

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 26 novembre 2008

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher**

---

**Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale district 140 (section locale 2309)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**Servisair**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : M. Avo Minassian

Grief(s) : n° du syndicat 18-12-07

Convention collective : 1<sup>er</sup> mars 2004 au 29 février 2008

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Le 26 mars 2008, j'ai été nommée par les parties pour entendre et disposer du présent grief par lequel le syndicat conteste la suspension de trois jours imposée au

plaignant suite aux évènements survenus à l'occasion de la fête de Noël organisée par l'employeur et le club social des employés. L'employeur reproche au plaignant d'avoir eu, à cette occasion, un comportement violent. Par conséquent, il le suspendait le 11 décembre 2007. La lettre de suspension se lit comme suit (extraits pertinent) :

**"SUBJECT: Violent Behavior**

---

Sir,

The present is in reference with the event that occurred on December 4, at the company Christmas party, in which you threw a chair and started yelling threats, due to the fact that you could not find your coat. Your conduct was horrifying and the level of violence you demonstrated could have resulted in the restaurant management possibly calling the police if we had not intervened.

Mr Minassian, even though we were not in the workplace, you, like all the other employees there, were representing the Company and therefore, we take is (sic) offence as if it were in the workplace. This was the second occurrence of confrontation in the same night.

Your conduct damaged our reputation in the eyes of our Clients, our employees and also the establishment where we had our event. Many of our Clients and our own employees avoid participating in these events because of this type of behaviour. Therefore, you will be suspended on the following days: Dec. 11<sup>th</sup>, 12<sup>th</sup> & 13<sup>th</sup>.

Please take this notice very seriously as any other incident of this nature will result in more severe disciplinary actions and/or dismissal.

(...)"

[2] Les prétentions du syndicat sont que les évènements n'avaient aucun rapport avec le travail et que, d'autre part, la sanction était injuste tel qu'il appert de l'extrait suivant tiré du grief :

**"Je réclame/ I request** d'enlever la lettre de suspension et payé Mr Avo les 3 jour manquer avec intret et toutes autre benefice, parce que ça n'as aucun Rapport avec le travail (party de Noel) même si indiqué sur la lettre remis a Avo le 11 DÉC 2007 et en plus un superviseur a fait un scandale devant tous le monde puis rien eu c'est injuste."

(sic)

[3] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du présent litige et qu'elle a juridiction pour trancher la question qui lui est soumise.

[4] L'employeur a fait entendre le plaignant, M. Minassian, M. Aziz Sadouk, gérant de la rampe et Mme Lia Tapezzieri, directrice générale. Le syndicat a fait entendre Messieurs David Di Caprio, agent de vente et Akim Alsalame, agent de rampe.

## **LES FAITS**

[5] L'employeur est une entreprise qui offre différents services au sol à des compagnies aériennes. Le plaignant est à l'emploi de l'entreprise depuis huit ans. Il travaille sur la rampe et ses tâches consistent essentiellement à effectuer la manutention des bagages du carrousel jusqu'à la soute de l'avion et vice versa. Il travaille à temps plein. Avant les présents événements, son dossier disciplinaire comportait une suspension d'un jour datée du 7 juin 2007. Cette suspension lui a été imposée parce que ce dernier, pour faire une farce, s'est fait passer pour un superviseur et a rappelé un collègue au travail.

[6] L'employeur en collaboration avec le club social organise à chaque année une réception pour célébrer Noël. Le comité organisateur était composé de M. Sadouk, Mme Tapezzieri, Mme Rena, M. Alsalame. La participation à cette fête est facultative et non obligatoire.

[7] En 2007, cette réception a eu lieu au restaurant La Piazza Romana. Outre les employés et les cadres de l'entreprise, la compagnie invite également ses clients. Les conjoints des employés peuvent aussi y participer mais peu d'entre eux le font. Le soir des événements, des clients (7 ou 8) étaient effectivement présents.

[8] Le plaignant a acheté un billet afin de participer à cette fête environ deux à trois semaines avant la date prévue. Le billet d'entrée donnait droit à une consommation, au repas, à la danse et à une participation à divers tirages de prix de présence.

