

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-7619

Date : **17 juillet 2012**

DEVANT L'ARBITRE : **M^e SUZANNE MORO**

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(SCEP) CTC**

Association accréditée

Et

**EMBALLAGES ROCKTENN CANADA, SEC (Auparavant EMBALLAGES SMURFIT-
STONE CANADA INC.)**

Employeur

Plaignant : Frédéric Morin

Grief de l'association accréditée : 245-09-14 et 16 : suspensions
245-10-17 : congédiement

Représentant de l'association accréditée : M. Jean-Pierre Gallant

Représentant de l'employeur : M^e Christian Beaudry
(NORTON ROSE)

Date de l'audience : 10 janvier, 29 février, 27 mars et 26 avril
2012

SENTENCE ARBITRALE CORRIGÉE

2011-046-P

PAGE : 2

ATTENDU

qu'une erreur s'est glissée au paragraphe 9 de la sentence arbitrale rendue le 26 juin 2012 dans le présent dossier, l'article 7 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.R.Q., c. P-39.1) y étant cité au lieu de l'article 8 de cette même loi;

EN CONSÉQUENCE,

CORRIGE

le paragraphe 9 de la sentence arbitrale du 26 juin 2012 en remplaçant le texte de l'article 7 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.R.Q., c. P-39.1) qui y est cité par celui de l'article 8, lequel se lit comme suit :

8. La personne qui recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée doit, lorsqu'elle constitue un dossier sur cette dernière, l'informer :

1° de l'objet du dossier;

2° de l'utilisation qui sera faite des renseignements ainsi que des catégories de personnes qui y auront accès au sein de l'entreprise;

3° de l'endroit où sera détenu son dossier ainsi que des droits d'accès ou de rectification.

Suzanne Moro

M^e Suzanne Moro, arbitre

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : **26 juin 2012**

DEVANT L'ARBITRE : **M^e SUZANNE MORO**

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER
(SCEP) CTC**

Association accréditée

Et

**EMBALLAGES ROCKTENN CANADA, SEC (Auparavant EMBALLAGES SMURFIT-
STONE CANADA INC.)**

Employeur

Plaignant : Frédéric Morin

Grief de l'association accréditée : 245-09-14 et 16 : suspensions
245-10-17 : congédiement

Représentant de l'association accréditée : M. Jean-Pierre Gallant

Représentant de l'employeur : M^e Christian Beaudry
(NORTON ROSE)

Date de l'audience : 10 janvier, 29 février, 27 mars et 26 avril
2012

SENTENCE ARBITRALE

2011-046-P

PAGE : 2

[1] Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) CTC (ci-après le syndicat) conteste par griefs datés des 25 septembre, 6 octobre et 6 novembre 2009, 16 mars et 3 décembre 2010, les suspensions, non-paiement d'une journée de fête, le harcèlement et le congédiement de Frédéric Morin (ci-après le plaignant) par son employeur, Emballages Rocktenn Canada, SEC (auparavant Emballages Smurfit-Stone Canada inc.) (ci-après l'employeur) et réclame notamment l'annulation de ces mesures.

PROCÉDURE

[2] Les parties s'entendent pour qu'une preuve commune soit administrée dans trois des griefs soumis, soit les suspensions et le congédiement. Le grief de harcèlement (245-10-02) demeure en suspens alors que celui de non-paiement d'une journée de fête (245-09-17) sera plaidé ultérieurement.

ADMISSIONS

[3] Les parties consentent les admissions d'usage. Elles reconnaissent que le tribunal est valablement saisi des griefs et qu'il a compétence pour trancher les litiges, sauf en ce qui concerne le grief de harcèlement.

OBJECTION À LA PRODUCTION D'UNE PREUVE VIDÉO

[4] Par lettre datée du 20 février 2012, le syndicat annonce qu'il s'objectera à ce que l'employeur produise une preuve vidéo concernant un acte de sabotage de l'appareil de tests d'adhésion survenu dans le laboratoire en avril 2010, et ce, pour les motifs suivants :

(...)

Nous considérons qu'elle a été obtenue illégalement, en particulier en violation de la Loi québécoise sur la protection des renseignements personnels, et de ce fait, la production d'une telle preuve aurait pour effet de déconsidérer l'administration de la justice, en vertu de l'article 2858 du Code civil du Québec.

De plus, nous soumettons que ce comportement de l'employeur va à l'encontre de la chartre des droits et libertés de la personne, en particulier les articles 1, 4, 5, 9.1 et 46 ainsi que l'article 2087 du Code civil du Québec.

En agissant ainsi l'employeur a porté atteinte au droit du plaignant à exercer son travail dans des conditions justes et raisonnables et à son droit à la dignité et à l'intégrité.

(...)

(Reproduit tel quel).

[5] Lors de l'audience du 29 février 2010, le syndicat a présenté une courte preuve au soutien de son objection à la production de la preuve vidéo. Après avoir entendu les prétentions des parties, le tribunal a rejeté l'objection du syndicat et permis la présentation de la preuve vidéo, en précisant qu'il reproduirait la décision rendue à l'audience et fournirait les motifs à son soutien dans la décision finale à intervenir.

2011-046-P

PAGE : 3

Preuve concernant l'objection à la preuve vidéo

[6] Karyne Trudeau déclare qu'il n'y a pas eu de rencontre spécifique avec le syndicat au sujet du sabotage. Ce dernier a eu l'occasion d'en prendre connaissance par les INFO PAT, un journal à l'intention des employés, affichés aux babillards et distribués à plusieurs endroits dans l'usine, dont la cantine. En 2009, elle est au courant des fonctions syndicales du plaignant, qui est un des quatre membres de l'exécutif. Elle ne discute pas avec ce dernier avant l'installation de la caméra dans le laboratoire.

Prétentions des parties concernant l'objection à la preuve vidéo

Le syndicat

[7] Le syndicat demande de ne pas permettre la production de cette preuve vidéo de l'employeur, car il n'avait pas de motif raisonnable de soumettre le plaignant à une surveillance par caméra cachée. Ce faisant, il viole son devoir de loyauté envers son employé. L'employeur aurait dû aviser le syndicat des problèmes qui avaient cours et de l'installation de la caméra.

[8] Il soumet que le fait de cacher une caméra de surveillance et de constituer un dossier sans aviser le plaignant qu'il est l'objet d'une surveillance constitue une violation de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. c. C-12), lequel prévoit spécifiquement que :

Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

[9] En outre, selon le syndicat, cette surveillance est faite en contravention des articles 1, 4, 5 et 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.R.Q., c. P-39.1) puisque l'image obtenue est un renseignement personnel. Ces articles édictent que :

SECTION I

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

1. La présente loi a pour objet d'établir, pour l'exercice des droits conférés par les articles 35 à 40 du Code civil en matière de protection des renseignements personnels, des règles particulières à l'égard des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au sens de l'article 1525 du Code civil.

Elle s'applique à ces renseignements quelle que soit la nature de leur support et quelle que soit la forme sous laquelle ils sont accessibles : écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

Elle s'applique aussi aux renseignements personnels détenus par un ordre professionnel dans la mesure prévue par le Code des professions (chapitre C-26).

2011-046-P

PAGE : 4

La présente loi ne s'applique pas à la collecte, la détention, l'utilisation ou la communication de matériel journalistique, historique ou généalogique à une fin d'information légitime du public.

Les sections II et III de la présente loi ne s'appliquent pas à un renseignement personnel qui a un caractère public en vertu de la Loi.

(...)

SECTION II

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

4. Toute personne qui exploite une entreprise et qui, en raison d'un intérêt sérieux et légitime, peut constituer un dossier sur autrui doit, lorsqu'elle constitue le dossier, inscrire son objet.

Cette inscription fait partie du dossier.

5. La personne qui recueille des renseignements personnels afin de constituer un dossier sur autrui ou d'y consigner de tels renseignements ne doit recueillir que les renseignements nécessaires à l'objet du dossier.

Ces renseignements doivent être recueillis par des moyens licites.

(...)

7. La personne qui constitue un dossier sur autrui ou y consigne des renseignements personnels doit, lorsqu'elle recueille de tels renseignements auprès d'un tiers et que ce tiers est une personne qui exploite une entreprise, inscrire la source de ces renseignements.

Cette inscription fait partie du dossier de la personne concernée.

Le présent article ne s'applique pas à un dossier d'enquête constitué en vue de prévenir, détecter ou réprimer un crime ou une infraction à la loi.

[10] De plus, l'employeur contrevient à l'obligation que lui impose l'article 2087 du *Code civil du Québec*, qui se lit comme suit :

L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

[11] Enfin, les renseignements obtenus illégalement par l'employeur déconsidèrent l'administration de la justice parce qu'ils ne satisfont pas aux critères établis pour une telle surveillance et le tribunal doit donc rejeter cette preuve.

L'employeur

[12] L'employeur rappelle qu'il importe de retenir que lorsqu'il place sa caméra, il n'a aucune idée de l'identité de la personne qui commet les actes fautifs. Cette caméra n'est pas orientée vers le poste de travail d'une personne donnée. On n'épie pas un salarié dans l'exécution de ses fonctions. L'employeur souligne qu'il ne s'agit pas d'une caméra de sécurité permanente installée pour protéger des lieux et en assurer la

2011-046-P

PAGE : 5

sécurité, comme c'est le cas pour la prévention de vols par exemple. Il ne s'agit pas non plus d'un piège, comme lorsqu'on laisse traîner de l'argent et qu'on pointe une caméra pour voir si une personne se l'approprie.

[13] Selon l'employeur, l'installation de cette caméra au laboratoire est le seul moyen à sa disposition pour identifier la personne qui se livrait à du vandalisme et divulguer sa présence aurait empêché d'obtenir un résultat.

[14] L'employeur allègue que la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* n'a pas la portée de la loi canadienne ou de celle de la Colombie-Britannique. La loi québécoise régleme la collecte de renseignements personnels en vue de constituer un dossier sur autrui, ce qui ne peut s'appliquer au présent cas de surveillance électronique.

[15] L'employeur prétend que le seul fondement sur lequel l'objection pourrait reposer est le premier paragraphe de l'article 2858 du *Code civil du Québec*, lequel se lit comme suit :

Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

[16] Toutefois, pour ce faire, comme le rappelle la Cour d'appel dans *Ville de Mascouche c. Houle*, AZ-50066665, aux pages 25 et 26 de l'opinion du Juge Robert :

(...) l'article 2858 comporte deux conditions. Premièrement, la preuve doit avoir été obtenue en violation d'un droit fondamental. Deuxièmement, son utilisation devant le tribunal doit être de nature à déconsidérer l'administration de la justice. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, la preuve est admissible, sous réserve d'une autre règle d'exclusion. (...)

[17] Or, selon la jurisprudence, s'il est contraire à la *Charte* d'installer une caméra qui surveillerait constamment les activités du salarié, il peut être justifié de le faire lorsque, par exemple, un salarié est soupçonné de voler.

Décision concernant l'objection à la preuve vidéo

[18] Après avoir entendu les représentations des parties et sur le tout délibéré, le tribunal rend verbalement à l'audience la décision suivante :

Je précise d'abord que ma décision est rendue en toute déférence pour l'opinion contraire.

D'une part, je suis d'avis que la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* n'a pas la portée que le syndicat lui donne, cette loi ayant essentiellement pour objet de régler la collecte de renseignements personnels en vue de constituer un dossier sur autrui.

D'autre part, il faut retenir que dans les circonstances du présent cas, c'est à la suite de plusieurs actes de sabotage envers des équipements de l'usine et de plusieurs avertissements à l'ensemble des employés, diffusés largement dans l'usine, et alors qu'il n'a aucune idée de l'identité de la personne qui commet ces

2011-046-P

PAGE : 6

actes, que l'employeur procède à l'installation d'une caméra dirigée sur l'appareil de tests d'adhésion du laboratoire.

Cette caméra n'est pas dirigée vers le poste de travail du plaignant. Il ne s'agit pas non plus d'une caméra de sécurité permanente, ni d'un piège.

Il appert que pour l'employeur, cette caméra est le seul moyen à sa disposition pour identifier l'auteur du vandalisme.

Finalement, dans les circonstances de la présente affaire, je dois conclure, pour des motifs à être élaborés dans la décision finale à intervenir, que l'installation de cette caméra ne constitue pas une violation de l'article 46 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Motifs au soutien de la décision concernant le moyen préliminaire

La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

[19] Comme énoncée précédemment, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* n'a pas la portée que le syndicat lui donne, cette loi ayant essentiellement pour objet de réglementer la collecte de renseignements personnels en vue de constituer un dossier sur autrui, ce qui n'est pas le cas en l'instance. Il s'agit ici plutôt d'un cas de surveillance par vidéo.

La Charte des droits et libertés de la personne

[20] Comme le rappelle André Royer dans la conférence intitulée *La caméra vous a à l'œil : l'encadrement juridique de la surveillance vidéo par l'employeur* [2007] Congrès annuel du Barreau du Québec, 387-406 :

(...)

