M. Cyr (dernière journée d'audition)

[65] Le 27 octobre 2016, il débute sa journée à 7 h. Comme à l'habitude, vers 9 h, M. Juteau, M. Tétreault, M. Tremblay, Mme Pelletier et lui-même se réunissent. La réunion dure environ une demi-heure et M. Juteau les avise qu'une visite va avoir lieu dans la journée, une délégation du Koweït. Il ne sait pas l'heure de la visite. Il apprend pour la première fois, au cours de cette réunion, que la délégation est prévue pour le même jour. Il savait toutefois, peut-être depuis le début de la semaine, qu'une délégation était prévue. M. Juteau leur avait dit, mais ils ne savaient pas la date.

[66] Vers 11 h 45, il prend son heure de dîner. Il mange à la maison et reprend le travail à 12 h 30. Il ne voit pas les gens de la délégation. Puis, vers 13 h 30 ou 13h 45, il prend une bouteille vide dans une armoire de l'atelier, c'est-à-dire dans son établi situé près du mur. La bouteille est déjà collée. Il perce un trou dans le bouchon à l'aide d'une perceuse située sur le plancher du camion. Il prend le tuyau d'air comprimé, le pose sur le bouchon, tient la bouteille d'une main et l'a fait éclater. Il se trouve en plein centre du camion, à l'arrière. À ce moment, M. Hébert est en dessous du camion, à trois pieds de lui. Après cela, il va chercher de la pâte à calfeutrer. À son retour, il voit M. Juteau et Mme Tougas. Ils se retournent. Par la suite, M. La Perle vient le chercher.

[67] Il se rend au bureau de M. Juteau. Ce dernier lui demande sa carte et lui demande si c'est lui qui a fait sauter la bouteille ? Et il répond que oui. M. Juteau lui dit de partir et de ne pas parler aux employés.

[68] M. Cyr dit qu'habituellement, lorsqu'il fait exploser une bouteille, ça fait POW, on rit, on se regarde et on continue à travailler. C'est une « joke de shop ». Maurice Gignac et M. Binette ont ri ainsi que les jeunes qui travaillent à l'arrière. M. Cyr n'a jamais été averti à ce sujet. Il réitère avoir fait cela huit ou dix fois à l'usine.

[69] Il réitère qu'il n'a pas vu la délégation le 27 octobre et qu'il n'a pas été avisé de leur arrivée alors qu'habituellement, ils sont avisés une demi-heure avant et là les employés prennent le balai pour nettoyer.

[70] Soixante à soixante-dix pieds séparaient la délégation de son poste de travail et entre les deux, trois boîtes de camions étaient posées au sol.

[71] M. Cyr prétend qu'il a peut-être fait éclater une bouteille une couple de mois avant le 27 octobre 2016. Il prétend aussi que la bouteille se trouvait dans son armoire depuis un ou deux mois.

[72] En contre-interrogatoire, il ne se souvient pas d'avoir été avisé le lundi que la délégation allait passer le jeudi de la même semaine. Toutefois, il affirme avoir été avisé le jeudi matin. Puis à la suite de quelques questions, le plaignant admet qu'il a été avisé le lundi et le jeudi matin de la visite. Il est toutefois juste informé que la visite va passer au cours de la journée, il ne sait pas que la visite est prévue en après-midi et n'a pu le déduire que ce serait le cas, après l'heure du lunch. M. Cyr affirme aussi qu'il garde toujours une bouteille collée pour la faire éclater en usine. Il réitère avoir fait exploser une bouteille quelques mois avant le mois d'octobre.

[73] Lors de la rencontre de routine tenue le matin même, M. Cyr et ses collègues sont informés que la cafétéria est fermée pour la pause de matinée et pour l'heure du lunch. Les employés ne peuvent donc y aller. Autrement, il situe la distance entre l'armoire où la bouteille était entreposée et son poste de travail à cinq ou six pieds.

[74] M. Cyr affirme aussi qu'il n'est pas dangereux de faire éclater une bouteille comme il l'a fait. Enfin, il admet que cette délégation était importante.

La deuxième rencontre, mardi 1^{er} novembre 2016

Version du plaignant (première journée d'audition)

[75] Le plaignant soutient que l'Employeur ne parle pas de ses avocats, l'ayant fait la première fois, le jour de l'incident. M. Juteau l'informe que ça va se régler bien rapidement, qu'il ne fait plus partie du Groupe Cambli. M. Cyr affirme qu'il réagit en disant : « Avez-vous perdu le contrat ? ». Puis, il reconnaît qu'il savait qu'il y aurait un contrat, que ça se parlait dans l'usine, qu'ils allaient fabriquer des camions pour le Koweït. Il ne peut toutefois confirmer le modèle dont il était question. M. Cyr explique qu'il pose la question, espérant ne pas avoir nui à la compagnie, ni à ses confrères et à lui-même. Il ne se souvient pas de la réponse de M. Juteau.

Version de M. Juteau

[76] À l'ouverture, M. Juteau annonce que la rencontre va être brève, car le plaignant a commis une faute grave et il lui remet la lettre. Le plaignant réagit en disant : « On as-tu perdu le contrat ? ». M. Juteau l'avise qu'il ne peut répondre à sa question.

Version du plaignant (dernière journée)

[77] La rencontre a été courte. Il est informé dès le départ, qu'il ne fait plus partie de la famille Cambli. Il réagit en disant : « Pourquoi, avez-vous perdu le contrat ? ». La réunion a duré à peine cinq minutes.

4. LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie patronale

[78] M. Cyr a commis une faute grave. Le geste qu'il a posé est tout simplement inacceptable, inadmissible et inexcusable. Il n'a démontré aucun remords, aucun regret. Au contraire, il minimise l'importance en assimilant son geste à une simple farce d'usine, qu'il trouve de surcroît drôle.

[79] Après quatre années d'investissement pour développer le marché au Moyen-Orient et en Afrique, le plaignant pose un geste qui entraîne subitement et d'une manière irréversible l'arrêt de la relation d'affaires entre la garde nationale du Koweït et l'entreprise, et ce alors que l'entreprise était bien placée pour obtenir la réalisation d'un contrat d'importance avec ce premier client du Moyen-Orient.

[80] Pour l'Employeur, l'explication fournie par le plaignant n'est pas crédible. Il savait que ce contrat était important et malgré cela, il décide alors que la délégation vient d'entamer la visite de l'usine de faire exploser une fausse bombe, ce qu'il n'a jamais fait en pareilles circonstances. La preuve démontre aussi que son geste était prémédité, la bouteille devait être prête au moins douze heures à l'avance. De l'ensemble de la preuve, l'on ne peut déduire qu'une chose, le plaignant voulait déstabiliser ou intimider la délégation.

[81] De plus, comme membre du comité de santé et sécurité, le plaignant sait que cette action est en soi répréhensible et déconseillée sur le plan sécurité. Il a fait preuve d'un grand manque de jugement et de discernement.

[82] En pareils cas, le congédiement a été reconnu comme étant la mesure appropriée.

La partie syndicale

[83] L'Employeur établit un lien entre la déflagration et la perte du contrat. Or, aucune preuve n'a été faite à cet effet. Il n'y avait aucune intention formelle convenue entre les parties. Il ne s'agit que d'une pure déduction qui ne repose sur aucun élément probant. La preuve ne permet pas non plus de déduire que le geste posé par le plaignant est assimilable à un attentat terroriste. Aussi, l'Employeur ne peut prétendre que le plaignant savait ou devait savoir que la délégation passerait en après-midi, alors qu'il a été juste informé du fait que la cafétéria n'était pas disponible pour l'heure du lunch.