[9] À son arrivée, le plaignant a voulu laisser son manteau dans un vestiaire sécuritaire. Malheureusement, le restaurant ne disposait pas d'un tel lieu. Les employés étaient invités à laisser leur manteau sur des chaises situées dans une pièce au deuxième étage de l'établissement. Le plaignant ne voulait pas le laisser à cet

endroit qu'il jugeait non sécuritaire. On lui a suggéré de le suspendre dans le petit local attenant au restaurant et dans lequel se trouvait le bar, ce qu'il a fait.

[10] Outre la consommation à laquelle il avait droit, le plaignant a fait l'acquisition d'une bouteille de vodka qu'il a partagée avec trois de ses collègues. Il reconnaît qu'à la fin de la soirée, il était en état d'ébriété.

[11] Pendant la soirée, M. Sadouk a remarqué un premier incident impliquant le plaignant et le gérant du restaurant. Il a entendu M. Minassian dire « don't touch me ». Cela s'est toutefois arrêté là.

[12] Le plaignant mentionne qu'il s'agissait en fait d'un argument entre deux collègues. Il est intervenu pour les séparer mais n'était pas personnellement impliqué dans cette histoire. Il n'y a pas eu de bataille, ni même de cris.

[13] Monsieur Sadouk a également entendu des commentaires en provenance de la table du plaignant pendant les tirages de cadeaux. Il ignore toutefois si ce dernier était un des participants lors de cet incident. Il mentionne s'être rendu dans ce coin pour calmer les esprits.

[14] Madame Tapezzieri a également entendu ce bruit mais elle non plus ne peut dire si le plaignant en était responsable.

[15] Le plaignant, de son côté, rapporte qu'un autre incident est survenu dans la soirée alors qu'un superviseur s'est disputé avec sa conjointe. Certaines personnes ont même dû intervenir. Le plaignant ignore si ce superviseur a été sanctionné. Son témoignage est corroboré par celui de M. Di Caprio.

[16] Dans l'ensemble, la soirée était une réussite. Cependant, vers minuit trente, une heure, le plaignant a décidé de partir. Il s'est donc dirigé vers le bar afin de récupérer son manteau. Ce dernier ne s'y trouvait pas. Il a vérifié partout mais sans résultat. Il était alors extrêmement choqué.

[17] Les témoignages diffèrent quant à la suite des événements.

[18] Ainsi, si le plaignant reconnaît avoir crié et s'être énervé, il nie avoir lancé une chaise. Selon ses dires, il ne l'a que poussé fortement sur une distance de 10 pieds. Il ne sait pas si la chaise a pu être brisée par ce geste. C'est, selon lui, la première fois qu'il entend dire que la chaise a été brisée. Par ailleurs, il reconnaît que la musique s'est arrêtée à ce moment. Il estime que cet arrêt n'avait rien à voir avec son comportement puisque le disc-jockey n'était pas dans le bar. Il croit donc que la musique s'est arrêtée en raison de la fin de la fête. Il ne restait plus beaucoup de monde sur place. Il se rappelle avoir crié au gérant du restaurant que s'il ne trouvait pas son manteau, qu'il allait devoir le lui payer. Il nie cependant l'avoir menacé ou avoir menacé qui que ce soit. Il se souvient du fait que Mme Tapezzieri essayait de le calmer et qu'elle lui criait d'arrêter. Il ignore qui a finalement trouvé son manteau mais mentionne s'être excusé de sa conduite auprès de M. Sadouk et de Mme Tapezzieri avant de partir.

[19] Monsieur Di Caprio est un ami du plaignant. Il s'est assis à sa table pour la soirée. Il a vu le plaignant ne prendre qu'un seul verre de sa bouteille de vodka. Il était avec lui alors qu'il cherchait son manteau. Le plaignant a demandé à trois reprises au gérant du restaurant de chercher son manteau. Il était énervé car son portefeuille était dans son manteau. Selon M. Di Caprio, ledit gérant avait l'air de s'en foutre et aurait même répondu ce qui suit : "I don't give a shit to your coat". C'est alors que le plaignant se serait fâché et qu'il aurait poussé une chaise. M. Di Caprio l'a ramassé et il mentionne qu'elle n'était pas brisée. Cependant, le gérant du restaurant interrogeait le plaignant en lui demandant en anglais pourquoi avait-il brisé une chaise. M. Di Caprio témoigne avoir répondu à ce dernier que la chaise n'était pas brisée. Selon lui, le plaignant n'a pas proféré de menace et il ne criait pas. Il parlait fort et possède une voix qui porte et qu'il qualifie de "dure". Monsieur Sadouk essayait de le calmer. Il estime que la personne qui criait le plus était Mme Tapezzieri. Finalement, il s'est calmé dès qu'on lui a remis son manteau et il s'est excusé devant tout le monde. Cependant, Mme Tapezzieri aurait continué de crier et à lui reprocher d'avoir fait une scène. Il a quitté les lieux avec le plaignant. Il restait encore des gens sur place mais il ne sait pas si des clients étaient encore présents.