2 Le *Code civil du Québec*¹ (ci-après, le « Code ») ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne*² (ci-après, la « Charte ») stipulent tous deux des limites à la possibilité d'effectuer une telle surveillance :

3 La Charte :

4 **4.** Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5 **5.** Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

6 **9.1.** Les libertés et les droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

7 [...]]

8 Le Code :

9 **3.** Toute personne est titulaire des droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

2011-046-P

PAGE : 7

10 **35.** Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

11 Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise.

12 **36.** Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne :

13 [...]

14 (3) Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve sur les lieux privés;

15 (4) Surveiller sa vie privée de quelque manière que ce soit : [...]

A. L'affaire Bridgestone/Firestone

16 L'encadrement juridique de la surveillance vidéo des salariés à l'extérieur des lieux de travail a été précisé par la Cour d'appel du Québec en 1999 dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone (C.S.N.) c. Trudeau*³ (ci-après, « *Bridgestone/Firestone* »). Conformément à un avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après, « CDPDJ ») paru quelques mois auparavant⁴, la Cour fixe alors des balises importantes à cet exercice.

(...)

Conformément aux exigences de l'article 9.1 de la Charte, la surveillance respectera les droits fondamentaux du salarié si elle se justifie par des motifs rationnels et qu'elle est conduite par des moyens raisonnables. Plus spécifiquement, l'employeur devra rencontrer les exigences suivantes :

- un lien entre la mesure prise et les exigences de bon fonctionnement de l'entreprise;
- des motifs raisonnables et sérieux;
- la nécessité de la surveillance pour la vérification du comportement de l'employé; et
- des moyens de surveillance limités et les moins intrusifs possible.

(...)

B. La jurisprudence subséquente

27 L'arrêt *Bridgestone/Firestone* fait désormais jurisprudence en matière de surveillance vidéo des employés à l'extérieur du lieu de travail. La grande majorité des décideurs appliquent les critères développés par la Cour d'appel afin de déterminer la licéité de la surveillance.

[21] La jurisprudence arbitrale s'est inspirée des critères élaborés par la Cour d'appel dans cet arrêt *Bridgestone/Firestone* dans les cas de surveillance électronique sur les lieux du travail. L'arbitre Carol Jobin, dans l'affaire *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, Section locale 301 et Montréal (ville de) (arrondissement Côte-St-Luc-*

2011-046-P

PAGE : 8

Hampstead-Montréal-Ouest, AZ-50315116, D.T.E. 2005T-507, s'exprime comme suit à ce sujet, aux pages 18 et 19 :

La jurisprudence arbitrale a déjà eu à connaître des cas où la surveillance par caméra fut contestée. L'état du droit à cet égard est largement inspiré de l'extrait suivant de la monographie de D'Aoust, Leclerc et Trudeau (Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale, Monographie, numéro 13, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, pp. 221) :

- « 1. L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés;
2. *prima facie*, l'employeur ne pourrait recourir à l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail;
3. une telle surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter;
4. une surveillance continue pourrait, croyons-nous, constituer une condition de travail déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec). »

[22] Dans le présent cas, la preuve révèle, comme rapporté plus bas, que l'entreprise connaît de sérieuses difficultés financières au moment où des problèmes de sabotage surviennent, en février 2008, et plus particulièrement, à compter de novembre 2008, dans le cas de l'appareil de tests d'adhésion : les fils des capteurs ont été coupés, l'appareil a été décalibré et un court-circuit a été causé par l'insertion d'une broche de métal entre les deux pôles de la prise de courant. De tels agissements compromettent la sécurité des travailleurs en plus de risquer d'endommager l'appareil, et surtout, de retarder et de compromettre la qualité de la production.

[23] Malgré plusieurs avis à l'ensemble des employés dans le journal INFO PAT de cesser ces agissements et la publication d'un avis de tolérance zéro envers ces actes de sabotage, l'appareil de tests d'adhésion est à nouveau saboté, en septembre 2009. Comme l'employeur n'a aucune information permettant d'identifier un responsable, il procède à l'installation d'une caméra à enregistrement continu dans le laboratoire.

[24] Dans les circonstances précitées, il appert que l'employeur avait des motifs raisonnables et sérieux, afin d'assurer le bon fonctionnement de son entreprise, d'installer une caméra de surveillance pointée sur l'appareil de tests d'adhésion du laboratoire où aucun employé n'est affecté en permanence. L'enregistrement ne fait pas l'objet d'un visionnement systématique, la caméra est pointée sur l'appareil de tests d'adhésion qui a été saboté à plusieurs reprises et quelques semaines seulement d'enregistrement sont conservées. Compte tenu de toutes ces modalités et de l'ensemble des circonstances l'entourant, il ne s'agit pas là d'une condition de travail déraisonnable au sens de l'article 46 la *Charte*.

2011-046-P

PAGE : 9

L'article 2087 du *Code civil du Québec*

[25] Le tribunal fait siens les propos exprimés par l'honorable juge Beaudoin dans l'affaire *Bridgestone/Firestone* précitée :

Refuser d'admettre en preuve les éléments (dont disposait l'arbitre), dans les circonstances que relate mon collègue me paraîtrait à l'inverse, déconsidérer l'administration de la justice (...).

LA PREUVE

L'entreprise

[26] L'employeur fabrique des cartons alimentaires au moyen d'un procédé qui consiste à appliquer une couche de plastique sur du carton.

[27] Le directeur des opérations depuis juin 2006, Karyne Trudeau, explique que l'entreprise s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers*, en janvier 2009. Alors qu'elle comptait 130 employés en 1997 et que deux extrudeuses avec la Black Clawson et la Egan ainsi qu'une presse sont en fonction, l'entreprise ne compte plus que 70 employés en 2008-2009, alors qu'il ne reste plus qu'une seule extrudeuse en fonction avec la Black Clawson et une presse qui est en opération seulement quelques heures par mois. Il est donc très important d'être efficace pour maintenir une certaine rentabilité, ce qui est un prérequis pour le maintien des opérations.

[28] Au moment des événements, l'équipe de direction se compose du directeur des opérations, Karyne Trudeau, du directeur de l'entretien et de l'ingénierie, du superviseur de l'entretien, du superviseur de la production et de l'ingénieur contrôle des procédés/projets, Dominic Côté. À ce titre, monsieur Côté, qui est maintenant superviseur contrôle qualité, était responsable de suivre les inventaires de production, de superviser le personnel, de confectionner les horaires de travail et d'assurer un suivi statistique des pertes de temps et des rejets.

[29] En 2009, il n'y a pas de superviseur de nuit. C'est le chef d'équipe de nuit qui assume cette responsabilité. En cas de difficulté, il peut communiquer avec le superviseur disponible sur appel.

Le plaignant

[30] Le plaignant commence à travailler le 23 janvier 1995 pour Cartons St-Laurent à titre de journalier. Il occupe ensuite un poste d'homme de service au département du polyéthylène. En 2000, Emballages Smurfit-Stone Canada inc. acquiert Cartons St-Laurent.

[31] Entre 1995 et 2009, le plaignant gravit les différents échelons du service du polyéthylène. En 2009, à la suite d'un départ à la retraite, il devient maître-ajusteur et chef d'équipe, poste le plus élevé dans l'échelle, et tous les membres de l'équipe montent d'un niveau. Son équipe est celle qui a le moins d'expérience. À titre de maître-ajusteur et chef d'équipe, il est responsable de la production de l'extrudeuse Black

2011-046-P

PAGE : 10

Clawson, la machine la plus importante du département du polyéthylène où 90 % des salariés travaillent. Selon le plaignant, cet appareil est leur gagne-pain et le cœur de la compagnie, les autres équipements n'étant que des accessoires.

Horaire de travail

[32] Le plaignant travaille sur des quarts de travail de 12 heures, en rotation. À titre d'exemple, lorsqu'il travaille de jour le lundi et le mardi, il est en congé le mercredi et le jeudi, puis travaille de nuit les vendredi, samedi et dimanche suivants. Il est ensuite en congé le lundi et le mardi, avant de revenir au travail de jour le mercredi et le jeudi.

Absences

[33] En 2006 et 2007, le plaignant est absent pendant une assez longue période en raison de problèmes de santé. Il ne se souvient pas des dates de ses absences en 2008. Il est possible qu'il soit au travail en juin 2008. Il est au travail en 2009. En 2010, il s'absente pour maladie d'avril à novembre.

Le service du polyéthylène

[34] Les différents postes de production dans le service du polyéthylène sont les suivants :

Maître-ajusteur :	c'est le poste le plus élevé de ce secteur. Il se trouve au début de la machine Torez. Les opérateurs de cette machine sont sous la responsabilité du plaignant;
Moniteur-ajusteur :	ce poste se trouve sur la machine Egan. Personne n'y est affecté au moment des faits en litige;
Ajusteur-1 ^{ère} classe :	il s'agit d'un poste d'opérateur de la deuxième extrudeuse. Les responsabilités qui y sont reliées sont les mêmes que celles du maître-ajusteur, à l'exception du contrôle de la vitesse. L'opérateur voit aussi à effectuer les transferts et à sortir les rouleaux;
Finisseur Egan :	ce poste concerne l'autre extrudeuse qui n'est plus en fonction à l'heure actuelle;
Rebobineur Jagenberg :	ce poste est occupé par un ajusteur première classe. C'est lui qui envoie le rouleau sur la rembobineuse Jagenberg;
Finisseur Jagenberg :	la personne qui occupe ce poste aide le rembobineur Jagenberg. Il installe les feuilles et les couteaux, s'occupe de la coupe du rouleau. À l'emballuse, opérée par un journalier, il appose les étiquettes et emballe le rouleau.

2011-046-P

PAGE : 11

Les tests de qualité

[35] Les produits font l'objet de tests effectués sur différentes machines afin d'en assurer la qualité. À titre de maître-ajusteur, le plaignant procède à différents tests :

- Test d'adhésion : à partir de sa table de travail, à tous les cinq rouleaux et pour tous les types de papier. Si les résultats ne sont pas dans les normes, il abaisse la chaleur ou diminue la vitesse jusqu'à ce que la bonne adhésion soit atteinte, ce qui affecte la productivité;
- Test visuel : au début d'une commande, il s'assure que les appareils ne manquent pas de papier et que celui-ci n'est pas marqué;
- Test de poids de couche : en laboratoire, au début de la commande, il s'assure du bon taux de grammage et mesure le poids du plastique ou du polyéthylène appliqué sur la feuille, afin de s'assurer qu'il répond aux spécifications du client. Le laboratoire est situé à proximité de l'ajusteur 1^{ère} classe et à côté de l'extrudeuse, mais loin de son poste de travail. Il doit donc se déplacer pour s'y rendre;
- Test d'uniformité de l'apprêt : aux cinq rouleaux, il trempe le papier dans une solution de couleur qui se trouve dans une cuve;
- Test du carton à bacon : en laboratoire, au moyen d'une machine spéciale qui fonctionne sur un courant électrique dont la calibration est effectuée par les gens du service de la qualité. On accroche le papier à des tiges de métal avant d'y apposer la colle. Puis une chaîne tire le plastique pour le décoller. Une lecture de la force de tire est faite afin de déterminer la qualité de l'adhésion. Au besoin, le temps de contact est augmenté.

2008 à février 2009 - Actes de sabotage

[36] Dans l'INFO PAT du 4 février 2008, Karyne Trudeau fait état que la porte de la cantine à l'arrière de la Black Clawson a été sérieusement endommagée et que certains problèmes de production douteux se produisent la nuit. Elle mentionne que ces gestes ont des conséquences négatives sur la productivité et, à long terme, peuvent affecter la continuité des opérations.

[37] Le 18 juin 2008, dans une correspondance interne adressée à tout son personnel, Karyne Trudeau mentionne que :

2011-046-P

PAGE : 12

(...)

La calibration des équipements et appareils ne doit pas être altérée. Ces derniers doivent être fonctionnels et bien calibrés pour nous permettre de livrer un produit conforme aux exigences de nos clients. Ils permettent aussi le contrôle de nos coûts de production, éléments essentiels à la survie de notre usine en ces temps difficiles pour l'industrie des pâtes et papiers.

(...)

Le plaignant se souvient avoir vu ce communiqué affiché aux babillards ainsi que d'autres communiqués qui ont été distribués aux employés.

[38] Le superviseur contrôle qualité, Dominic Côté, explique que plusieurs machines de l'usine doivent être calibrées : sondes de température, mesures de pression, outils des électriciens et des mécaniciens, pesées pour rouleaux et, au laboratoire, la balance pour mesurer la couche de polyéthylène sur le carton. Selon lui, cette note de madame Trudeau réfère à l'appareil de mesure d'adhésion sur le carton à bacon.

Novembre 2008 – Équipement de laboratoire

[39] Le plaignant reconnaît avoir vu un encart portant la signature de Karyne Trudeau au bas de l'INFO PAT du 12 novembre 2008, qui se lit ainsi :

J'ai été informée mardi matin qu'il y a eu du sabotage sur un équipement du laboratoire. Ce geste est totalement inacceptable.