[84] De plus, la preuve ne permet pas de conclure que M. Cyr a vu la délégation. Somme toute, il a fait éclater la bouteille au mauvais moment au cours de cette journée. Certes, ce geste est répréhensible, mais le congédiement constitue dans les circonstances une mesure excessive. Au plus, peut-on qualifier son geste d'insouciant. Une suspension sévère constituerait une mesure juste.

[85] Aussi la preuve démontre que l'Employeur n'appréciait pas le plaignant, ce dernier ayant milité en faveur du Syndicat. Les deux incidents rapportés à cet effet sont

concluants. Il va sans dire que l'Employeur cherchait à congédier le plaignant et cet incident s'est avéré l'occasion pour agir.

[86] Dans l'appréciation de la mesure, le tribunal devrait tenir compte de la collaboration du plaignant, du fait qu'il n'a pas essayé de cacher son geste et que son dossier disciplinaire est vierge. La tolérance passée de l'Employeur devrait être aussi retenue.

5. ANALYSE ET DÉCISION

[87] La présente affaire soulève une seule question en litige, à savoir si le geste posé par le plaignant constitue une faute grave justifiant son congédiement immédiat ?

[88] En droit du travail, le principe cardinal encadrant le congédiement est celui de la cause juste et suffisante : l'Employeur doit démontrer que la mesure disciplinaire choisie, ici le renvoi, était appropriée aux vues des circonstances. Cette notion doit s'interpréter avec celle, conjointe, de la conception corrective des mesures disciplinaires. Dans le cas du congédiement, il faut démontrer que celui-ci était la seule mesure disciplinaire opportune.¹

[89] Cela étant, avant d'aborder la justesse de la mesure, l'Employeur doit évidemment prouver ses allégations et démontrer qu'il y a eu manquement de la part de l'employé : sans preuve de faute, il ne saurait y avoir de peine. Il s'agit de la première étape à franchir par l'Employeur.²

[90] En l'occurrence, l'Employeur doit prouver ce qu'il reproche à M. Cyr, à savoir :

- qu'il a commis un geste délibéré, planifié de déflagration d'un contenant de plastique qui a causé une explosion très forte et assourdissante durant la visite d'une délégation de hauts gradés militaires du Koweït.
- que ce geste a perturbé la production, voire un ralentissement, en plus de créer un émoi important auprès des visiteurs, et ce considérant la situation prévalant au Moyen-Orient.
- que le plaignant savait que cette délégation était importante pour l'entreprise et qu'il a commis ce geste dans le seul but de nuire à la compagnie et d'importuner les visiteurs.
- qu'il existe un lien entre le geste posé par le plaignant et l'arrêt des discussions d'affaires bien entamées entre les membres de cette délégation et l'entreprise.
- que ce geste comporte un certain degré de dangerosité.

¹ Sandra DANDELIN, Gilles TRUDEAU, Jurisclasseur Québec. – *Rapports individuels et collectifs du travail: Fasc. 26 Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant au salarié*, à jour au 15 janvier 2016, par. 34.

² *Ib*, par. 35.

[91] L'Employeur doit démontrer lesdites fautes reprochées selon la balance des probabilités. Ce principe est codifié à l'article 2804 du Code civil du Québec : « La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante. »

[92] Cela ne veut pas toutefois dire que le tribunal doit être convaincu d'un point de vue ou de l'autre, mais simplement que les faits tendent à rendre l'existence de l'un plus probable que l'autre. En l'occurrence, il s'agit pour l'Employeur de rendre, par sa preuve, l'existence des faits qu'il allègue plus probable que l'inexistence de ceux-ci. Cette preuve doit toutefois dépasser le stade d'hypothèse ou de possibilité³.

[93] En l'absence d'une preuve directe, ce qui est le cas en espèce, notamment quant à la connaissance que le plaignant avait de la présence de la délégation lorsqu'il a choisi de faire exploser la bouteille et de ses intentions pour agir de la sorte, ladite connaissance ou intention doit être démontrée par le biais d'une preuve circonstancielle. Celle-ci se fait par présomption de fait et doit reposer sur des présomptions de faits graves, précises et concordantes :

« Les présomptions sont précises, lorsque les inductions qui résultent du fait connu tentent à établir directement et particulièrement le fait inconnu et contesté. S'il était également possible d'en tirer les conséquences différentes et même contraires, d'en inférer l'existence de faits divers et contradictoires, les présomptions n'auraient aucun caractère de précision et ne feraient naître que le doute et l'incertitude.

Elles sont enfin concordantes, lorsque, ayant toutes une origine commune ou différente, elles tendent, par leur ensemble et leur accord, à établir le fait qu'il s'agit de prouver. [...] Si elles se contredisent et se neutralisent, elles ne sont plus concordantes, et le doute seul peut entrer dans l'esprit du magistrat »⁴

[94] Les auteurs Royer et Lavallée concluent que la présomption ne peut toutefois être déduite d'une simple hypothèse ou spéculation :

Une présomption du fait ne peut être déduite d'une pure hypothèse, de la spéculation, de vagues soupçons ou de simples conjectures. Le fait inconnu qu'un plaideur veut établir ne sera prouvé, si les faits connus rendent plus ou moins vraisemblable un autre fait incompatible avec celui que l'on veut prouver ou s'ils ne permettent pas d'exclure raisonnablement une autre cause d'un

³ *Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), section locale 2184 et CSSS Cavendish*, 2014 CanLII 29136 ; Voir aussi : *Northern Telecom Canada Ltée et Union canadienne des travailleurs en communication, unité no 1*, AZ-90141125 (T.A.) ; *Lépine c. Goodyear Canada inc.*, 2010 QCCS 4315

⁴ *Longpré c. Thériault*, [1979] C.A. 258, citée par les auteurs Jean-Claude ROYER et Sophie LAVALLÉE, *La preuve civile*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais 2008.

dommage subi. Les indices connus doivent rendre probable l'existence du fait inconnu, sans qu'il soit nécessaire toutefois d'exclure toute autre possibilité.⁵»

[95] Par ailleurs, et comme nous le verrons dans le cadre de l'analyse des fautes proprement dites, le plaignant oppose à la preuve soumise par l'Employeur des explications qui pourraient, si retenues, atténuer la qualité de la preuve circonstancielle. Hormis la crédibilité des témoins, en de tels cas, je partage l'appréciation du poids alloué par quelques arbitres de grief aux explications fournies par l'employé :

« Une preuve toute circonstancielle doit être analysée avec prudence. Ainsi, si une autre explication ou conclusion que celle de l'Employeur est plausible suivant une preuve prépondérante, le devoir de l'Employeur est de démontrer par prépondérance que la plaignante avait commis la faute qu'il lui reprochait. Celui de cette dernière n'était pas de prouver son innocence, mais de proposer une ou des alternatives plausibles ou probables, rendant la conclusion de l'Employeur incertaine au point où elle ne pourrait être considérée par une preuve prépondérante. »⁶