[20] Monsieur Sadouk témoigne être une des premières personnes arrivées dans le bar lorsque le plaignant s'est mis à crier et que la musique s'est arrêtée. Il explique que cette pièce donnait accès aux toilettes, en plus de servir de dépôt pour les manteaux. Il mentionne que le disc-jockey se trouvait également dans cette pièce.

[21] À son arrivée, il a constaté que le plaignant était dans un coin et qu'il était très agité. Il criait qu'on lui avait volé son manteau. Le mari de la propriétaire du restaurant était de l'autre côté de la salle et il ramassait une chaise. Selon M. Sadouk, cela faisait suite au fait que le plaignant avait jeté la chaise à cet endroit. C'était à côté du disc-jockey.

[22] Il mentionne que Mme Tapezzieri est alors arrivée et qu'elle a tenté de le calmer mais cela ne fonctionnait pas. Il a entendu le plaignant dire "if you don't find my coat, I will gonna break your legs" puis, à une autre occasion "If I don't have my coat, I will break everybody's legs". Il a vu le plaignant cogner sur une chaise et pousser une table sur laquelle il y avait des manteaux qui sont alors tombés sur le sol. Monsieur Sadouk a tenté de le calmer mais sans succès. En fait, le plaignant ne le regardait pas. Le plaignant s'est calmé lorsque madame Tapezzieri est arrivée avec son manteau. Il a alors quitté les lieux. Selon M. Sadouk, le plaignant ne lui a pas adressé la parole.

[23] Bien que le disc-jockey ait remis la musique, les gens n'avaient plus le cœur à la fête et se sont mis à partir. La fête a donc pris fin.

[24] Madame Tapezzieri témoigne qu'elle était dans la partie restaurant lorsque la musique s'est arrêtée. Elle s'est donc dirigée vers le bar et elle a constaté que le plaignant était très fâché et agité. Elle a tenté de le calmer. Elle mentionne qu'elle lui tenait le visage entre ses mains et, en le regardant dans les yeux, elle lui disait de se calmer. Elle admet avoir peut être parlé fort à cette occasion car elle voulait attirer son attention. Le plaignant criait que son manteau valait cher et il voulait qu'on lui en rembourse le prix. Madame Tapezzieri lui a répondu que l'on trouverait son manteau ou sinon la compagnie le lui rembourserait, que ce n'était pas une question d'argent.

[25] Elle a également constaté que l'époux de la propriétaire du restaurant, prénommé Roy, voulait appeler la police parce que le plaignant l'aurait menacé. Il était très fâché. Madame Tapezzieri n'est pas certaine d'avoir entendu les menaces qu'aurait proférées le plaignant.

[26] Madame Tapezzieri est partie à la recherche du manteau du plaignant car il lui semblait inconcevable qu'il ait disparu. Elle était accompagnée de Roy lorsqu'elle l'a trouvé. Elle l'a remis au plaignant. Elle ne se souvient pas si ce dernier lui a dit quelque chose à cette occasion. Selon elle, il était sans doute embarrassé.

[27] Une fois que le plaignant a retrouvé son manteau, la fête était définitivement terminée. Selon elle, il y avait un lien entre cet incident et la fin de la fête puisque le disc-jockey était normalement réservé jusqu'à 2h00 -2h30 du matin alors qu'il n'était qu'une heure lors des incidents.

[28] Madame Tapezzieri témoigne avoir appris un peu plus tard par le gérant de l'établissement nommé Eddy, qu'une chaise avait été cassée par le plaignant lors des incidents. Elle mentionne que l'entreprise a dû rembourser les dommages lors du paiement de la facture soit une somme entre 300,00 \$ et 400,00 \$. Cela représentait les profits de la soirée qui normalement sont remis pour l'organisation de la fête de l'année suivante.

[29] Elle mentionne également avoir reçu dans les jours qui ont suivi plusieurs commentaires d'employés ayant été déçus de la tournure des événements.