Le sabotage a des conséquences qui nous touchent tous de près ou de loin :

- il donne du travail additionnel sans valeur ajoutée à certains d'entre vous,
- il peut augmenter le risque de blessures d'un collègue,
- il réduit notre capacité à fabriquer un produit de qualité et,
- il augmente nos coûts.

Toute personne qui pose un geste de sabotage démontre un manque de jugement et de respect envers ses collègues en plus de s'exposer à une réprimande sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

Gardez à l'esprit que le maintien des opérations à notre usine dépend de notre capacité à fabriquer sécuritairement des produits de qualité au meilleur coût possible.

[40] Madame Trudeau explique que cet avis est émis après qu'un employé d'entretien lui rapporte que les fils des capteurs de l'appareil de tests d'adhésion ont été coupés et qu'un électricien a dû intervenir.

Janvier 2009 – Équipement de laboratoire

[41] Le plaignant croit avoir vu le communiqué de l'INFO PAT du 19 janvier 2009, où madame Trudeau indique avoir été informée le 16 janvier précédent qu'un équipement du laboratoire a été saboté. Elle réitère que toute personne qui pose un tel geste s'expose à une réprimande sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

2011-046-P

PAGE : 13

[42] Karyne Trudeau précise que des fils de la machine à tester l'adhésion ont été coupés.

[43] Le maître-ajusteur Christian Pratte a déjà constaté, au moment de faire des tests d'adhésion pour le bacon, que le fil d'un des senseurs, retenu par un velcro, était coupé. Par la suite, une demande a été faite auprès de l'électricien pour que le fil de cuivre soit dorénavant vissé, ce qui a évité tout problème à l'avenir.

Février 2009 – Avis de tolérance zéro

[44] Le 4 février 2009, le directeur des ressources humaines de l'époque, Daniel Busque, adresse à tout le personnel une correspondance interne ayant pour sujet TOLÉRANCE ZÉRO. Ce communiqué se lit comme suit :

(...)

Pour faire suite aux avis déjà publiés concernant l'intimidation, le harcèlement, le sabotage et autres comportements inacceptables (correspondances en juin 2007, juin 2008, novembre 2008 et janvier 2009), où il était noté que certains comportements devaient changer, nous vous avisons que désormais ce sera « TOLÉRANCE ZÉRO » pour tous gestes ou actions inacceptables. Ceci signifie que quiconque sera pris en délit sera congédié sur le champ. C'est une mesure très sévère, mais nous ne pouvons plus tolérer certains agissements qui peuvent nuire aux travailleurs, à la sécurité et même compromettre l'avenir de notre usine.

Tel que précisé dans la correspondance de juin 2007 quelques options s'offrent à vous si vous êtes victimes ou témoins de comportement inacceptables :

- ♦ Vous pouvez demander aux personnes ayant ces comportements de cesser.
- ♦ Vous pouvez contacter le Programme d'Aide aux Employés (PAE) 24 heures sur 24 au numéro 1-800-363-3872.
- ♦ Vous pouvez contacter les Normes du Travail au 1-800-265-1414 ou 514-873-7061.
- ♦ Vous pouvez en informer votre superviseur ou un membre de la direction et/ou le service des ressources humaines en prenant soin de préciser la nature du comportement, la date et le nom de la personne ayant eu ces comportements. Ces informations nous seront nécessaires pour agir auprès des personnes concernées.

En ces temps difficiles nous avons plusieurs défis à relever et nous n'avons sûrement pas de place ni de temps pour des conduites intolérables il faut que cela cesse immédiatement. Il est important plus que jamais de garder une bonne attitude, une bonne ambiance de travail ainsi qu'un environnement de travail sécuritaire.

Je demeure confiant qu'en travaillant ensemble, qu'en étant respectueux envers vous-même et vos collègues, qu'en étant rigoureux, nous sommes capables de

2011-046-P

PAGE : 14

passer à travers cette période plus difficile. Tout le monde doit simplement y mettre un peu du sien.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés au premier paragraphe).

[45] Le plaignant ne croit pas avoir eu connaissance de ce communiqué. Il ajoute qu'il n'a pas entendu parler de sabotage dans son secteur ou dans le laboratoire, de juin 2008 à janvier 2009. Il arrive que les fils reliant les détecteurs sur les appareils de tests d'adhésion soient louses. Lorsque le maître-ajusteur le constate, il les remplace.

1^{er} juin 2009 - Avis disciplinaire

[46] Selon la pratique en vigueur à l'usine, en fonction des besoins de la production et des demandes de la clientèle, la direction décide si les jours fériés seront travaillés. Lorsqu'un jour férié est annoncé comme travaillé, les travailleurs qui sont appelés à se présenter ce jour-là sont rémunérés en heures supplémentaires et ils reprennent leur congé plus tard. Quand un employé désire s'absenter pour un congé payé, il doit remplir un formulaire et son superviseur doit l'autoriser.

[47] Mis au courant que des employés ont été sollicités afin de ne pas se présenter au travail le 18 mai 2009, un jour férié, et après avoir rencontré le plaignant qui nie avoir fait une telle démarche, le directeur des opérations, Karyne Trudeau, ainsi que le directeur des ressources humaines, Daniel Busque, préviennent l'aide à la réception et président du syndicat, Réal Boisjoli, qu'il pourra faire l'objet de poursuite pour ce refus de travail concerté. Monsieur Boisjoli discute de la situation avec les membres de son comité, dont fait partie le plaignant, et ils en viennent à la conclusion qu'il vaut mieux que les employés se présentent au travail. Il confirme ensuite à madame Trudeau qu'il y aura assez de personnel pour opérer le 18 mai suivant. Puis, il avise le plaignant et un autre travailleur qu'ils sont remplacés ce jour-là.

[48] On peut lire ce qui suit dans le communiqué daté du 13 mai 2009, que madame Trudeau adresse aux employés qui doivent travailler ce jour-là :

(...)

À l'attention des employés cédulés le 18 mai 2009.

Bonjour,

Il a été porté à mon attention que certains employés ne veulent pas travailler le 18 mai prochain à l'occasion de la Journée des Patriotes/Fête de la reine.

Notre usine opère sous le principe des opérations continues et, sauf lorsque la demande provenant de nos clients est faible, l'usine est en opération lors des congés déterminés. Historiquement, c'est toujours ce principe de base qui a été primé au moment de prendre la décision d'opérer ou non l'usine lors d'un congé. La convention de travail prévoit aussi que les employés sont payés en surtemps et ont droit de reporter leur fête lorsqu'ils travaillent lors d'un congé déterminé.

Dans le contexte économique actuel, nous pouvons nous compter chanceux que la demande pour nos produits demeure forte. **Nous avons présentement**

2011-046-P

PAGE : 15

besoin de tout le temps de production disponible et il est hors de question que nous acceptions que la mauvaise volonté de certains travailleurs mette en péril notre capacité de production.

Des congés pourront être accordés par le superviseur dans la mesure où il y aura des volontaires pour remplacer en surtemps et que toutes les positions de la ligne d'avancement sont comblées. Toutefois, **tout travailleur qui n'aurait pas obtenu de congé et qui ne se présenterait pas au travail le 18 mai fera automatiquement l'objet d'une mesure disciplinaire avec suspension.**

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés).

[49] Le plaignant et un autre travailleur, cédulés pour travailler le 18 mai 2009, ne se sont pas présentés au travail ce jour-là, malgré le fait qu'ils n'avaient pas présenté de demande de congé au moyen du formulaire prévu cet effet et qu'un congé ne leur avait pas été accordé. Tous deux reçoivent un avis disciplinaire. L'avis écrit adressé au plaignant, daté du 1^{er} juin 2009, est déposé à son dossier. Cet avis, qui n'a pas fait l'objet de contestation, se lit notamment comme suit :

OBJET : Comportement et attitude inacceptables

(...)

La présente lettre fait suite à votre absence non autorisée du 18 mai dernier. Vous étiez en effet cédulé pour travailler pendant le quart de jour et ne vous êtes pas présenté malgré le fait qu'aucune demande de congé n'ait été présentée ni accordée. Nous avons dû faire plusieurs démarches inhabituelles pour vous trouver un remplaçant afin d'assurer le maintien des opérations.

Cette insouciance face à votre travail n'est pas acceptable et va à l'encontre de vos responsabilités et de nos engagements et obligations envers nos clients. Vous savez que vous devez respecter la cédule de travail de même que l'heure de début et de fin de vos quarts de travail. Vous n'avez pas du tout le genre d'attitude que l'on recherche chez nos employés et ce comportement ne peut être toléré. Nous considérons que c'est un manquement envers vos responsabilités.

Pour vous démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté à ce que vous corrigiez votre attitude et votre comportement, nous inscrirons cet avis écrit à votre dossier. Prenez note également que tout autre manquement concernant vos responsabilités et votre comportement au travail pourrait résulter en une mesure disciplinaire plus sévère.

Nous souhaitons que la présente vous permette de réfléchir sur vos gestes et que vous preniez les moyens nécessaires pour effectuer votre travail de façon consciencieuse et professionnelle.

(...)

[50] Le président du syndicat, Réal Boisjoli, n'en revient pas que le plaignant reçoive un tel avis disciplinaire. Le plaignant affirme qu'il avait une entente avec la compagnie et qu'il pouvait prendre congé s'il trouvait quelqu'un pour le remplacer.

2011-046-P

PAGE : 16

Août et septembre 2009 - Actes de sabotage

Août 2009 – Câbles des freins des vélos de maintenance sectionnés

[51] Dans l'INFO PAT du 4 août 2009, l'ingénieur Daniel Thorpe rappelle que le règlement d'usine numéro 3 stipule qu'il est interdit d'endommager volontairement la propriété de la compagnie ou ses produits. On lit ensuite qu'il a observé que les câbles des freins des quatre vélos de maintenance entreposés dans le laboratoire ont été sectionnés. Il ajoute que ce genre de vandalisme ternit l'image de l'usine et crée des coûts inutiles dans un contexte économique difficile. Il demande de dénoncer de tels comportements et suggère à la personne qui a commis cet acte irréfléchi d'acheter de nouvelles pièces et de les remplacer sur son temps personnel.

[52] Le plaignant explique que ces vélos industriels sont utilisés par les gens de l'entretien. Au printemps 2009, il fait partie du comité santé sécurité qui s'objecte à ce que ces vélos circulent dans les mêmes sections que les piétons pour des raisons de sécurité, puis en interdit la circulation. Plusieurs employés sont fâchés lorsque l'employeur autorise à nouveau leur circulation dans l'usine. Par la suite, les câbles des vélos sont sectionnés.

Été 2009 – Appareil de tests d'adhésion décalibré

[53] Le 8 août 2009, l'appareil de tests d'adhésion est décalibré et n'est plus utilisable. Lorsque l'ingénieur Côté est appelé, il constate que tout est débranché. Il a dû rebrancher l'appareil, parce qu'il n'y avait plus de courant, et le recalibrer pour s'assurer que les lectures sont conformes à la réalité, car les valeurs ne faisaient pas de sens. Comme il n'a jamais fait ce travail auparavant, il doit chercher les schémas et procédures nécessaires. Pendant ce temps, la production est limitée à 150 mètres/minute, alors qu'elle est en moyenne de 170. En 2009, la vitesse moyenne de la machine lorsqu'on produit du carton à bacon est de 161 mètres/minute. Il envoie un courriel à trois personnes, dont madame Trudeau, disant que la machine a été trafiquée, qu'il a fait de son mieux pour la réparer, qu'il a dû limiter la production et qu'il verra à trouver de l'aide le lendemain pour arranger le tout. C'est le département de la qualité qui s'occupe de la calibration de l'appareil.

[54] Le plaignant affirme qu'il ne lui est jamais arrivé que cet appareil de tests d'adhésion soit inutilisable et qu'il n'a pas eu connaissance de cet événement. Il ne croit pas avoir vu la note du directeur des opérations du 13 août 2009, laquelle se lit comme suit :

(...)

Malgré les communications faites dans le passé, il y a encore des actes de vandalisme et sabotage dans notre usine. **Ces gestes sont totalement inacceptables.** Ils ont des conséquences qui nous touchent tous de près ou de loin. Ils donnent du travail additionnel sans valeur ajoutée à certains d'entre vous, ils peuvent augmenter le risque de blessure d'un collègue, ils réduisent notre capacité à fabriquer un produit de qualité et ils augmentent nos coûts.

2011-046-P

PAGE : 17

De plus, la calibration des équipements et appareils ne doit pas être altérée. Ces derniers doivent être fonctionnels et bien calibrés pour nous permettre de livrer un produit conforme aux exigences de nos clients. Ils permettent aussi le contrôle de nos coûts de production, élément essentiel à la survie de notre usine en ces temps difficiles pour l'industrie des pâtes et papiers.

Toute personne qui pose un geste de vandalisme ou de sabotage démontre un manque jugement et de respect envers ses collègues en plus de s'exposer à une réprimande sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

Gardez à l'esprit que le maintien des opérations à notre usine dépend de notre capacité à fabriquer sécuritairement des produits de qualité au meilleur coût possible.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés).