Un examen attentif de l'ensemble de la preuve ne fait ressortir aucune autre explication de la présence des produits périmés dans le compacteur. Il convient de remarquer que le syndicat n'a pas à assumer le fardeau de la preuve à ce sujet. Toutefois, face à une preuve circonstancielle élaborée et convaincante, l'absence de preuve d'une explication alternative plausible laisse intact le degré de prépondérance avec lequel l'employeur s'est déchargé de son propre fardeau, et selon lequel le tribunal doit trancher le litige. »⁷

[96] Une fois prouvée, il revient au tribunal d'arbitrage d'apprécier la gravité de la faute commise par le salarié. Dans la présente affaire, l'Employeur soutient essentiellement que le plaignant a commis une faute grave, une erreur de jugement. Ainsi, il a saboté les relations d'affaires que l'entreprise a développées avec un client potentiel très intéressant en plus de mettre en péril la santé et la sécurité des employés de l'usine. De son côté, le Syndicat prétend que le plaignant a commis une farce, certes au mauvais moment, toutefois, son action est dans les circonstances assimilable à de l'insouciance ou une forme de négligence. Cette notion de « négligence » n'est pas toujours simple à délimiter, comme le relate les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik & Séguin :

« 4.265. Une erreur causée par de la négligence doit-elle être sanctionnée plus sévèrement qu'une erreur résultant de l'insouciance du salarié ou de son inattention ? Il peut être parfois difficile d'identifier la nature du manquement reproché au salarié. En effet, l'examen des définitions de chacun de ces termes

⁵ Jean-Claude ROYER et Sophie LAVALLÉE, *La preuve civile*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 742.

⁶ *Provigo Distribution Inc. Division Maxi et TUAC Local 500*, T.A. Richard Marcheterre, 26 février 2001, p. 19.

⁷ *Supermarché G.P. Inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503*, T.A., Claude Rondeau, 29 mars 1998, p. 29.

apparaissant dans les dictionnaires courants démontre qu'il y a recoupement entre eux.

Selon un auteur, la négligence au travail est causée par le manque de soins ou de diligence du salarié qui entraîne des dommages, alors que l'insouciance est le défaut du salarié de suivre les règles de sécurité élémentaires ou celles établies par l'employeur sans toutefois causer de dommages. [John HACKETT, « La négligence au travail – cause de congédiement ? », (1981) 41 R. du B. 686. »⁸

[97] Selon son sens courant, la négligence englobe plusieurs attitudes ou comportements, dont la paresse, le manque de prudence, l'insouciance, l'oubli, le manque de soin. Dans tous les cas, la négligence résulte selon le dictionnaire le Petit Robert, d'une faute non intentionnelle :

« 1. Action, fait de négliger qqch; attitude, état d'une personne dont l'esprit ne s'applique pas à ce qu'elle fait ou devrait faire. Nonchalance, paresse [...] Manque de précaution, de prudence, de vigilance. Insouciance, laisser-aller. [...] 2. Une négligence : faute non intentionnelle, consistant à ne pas accomplir un acte qu'on aurait dû accomplir. Omission, oubli. [...] Faute due au manque de rigueur, de soin. »

[98] Enfin, il y a peu de comportements ou de manquements qui justifient le recours immédiat au congédiement même lorsque celui-ci soulève des questions de sécurité. Si tel est le cas, la faute commise doit être suffisamment grave pour ne pas respecter le principe de la progressivité de la sanction et briser irrémédiablement le lien de confiance.

[99] Les mesures disciplinaires visent un objectif de prévention et de correction. Le congédiement, mesure disciplinaire ultime, doit donc s'exercer comme dernier recours :

« La jurisprudence exige, de façon générale, que le salarié qui fait preuve d'un comportement déviant ait bénéficié d'une discipline progressive, destinée à l'amener à s'amender, avant que ne lui soit imposée la mesure extrême que constitue le congédiement. Tel que l'a exprimé le commissaire André Bussière, dans l'affaire C.A. et 2970-7528 Québec inc. (Auto H. Grégoire)⁹ :

"Il est de jurisprudence constante que, sauf en cas de faute grave, un employeur a l'obligation de respecter une certaine progression dans les sanctions disciplinaires, de façon à s'assurer que l'employé concerné saisisse bien la nature de ce qui lui est

⁸ *Les mesures disciplinaires ou non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e Édition, Éditions Yvon Blais.

⁹ C.A. et 2970-7528 Québec inc. (Auto H. Grégoire), D.T.E. 2008T-284 (C.R.T.).

reproché et ait une occasion véritable de s'amender. Le congédiement, souvent qualifié de peine capitale en milieu de travail, ne peut être imposé dans les cas où l'application d'une telle discipline ne permet pas d'atteindre l'objectif recherché." »¹⁰

[100] Il est par ailleurs bien établi que l'appréciation de la gravité d'une faute se fait en tenant compte de certains facteurs propres à chaque cas, dont le milieu de travail et la fonction que la personne congédiée exerçait. Les divers critères sont multiples et rarement concluants à eux seuls : l'analyse est circonstancielle et se fait par la balance des facteurs aggravants et atténuants.¹¹

[101] La jurisprudence rendue en pareil cas constitue aussi une référence certaine. Au soutien de ses prétentions, le procureur patronal a déposé quelques décisions où les arbitres ont maintenu le congédiement.

[102] Dans une affaire bien connue et rendue par l'arbitre Marcheterre, ce dernier a conclu que la commission d'un acte de sabotage, en modifiant la recette de fabrication d'une peinture, constituait une faute grave justifiant le congédiement immédiat du salarié fautif :

« Ayant été convaincu que M. St-Onge a commis le geste reproché, le 4 février, il nous faut évaluer si le congédiement, compte tenu du dossier était justifié.

Il faut d'abord considérer que M. St-Onge a commis un acte de sabotage le 4 février. Cela constitue, en soi, une faute grave qui justifie une mesure disciplinaire des plus sévères. Selon nous la gravité d'un sabotage fait de celui-ci une des exceptions à la règle de la progression des sanctions. [...]

L'acte de sabotage est probablement celui qui est le plus grave dans une entreprise. C'est un geste prémédité, organisé, dont le seul but est de nuire, d'entraver la bonne marche de l'entreprise, affecter la réputation de celle-ci.

En l'espèce nous ne voyons pas comment l'employeur pourrait maintenir sa confiance en un salarié qui aurait saboté la teinture. Or la preuve nous a convaincu par le jeu des probabilités, que M. St-Onge avait commis ce sabotage. Il n'a donc plus la confiance de son Employeur et nous devons convenir que l'Employeur était justifié de la lui retirer et le congédier. »¹²

[103] L'arbitre Samuels de l'Ontario a maintenu le congédiement d'un employé ayant accumulé vingt ans de service et qui a placé devant le bureau des ressources humaines une mallette laissant croire qu'elle contenait une bombe. Suite à un appel à

¹⁰ Nathalie-Anne BÉLIVEAU, *Les normes du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010.

¹¹ Voir par exemple : *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, [1990] RDJ 421 (C.A.); *Perkins c. PC Mall Canada inc.*, [2013] QCCS 3025; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'hébergement et de soins de longue durée Les Havres c. Rousseau*, [2002] D.T.E. 2002T1079 (C.S.); *Doyon et Centre de réadaptation Estrie inc.*, D.T.E. 2000T771 (C.T.)