## **ARGUMENTATION**

### *Plaidoirie de l'employeur*

[30] L'employeur soumet que la preuve révèle que la fête de Noël avait un lien avec le travail. En effet, cet événement a été organisé par l'entreprise conjointement avec le Club social. Le billet d'accès l'indique de façon non équivoque. Les personnes invitées à cette soirée l'étaient parce qu'elles étaient soit salariées, soit cadres ou encore clients de l'entreprise. Lorsque le plaignant se présente au restaurant, il s'y rend en sa qualité

de salarié. En d'autres termes, les gens s'y sont présentés dans le cadre de leurs fonctions.

[31] Le comportement du plaignant a eu un impact négatif au niveau de la fête. En fait, cela a mis fin à celle-ci. Son comportement a eu un impact sur la réputation de l'employeur auprès du restaurant.

[32] L'employeur soumet que l'arbitre devra analyser la crédibilité et la force probante des divers témoignages entendus. Il estime que la preuve est prépondérante à l'effet que le plaignant a agi sous l'empire de la colère, qu'il a crié et qu'il a soulevé une chaise et qu'il l'a frappée au sol, qu'il a poussé une table. Par ailleurs, le témoignage de M. Sadouk confirme que le plaignant a proféré des menaces à l'endroit du propriétaire du restaurant.

[33] Le plaignant a admis certains faits et en a nié d'autres. L'employeur estime qu'il avait tout intérêt à se protéger et diminuer la gravité de ses actes. Le fait qu'il ait été en état d'ébriété ne constitue pas un facteur atténuant.

[34] L'employeur soumet que l'arbitre devrait rejeter la prétention syndicale selon laquelle la sanction serait injuste face au plaignant compte tenu du fait qu'un superviseur a aussi eu un comportement incorrect lors de cette même fête. En effet, il estime que cet incident n'a pas été porté à la connaissance de Madame Tapezzieri, ni de M. Sadouk. Partant, la situation est bien différente.

[35] Compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, il estime qu'une suspension de trois jours n'était pas démesurée.

#### *Plaidoirie du Syndicat*

[36] Le syndicat ne conteste pas les faits reprochés. Cependant, il souligne qu'ils sont survenus lors d'une activité sociale dont la participation était volontaire et facultative. La cause de l'incident est la perte d'un manteau. Cela n'a rien à voir avec le travail. Il n'existe aucun lien de connexité entre la raison de l'incident et le travail du plaignant.



[37] Le syndicat souligne que l'employeur n'a pas fait la preuve qu'il a subi un préjudice suite à l'évènement. Or, suite à la décision rendue dans l'affaire *Milhaven Fibres*<sup>1</sup>, cinq critères doivent être prouvés par l'employeur dont notamment l'atteinte à la réputation de l'entreprise. De plus, un autre critère énuméré dans cette décision n'a pas non plus été prouvé par l'employeur soit le refus des autres employés de travailler avec le plaignant en raison de son comportement.

[38] L'employeur se devait également d'appliquer la théorie de la gradation des sanctions. Or, le syndicat souligne que tel n'a pas été le cas en l'espèce. Selon lui, l'avis est la mesure appropriée pour sanctionner une faute mineure qui n'entraîne pas de perturbation grave pour l'employeur.

[39] Le syndicat souligne qu'il a été prouvé que le plaignant s'est excusé avant de quitter les lieux. Ce facteur aurait dû être pris en compte par l'employeur.

#### *Réplique de l'employeur*

[40] Par cette mesure, la compagnie indique aux salariés que la violence en milieu de travail n'a pas sa place, que ce soit pendant les heures de travail ou lors d'évènements sociaux qu'elle organise. Le fait de crier, de lancer des objets ne sont pas des comportements acceptables. Ne pas sanctionner de tels gestes, lancerait le message aux employés qu'ils peuvent faire n'importe quoi lors de la fête de Noël. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un incident lié à la perte d'un manteau comme le laisse entendre le syndicat.

[41] L'employeur mentionne que bien qu'il soit d'accord avec les critères de l'affaire *Milhaven* précitée, il estime qu'elle ne s'applique néanmoins pas à la présente affaire. En effet, ces critères ont été élaborés afin de vérifier si un congédiement devait ou non être maintenu. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce. Selon lui, le fardeau de la preuve à la suite d'un congédiement n'est pas le même qu'une simple suspension.