4 septembre 2009 – Court-circuit de l'appareil de tests d'adhésion

[55] Le 4 septembre 2009, l'employé responsable d'effectuer les tests d'adhésion constate que l'appareil est débranché. Lorsqu'il le rebranche, un court-circuit se produit parce qu'une broche de métal, qui ressemble à une broche d'agrafeuse, a été insérée entre les deux pôles de la prise de courant, comme le montre une photo prise le jour de l'incident. Dominic Côté ne se souvient pas si c'est lui ou l'employé qui a pris la photo après le court-circuit.

[56] Selon l'électricien Yves Giroux, le morceau de métal qui provoque le court-circuit vient en fusion et brûle. La photo soumise pour illustrer le problème ne peut donc avoir été prise après le court circuit parce qu'on voit clairement la broche de métal. Un fusible à l'intérieur de l'appareil de tests d'adhésion le protège en cas de court-circuit. Si un court circuit se produit, il faut remettre le disjoncteur en fonction et vérifier le fusible. L'appareil de tests d'adhésion finit par mal fonctionner avec le temps et on l'appelle à quelques occasions pour le recalibrer. Madame Trudeau précise que l'échéancier normal de calibrage des appareils est d'une à deux fois par an.

[57] Ce même jour, monsieur Côté informe par courriel le directeur Trudeau de la situation :

(...)

Objet : Sabotage laboratoire

Pour ton info,

Pour le dossier de sabotage au labo, nous avons maintenant une preuve que le sabotage c'est produit cette nuit. Ça fait 2 jours (mercredi et jeudi) que moi et JF ont fait des tests pour la machine à adhésion, tout était OK, puis ce matin la machine était débranché et en la rebranchant JF a entendu un court circuit. Quelqu'un a mis une broche dans la connection, voir photo. L'équipe était composé de :

Morin, F.

2011-046-P

PAGE : 18

(...)

(N.B. huit autres noms sont énumérés)

Par élimination, on pourra peut-être trouver le coupable un jour.

(...)

(Reproduit tel quel).

[58] Madame Trudeau explique qu'un tel court-circuit peut endommager l'appareil, d'une valeur de 15 000 \$ et aussi avoir des conséquences sur la santé de la personne qui branche l'appareil. N'ayant aucune information permettant d'identifier un responsable, elle entreprend des démarches afin d'installer une caméra à enregistrement continu dans le laboratoire, sans visionnement systématique, pointée sur l'appareil de tests d'adhésion qui a été l'objet de plusieurs sabotages. Le laboratoire est une petite pièce de 8 pieds par 15 pieds environ, avec une surface vitrée sur la moitié des murs. Personne n'y est affecté en permanence. Tous les opérateurs de la ligne de production peuvent y aller, pour une durée qui varie selon le test effectué, ou encore pour y discuter. Périodiquement, madame Trudeau et deux autres personnes s'assurent que l'appareil enregistre bien. Quelques semaines seulement d'enregistrement sont conservées, car l'enregistrement en continu requiert beaucoup d'espace.

[59] Le plaignant entend parler de ce sabotage de l'appareil de tests d'adhésion. Une broche d'agrafeuse insérée entre l'épaule d'une prise de courant a provoqué un court-circuit. De tels actes ont déjà été posés dans le passé, notamment envers des ventilateurs. Selon lui, il s'agit de « tours » que les gars se jouent entre eux. Il reconnaît l'avoir déjà fait dans les années '90 à la cafétéria, mais ne peut dire sur quel appareil. Il ne se souvient pas quand il a posé un tel geste pour la dernière fois. Il se l'est déjà fait faire, mais ne peut dire à quelle date précise. Il ne se souvient pas avoir posé un tel geste dans le laboratoire sur l'appareil de tests d'adhésion.

[60] Dans les années '80, Réal Boisjoli s'est déjà fait prendre à la cantine avec le grille-pain. « Tu fais un méchant saut », déclare-t-il. Il ajoute que d'autres se sont fait prendre avec la bouilloire.

8 septembre 2009 – Dessins sur l'emballage de rouleaux

[61] Dans l'INFO PAT du 8 septembre 2009, Karyne Trudeau rappelle qu'il est inacceptable de dessiner sur l'emballage de rouleaux prêts à être expédiés.

21 septembre 2009 – Deux suspensions

Première suspension de cinq jours : événements des 13 et 14 septembre 2009

[62] Par lettre datée du 21 septembre 2009, le plaignant se voit imposer une suspension de cinq jours pour des événements qui se sont produits pendant son quart de travail dans la nuit du 13 au 14 septembre. La lettre de suspension, signée par

2011-046-P

PAGE : 19

l'ingénieur contrôle des procédés/projets, Dominic Côté, et par le directeur des opérations, se lit comme suit :

(...)

La présente lettre faite suite à des événements qui se s'ont produits pendant votre quart de travail au cours de la nuit du 13 au 14 septembre. Ces événements démontrent clairement que vous avez placé les opérations dans une situation précaire affectant ainsi la productivité et occasionnant des pertes financières importantes.

En effet, vous avez commencé votre quart de travail avec un arrêt de production de 2 heures à cause d'un appel de service placé à la maintenance pour un problème relatif au système faisant les ballots de rognure. Il était toutefois possible de rediriger la rognure vers le compacteur extérieur et continuer à opérer l'extrudeuse en attendant que la situation soit corrigée. Par la suite, après à peine 45 minutes de production, vous avez ralenti la vitesse de l'extrudeuse prétextant qu'il ne restait plus de mandrins de coupés. Vous avez pourtant eu 2 heures pour vous assurer, avec les membres de votre équipe, que vous aviez tout ce qu'il vous fallait pour reprendre la production. Quelques heures plus tard, vous avez occasionné une nouvelle perte de temps en procédant à un changement de commande à cause d'une plaque de sécurité à la bobineuse qui a disparu mystérieusement pendant votre quart de travail.

Votre rôle de maître ajusteur et de chef d'équipe implique que vous fassiez les réglages nécessaires pour optimiser la production, que vous participiez activement au processus de résolution de problème, que vous fassiez preuve d'initiative et que vous agissiez comme rassembleur en faisant la promotion du travail d'équipe. Au montage ou après une casse, vous devez vous assurer que les membres de votre équipe fassent leurs tâches dans la bonne séquence dans le but de partir la machine le plus rapidement possible et éviter que certains employés aient à attendre après d'autres.

Il est primordial que vous compreniez que votre attitude est inacceptable, qu'elle a un impact négatif sur la productivité de l'usine en plus de créer un climat de travail néfaste et ne peut, sous aucun prétexte, être excusée. De plus, depuis un certain temps, vous avez une attitude de satisfaction lors de casses ou de difficultés de production.

Pour vous démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté à ce que vous adoptiez une attitude et un comportement acceptables, nous vous imposons cinq journées de suspension sans solde considérant la gravité des infractions commises. Cette lettre sera ajoutée à votre dossier. La date de cette suspension vous sera communiquée séparément. Prenez note également que tout autre manquement concernant vos responsabilités et votre comportement au travail pourrait résulter en une mesure disciplinaire plus sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous souhaitons que la présente vous permette de réfléchir sur votre attitude et que vous preniez les moyens nécessaires pour vous effectuer votre travail de façon consciencieuse et professionnelle.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés.)

2011-046-P

PAGE : 20

[63] Dominic Côté explique que le chef d'équipe doit s'assurer que les mandrins sont prêts et, à plus forte raison, lors d'un arrêt de deux heures et que l'équipe, normalement composée de sept personnes incluant le chef d'équipe, est inactive. En de telles circonstances, on demande au chef d'équipe de faire faire tout ce qui peut l'être jusqu'à ce que la machine reparte, comme le ménage et couper les mandrins.

[64] Karyne Trudeau précise qu'outre les rappels périodiques des superviseurs à ce sujet, elle-même rencontre les deux premiers opérateurs, en janvier ou février 2009, pour leur préciser leurs responsabilités à cet égard et leur rappeler que, compte tenu de la situation économique de l'entreprise, il importe de minimiser les coûts. Selon madame Trudeau, le chef d'équipe doit s'assurer que tout est disponible et prêt à fonctionner pour assurer la production des commandes pendant son quart de travail. Plusieurs incidents qui ont amené des arrêts de production se sont produits à la suite de gestes ou d'omissions du plaignant, alors qu'il doit pourtant suivre les agissements des membres de son équipe. La disparition de cette plaque ne pouvait que nuire aux activités ce soir-là.

[65] L'entretien confectionne une nouvelle plaque de sécurité pour la bobineuse. La plaque, qui pèse environ 40 lb, est retrouvée par hasard quelques semaines plus tard dans l'entrepôt général verrouillé, auquel le plaignant n'a pas accès, avec de vieilles pièces d'utilisation peu courante.

[66] Le maître-ajusteur Pratte déclare que lorsqu'il arrive au travail sur le quart de nuit, il rencontre l'opérateur qui le précède pour être au courant de ce qui s'est passé pendant la journée. Il vérifie ensuite la qualité de son produit et effectue un tour visuel des machines pour voir si tout semble normal. Il lui est arrivé de se faire aviser par les opérateurs de la bobineuse qu'il y a un blocage à la rognure. Si le blocage est à la presse, il arrête tout et un journalier vide le blocage. Lorsque la machine repart et qu'elle ne tire pas, c'est qu'un tuyau est bloqué. Il faut alors demander à l'entretien de venir avec la girafe pour débloquer le tuyau qui se trouve à 30 pieds du sol. On peut continuer à fonctionner sur cinq bobines pendant seulement une heure. Lorsque c'est un tuyau qui est bloqué, on ne peut dévier la rognure. Mais dans les autres cas, c'est possible de la dévier dans le compacteur. Quand il manque de mandrins sur le quart de nuit, il décide qui doit en couper et au pire, il réduit la vitesse.

[67] Selon Patrick Plamondon, la plaque de sécurité ne descend pas quand on baisse la table; elle reste debout et bloque un fil de sécurité à l'arrière. Il faut donner un coup de pied dessus pour qu'elle s'abaisse. Il travaille sur le quart de jour le 13 septembre. Le travail qu'il effectue sur des rouleaux normaux ne requiert pas la présence de cette plaque, qui est nécessaire seulement pour les rouleaux de 72 pieds, alors qu'elle comble le vide lorsque l'employé doit monter sur la table pour aller couper le papier dans la machine. Après le dîner, il demande à un employé de l'entretien, Mathieu Regimbald, de l'aider à retirer la plaque sur laquelle il s'est frappé le pied en allant chercher la feuille dans la machine. Ils déposent la plaque par terre et ne la replacent pas à la fin du quart de travail. Il ne se souvient pas si un superviseur était en fonction ce jour-là. Si tel était le cas, normalement il passe par lui. Il n'a pas demandé

2011-046-P

PAGE : 21

l'autorisation de son chef d'équipe, mais seulement celle de son opérateur, Gaston Beaulieu.

[68] Lorsque Marc Beaudoin commence à travailler à 19 h, il ne remarque pas que la plaque est manquante. Comme il doit travailler sur une commande spéciale de gros diamètre qui requiert de monter sur la machine, il exerce un droit de refus quand il constate que la plaque de sécurité manque, car il est dangereux de travailler les talons dans le vide.

Explications du plaignant

Blocage

[69] Le plaignant explique qu'il est à la fois maître-ajusteur et chef d'équipe et qu'il n'y a pas de superviseur sur le quart de travail de nuit du 13 au 14 septembre 2009. L'arrêt de production de deux heures, au début du quart, survient après que le mécanicien lui recommande qu'un électricien examine la machine Jagenberg. Il ne redirige pas la rognure vers le compacteur extérieur parce qu'il veut d'abord s'assurer de ne pas bloquer la ligne au complet par les rognures qui ne sont plus compressées. Il déclare d'abord que, lors de cet arrêt de deux heures, il ne fait pas le tour des machines. Il opère sa machine et ça lui prendrait 12 heures à inspecter toutes les machines. De plus, aucun gars ne lui a rapporté que quelque chose n'allait pas. Une fois que l'électricien a vérifié la machine, elle est remise en fonction et il redirige les rognures vers l'extérieur.

[70] Subséquemment, lorsqu'interrogé par son représentant, le plaignant modifie sa version des événements. Il déclare qu'avant l'arrivée du mécanicien, environ 15 minutes après l'appel, il effectue une vérification à l'ordinateur, puis il vérifie la qualité des rouleaux, va voir les rouleaux à la rampe et demande aux membres de son équipe de faire le ménage. À l'arrivée de l'électricien, il l'accompagne dans sa vérification des panneaux avant d'engager la dérivation vers la boîte ouverte. Sa priorité est que la machine reparte le plus rapidement. Il demande à l'équipe de la Jagenberg de rouler le plus rapidement possible leurs rouleaux pour que la Black Clawson reparte.