¹² *Casavant Frères Ltée et Le Syndicat des employés de Casavant Frères Limitée (C.S.D.)*, T.A. Richard Marcheterre, 26 juin 1986, p. 22.

tous, une enquête est menée et le plaignant n'admet pas son geste. L'arbitre doit donc déterminer selon la balance des probabilités si le plaignant a commis l'acte reproché. En l'absence d'une preuve directe, dans l'appréciation de la preuve essentiellement testimoniale, l'arbitre a dû tenir compte du fait que les employés appelés à témoigner se sentaient liés par ce qu'il qualifie « *a code of silence in the plant* » et qui a inévitablement affecté selon l'arbitre la qualité des témoignages. La théorie de la blague a été avancée. Enfin, il déduit que le plaignant est l'auteur du geste et que ce geste justifie la fin d'emploi dudit employé.¹³

[104] Dans un autre cas, l'arbitre Sims de l'Alberta a rejeté le grief contestant le congédiement du plaignant. Ce dernier ayant sorti un « faux fusil » et pointé ledit fusil vers un agent de sécurité de la Garda sur les lieux du travail alors qu'il était engagé dans une discussion animée. En pesant les pour et les contre des divers facteurs, l'arbitre maintient le congédiement et conclut que la faute résulte essentiellement d'une erreur de jugement qui aurait pu entraîner des conséquences graves tout en estimant que la théorie de la farce n'est pas dans ce cas crédible :

« **48** The central event is the drawing of the gun. Mr. Herrington says he simply pulled it out, made one comment and put it away. He offers no context and no explanations as to why he might have done such a thing except that it was Stampede week. His description was bland as to be implausible. We find the more probable explanation is that he pulled the gun out because he saw Mr. Noel and Mr. Symes engaging in an argument. Perhaps he thought it was a joke ; perhaps he did it for dramatic effect or to scare Mr. Noel a bit and emphasize that he and Mr. Symes were not going to be ordered around. We are satisfied there was no intent to cause harm, if only because Mr. Herrington at least knew it was a toy gun. However, whatever the thought process or lack of thought that went into pulling out the gun it was a very stupid thing to do in the circumstances. Mr. Noel was known to be armed with a real loaded weapon. Mr. Herrington's act could easily have resulted in a response in which any one of those present, or citizens passing by, might have been hurt or even killed.

53 [...] It exhibits profoundly poor judgment.

54 In mitigating Mr. Herrington offers a clear record. He has no offences in the period provided for in the collective agreement before which any offences are expunged. He has worked with the City of Calgary for 13 years. He is 50 years old. He is married and has children. His dismissal has meant that his wife has had to return to work, despite her illness, to help them make ends meet. He works two part-time jobs at rates well below his City wages, and presumably without the benefits provided for in his union's agreement.

55 We accept that, almost from the outset, Mr. Herrington attempted to apologize to Mr. Noel first through the police and later through the efforts of Mr. Tom Dick of the Union. Mr. Noel rebuffed those efforts, but we accept the Mr. Herrington's efforts in that regard was genuine.

¹³ *Central Stampings Ltd v. Canadian Automobile Workers, Local 195 (Zavitz Grievance)*, [1998] O.L.A.A. No. 633.

56 Weighing all the factors in this case pro and con, we are satisfied that termination was the appropriate response and that there are insufficient mitigating reasons to vary that penalty. Mr. Herrington has, in our view, attempted to minimize the seriousness of what happened. In such circumstances we cannot expect the City to extend the trust necessary for a restoration of the employment relationship. We agree that anything short of termination, without substantial countervailing mitigating circumstances for conduct of this type, would be inappropriate. »¹⁴

[105] Saisi d'une affaire impliquant cinq employés d'une usine qui ont fabriqué et installé des bombes artisanales sur les lieux du travail, dont deux qui ont explosé, l'arbitre Cliche confirme la fin d'emploi. À cet effet, il retient de la preuve que les bombes artisanales ont été faites pour faire rire, pour s'amuser. Toutefois, comme facteurs aggravants, il souligne que deux employés ont été blessés, et en particulier, le manque de collaboration et de transparence des instigateurs de la manœuvre. L'arbitre Cliche ne retient pas comme facteur atténuant ou probant le fait qu'il y a eu des incidents de même nature et s'explique comme suit :

« [...] Non seulement, les actes reprochés pour les agissements du 20 juin sont graves, on ne peut pas faire sauter des bombes sans risquer de blesser quelqu'un.

[...]

L'arbitre est d'opinion que dans le passé, des bombes ont sauté dans l'entreprise mais pas de façon aussi importante que le dit le témoin Proulx. Il y a sûrement eu des bombes dans le stationnement des employés ; peut-être deux (2) bombes à l'intérieur de l'usine, une dans la grotte et une à l'expédition, une bombe avortée dans une remorque et quelques bombes à l'extérieur de l'usine.

Une chose est certaine, ce comportement n'était pas toléré. Denis Bourgeois, lors de l'explosion de la bombe dans la grotte, a dit aux laveurs : « *c'est terminé, je ne veux plus de ces affaires-là, si cela continue vous paierez pour* ». Malheureusement, le petit jeu a continué avec les conséquences dramatiques du 20 juin. »¹⁵

[106] L'arbitre Jean-Pierre Tremblay a aussi maintenu le congédiement d'un salarié qui avait accumulé vingt-deux années d'expérience dans une imprimerie et qui s'est allumé une cigarette alors que fumer est interdit et ce faisant a provoqué une flamme. Malgré l'absence de conséquences fâcheuses, l'arbitre a retenu comme facteur aggravant, la gravité du geste en soi et le fait que le plaignant avait été averti. L'employeur lui avait demandé d'arrêter de provoquer une flamme en ouvrant une bonbonne tout en allumant un briquet, et ce pour faire une farce :

¹⁴ *Calgary (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 37 (Herrington Grievance)*, [2004] A.G.A.A. No3.

¹⁵ *Olymel, société en commandite, établissement de St-Simon et Le Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)*, T.A., Me Nicolas Cliche, 7 octobre 2012, p. 35.

« Les antécédents du plaignant montrent qu'il avait été sérieusement averti par des collègues de travail, dont le délégué syndical CORBIN, de cesser d'allumer des jets de flammes provenant de bonbonnes dirigées vers des collègues, et qu'il avait été sévèrement réprimandé par son contremaître. Que le plaignant ait qualifié ces gestes de « jeux » relève de l'enfantillage et de l'irresponsabilité. Manifestement, il ne considérait pas, même lors de son témoignage, que « jouer avec le feu » comme il l'avait fait était dangereux.

Par ailleurs, le plaignant comptait plusieurs années d'expérience dans le secteur de l'imprimerie et il connaissait les propriétés inflammables des produits utilisés. Il a d'ailleurs reconnu que le solvant utilisé par DERROY était inflammable et que celui-ci utilisait ce solvant pour nettoyer une pièce avec des guenilles imbibées qui étaient sur la table. On comprend mal son utilisation d'un briquet qu'il tenait sur la table dans ces conditions. Quant au rapport de l'expert appelé par le syndicat, il faut retenir que sa prémisse était fondée sur la version du plaignant ; ce rapport n'est donc guère utile, si ce n'est qu'il amplifie l'importance du risque d'incendie.