*Réponse du syndicat*

[42] Le syndicat rappelle que le plaignant possède huit ans d'ancienneté et que son dossier ne contient qu'une seule journée de suspension pour une farce qu'il a faite. Il s'agit donc d'un incident isolé pour lequel la sanction est trop sévère et ce d'autant plus que le plaignant avait bu de l'alcool. Si l'alcool n'excuse pas le geste il l'explique un peu.

**DÉCISION ET MOTIFS**

[43] Il s'agit donc de déterminer dans un premier temps si le plaignant a bel et bien commis les gestes qui lui sont reprochés. Dans un deuxième temps, il faudra évaluer si l'employeur pouvait imposer une sanction disciplinaire compte tenu du fait que les incidents ne sont pas survenus pendant les heures de travail ou alors que les salariés étaient au travail et, dans l'affirmative, si la sanction était appropriée compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[44] L'employeur reproche au plaignant d'avoir lancé une chaise et d'avoir crié des menaces au motif qu'il ne trouvait pas son manteau. De plus, l'employeur indique que s'il n'était pas intervenu, la direction du restaurant aurait possiblement appelé la police. Il estime que ce comportement constituait une atteinte à la réputation de l'entreprise aux yeux des clients présents, des autres employés ainsi que du restaurant. L'employeur mentionne également qu'il s'agissait du second incident de confrontation impliquant le plaignant au cours de la même soirée.

[45] Après analyse de la preuve, la soussignée estime que certains reproches formulés dans la lettre de suspension ont été prouvés alors que d'autres ne l'ont pas été. Ainsi, la soussignée constate qu'il n'existe pas de preuve à l'effet que le plaignant ait lancé une chaise. En effet, le plaignant témoigne l'avoir poussée mais nie l'avoir lancée. Or, aucun des témoins patronaux n'étaient alors présents dans cette pièce. Le premier arrivé sur place est M. Sadouk. Or, il mentionne qu'à son arrivée, la musique était arrêtée et qu'il a vu le mari de la propriétaire du restaurant dans un coin de la salle,

près du disc-jockey, en train de ramasser une chaise. C'est donc que l'incident avait eu lieu préalablement à son arrivée et qu'il ne l'avait pas vu.

[46] Cependant, même s'il n'a pas lancé la chaise, il n'en reste pas moins qu'il l'a projetée en la poussant à une dizaine de pieds. Un tel acte nécessite l'usage d'une certaine force, témoigne d'une réaction violente et équivaut dans les faits à la lancer. Ce geste n'est pas acceptable et était également dangereux. La preuve prépondérante est à l'effet que la chaise s'est d'ailleurs brisée en raison de ce geste et que l'employeur a dû en rembourser le prix auprès du restaurateur. À ce sujet, la soussignée indique immédiatement qu'elle ne retient pas le témoignage de M. Di Caprio. En effet, la soussignée est d'avis que le témoignage de ce dernier n'avait que pour but d'aider son collègue et ami en atténuant les faits qui auraient pu lui être dommageables. Ainsi, il niait des choses que même le plaignant avait admises telles que, par exemple, sa consommation d'alcool ou encore le fait qu'il ait crié pendant l'incident. Si M. Di Caprio avait véritablement ramassé la chaise, il aurait forcément été vu par M. Sadouk. Or, ce dernier a plutôt constaté que c'était le mari de la propriétaire du restaurant qui a posé ce geste et non M. Di Caprio. Ainsi, le témoignage de ce dernier à l'effet que la chaise n'était pas cassée ne peut pas être retenu.

[47] Par ailleurs, la soussignée estime que l'employeur a fait la preuve que le plaignant a menacé les personnes présentes de leur casser les jambes advenant qu'il ne retrouve pas son manteau. En effet, le témoignage de M. Sadouk est sans équivoque sur ce point. Il est vrai que le plaignant nie avoir dit cela. Cependant, la soussignée ne peut faire abstraction du fait qu'il était alors en état d'ébriété et ce, de son propre aveu, et qu'il était également extrêmement choqué de la disparition de son manteau.

[48] Le témoignage de Mme Tapezzieri corrobore indirectement le témoignage de M. Sadouk. Il est vrai qu'elle n'ait pas entendu les propos du plaignant. Cependant, elle a néanmoins été témoin du fait que l'époux de la propriétaire du restaurant voulait appeler la police en raison des menaces proférées par le plaignant.