Manque de mandrins

[71] Le plaignant déclare dans un premier temps que c'est après 45 minutes d'opération que le rebobineur l'informe qu'il manque de mandrins, de gros tubes de carton qui servent à rouler le papier. Un homme de service, généralement de jour, s'occupe de les couper à différentes grosseurs selon les commandes afin d'approvisionner les opérations du soir. C'est l'opérateur qui a la responsabilité de s'assurer qu'il y a un nombre suffisant de mandrins. Il réduit donc la vitesse afin d'éviter l'arrêt de l'extrudeuse.

[72] Lorsqu'interrogé par son représentant, le plaignant déclare plutôt qu'il apprend qu'il manque de mandrins dès qu'il termine de partir sa machine.

2011-046-P

PAGE : 22

Plaque de sécurité manquante

[73] Le plaignant explique qu'il a dû effectuer un changement de commande parce que la plaque de sécurité de la bobineuse est manquante. Cette plaque, d'une longueur de cinq pieds par quatre pouces de largeur, doit toujours être en place pour fermer l'entrée lorsque de gros rouleaux servent à la préparation des commandes, car dans ce cas, il faut monter sur la table. Il est dangereux d'opérer cet appareil si la plaque ne s'y trouve pas. Il n'a pas décidé lui-même du changement de commande. En effet, lorsque le finisseur Marc Beaudoin exerce un droit de refus en raison de l'absence de la plaque, il prévient le superviseur et ce dernier approuve le changement de commande.

Seconde suspension de cinq jours : événement du 16 septembre 2009

[74] Par lettre datée du 21 septembre 2009, l'ingénieur contrôle des procédés/projets et le directeur des opérations imposent au plaignant une nouvelle suspension sans solde de cinq jours, en raison de son comportement et de son attitude du 16 septembre précédent. Cette lettre se lit comme suit :

(...)

La présente fait suite à votre attitude et comportement mercredi le 16 septembre 2009 qui s'est soldé par un manque de respect et de l'insubordination de votre part envers M. Dominic Côté, qui était votre superviseur à ce moment.

Au cours d'un arrêt de production qui a duré plus de 2 heures, Dominic est allé demander à des travailleurs se trouvant dans la cantine de retourner participer au redémarrage de l'extrudeuse. Vous êtes intervenu de façon arrogante en disant que vos membres étaient en pause. Dominic a indiqué que ça faisait plus de 10 minutes qu'ils étaient dans la cantine et que le temps alloué pour la pause était terminé. Vous avez pris vos grands airs et avez entre autre crié à Dominic : « Tu ne viendras pas me dire quoi faire ». Après que Dominic ait eu quitté la cantine, vous auriez aussi passé le commentaire suivant aux travailleurs présents : « Je l'ai bien remis à sa place, il ne reviendra plus vous achaler ». Sachez que le fait de faire partie de l'exécutif syndicat ne vous donne pas tous les droits.

Il est primordial que vous compreniez que votre attitude est inacceptable, qu'elle a un impact négatif sur la productivité de l'usine et ne peut, sous aucun prétexte, être excusée. De plus, prenez note M. Morin, que ce n'est pas la première fois que vous avez des problèmes similaires concernant votre attitude et de comportement. À plusieurs reprises par le passé nous vous avons signifié (différents membres de la supervision) que votre attitude et comportement laissaient à désirer. Mais ce qui s'est produit le 16 septembre est totalement inacceptable et crée un climat de travail néfaste.

Pour vous démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté à ce que vous adoptiez une attitude et un comportement acceptables, considérant la progression de votre dossier disciplinaire, nous vous imposons cinq journées de suspension sans solde et cette lettre sera ajoutée à votre dossier. La date de cette suspension vous sera communiquée séparément. Prenez note également que tout autre manquement concernant vos responsabilités et votre

2011-046-P

PAGE : 23

comportement au travail pourrait résulter en une mesure disciplinaire plus sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous souhaitons que la présente vous permette de réfléchir sur votre attitude et que vous prendrez les moyens nécessaires pour vous effectuer votre travail de façon consciencieuse et professionnelle.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés.)

[75] Dominic Côté juge que la pause des employés devait se terminer ou être prise à un autre moment et il leur demande de partir la machine afin que les opérations reprennent rapidement. Le plaignant est mécontent qu'il passe par-dessus lui.

Explications du plaignant

[76] Le plaignant affirme qu'il ne s'est jamais trouvé dans la cantine. Il était plutôt à côté de la machine Egan lorsque monsieur Côté arrive en criant et en gesticulant parce que personne ne travaille à la suite d'une casse survenue à la fin du dîner. Il l'informe que les gars doivent gratter les feuilles avant de les passer. Le contremaître prétend plutôt que les feuilles doivent passer à la machine Torez. Cela revient au même parce que, de toute façon, les employés doivent gratter les feuilles. Il nie avoir répondu à monsieur Côté qu'il ne lui dira pas quoi faire, car « il n'aurait jamais parlé ainsi à un contremaître ». Il demande à lui parler, le fait à côté de la machine Egan, disant qu'ils doivent se calmer, que ça ne va pas bien pour personne, que l'atmosphère est lourde.

21 septembre 2009 - Rencontre disciplinaire

[77] Vers 8 h le matin du 21 septembre 2009, le plaignant prévient son contremaître qu'il sera en retard au travail d'environ deux heures ce soir-là, parce qu'il a des choses personnelles à faire, sans préciser lesquelles. Monsieur Côté lui dit que ça va. Mais ce dernier le rappelle vers 9 h, à la demande du directeur des ressources humaines, afin de déterminer la nature du retard et lui indiquer qu'il doit se présenter au travail à l'heure. Le plaignant répond qu'il doit assister à des funérailles et qu'il ne peut être là à 19 h. Il ajoute qu'il peut bien lui donner une mesure disciplinaire si c'est ce qu'il veut.

[78] À son arrivée au travail vers 21 h 30 le soir du 21 septembre, le plaignant rencontre le directeur des opérations, le superviseur et le directeur des ressources humaines, en compagnie du délégué syndical, Dominic Tarasco. Il déclare dans un premier temps qu'il ne dit pas qu'il a déménagé la fille d'un ami ce jour-là. Par la suite, il soutient plutôt qu'on ne le laisse pas s'expliquer à ce sujet, car au début de la rencontre, monsieur Busque dit qu'il n'y a pas lieu d'argumenter. Il a apporté un billet faisant état de son assistance aux funérailles de l'épouse d'un ami proche, car il ne voulait pas se faire traiter de menteur. Il est monnaie courante à l'usine de demander une pièce justificative en cas d'absence. Mais il ne se souvient pas avoir parlé des funérailles. À la fin de la rencontre, on lui demande de quitter les lieux, sans l'autoriser à se rendre au local du syndicat. Il dit qu'il a un billet avec lui et ajoute qu'il ne le remettra pas, car cela ne donnera rien. Alors qu'il s'appête à quitter les lieux, le directeur des

2011-046-P

PAGE : 24

ressources humaines demande qu'il lui remette le billet, en disant qu'il verra ce qu'ils peuvent faire avec.

22 septembre 2009 - Troisième suspension de cinq jours

[79] Par lettre datée du 22 septembre 2009, le directeur des ressources humaines avise le plaignant que cinq autres jours de suspension sans traitement lui sont imposés en raison de son attitude et de son comportement de la veille. La lettre qui lui est remise à cette occasion se lit comme suit :

(...)

La présente fait suite à votre attitude et comportement lundi le 21 septembre 2009. Nous vous reprochons d'une part, votre absence en tant que tel et d'autre part, les motifs que vous avez invoqués qui sont à notre avis déraisonnables. Le tout s'est soldé par un retard de 2h45 au début du quart de travail où vous étiez cédulé.

Plus précisément, dans la journée du 21 septembre vous avez appelé votre superviseur, M. Dominic Coté, pour lui mentionner que vous ne pouviez vous présenter à l'heure pour votre quart de travail cédulé pour des raisons de funérailles, mais que vous arriverez vers 22 heures. Sur le moment, M. Coté a cru à un congé selon la convention collective et n'a pas posé de questions. Étant donné que le j'étais en route de La Tuque pour vous remettre au début de votre quart de soir des avis disciplinaire concernant deux autres événements, Mme Trudeau m'a informé de votre supposé retard. Après entente, nous avons statué que votre demande n'était pas claire et non-conforme par rapport à vos droits selon la convention collective. Nous avons alors demandé à M. Coté de vous rappeler afin de clarifier pourquoi vous ne demandiez pas de congé funéraire. M. Coté vous a donc recontacté quelques minutes plus tard et a laissé un message sur votre boîte vocale. Lorsque vous l'avez rappelé, vous avez précisé qu'il ne s'agissait pas d'un proche selon la définition de la convention collective, mais que vous ne pouviez pas arriver à l'heure malgré que Dominic vous ait expliqué que vous deviez vous présenter au travail à l'heure prévue. Vous avez alors ajouté : « Tu pourras me donner une suspension si tu veux!!! »

Après votre arrivée à l'usine ce soir-là vers 21h45, vous avez été rencontré par M. Dominic Côté, Mme Karyne Trudeau et M. Daniel Busque pour la remise de 2 avis disciplinaires concernant d'autres événements. Concernant votre retard, vous avez expliqué que les funérailles étaient le matin, mais que vous aviez aidé une femme à déménager plus tard dans la journée. Le fait d'invoquer des funérailles pour justifier votre retard était donc mensonger. De plus, il est aberrant de constater que vous avez entrepris toutes ces activités dans la journée précédant un quart de travail de 12 heures de nuit sachant très bien que vos capacités et votre concentration en seraient affectés.

Il est primordial que vous compreniez que votre attitude est inacceptable, qu'elle a un impact négatif sur la productivité de l'usine et ne peut, sous aucun prétexte, être excusée. Vos agissements affectent grandement la performance de votre travail et des opérations en général. Vous minez le climat de travail. Nous vous soulignons que ces manquements sont totalement inappropriés et ils vont à

2011-046-P

PAGE : 25

l'encontre des dispositions de la convention collective de travail, entre autres à l'Annexe E et des Règlements d'usine. Vous n'avez pas justifié votre absence de façon acceptable et nous considérons cette absence comme étant non autorisée.

Pour vous démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté à ce que vous adoptiez une attitude et un comportement acceptables, considérant la progression de votre dossier disciplinaire, nous n'avons autre choix que de vous imposer cinq journées de suspension sans solde en ajoutant lettre à votre dossier. Ces journées de suspension s'ajoutent donc à la suite de vos 10 journées de suspension imposées le 21 septembre. Votre prochain jour de travail sera donc le 20 octobre et non le 10 octobre. Prenez note également que tout autre manquement concernant vos responsabilités et votre comportement au travail résultera en une mesure disciplinaire très sévère. Selon nos standards de progression disciplinaire, la prochaine offense pourra résulter en votre congédiement. **SOYEZ-EN TENU COMME ÉTANT FORMELLEMENT AVISÉ.**

Nous souhaitons sincèrement que vous prendrez les moyens et le temps nécessaire à réfléchir sur votre attitude et vos comportements et que vous reviendrez au travail avec une toute nouvelle attitude et reprendrez vos fonctions dans un contexte normal et acceptable afin d'effectuer votre travail de façon consciencieuse et professionnelle.

(...)

(Reproduit tel quel)

[80] Après avoir pris connaissance de cette lettre de suspension qui indique qu'il a déclaré, lors de la rencontre du 21 septembre, avoir aidé une femme à déménager dans la journée, le plaignant déclare qu'il pense avoir dit cela au début de la réunion. Il ajoute qu'il ne se souvient pas avoir parlé des funérailles et que c'est vague.

15 décembre 2009

[81] Karyne Trudeau affirme qu'elle rencontre le plaignant en compagnie du délégué syndical Tarasco le 15 décembre 2009, après avoir été informée qu'il incitait les employés à ne pas faire de surtemps au cours des journées fériées de Noël et du Nouvel An, ce que le plaignant nie. Elle dépose un résumé de la rencontre à son dossier.

[82] Le plaignant déclare plutôt qu'il discute de ces rumeurs avec le superviseur Rémillard, qu'il lui dit qu'elles sont fausses, qu'il ne rentrait pas au travail ces jours-là pour des motifs personnels et que la conversation s'arrête là. Il prend connaissance du résumé de madame Trudeau pour la première fois lorsqu'il demande une copie de son dossier au retour de la période des fêtes.

18 décembre 2009 – Avis disciplinaire

[83] Par lettre datée du 18 décembre 2009, dont copie est transmise au syndicat, au directeur des opérations et au directeur des ressources humaines, le superviseur de la production, Yves Rémillard, prévient le plaignant qu'il doit assumer adéquatement ses responsabilités de chef d'équipe et mettre fin aux pertes de temps, telles que celles qui

2011-046-P

PAGE : 26

sont survenues entre le 25 octobre et le 12 décembre précédents. Cette lettre se lit comme suit :

OBJET : Comportement et attitude inacceptables

Monsieur,

La présente lettre faite suite à des événements qui se sont produits pendant vos quarts de travail au cours de la période du 25 octobre au 12 décembre. En effet, au cours de ces 7 semaines, il y a 5 semaines où vous étiez en poste et où votre équipe est celle qui a cumulé le plus de pertes de temps. Ces événements démontrent clairement que vous n'assumez pas adéquatement vos responsabilités de chef d'équipe malgré l'avis que vous avez reçu le 21 septembre dernier.