Que le plaignant ait allumé son briquet pour s'allumer une cigarette qu'il aurait tenue dans son autre main et qu'il n'avait pas encore portée à sa bouche, comme il l'a prétendu, laisse songeur dans de telles circonstances. Le plaignant a reconnu dans son premier témoignage que, selon sa version de l'incident, il avait fait preuve d'imprudence. On devrait plutôt parler d'irresponsabilité, de négligence grossière, voire même d'une « insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui » (art. 219(1) C.cr). »¹⁶

[107] De son côté, le Syndicat a soumis deux cas jurisprudentiels. Dans le premier cas, l'arbitre Provençal maintient le congédiement, toutefois le procureur syndical invite le tribunal à retenir le fait que le plaignant avait déjà été discipliné, facteur à son avis, incontournable et que l'arbitre a conclu que le geste était prémédité. Dans cette affaire, l'employé avait remplacé des œufs frais par des œufs durs, ces derniers devant être utilisés pour la préparation d'une salade en présence des clients. L'objectif était clairement de faire une farce. L'arbitre tire les conséquences suivantes du caractère prémédité de l'acte :

« [74] Tout d'abord, le geste reproché était prémédité. Monsieur Paré en a préparé le scénario une demi-heure ou une heure avant que monsieur Couturier en soit la victime. Il s'est donné la peine de faire cuire les oeufs. Monsieur Paré est un serveur d'expérience car il travaille au restaurant Champlain, à toutes fins utiles, depuis 1990. Il ne pouvait ignorer dans quel pétrin, il allait placer monsieur Couturier lorsqu'il préparerait devant les clients la salade César avec des oeufs durs. C'est un geste posé par monsieur Paré dans le but de nuire à monsieur Couturier dans l'exécution de son travail. Il recherchait à ridiculiser monsieur Couturier dans l'exécution de son travail. Il recherchait à ridiculiser monsieur Couturier devant les clients du restaurant. Je n'ai pas à me demander si la réaction du client a été exagérée, qu'il aurait dû trouver l'incident drôle. On ne

¹⁶ *Syndicat International des communications graphiques Local 555 (Montréal) et Bowne de Montréal Inc.*, T.A. Me Jean-Pierre Tremblay, 8 janvier 1999, p. 9-10.

choisit pas d'aller dans un restaurant quatre étoiles à cause du sens de l'humour des serveurs et en se demandant quelle bonne blague sera au menu. Le soir du 5 juillet, le client, ambassadeur au Consulat de l'Union européenne, avait les mêmes attentes que quiconque se présente à un restaurant gastronomique. Un service et un repas à la hauteur des prétentions du restaurant. Le soir du 5 juillet, monsieur Couturier n'a pu répondre aux attentes d'excellence du client parce qu'il a été victime d'une blague de mauvais goût d'un de ses collègues. »¹⁷

[108] Dans une affaire récente, l'arbitre L'Heureux substitue le congédiement de deux plaignants en une suspension de cinq mois. Ces derniers avaient fabriqué une fausse bombe afin de taquiner un collègue et avaient quitté le travail sans retirer ladite bombe alors que la farce était terminée. Cette omission a entraîné des conséquences sérieuses dont le déclenchement d'un processus d'urgence. L'arbitre l'Heureux retient de la jurisprudence soumise certains constats et conclut que cette affaire se distingue des autres cas où la fabrication d'une bombe artisanale fausse ou pas est au cœur de la mesure. Elle conclut que les plaignants ont fait preuve d'insouciance et elle retient certains facteurs atténuants, dont le dossier disciplinaire des plaignants et le fait qu'ils ont exprimé avec spontanéité leur regret :

« [43] Il ressort de ce survol¹⁸ que toutes les affaires qui confirment le congédiement du plaignant, les gestes reprochés cherchaient à provoquer, à déstabiliser, à intimider, mais certainement pas à faire rire. L'intention y est clairement soulignée comme un facteur aggravant par les arbitres. Dans certains cas on peut d'ailleurs difficilement parler d'une blague, même d'une mauvaise blague.

[45] Les comparaisons avec le cas où un employé laisse une fausse bombe chez l'employeur dans le but de créer un émoi, ou celles où un employé fait une supposée blague dans le but de nuire à quelqu'un ou d'intimider un collègue ne sont donc pas adéquates, car les circonstances ici sont totalement différentes.

[46] Cependant, ce geste, même s'il devait être une simple blague, était tout à fait déplacé, parce qu'il associait les bombes et les musulmans. Le geste était aussi irresponsable, en raison surtout de son potentiel explosif, ceci dit sans jeu de mots.

[47] Après la blague, les deux plaignants ont laissé leur fabrication artisanale sur le banc. Monsieur Wellman et monsieur Gagnon ont gravement sous-estimé, ou n'ont tout simplement pas évalué les conséquences possibles si quelqu'un trouvait cette fausse bombe sans savoir qu'il s'agissait d'une fausse bombe. Cette insouciance leur est reprochée par l'employeur, qui qualifie même leur

¹⁷ *Le Syndicat démocratique du Château Frontenac (CSD) et Legacy Hotels Corporation, établissement : Fairmont Le Château Frontenac*, T.A. Me Denis Provençal, 18 février 2005.

¹⁸ Ce survol comprend l'affaire *Central Stampings Ltd*, précitée note 13, l'affaire *Calgary*, précitée note 14, l'affaire *Fairmont*, précitée note 17 et les cas suivants où le congédiement a été maintenu : *Loews Hôtel Québec inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9311*, T.A., Me Jean-Guy Ménard, SA 03-07017 ; *Hinton Pulp & Hinton Wood Products v. Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 855*, [2009] A.G.A.A. No 60, 190 L.A.C. (4th) 222.

comportement de négligence grave. L'insouciance consiste à ne pas se préoccuper de quelque chose. La négligence est plutôt le manque d'application ou d'attention dans l'exécution d'une tâche ou le manque de vigilance à l'égard d'événements. La conduite des deux plaignants relève de l'insouciance. Compte tenu de la nature de l'objet qu'ils ont laissé traîner, il s'agit d'une insouciance grave.

[52] Nous sommes face à un premier incident disciplinaire pour les deux plaignants. Le geste d'avoir fait une blague à un collègue musulman avec une fausse bombe, et d'avoir, après la blague, laissé traîner l'objet sur le banc, constitue, par son caractère inapproprié, irresponsable et insouciant, une faute grave. L'employeur était justifié de considérer que le choix de la blague, une fausse bombe, et son destinataire, un collègue musulman, soit un élément important pour juger du caractère acceptable ou non de la blague. Ce geste a entraîné une cascade d'événements qui ont causé un préjudice financier significatif à l'employeur.