[49] L'employeur a reproché au plaignant le fait qu'il s'agissait du second incident d'affrontement dans lequel il était impliqué durant la soirée. La preuve de ce fait est plutôt faible. Ainsi, ce reproche repose uniquement sur le témoignage de M. Sadouk qui a entendu le plaignant mentionner au gérant de l'établissement "don't touch me". Monsieur Sadouk n'a pas fait enquête, ni vérifié les faits. Or, il appert du témoignage du plaignant que ce dernier venait en fait de séparer deux de ses collègues qui se chicanaient. Il n'était par conséquent pas un participant à cet affrontement. Il y a donc lieu d'écarter ce reproche.

[50] Le syndicat a soulevé le fait que l'employeur ne s'était pas déchargé de son fardeau de démontrer qu'il avait appliqué les critères de la décision Milhaven et plus particulièrement que le comportement du plaignant avait entaché la réputation de l'employeur. À cette fin, il souligne que l'employeur se devait de prouver les éléments énoncés dans l'affaire *Tobin*<sup>2</sup> aux paragraphes 88 à 90 :

" [88] J'accepte l'argument de l'avocat de M. Tobin. voulant que l'employeur soit tenu d'avancer une preuve, voire une preuve claire et solide, compte tenu du caractère criminel de la conduite dénoncée, mais il doit assurément produire au moins une certaine preuve. Il me semble tout aussi logique que la gravité non seulement de la conduite, mais aussi de la sanction disciplinaire imposée peuvent rendre la charge de la preuve plus lourde, dans un contexte de procédure civile.

[89] Or, rien dans la preuve n'a démontré que le SCC ait souffert de la conduite de M. Tobin hors de ses heures de travail. Pour arriver à une telle conclusion, il me faudrait une preuve sur ce qui suit :

- a) la réputation du SCC avant les événements de juillet 2002;
- b) la réputation du SCC après les événements de juillet 2002;
- c) si la réputation du SCC a été sapée dans la période d'avant et d'après juillet 2002, une preuve que ce serait directement attribuable à la conduite de M. F.J.T. hors de ses heures de travail.

[90] On ne m'a avancé aucune preuve pour étayer une conclusion sur l'un ou l'autre de ces points. La seule preuve devant moi quant à l'atteinte que la situation aurait pu porter à la réputation du SCC tombe bien en deçà de toute norme de preuve acceptable et à plus forte partie d'une preuve claire, convaincante et solide."

[51] Tout d'abord, il y a lieu de spécifier que l'affaire Milhaven traite des critères applicables afin de justifier un congédiement lié à des faits survenus en dehors des

lieux de travail. Étant saisie d'une contestation d'une suspension de trois jours, il y a lieu de nuancer cette affaire. D'autre part, la décision Tobin a fait l'objet d'une révision judiciaire par la Cour Fédérale<sup>3</sup> et cette décision a été renversée précisément sur le point particulier soulevé par le syndicat. Le juge Cambell a ainsi écrit au paragraphe 48 de sa décision ce qui suit :

" [48] L'arbitre a appliqué les critères de la common law en matière de congédiement pour conduite en dehors des heures de travail énoncés dans la décision *Millhaven*. Les voici :

[TRADUCTION]

(1) la conduite du plaignant porte atteinte à la réputation de l'entreprise ou du produit.

(2) le comportement du plaignant rend l'employé incapable d'accomplir ses fonctions de façon satisfaisante.

(3) le comportement du fonctionnaire entraîne la réticence ou l'incapacité des autres employés à travailler avec lui ou encore le refus de le faire.

(4) le fonctionnaire était coupable d'un manquement grave au *Code criminel*, ce qui porte atteinte à la réputation générale de l'entreprise et de ses employés.

(5) rend difficile pour l'entreprise la conduite adéquate de sa fonction de gérer efficacement ses tâches et de diriger efficacement ses effectifs.

[Non souligné dans l'original.]