En général pour l'année 2009, votre équipe est celle qui cumule le plus de pertes de temps. Parmi les semaines où votre équipe a eu une performance plus normale, on compte 6 semaines où vous étiez soit en vacances, soit suspendu. D'autres événements nous démontrent que vous êtes insouciant face à votre travail et que vous n'assumez pas vos responsabilités. En effet, au cours de la nuit du 6 au 7 décembre, votre équipe a quitté les lieux en laissant un bac à poly qui avait débordé et des mandrins sur lesquels le carton n'avait pas été enlevé.

Votre rôle de maître ajusteur et de chef d'équipe implique que vous fassiez les réglages nécessaires pour optimiser la production, que vous participiez activement au processus de résolution de problème, que vous fassiez preuve d'initiative et que vous agissiez comme rassembleur en faisant la promotion du travail d'équipe. Au montage ou après une casse, vous devez vous assurer que les membres de votre équipe fassent leurs tâches dans la bonne séquence dans le but de partir la machine le plus rapidement possible et éviter que certains employés aient à attendre après d'autres.

Il est primordial que vous compreniez que votre attitude est inacceptable, qu'elle a un impact négatif sur la productivité de l'usine en plus de créer un climat de travail néfaste et ne peut, sous aucun prétexte, être excusée.

Pour vous démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté à ce que vous adoptiez une attitude et un comportement acceptables, nous ajoutons cette lettre à votre dossier. Prenez note également que tout autre manquement concernant vos responsabilités et votre comportement au travail pourrait résulter en une mesure disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nous souhaitons que la présente vous permette de réfléchir sur votre attitude et que vous preniez les moyens nécessaires pour vous effectuer votre travail de façon consciencieuse et professionnelle.

(...)

Reproduit tel quel.

[84] Cet avis disciplinaire n'a pas été contesté par grief.

2011-046-P

PAGE : 27

26 mars 2010 – Avis disciplinaire

[85] À la suite d'événements survenus les 17 et 21 mars précédents, concernant une casse et une perte de temps, le directeur des ressources humaines prévient le plaignant, par lettre datée du 26 mars 2010, adressée aussi au président du syndicat, que son emploi est en péril s'il ne s'améliore pas. Cette lettre se lit comme suit :

(...)

La présente est pour faire le point sur votre dossier et fait suite aux derniers événements du 17 et 21 mars 2010. Les faits, le 17 mars vers 4h40, il y a eu une casse occasionnée par un manque de poly. En fonction du poste que vous occupez, vous auriez dû faire certaines vérifications, mais vous avez appelé le superviseur de la maintenance en lui mentionnant qu'il y avait un problème à la balance à poly. Le diagnostic du mécanicien était le filtre à poly dont la vérification et le nettoyage font partie intégrante de ce que vous auriez dû faire avant de faire appel au superviseur et en conséquence nous avons subi un arrêt de production beaucoup plus long. Le 21 mars, lors de la production de 301-18G : vous avez changé le rouleau presseur, car le fini de poly n'était pas beau. Vous avez téléphoné à votre superviseur pour lui expliquer que le fini n'était toujours pas acceptable. Ce dernier vous a rappelé que lorsque nous enduisons d'un seul côté sans traitement électro, le poly est à l'intérieur du gobelet et n'est pas imprimé et que par conséquent, le test d'impression est inutile. Nous avons perdu 0h52 de production pour cet événement.

Monsieur Morin, en fonction du poste que vous occupez de maître ajusteur, nous croyons que vous connaissez les normes à respecter et de plus vous avez été formé et informé sur ce qui était attendu de vous. Donc nous sommes en mesure de s'attendre que votre niveau de connaissances et compétences soient appoints et que de par votre expérience nous pourrions éviter ces délais d'arrêt de production.

Nous ne pouvons passer sous silence ces événements étant donné la lourdeur de votre dossier antérieur, dont je cite;

- 7 avril 2009, discussion sur le fait que vous aviez envoyé un courriel lors d'un arrêt de production opérationnel alors que vous auriez dû être affairé à redémarrer la machine
- 18 mai 2009, avis écrit pour absence injustifiée
- 13 septembre 2009, suspension de 5 jours pour arrêt de production inacceptable
- 16 septembre 2009, suspension de 5 jours pour insubordination
- 21 septembre 2009, suspension de 5 jours pour absence injustifiée (motifs déraisonnables)
- 14 décembre 2009, discussion au sujet de la rumeur que vous auriez incité des salariés à refuser de travailler lors des jours fériés de la période des fêtes
- (...).

2011-046-P

PAGE : 28

Monsieur Morin, nous sommes conscients que vous si vous y mettiez de la volonté, vous pourriez améliorer votre prestation de travail et nous croyons que vous êtes en mesure de le faire.

Par contre, soyez avisé que si vous n'apportez pas d'amélioration, vous mettez votre emploi en péril avec notre organisation.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés.)

[86] Le plaignant affirme qu'il n'a jamais vu cette lettre du 26 mars 2010 et Réal Boisjoli déclare ne pas en avoir reçu copie à titre de président du syndicat.

[87] Concernant le reproche pour un courriel du 7 avril 2009 qui y est énoncé, le plaignant déclare qu'il explique au superviseur avoir envoyé un courriel à madame Trudeau pendant qu'il attend que Chantal Bouchard finisse de purger la machine. À la suite de ces explications, le superviseur reprend la lettre de discipline en disant qu'il va s'en occuper et en discuter avec madame Trudeau. Il n'en entend plus parler.

[88] Selon Karyne Trudeau, la lettre du 26 mars 2010 a bien été remise au plaignant par Dominic Côté, le 30 mars 2010, en présence de Réal Boisjoli. D'ailleurs, l'attitude de monsieur Boisjoli à cette occasion (il laisse tomber la lettre, disant que la date est inexacte et qu'il ne l'accepte pas selon ce que monsieur Côté lui rapporte) fait l'objet d'une lettre de reproche de sa part, le 6 avril suivant, lettre à laquelle Réal Boisjoli répond notamment en ces termes :

Objet : Désaccords avec votre lettre du 6Avril 2010

Madame, la présente a pour but de clarifier ma rencontre du 30 Mars 2010 et de vous exprimer mon désaccord pour les reproches que vous me faite.

Tout s'est déroulé normalement à cette rencontre, qui avait pour but de remettre une réprimande à Mr Morin. Mais après la rencontre on s'est aperçu que la date inscrite n'était pas la date du jour, mais celle de 4 jours passés soit le 26 Mars. J'ai rejoins Mr Coté près des contrôles de la première nip. J'e n'ai pas manqué de respect à Mr Coté, je lui ai simplement demandé de reprendre la lettre et de corriger la date.l'1 m'a répondu que ce n'était pas lui qui l'avait rédigée, je lui ai alors expliqué que nous avons des délais à respecter si nous voulions la contester et pour cette raison je ne pouvais l'accepter avec cette date.l'1 m'a alors répondu "arrange-toi avec la direction". A ce montent, j'ai étendu le bras en lâchant la lettre pensant qu'il la saisirait, mais il l'a regardé tomber par terre. A ce moment j'ai quitté, car mon quart de travail était terminé. Donc ce n'est pas moi qui l'ai laissée par terre, mais bien lui.

De plus, que les travailleurs en aient pris connaissance ne cause aucun problème à Mr Morin, car tous les membres du local 245 sont informés à chaque assemblée de tous sujets impliquant leurs officiers syndicaux.

(...)

(Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés.)

2011-046-P

PAGE : 29

Actes de sabotage – Avril 2010

[89] Début avril 2010, Karyne Trudeau est informée par un travailleur qu'un court-circuit causé par une broche insérée entre les pôles de la fiche de branchement de l'appareil de tests d'adhésion empêche de procéder à des tests. Elle demande à ce dernier de mettre par écrit ce qu'il lui déclare. Puis elle décide de visionner l'enregistrement vidéo. La recherche commence le jour même et dure quelques jours. On ne visionne pas plus loin que ce qui concerne cet événement.

[90] L'enregistrement vidéo déposé à l'audience est extrait de la journée du 4 avril 2010 et dure 1 min. 52 s. On y voit l'appareil de tests d'adhésion du laboratoire. On aperçoit le plaignant qui arrive, s'assoit sur une chaise à roulettes et roule vers l'appareil. Il déplace l'appareil vers l'avant, prend le cordon de la fiche électrique qui se trouve derrière dans ses mains, touche à l'appareil, dépose le cordon, prend une agrafeuse, l'ouvre, en retire une broche, s'installe à la table devant l'appareil et travaille minutieusement la broche, lève la tête et rit, insère la broche dans la fiche du cordon électrique alors qu'un autre employé arrive devant la table et prend l'agrafeuse, montre la fiche à cet employé, remplace la fiche derrière l'appareil, remplace l'appareil et quitte les lieux. Tous ses gestes sont fluides et posés sans aucune hésitation.

Avril à novembre 2010 - Absence pour maladie

[91] À compter du 7 avril 2010, le plaignant s'absente de son travail à la suite d'une sinusite aiguë. Il est fatigué, anxieux et déprimé et une médication lui est prescrite. Le 18 juin suivant, il est opéré pour une masse au sinus gauche. Au mois d'août, il est en arrêt de travail pour dépression. Bien que l'assureur le déclare apte au travail à temps complet le 17 octobre 2010, son médecin est de l'avis contraire. Un psychiatre appelé en contre-expertise est du même avis que ce dernier.

29 novembre 2010 - Congédiement

[92] Par lettre qui lui est adressée le 22 novembre 2010, le plaignant est convoqué à une rencontre le 29 novembre suivant. Cette lettre fait état qu'à la suite de la décision de l'assurance de ne pas accepter sa demande d'indemnisation au-delà du 17 octobre 2010, l'employeur considère qu'il est apte au travail. Avant qu'une date de retour au travail soit déterminée, on lui demande de se présenter au bureau de l'entreprise le 29 novembre 2010 à 13 h 30.

[93] Le 29 novembre 2010, le plaignant rencontre le directeur des ressources humaines pour le Canada, Amato Della Vecchia, le nouveau directeur des ressources humaines de l'usine, Marc Bélisle, le directeur des opérations, Karyne Trudeau, en présence des représentants syndicaux, Joël Vigeant et Réal Boisjoli. On le questionne concernant le sabotage de l'appareil de tests d'adhésion du laboratoire, survenu au cours du quart de nuit du 4 au 5 avril 2010. Le plaignant répond qu'il ne se souvient pas avoir commis un acte de sabotage. Il ne se souvient pas avoir posé une broche pas plus qu'il ne se souvient d'un incident survenu en avril précédent. Selon le plaignant, la rencontre dure environ trois minutes et se termine là-dessus. Dans un premier temps, il

2011-046-P

PAGE : 30

précise que les représentants de l'employeur ne lui ont pas laissé le temps de réfléchir après lui avoir posé la question au sujet du sabotage.

[94] Il déclare à l'audience qu'il ne se souvient pas avoir mentionné, lors de cette rencontre, qu'il a déjà posé une broche de cette manière. Il ajoute qu'il est en maladie peu de temps après cet événement. Il reconnaît que de telles choses se sont produites dans le passé et qu'il s'agit de tours que les employés se font entre eux.

[95] Selon le directeur des ressources humaines, Marc Bélisle, monsieur Della Vecchia pose au plaignant des questions spécifiques concernant le sabotage de l'équipement survenu au laboratoire. Il lui demande précisément s'il se souvient avoir installé une broche sur cet équipement et lui dit de réfléchir avant de répondre, puis lui donne un temps d'arrêt pour ce faire. La partie patronale quitte la salle du deuxième étage où se tient la réunion pendant cinq à dix minutes. Au retour, monsieur Della Vecchia demande à nouveau au plaignant s'il a posé une broche. Le plaignant répond qu'il ne se souvient pas l'avoir fait, mais que s'il l'a fait, eh! bien, il l'a fait. Selon monsieur Bélisle, la réunion dure 15 minutes, excluant la période de réflexion. Il est soulevé qu'une vidéo de la preuve existe.

[96] Lorsqu'interrogé par son représentant, le plaignant déclare n'avoir aucune raison de croire qu'on ne lui a pas donné un temps de réflexion. Il ne s'en souvenait pas parce qu'à cette époque il est encore sous médication.

[97] Karyne Trudeau explique que la décision de congédier le plaignant est prise conjointement avec messieurs Della Vecchia et Bélisle. La lourdeur de son dossier disciplinaire, joint au fait qu'il a saboté l'appareil de tests d'adhésion, bien que l'employeur a publicisé que de tels gestes sont inacceptables, ont rompu le lien de confiance.

[98] Par lettre datée du 29 novembre 2010, le directeur des opérations informe le plaignant que son emploi prend fin ce même jour :

(...)