[53] Sans en faire une liste exhaustive, les fautes généralement considérées comme les plus graves et qui peuvent justifier un congédiement après un seul événement sont le vol, la fraude, le manque de loyauté, la négligence grave, l'intimidation, la violence. La négation des faits, le mensonge ou le refus d'admettre ses torts sont aussi souvent considérés comme des facteurs aggravants qui affectent le lien de confiance. Ces éléments ne sont pas présents ici. Les conséquences d'une erreur ne constituent qu'un des critères permettant d'en déterminer la gravité.¹⁹

[54] Des facteurs atténuants sont présents. Il n'y a, de l'avis de tous, aucun risque de récidive. L'employeur l'a confirmé par le témoignage de monsieur Riopel. La convention collective demande de tenir compte de la conduite de l'employé et de son comportement. L'employeur n'a pas de reproches à faire aux plaignants quant à leur travail. Ils n'ont pas menti. Ils ont collaboré à l'enquête, bien que l'enquête, bien que l'employeur considère cette collaboration tardive. Surtout, malgré son caractère très inapproprié, il s'agit d'un geste qui n'a pas été fait avec une intention d'intimider ou de harceler, mais avec l'intention de jouer un tour. »²⁰

[109] Il se dégage de ce résumé jurisprudentiel, que la fabrication, l'installation ou l'utilisation d'une arme de tout genre, fausse, vraie, voire artisanale (arme à feu, bombe) sur les lieux de travail est, de prime abord, considérée par les décideurs comme étant un acte reprochable, sérieux et qui mérite d'être discipliné. Le degré de gravité dépend de certains facteurs particuliers et propres à ce genre de faute, dont le contexte, l'intention, les effets réels ou potentiels, le caractère prémédité, la transparence et l'expression de remords. Ainsi, l'acte de sabotage sur les lieux du travail est généralement considéré comme une faute grave tout comme l'utilisation d'une arme

¹⁹ L. BERNIER, G. BLANCHET, L. GRANOSIK, É. SÉGUIN, *les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, 4.290.

²⁰ *Le Syndicat des métallos, local 9344 et Le Chemin de fer QNS&L*, T.A. Me Joëlle L'Heureux, 7 octobre 2015.

comme une bombe et ce quelle que soit la fin recherchée. La bombe étant un appareil explosif pouvant causer du tort à autrui.

[110] Même lorsque ce genre d'action a été initié à des fins humoristiques ou de même nature et qu'il n'y a pas eu de conséquences fâcheuses, les décideurs estiment que la faute demeure grave surtout lorsque le potentiel d'effets sérieux était présent, comme dans les affaires décidées par les arbitres Sims et Tremblay. L'impact direct et manifeste de l'erreur commise par le salarié sur le lien de confiance constitue dans tous les cas, un facteur décisif même si le tout résulte d'une erreur de jugement, d'un manque de discernement, d'une insouciance certaine.

[111] Lorsque le geste a entraîné des conséquences déplorables, voire inadmissibles, notamment sur la santé physique ou psychologique d'un collègue, le caractère humoristique défendu par l'auteur de la « blague » n'est pas retenu comme facteur atténuant, les effets s'avérant plus probants et décisifs, et cela même si l'auteur n'avait pas souhaité que de telles conséquences surviennent.

[112] Le niveau de collaboration, de transparence, de franchise combinée à l'expression de regrets sincères affectent grandement l'appréciation de la gravité de la faute commise, mais ne saura toutefois compenser l'effet irréversible et manifeste sur le lien de confiance. L'erreur de jugement grossière peut s'avérer fatale pour l'auteur de la mauvaise blague. Toutefois, dans certains cas, où les décideurs estiment que la faute se rapproche plus d'une négligence légère à celle grossière, le principe de la progression de la sanction et les autres facteurs habituels comme l'ancienneté acquise, l'état du dossier disciplinaire seront pris en compte. Somme toute, chaque cas est unique et l'appréciation de la gravité de la faute commise varie en fonction de plusieurs facteurs dont certains plus déterminants que d'autres.

[113] Dans la présente affaire, il n'est pas contesté, l'auteur de la « blague » est le plaignant. Il a fait éclater une bouteille de plastique vide au cours des heures de travail et cette manœuvre a provoqué un bruit fort, qui fait sursauter. Il a effectué ladite blague alors qu'une délégation composée de hauts dignitaires de la garde nationale du Koweït venait d'entrer dans l'usine et s'apprêtait à franchir la chaîne de montage où le plaignant travaille. La délégation se trouvait à une cinquantaine de pieds du poste de travail du plaignant.

[114] Le plaignant a admis être l'auteur de la « blague » le jour même. Il l'a admis dans un premier temps en répondant par une question alors que la réponse était selon la preuve entendue, évidente. La rumeur qui circulait dans l'usine était à cet effet. Et, pour plusieurs collègues de travail, il était évident que seul le plaignant avait pu faire une telle manœuvre, que certains assimilent à une « joke d'usine ».

[115] La preuve démontre aussi que cette farce a été effectuée à l'usine une dizaine de fois depuis 2004 par au moins deux personnes, le plaignant et un autre employé, M. Benjamin. Ce dernier ne l'a pas faite toutefois depuis au moins trois ans, voire

quatre années. Quant au plaignant, il l'aurait effectuée six, sept, dix fois au cours des douze dernières années, voire même, peut-être, quelques mois avant. Sur ce dernier point toutefois, son témoignage n'est pas corroboré, mais plutôt contredit. M. Gignac situe la dernière déflagration du genre à au moins une année. M. Juteau qui est entré en poste en octobre 2015 affirme n'avoir jamais entendu une telle déflagration et si tel avait été le cas, il aurait sévi. Je retiens donc de la preuve qu'aucune bouteille de plastique n'a été éclatée à tout le moins au cours des douze mois précédant celle survenue le 27 octobre 2016.

[116] La preuve établit aussi qu'avant la mise en place de la nouvelle administration, cette action n'a jamais fait l'objet de discipline. Par ailleurs, il a été démontré que depuis l'arrivée de la nouvelle administration dont M. Juteau fait partie, la gestion des règles de santé et sécurité a été resserrée, voire améliorée, et que dans ce contexte, ce genre de blague n'aurait pas été toléré, certainement pas de la part de M. Juteau. Il est aussi important de retenir qu'un employé n'a jamais effectué une telle blague pendant une visite de l'usine et dont le nombre s'élève à deux ou trois fois par année.

[117] Il ressort de la preuve qu'il est bien connu, et ce de tous les employés que lors d'une visite, l'Employeur s'attend à ce que tous effectuent un petit effort supplémentaire pour s'assurer que les lieux soient particulièrement propres et sécuritaires, et ce pour la visite. Les employés sont donc avisés à l'avance et se comportent en conséquence.

[118] Cependant, cette fois-ci, la visite attendue était de l'avis de tous particulièrement importante. Tous savaient qu'un contrat potentiel était en jeu, les employés de l'usine étaient au courant. La présidente de l'entreprise a expliqué que cette visite s'inscrivait à l'intérieur d'une démarche remontant à plusieurs années d'investissements pour développer la nouvelle division tactique et militaire dans le marché du Moyen-Orient et de l'Afrique. À cette fin, l'entreprise a investi dans le développement d'un prototype adapté à ce marché et dans l'établissement de liens d'affaires. Selon les façons de faire dans ces régions du monde, la parole et le lien de confiance sont au cœur des relations d'affaires bien plus qu'un contrat. Et, cette visite constituait une étape cruciale et déterminante pour se qualifier comme fournisseur officiel de la garde nationale du Koweït. Ce premier client dans la région représentait aussi pour l'entreprise une porte d'entrée crédible dans cette région du monde. La visite de l'usine constituait la dernière étape conduisant à cette reconnaissance. Il va sans dire que l'Employeur s'attendait encore plus que jamais à ce que les lieux de travail soient impeccables.

[119] Tout allait comme prévu. La délégation composée des plus hauts représentants de la garde nationale ou militaire du Koweït est arrivée à l'usine vers 13 h 30. Des dirigeants de l'entreprise les ont accueillis. Une présentation de l'entreprise est effectuée autour d'une tasse de thé. Puis, comme prévu entre 13 h 30 et 14 h, la délégation se dirige vers l'usine pour la visite. Mais, à peine commencée, un bruit fort survient, au point où les membres de la délégation se regroupent afin de protéger en particulier le plus haut gradé. Certains placent même leur main sur leur arme à feu, afin de pouvoir réagir. Il va sans dire que personne de la délégation n'interprète la situation comme une farce. Au contraire, leur réaction exprime plutôt une perception de danger. Mme Tougas pense qu'il y a mort d'homme. Elle assimile le bruit à celui d'une bombe.

M. Juteau, ancien militaire, est convaincu que quelque chose de sérieux vient de se produire. Il a peur et compare le bruit à celui qu'on entend lors d'une manifestation militaire.

[120] Dans les secondes qui suivent, Mme Tougas et M. Juteau se dirigent vers la chaîne de montage afin de vérifier ce qui a pu se produire, et tous les deux voient M. Cyr à son poste de travail tout souriant et comprennent que rien de sérieux n'est arrivé. Ils déduisent cela sans même lui parler. Cela en dit long. Enfin, au retour, Mme Tougas constate que l'ambiance est refroidie. Le plus haut gradé ne croit pas l'explication fournie par M. Juteau. La visite arrête là. Les membres dînent comme prévu, mais l'ambiance est froide et le dîner qui devait durer plus d'une heure, se termine après une demi-heure. Et, depuis, les contacts avec le Koweït sont totalement rompus. Il va sans dire que toute perspective de contrat est anéantie à tout le moins pour un bon moment.

[121] Le lien entre la déflagration de la bouteille d'eau (fausse bombe) et la cessation des relations d'affaires entre le Koweït et l'entreprise m'apparaît manifeste. Ce lien découle d'un ensemble de faits probants et concomitants. À cet égard, le procureur syndical a prétendu que cette conclusion résulte que d'une déduction et que l'on ne peut conclure que le contrat a été perdu en raison de la déflagration effectuée par le plaignant. Avec tout le respect pour son opinion, je ne la partage pas. La preuve est éloquente, convergente et convaincante. Certes, il n'a pas été établi comme tel qu'il y a eu perte de contrat, mais il a été démontré que les espoirs de conclure un contrat dont l'étendue était bien définie et la conclusion imminente, soit la construction de soixante à cent véhicules blindés, sont tombés, et ce à la suite de cette déflagration.

[122] La preuve ne confirme pas l'impression que cette situation a provoquée dans la tête des visiteurs mais le gros bon sens dicte qu'il est plus que probable que les membres de la délégation ont assimilé ladite déflagration au son d'une bombe comme M. Juteau ou Mme Tougas et qu'ils ont associé cette manœuvre à leur présence dans l'usine. Leur réaction de protection est très parlante. Il est aussi évident qu'un acheteur de produit militaire s'attend à ce que l'usine à laquelle il confiera un tel contrat d'importance respecte les plus hauts standards de gouvernance et de productivité. Le geste posé par le plaignant ne respecte pas de telles attentes, au contraire, celui-ci révèle un manque de sérieux patent, voire d'irrespect. Le contexte ne se prêtait vraiment pas à la blague et surtout pas à celle choisie par le plaignant.

[123] L'Employeur a aussi démontré que cette action exercée d'une manière délibérée par le plaignant a irrémédiablement rompu le lien de confiance. Pour l'Employeur, en agissant comme il l'a fait, le plaignant a saboté une relation d'affaires d'importance et développée à grands frais. Il a mis en péril l'obtention d'un contrat significatif pour l'entreprise et pour tous les employés.

[124] À sa défense, le plaignant prétend qu'il ignorait que la délégation se trouvait sur les lieux, n'ayant pas été averti dans la demi-heure avant le début de la visite. De plus, il nie qu'il devait savoir que d'un moment à l'autre au cours de cet après-midi entre 13 h et la fermeture de l'usine (16 h) que la délégation allait passer. En niant cette déduction

évidente et plutôt simple, le plaignant ne m'a paru ni crédible ni honnête. Soulignons que le matin même, le plaignant a été informé que la cafétéria n'était pas accessible pour tous les employés pour la pause de l'avant-midi et à l'heure du diner, étant requise pour recevoir la délégation. M. Cyr savait donc que la délégation serait sur le site aux alentours de l'heure de diner, vers midi. En réunissant cette information au fait que la délégation n'était pas passée en avant-midi, il est plutôt simple de déduire, que la délégation devait passer d'un moment à l'autre en après-midi et de surcroit autour de l'heure ou du moment choisi par le plaignant pour faire éclater la bouteille.

[125] De plus, en niant sauf lorsque confronté à une preuve évidente, qu'il avait été avisé à au moins deux reprises de la visite et non pas seulement le matin même, le plaignant a démontré un manque de franchise. Je peux comprendre que ce fait était important dans l'appréciation de la gravité de l'activité qu'il a choisi d'exercer, toutefois en jouant sur les notions, il a révélé son manque de transparence, ce qui ne peut qu'aggraver sa faute et nourrir la perte de confiance de l'Employeur à son égard. Il va sans dire que le geste que le plaignant a choisi d'exercer a entraîné des conséquences fâcheuses et couteuses pour l'entreprise et par ricochet pour tous les employés.

[126] En l'espèce, aucune preuve directe n'a démontré que le plaignant savait que la délégation était sur les lieux au moment même où il décide de se procurer la bouteille dans son établi, de la faire éclater et tout cela alors qu'il est présumé travailler. Le plaignant soutient qu'il ne pouvait voir la délégation de son poste de travail soit de l'arrière de la boîte de camion. Toutefois, il a été démontré que le plaignant n'avait qu'à faire un pas de côté, sur une distance d'à peine quelques pieds pour voir la délégation. Tout comme de l'allée de la visite, selon les photos déposées en preuve, la vue sur la table de travail habituelle du plaignant est claire et directe. L'on parle d'une distance de cinquante pieds. Il ne suffisait donc que d'un regard sur une très courte distance, voire le temps de s'étirer le cou et un pied pour voir la délégation à cinquante pieds et composé de treize personnes. Il suffisait d'un déplacement d'une distance presque équivalente, voire moindre, à celle que le plaignant a dû effectuer pour quitter son poste de travail et se procurer la bouteille conservée dans son établi.

[127] Aussi, le plaignant a expliqué qu'il a décidé comme cela vers 13 h 30 ou 14 h 45 de prendre la bouteille d'eau vide conservée dans son établi, d'y percer un trou à l'aide de la perceuse et de la faire éclater à l'aide d'un soufflet à air comprimé. Pour se faire, il a donc quitté son poste de travail duquel il ne pouvait pas, dit-il, voir la délégation ni l'entendre, il a marché quelques pas, pris la bouteille et par pur hasard, il l'a fait éclater au même moment où la délégation se trouvait tout près de son lieu de travail. La coïncidence à l'intérieur d'un espace de temps relativement court m'apparaît pour le moins peu plausible, d'autant plus que le plaignant savait que ce jour précis la délégation devait visiter l'usine et de plus, qu'à cette heure où il a choisi de sa propre initiative de faire éclater ladite bouteille, il était clair que la visite devait avoir lieu d'un moment à l'autre. De plus, le plaignant n'a jamais dit qu'il était surpris de voir M. Juteau et Mme Tougas dans la minute qui a suivi la déflagration, alors que leur lieu de travail habituel respectif n'est pas l'usine, ce qui milite en faveur du fait, que le plaignant savait

que la délégation était présente et dont faisait partie inévitablement partie Mme Tougas et M. Juteau.