La présente fait suite à la rencontre tenue aux bureaux de l'usine de Pointe-aux-Trembles le 29 novembre 2010 à 13h45 en présence d'Amato Della Vecchia (Directeur RH-Canada), Marc Bélisle (Directeur RH-La Tuque et PAT), de vos représentants syndicaux, messieurs Joël Vigeant et Réal Boisjoli ainsi que de la soussignée.

Au cours de cette rencontre, vous avez été questionné concernant du sabotage fait sur un équipement du laboratoire sur le quart de nuit du 4 au 5 avril 2010. Vous avez notamment répondu à plusieurs reprises ne pas avoir commis ces méfaits ou ne pas en avoir de souvenir de les avoir fait.

Comme il vous a été expliqué en début de rencontre, plusieurs gestes de vandalismes avaient été posés à l'usine dans la période contemporaine à cette date et des avis avaient mêmes été transmis aux travailleurs afin que cessent ces gestes.

2011-046-P

PAGE : 31

Après enquête et analyse des événements du 4 au 5 avril 2010, nous en sommes arrivés à la ferme conclusion que vous avez posés des gestes de sabotage. Les gestes ainsi commis se veulent inacceptables et ne peuvent être tolérés au sein de notre entreprise.

C'est pourquoi considérant la présente enquête, le sabotage et l'ensemble de votre dossier d'employé, décision fut prise de mettre fin à votre lien d'emploi avec Smurfit-Stone en date d'aujourd'hui.

(Reproduit tel quel.)

PRÉTENTIONS DES PARTIES

L'employeur

Le contexte

[99] L'employeur rappelle le contexte général dans lequel surviennent les événements : l'existence de l'usine dépend d'un seul appareil, l'extrudeuse, et un arrêt de celle-ci affecte toute la production de l'usine. En janvier 2009, l'usine vit une situation financière très difficile et doit se placer sous la protection de la loi. À compter de ce moment, l'entreprise est en sursis et sa survie dépend de l'efficacité de la production. Cette production requiert que le chef d'équipe procède à plusieurs tests de qualité, dont le test d'adhésion, qui ne peut être effectué que sur un seul appareil. S'il brise, les tests ne peuvent être faits. De plus, l'usine connaît de nombreux sabotages et ralentissements de production et l'employeur sert de nombreuses mises en garde aux employés et énonce qu'il n'y aura aucune tolérance envers les responsables de ces gestes.

[100] Par ailleurs, le dossier disciplinaire du plaignant contient plusieurs avis qui lui ont été servis avant que l'employeur procède à des suspensions. De plus, à la suite de nombreux problèmes de production et de pertes de temps, un bilan de son dossier lui est fait dans un avis du 26 mars 2010 où il lui est aussi indiqué que son emploi est en péril. Enfin, et c'est là l'élément culminant, le plaignant est pris en flagrant délit de sabotage de l'appareil de tests d'adhésion, le 4 avril. La méthode qu'il utilise alors est la même que celle employée lors du sabotage survenu en septembre 2009.

[101] *Le droit*

[102] Selon l'employeur, les fautes commises par le plaignant ayant mené aux suspensions n'étant pas niées, les mesures disciplinaires sont justifiées. Quant au congédiement, il survient après que le plaignant pose un acte délibéré de sabotage dans le but de nuire. Ce congédiement est justifié, la preuve démontrant que l'usine éprouve un problème de sabotage, que tous les employés sont avisés de la gravité de la situation à plusieurs reprises, que le plaignant a un dossier disciplinaire chargé sur une période de neuf mois, allant de juin 2009 à avril 2010, et que ce geste délibéré de sabotage, alors qu'il occupe un poste de chef d'équipe, survient quelques jours après un bilan de ses tâches et rompt le lien de confiance nécessaire au maintien de son emploi.

2011-046-P

PAGE : 32

[103] L'employeur souligne que la jurisprudence arbitrale assimile le sabotage au vol et que, dans ce cas, il n'y a pas lieu d'appliquer le principe de la progressivité des sanctions (voir notamment à ce sujet : *Casavant Frères Ltée et Le Syndicat des employés de Casavant Frères Limitée (C.S.D.)* AZ-86141173). De plus, le sabotage est une inconduite qui détruit la confiance nécessaire au maintien du lien d'emploi (voir à ce sujet : *Syndicat national des employés des moulins Maple Leaf (de l'Est) Ltée (CSN) et Les Minoteries ADM*, AZ-50208047). Les facteurs atténuants qui peuvent être considérés sont l'ancienneté et le niveau de préjudice subi. Quant aux facteurs aggravants, ils sont nombreux : l'attitude du plaignant, qui n'a jamais présenté ses excuses ou même manifesté qu'il regrettait son geste pour le sabotage auquel il s'est livré, le 4 avril 2010, son dossier disciplinaire chargé, le contexte économique difficile de l'entreprise, les nombreux incidents de sabotage et les nombreux avis aux employés à ce sujet, les conséquences sur la production, l'avis daté du 26 mars où il est clairement énoncé au plaignant qu'à défaut d'amélioration, son emploi est en péril et le dernier facteur, mais non le moindre, la nature du poste qu'il occupe.

[104] **Le syndicat**

[105] Le syndicat souligne que plusieurs éléments au dossier du plaignant n'ont pas été prouvés par l'employeur et ne peuvent donc être retenus contre lui :

- le plaignant a eu une discussion avec son contremaître concernant le courriel qu'on lui reproche d'avoir envoyé pendant un arrêt de production le 7 avril 2009. Ce dernier est satisfait de son explication et lui dit qu'il n'aura pas de mesure disciplinaire;
- il n'y avait pas lieu d'imposer une mesure disciplinaire pour l'absence du 18 mai 2009, car il s'agit d'un problème de communication, sans plus;
- le courriel du 8 août 2009 de monsieur Côté ne parle pas de court-circuit, mais fait plutôt état que l'appareil aurait été trafiqué et décalibré. Or la preuve démontre que cet appareil doit être occasionnellement recalibré;
- concernant le court-circuit prétendument survenu le 4 septembre 2009, la preuve a démontré que, si tel avait été le cas, la broche aurait fondu;
- la décision du plaignant d'arrêter la production dans la nuit du 13 au 14 septembre est prise sur le conseil du mécanicien afin de protéger la machinerie; il gère bien la situation concernant le manque de mandrins dès qu'il est mis au courant; enfin, il ne pouvait savoir que la plaque de sécurité manquait et on ne peut lui en imputer la responsabilité;
- le plaignant n'a pas fait preuve d'insubordination envers son contremaître le 16 septembre. Il avait le droit d'être mécontent de l'intervention de monsieur Côté;
- le plaignant prévient son supérieur qu'il sera en retard le soir du 21 septembre 2009. Il ignore alors qu'une rencontre disciplinaire doit se tenir ce soir-là et c'est pour cette raison qu'il réitère qu'il sera en retard quand monsieur Côté le rappelle pour lui demander de se présenter à l'heure. Une suspension de cinq jours est

2011-046-P

PAGE : 33

une mesure disproportionnée pour un simple retard et reflète la frustration de l'employeur. De plus, les raisons fournies au soutien de son retard ne sont pas farfelues;

- la lettre datée du 26 mars 2010 est un bilan et non un avis disciplinaire. Il n'est pas clair qu'une copie de ce document a effectivement été remise;
- le court-circuit du 4 avril 2010 n'a pas été prouvé. Tout ce qu'on voit est le plaignant qui prend une broche, l'insère dans la fiche et la dépose sur la table. Il n'y a pas de preuve des conséquences. Pour le plaignant, il s'agit d'une simple blague, même si le syndicat admet qu'elle est mauvaise. De plus, selon la preuve, un court-circuit ne décalibre pas l'appareil.

[106] Le syndicat ajoute que, même s'il peut être un acte répréhensible, le fait de provoquer un court-circuit ne détruit pas l'équipement et ne décalibre pas l'appareil. Il suffit de remettre le disjoncteur en fonction ou de rebrancher l'appareil dans une autre prise pour qu'il fonctionne. En soi, ce geste ne peut rompre le lien de confiance envers un employé. Comme le souligne l'arbitre Picher dans l'affaire *Crown Cork and Seal c. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, AZ-50220577, à la page 16 :

(...) Une erreur de jugement, aussi grave qu'elle soit, qui a pour effet de nuire à la production, n'est pas pour autant du sabotage. L'élément essentiel du sabotage dans le contexte industriel est l'intention du malfaiteur de poursuivre sciemment un plan conçu dans le but de nuire à la production ou de détruire les matériaux ou l'équipement de l'employeur.

[107] Enfin, ce n'est pas parce qu'un ou deux cadres n'ont pas d'atome crochu avec un employé que le lien de confiance est pour autant rompu.

MOTIFS ET DÉCISION

[108] Le tribunal doit maintenant décider, à la lumière de l'ensemble de la preuve, si l'employeur était justifié de suspendre le plaignant puis de le congédier.

Les suspensions

[109] Il importe de rappeler ici que les suspensions imposées au plaignant surviennent alors que l'entreprise connaît de sérieux problèmes financiers et des ralentissements de production et qu'elle est l'objet d'actes de sabotage :

1. janvier 2008 : la porte de la cantine est vandalisée et des appareils sont décalibrés;
2. juin 2008 : madame Trudeau rappelle que les appareils ne doivent pas être décalibrés car la production en est affectée;
3. novembre 2008 : madame Trudeau fait état du sabotage survenu sur un équipement de laboratoire, ce qui affecte la production, et rappelle que toute personne qui pose un tel geste s'expose à une réprimande pouvant aller jusqu'au congédiement;

2011-046-P

PAGE : 34

4. janvier 2009 : nouveau rappel à la suite de sabotage survenu dans le laboratoire. Madame Trudeau souligne que le maintien des opérations de l'usine dépend de la capacité de produire avec qualité et au meilleur coût;
5. février 2009 : avis de tolérance zéro envers le sabotage et autres gestes inacceptables;
6. août 2009 : les câbles des freins des vélos de maintenance ont été sectionnés et l'appareil de tests d'adhésion décalibré. L'employeur rappelle que ces actes entraînent des coûts en contexte économique difficile et que toute personne qui pose de tels gestes s'expose à de sévères mesures pouvant aller jusqu'au congédiement;
7. septembre 2009 : l'appareil de tests d'adhésion est l'objet d'un court-circuit et des dessins sont apposés sur l'emballage de rouleaux prêts à être expédiés.

Première suspension de cinq jours : événements des 13 et 14 septembre 2009

[110] Une suspension de cinq jours est imposée au plaignant pour *avoir placé les opérations dans une situation précaire affectant ainsi la productivité et occasionnant des pertes financières importantes*, en raison d'un arrêt de deux heures puis d'un ralentissement de la production.

[111] À la suite de l'examen de la preuve relative aux reproches adressés au plaignant concernant les opérations des 13 et 14 septembre 2009, le tribunal conclut qu'ils sont fondés et que l'arrêt de production de deux heures n'était pas justifié. Le témoignage du maître-ajusteur Pratte, appelé à témoigner par le syndicat, corrobore la version de l'employeur selon lequel le plaignant pouvait poursuivre les opérations au lieu de tout arrêter. Le plaignant ne pouvait ignorer l'importance de poursuivre les opérations, l'employeur ayant rappelé à de nombreuses reprises que la survie de l'entreprise est à un stade critique et dépend de ses performances et ayant rencontré spécifiquement les chefs d'équipes à ce sujet plus tôt dans l'année.

[112] Monsieur Pratte déclare également qu'à son arrivée au travail sur le quart de nuit, il rencontre l'opérateur qui le précède pour être au courant de ce qui s'est passé pendant la journée, il vérifie la qualité de son produit et il effectue un tour visuel des machines pour voir si tout semble normal. On est loin de la déclaration première du plaignant selon laquelle il se consacre à l'opération de sa machine et que ça lui prendrait 12 heures à inspecter toutes les machines, déclaration qui illustre bien son manque d'initiative et l'attitude inacceptable que lui reproche justement l'employeur.

[113] À la lumière du témoignage de monsieur Pratte, le tribunal comprend qu'il appartient au maître-ajusteur et chef d'équipe de s'assurer que tout fonctionne bien pendant le quart de nuit, et notamment, qu'il ne manque pas de mandrins et que le fait d'attendre que l'opérateur lui souligne un tel manque avant d'agir est une faute de sa part. À ce sujet, il y a lieu de souligner que le plaignant s'est contredit concernant le moment où il s'aperçoit qu'il y a un manque, déclarant d'abord que c'est après 45 minutes d'opérations et, subséquemment, que c'est dès qu'il repart sa machine.

2011-046-P

PAGE : 35

[114] C'est avec raison également que l'employeur reproche au plaignant de ne pas s'être aperçu que la plaque de sécurité manquait, alors qu'il fait le tour des installations avec l'électricien. Il lui appartenait de garder l'œil ouvert afin de s'assurer que les opérations puissent reprendre sans être affectées à nouveau par un autre arrêt.