[128] Il est aussi clair que le plaignant a choisi de faire éclater ladite bouteille à l'abri des regards, soit derrière la boîte de camions, poste inhabituel de travail du plaignant. Il aurait été beaucoup plus visible de son poste de travail habituel et duquel la délégation l'aurait inévitablement vu.

[129] Enfin, il est difficile de croire que le plaignant ait choisi de poser un tel geste perturbateur tout en sachant que cette journée-là, en particulier, l'Employeur attendait un client potentiel important pour l'entreprise et tous les employés de l'usine et qu'il s'attendait à un comportement irréprochable de la part des employés. Le plaignant ne pouvait ignorer ces attentes bien connues de tous. Son explication me semble cousue de fil blanc d'autant plus qu'il occupe une fonction de représentation au sein de l'entreprise et qu'à ce titre, il est plus informé que la moyenne des employés de l'usine. De fait, il a été informé de ladite visite à au moins deux reprises et dans le cadre de rencontres restreintes avec des représentants de la haute direction.

[130] Son explication m'apparaît peu plausible d'autant plus qu'il a été démontré que pour ce faire, la bouteille devait être prête depuis au moins douze heures (donc la veille) et que le plaignant n'avait pas fait une telle opération depuis plus d'une année. Là encore, la présence de la bouteille dans son établi, au cas où, ne m'a pas paru convaincante, surtout préencollée à cette fin. Son explication suscite plus de questionnements que de réponses. Il faut dire que dans cette affaire, en plus des réticences dont le plaignant a fait preuve, le tribunal ne peut ignorer le fait qu'il était évident que la majorité des employés appelés comme témoins n'étaient pas confortables lorsqu'ils étaient interrogés sur cet incident précis. Une forme de solidarité d'usine prévalait ou une forme de malaise et cela s'explique bien, le plaignant occupant un rôle important au sein du Syndicat de l'entreprise.

[131] Le plaignant soutient qu'en faisant la « bombe artisanale », il n'avait qu'un objectif, faire rire ses collègues de travail. Or, hormis les quelques bons amis de travail du plaignant, il ressort de la preuve que cette farce n'a pas provoqué l'effet dit escompté ou désiré. Certains employés n'ont pas ri, même pas souri. Même qu'un employé a tout lâché croyant que la bonbonne de soudure venait d'éclater. Un autre employé ayant déjà une fragilité aux oreilles est allé consulter, entendant des bourdonnements à la suite de la déflagration.

[132] Aussi, si certains employés ont reconnu ledit son et sa provenance, il est manifeste que cette connaissance n'était pas généralisée, et surtout pas parmi les membres de la délégation et de laquelle faisait partie la haute direction de l'entreprise. Il va sans dire qu'en agissant comme il l'a fait le plaignant a pris des risques, une telle déflagration provoquant de prime abord une réaction de sursaut. Cette action est peu

conciliable avec le rôle qu'occupait le plaignant au sein du comité de santé et sécurité au travail.

[133] Enfin, le procureur syndical soutient que la décision de mettre un terme à l'emploi du plaignant était en partie motivée par un motif illicite. À cette fin, il a mis en preuve deux incidents qui sont survenus au cours de la période de syndicalisation et l'obtention de l'accréditation, soit au cours du printemps 2015. L'intervention de M. Tougas auprès d'un groupe de vieux employés est claire, il cherchait à comprendre la démarche, comme bien des employeurs souhaiteraient le faire, surtout lorsque l'entreprise est familiale. Puis, l'intervention de M. Cousineau, vice-président auprès de M. Cyr, est fort claire. Il a exprimé qu'il n'était pas apprécié et qu'il pourrait en résulter un congédiement. Le lien avec son implication syndicale ne fait aucun doute d'autant plus que lors de l'intervention, M. Cyr chantait une chanson qu'il avait inventée et qui faisait appel à la solidarité des employés dans le cadre de l'arrivée toute récente du Syndicat au sein de l'entreprise.

[134] Toutefois, la preuve révèle que depuis la survenance de ces deux incidents, plus d'une année s'est écoulée et le plaignant n'a pas été discipliné ou intimidé de quelque manière que ce soit au cours de cette période. Tout comme ce fut le cas pour tous les autres membres actifs au sein du Syndicat. Au contraire, la preuve démontre que le plaignant a continué à jouer un rôle actif, notamment en participant à la négociation de la première convention collective et qui a été conclue en avril 2016, soit six mois avant l'incident du 27 octobre 2016. Aucun élément en preuve ne permet d'établir d'une manière quelconque que cet incident a constitué un prétexte pour congédier le plaignant ou que la sanction procède d'un motif illicite ou que celui-ci cohabite avec un autre motif licite. Rien ne permet d'établir un lien entre l'altercation survenue entre le plaignant et M. Cousineau, plus d'une année et demie, avec la sanction choisie. La preuve a démontré que le plaignant a commis une faute grave qui a entraîné des conséquences sérieuses pour l'entreprise et sur le lien de confiance avec l'Employeur. La décision de congédier le plaignant en tenant compte de toutes les circonstances propres à cette affaire m'apparaît juste, et ce à la lumière du droit et de la jurisprudence.

[135] Enfin, parmi tous les jours ouvrables d'une année, faire éclater une « fausse bombe » le jour où une délégation importante est attendue, révèle à tout le moins un manque de jugement flagrant qui dépasse la simple insouciance. Certes, la preuve ne permet pas de déduire d'intentions malveillantes précises, mais cela ne veut pas dire qu'il ne subsiste pas un certain doute. Rappelons que le plaignant savait ou devait savoir qu'une délégation importante était attendue en après-midi et qu'il y avait un potentiel d'un gros contrat avec un pays du Moyen-Orient. M. Cyr doit assumer les conséquences de son geste délibéré (faire sauter une fausse bombe pendant les heures de travail, le jour où une délégation importante est attendue). Il doit assumer même s'il ne le souhaitait pas, la perte de la relation d'affaires avec ce client potentiel et

très intéressant pour l'entreprise, car, selon la preuve, cette perte découle directement du geste qu'il a commis. Il doit aussi assumer les conséquences de sa décision sur le lien de confiance avec l'Employeur et qui est irrémédiablement et définitivement brisé en raison de son manque de jugement, de son incurie.

[136] En choisissant de faire éclater une fausse bombe cette journée-là, en particulier, le plaignant a commis une faute grave, il a pris des risques et il doit en assumer les conséquences. Il a agi à l'encontre des intérêts de l'entreprise. En agissant comme il l'a fait, il a fait preuve d'une grande irresponsabilité presque enfantine, et il a mis en péril la relation de confiance qui doit prévaloir entre un employé et son employeur. Il a saboté une relation d'affaires de l'entreprise. La seule issue possible dans les circonstances propres à cette affaire est la perte de son emploi, le degré de gravité de la faute commise découlant principalement des conséquences que ladite faute a entraînées.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE le grief.

Me Maureen Flynn, arbitre

Procureur syndical : Me Étienne Lafleur

Procureur patronal : Me Claude Dufresne

Dates d'audience : 9 février, 8 et 13 mars 2017

Date de délibéré : 13 mars 2017

Notre dossier : MF-1701-31022-QP

Sentence n° 236-17