[115] Cette suspension du plaignant survient après le dépôt d'un avis disciplinaire à son dossier le 1^{er} juin 2009 pour s'être absenté sans autorisation le 18 mai précédent. La preuve démontre que les employés doivent remplir un formulaire et obtenir l'autorisation de l'employeur avant de s'absenter pour un congé. Cette procédure n'ayant pas été respectée, l'avis disciplinaire doit être considéré comme fondé, et ce, d'autant plus, que cette mesure n'a pas fait l'objet de contestation.

[116] En application du principe de la progression des sanctions, étant donné que le plaignant a déjà été avisé de changer d'attitude et d'assumer ses responsabilités dans les circonstances précitées, la suspension de cinq jours qui lui est imposée, bien que sévère, est justifiée afin qu'il comprenne enfin qu'il doit accorder son entière collaboration au bon déroulement des opérations.

Seconde suspension de cinq jours : événement du 16 septembre 2009

[117] Si la preuve est contradictoire concernant certains aspects des événements survenus le 16 septembre 2009, il demeure que la production a été arrêtée pendant plus de deux heures et que le plaignant est en désaccord avec la procédure privilégiée par son supérieur concernant la façon de travailler les feuilles. La version des événements fournie par monsieur Côté doit être privilégiée, d'une part parce qu'il avait intérêt à s'assurer que la production soit le moins retardée possible et d'autre part, parce que l'attitude qu'il reproche alors au plaignant est en conformité avec celle qu'il a manifestée jusque-là. Dans ces circonstances, la suspension de cinq jours imposée au plaignant est justifiée.

Troisième suspension de cinq jours : événement du 21 septembre 2009

[118] La preuve démontre que le plaignant a délibérément choisi de se présenter au travail avec plus de deux heures de retard le soir du 21 septembre 2009, malgré la demande de monsieur Côté qu'il se présente à l'heure. Le plaignant a alors menti à monsieur Côté en justifiant son retard par le fait qu'il devait assister à des funérailles. De plus, il a encore une fois adopté une attitude de défi envers son supérieur en ajoutant qu'il peut bien lui imposer une mesure disciplinaire s'il le veut.

[119] Arriver avec 2 h 45 de retard pour avoir aidé à un déménagement n'est assurément pas un motif valable et l'employeur a eu raison de dénoncer une fois de plus l'attitude inacceptable du plaignant et de lui imposer cette suspension de cinq jours. Compte tenu de l'ensemble des circonstances relatées plus haut concernant les événements survenus depuis le 13 septembre 2009, cette mesure n'est pas disproportionnée.

2011-046-P

PAGE : 36

Le congédiement

[120] Le tribunal doit d'abord déterminer si le fait pour le plaignant d'insérer une broche dans la fiche du cordon électrique de l'appareil de tests d'adhésion, dans la nuit du 4 avril 2010, constitue un acte de sabotage, comme le prétend l'employeur, ou plutôt une erreur de jugement et une mauvaise blague, comme le prétend le syndicat.

[121] Le dictionnaire Petit Larousse définit ainsi le sabotage :

1. Action de saboter un travail. 2. Acte qui a pour but de détériorer ou de détruire intentionnellement du matériel, des installations.

[122] L'explication fournie par le plaignant à l'audience voulant qu'il s'agisse de tours que les employés se jouent entre eux ne résiste pas à l'examen. D'une part, il n'en fait pas mention lors de la rencontre du 29 novembre 2010, se contentant de dire qu'il ne s'en souvient pas. D'autre part, la preuve démontre que, dans le passé, un employé s'est fait prendre dans la cantine en branchant le grille-pain. Il n'y a aucune preuve que ce genre de « tour » est survenu sur un appareil de production dans l'usine.

[123] L'enregistrement vidéo est particulièrement éloquent : on y voit le plaignant qui s'affaire avec minutie à l'installation de la broche dans la fiche du cordon électrique. Il ne pouvait ignorer que le fait de poser délibérément un tel geste, qui entraîne un arrêt de production dès l'instant où la fiche est branchée au courant électrique, et qui requiert ensuite l'intervention d'un électricien au panneau électrique et au fusible de l'appareil, comme l'a expliqué monsieur Giroux, est un acte répréhensible qui ne peut qu'avoir des conséquences négatives sur la production dont dépend pourtant la survie de l'usine.

[124] Comme le rappelle l'arbitre Marie-France Bich dans l'affaire *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 145* et *Les industries de lavage Dentex inc.*, 15 mars 1999, (décision non rapportée, soumise par l'employeur) aux pages 46 et suivantes :

Le fait de briser le matériel d'un employeur en le sabotant est traité très sévèrement par les arbitres de griefs, qui ont tendance en pareil cas à maintenir le congédiement et à ne pas requérir l'application du principe de la progressivité des sanctions : le sabotage est vu comme un acte grave, qui rompt le lien de confiance. Ce n'est pas à dire cependant que le congédiement soit la sanction automatique dans tous les cas de sabotage : certaines circonstances atténuantes peuvent être prises en considération, comme en matière de vol. (...)

À notre avis, l'analogie entre l'acte de sabotage et le vol est justifiée par la nature particulière de ces actes, qui sont tous deux des atteintes à la propriété de l'employeur, ont tous deux une connotation criminelle et violent tous deux un standard de conduite généralement accepté. Le lien d'emploi suppose en effet un certain degré de confiance entre les parties, si l'on ne veut pas d'un monde où les moindres faits et gestes des salariés seront étroitement surveillés par les employeurs. Comme le disent les auteurs Dubé et Trudeau :

« Une certaine confiance réciproque est indispensable au déroulement harmonieux de la relation de travail. L'employeur doit laisser au salarié suffisamment d'autonomie pour lui permettre

2011-046-P

PAGE : 37

d'être fonctionnel; cette liberté d'action variera selon le niveau hiérarchique et les responsabilités rattachées au poste. L'implantation d'un régime de surveillance exagérément sévère ne saurait favoriser des relations de travail saines. [...] »

(L. Dubé et G. Trudeau, « Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et loyauté en jurisprudence arbitrale » dans *Études en droit du travail à la mémoire de Claude D'Aoust*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1995,51, aux pp. 56-57.)

Cette indispensable confiance signifie que l'employeur peut légitimement s'attendre à ce que le salarié agisse avec la plus grande honnêteté et ne détériore pas, du moins pas volontairement ou par négligence le matériel qui lui est confié dans le cadre de son emploi ou auquel il a accès. De ce point de vue, le sabotage, comme le vol, entame et perturbe sérieusement le lien de confiance employeur salarié.

Mais toute perturbation du lien de confiance n'appelle pas la rupture du lien d'emploi : il faut bien sûr tenir compte de la gravité objective de l'acte mais aussi de certains facteurs qui peuvent en atténuer la portée ou, au contraire, l'aggraver ou la confirmer. Parlant du vol et de la fraude, les auteurs Dubé et Trudeau écrivent que :

« Antérieurement, les arbitres de griefs confirmaient sans exception le congédiement du salarié dès qu'ils étaient convaincus que celui-ci avait commis le geste reproché. La gravité de ce manquement ne laissait aucune prise à l'application de la théorie des circonstances atténuantes. Aujourd'hui, ce courant est à toutes fins utiles disparu et remplacé par un autre, plus nuancé. Même si le vol ou la fraude du salarié est toujours perçu comme un manquement très grave du salarié, l'arbitre tiendra compte de toutes les circonstances propres à chaque cas avant de se prononcer sur le caractère approprié de la sanction. [...] »

(L. Dubé et G. Trudeau, « Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et loyauté en jurisprudence arbitrale » dans *Études en droit du travail à la mémoire de Claude D'Aoust*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1995,51, à la p. 122.)

Nous sommes d'accord avec ce point de vue, qui nous paraît transposable aux cas de sabotage.

Partant du fait que le vol et le sabotage sont des actes objectivement répréhensibles et graves, les facteurs suivants sont néanmoins pris en compte, de façon générale, afin d'évaluer la gravité réelle d'un acte particulier et la justesse du congédiement (ou d'une autre mesure disciplinaire, le cas échéant) : le degré d'autonomie réelle laissé au salarié, le caractère spontané et irréfléchi ou au contraire prémédité de l'acte, le peu de valeur du bien volé ou détérioré ou au contraire sa grande valeur, la récidive ou au contraire le fait qu'il s'agisse d'un acte isolé, le contexte général de l'entreprise, l'aveu du salarié ou ses dénégations persistantes, certaines circonstances personnelles particulières

2011-046-P

PAGE : 38

(âge, ancienneté, situation personnelle, etc.), son dossier disciplinaire antérieur. Ces facteurs d'évaluation sont bien connus en matière de vol et, comme nous le soulignons précédemment, ils sont transposables à l'évaluation d'un acte de sabotage.

(...)

Il faut considérer cependant le contexte dans lequel l'acte est survenu, qui en accentue singulièrement la gravité. Tout d'abord, cet acte est commis au moment où l'entreprise de l'Employeur connaît d'importants problèmes financiers. Les salariés, (...), connaissent ces problèmes, (...). Ensuite, la productivité du département (...) est, depuis plusieurs mois, insuffisante et de cela aussi les salariés (y compris M. (...)) sont informés.

[125] En l'espèce, cet acte de sabotage de la part du plaignant survient alors que la survie de l'entreprise est en jeu, que l'efficacité est cruciale au maintien des opérations et que les employés sont bien au courant des problèmes qu'elle traverse.

[126] Le plaignant occupe le poste le plus élevé dans l'échelle de production et il assume la responsabilité de la production de la machine la plus importante de l'usine. Il est aussi chef d'équipe et reçoit une prime quand il n'y a pas de contremaître sur son quart de travail, comme prévu à la convention collective (page 61, Notes 1.). Il est de plus membre de l'exécutif syndical et membre du comité santé-sécurité. À tous ces titres, il jouit d'un grand degré d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

[127] Le dossier disciplinaire du plaignant est lourd, comme nous l'avons rapporté plus haut concernant les suspensions de septembre 2009, et de nouvelles mesures se sont ajoutées à son dossier depuis, soit notamment :

Un avis du 18 décembre 2009 lui enjoignant de mettre fin aux pertes de temps et lui soulignant que tout autre manquement à ses responsabilités et à son comportement pourrait entraîner une mesure plus sévère pouvant aller jusqu'au congédiement;

Un avis disciplinaire daté du 26 mars 2010, donc quelques jours à peine avant de poser ce geste de sabotage, où il est prévenu qu'il y a des pertes de temps inacceptables lors de sa production et avisé à nouveau que son emploi est en péril s'il n'améliore pas sa prestation de travail. Cet avis du 26 mars 2010 n'est pas qu'un simple bilan comme le prétend le syndicat. Il s'agit bel et bien de reproches au plaignant concernant des événements survenus les 17 et 21 mars précédents.

[128] Concernant cet avis daté du 26 mars 2010, la lettre que monsieur Boisjoli adresse à madame Trudeau le 19 avril suivant et qui porte sa signature démontre qu'une rencontre s'est bel et bien tenue le 30 mars précédent et il ne fait aucun doute que cette lettre de réprimande a été remise au plaignant à cette occasion.

[129] Contrairement aux prétentions du syndicat, rien dans la preuve ne permet de penser que des représentants de l'employeur n'ont pas « d'atome crochu » avec le plaignant. Au contraire, les supérieurs du plaignant ont démontré une grande patience

2011-046-P

PAGE : 39

envers l'attitude et le comportement de celui-ci, lui demandant à plusieurs reprises de changer d'attitude, avant de lui imposer des mesures disciplinaires plus sévères.

[130] L'enregistrement vidéo démontre que les gestes du plaignant, lorsqu'il insère la broche dans la fiche du cordon électrique, sont rapides, fluides et sans aucune hésitation. L'expression « business as usual » est celle qui décrit le mieux cette scène. On ne peut que penser que c'est la manière de faire de quelqu'un qui s'y connaît bien en la matière et qui a prémédité son geste, lequel ne pouvait être posé que dans le but de nuire aux opérations. Que le court-circuit qui a suivi n'ait pas été mis en preuve ne modifie en rien la gravité du geste posé par le plaignant et qui est susceptible d'affecter grandement la productivité, comme cela est survenu dans le passé, alors qu'il est connu que la survie de l'entreprise en dépend.

[131] Même placé devant l'évidence de son geste, alors qu'il a jusque-là déclaré qu'il ne se souvenait pas l'avoir posé, le plaignant ne manifeste aucun regret et ne présente pas ses excuses. Au contraire, comme le tribunal a pu l'observer tout au long des audiences, le plaignant maintient son attitude suffisante d'employé qui n'admet aucun tort. Le tribunal ne peut que conclure qu'il n'existe aucune possibilité qu'il amende son comportement à l'avenir.

[132] À la lumière de l'ensemble de la preuve, vu la gravité du geste de sabotage posé par le plaignant, considérant que ce geste a détruit le lien de confiance essentiel au maintien de son lien d'emploi, le tribunal conclut que le congédiement qui lui a été imposé par l'employeur était justifié.

DISPOSITIF

[133] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le tribunal :

REJETTE les griefs 245-09-14 et 245-09-16, relatifs aux suspensions;

REJETTE le grief 245-10-17 relatif au congédiement.

M^e Suzanne Moro, arbitre