(*Millhaven*, paragraphe 20)

En conséquence, la première chose que l'arbitre aurait dû examiner est la preuve utilisée pour étayer le congédiement de M. F.J.T., et il aurait dû se demander si cette conduite « portait atteinte » à la réputation du SCC, puisque c'est exactement ce que M<sup>me</sup> Stableforth a conclu. Plutôt que de faire cela, l'arbitre a conclu que la conduite de M. F.J.T. en dehors des heures de travail n'était pas pertinente. Il semble que cette conclusion soit fondée sur sa conclusion exprimée au paragraphe 88 selon laquelle il avait besoin d'une preuve d'une source qui lui permettrait d'arriver à une opinion et à l'exprimer. Il s'agit d'une mauvaise compréhension de son devoir. **Il n'y a que l'arbitre qui puisse se forger une opinion en recourant à ses propres connaissances et à son habileté analytique. Aucune preuve de perte du respect public n'est nécessaire pour parvenir à une conclusion. En d'autres mots, la question de savoir si la confiance et le respect du public à l'endroit du SCC diminueront si M. F.J.T. n'est pas congédié n'est pas une question de preuve; c'est une question de jugement, qu'on doit exercer de façon correcte, équitable et raisonnable.**

(L'emphase en caractère gras a été ajoutée par la soussignée)

[52] Cette décision a également fait l'objet d'un appel auprès de la Cour Fédérale d'appel mais l'audience n'a pas encore eu lieu.

[53] Ainsi, l'incidence néfaste d'un geste peut donc être déduit par l'arbitre à partir des faits mis en preuve devant lui. En l'espèce, la soussignée estime que les agissements du plaignant étaient susceptibles d'entacher la réputation de l'employeur auprès du restaurateur et auprès de toute personne en ayant été témoin. Le fait de crier des menaces, de pousser les meubles et même de briser une chaise ne sont pas des comportements très édifiants et font la démonstration d'un manque de civilité.

[54] En somme, hormis le reproche d'avoir été impliqué dans un autre incident durant la soirée, l'employeur a fait la preuve des manquements pour lesquels il a imposé la suspension de trois jours.

[55] Le syndicat a soutenu que l'employeur ne pouvait pas sanctionner les gestes du plaignant puisque ces derniers n'ont pas été commis au travail ou durant les heures de travail. De plus, l'incident ayant donné lieu à l'évènement soit la perte d'un manteau n'a strictement rien à voir avec le travail.

[56] Avec égard, la soussignée ne peut retenir cet argument fort habile. En effet, il ne s'agit pas ici d'évènements survenus à l'occasion d'une fête purement privée sans lien avec l'employeur. Au contraire, la preuve a révélé que cette soirée avait été organisée par l'employeur et le club social des employés. Les personnes invitées étaient soit des employés, soit des cadres, soit des clients de l'entreprise. Or, la soussignée partage le point de vue exprimé par l'arbitre Émile R. Labelle dans l'affaire *Nettoyage de drains A. Ducharme (2000) inc.*<sup>4</sup> selon lequel l'employé qui se présente à une fête offerte par l'employeur s'y présente dans le cadre de son emploi et il y conserve le statut qu'il détient dans l'entreprise. Il écrivait ce qui suit à la page 13 de sa décision :

"Lorsqu'un employé participe à des festivités offertes par l'employeur, il s'y présente dans le cadre (social) de son emploi et conserve le même statut que celui du poste qu'il occupe au sein de l'entreprise et ce, même si les relations hiérarchiques sont plus détendues."

[57] Dans l'affaire *Union des employés du transport local et industries diverses, local 931*<sup>5</sup>, la Cour Supérieure a maintenu la décision d'un arbitre ayant réduit une suspension de quinze jours à une suspension de 5 jours alors que le salarié visé avait tenu des propos déplacés à l'occasion d'une fête de Noël. Ainsi, tant l'arbitre que la Cour étaient d'avis que l'employeur pouvait sanctionner des gestes survenus durant une fête organisée par l'employeur.

[58] La présente affaire se distingue de l'affaire de la *Ville de Québec*<sup>6</sup> en ce que, dans ce cas, les faits reprochés par l'employeur s'étaient déroulés à l'occasion d'une fête privée. L'arbitre retient donc que cet évènement n'était ni sous l'autorité de la Ville, ni sous sa direction. Il s'exprimait ainsi à la page 16 :

"Comme la preuve l'a démontré, cette fête sociale n'a pas été organisée officiellement par la Ville de Québec, ni par aucun de ses représentants autorisés, mais a été organisée par un certain M. Paré qui, il est vrai, est un employé de la Ville de Québec, mais a agi à titre purement personnel et individuel. Comme la preuve l'a démontré, M. Paré a organisé cette fête sans le concours d'aucun représentant officiel de la Ville de Québec. Il s'agit donc là d'un premier élément de preuve, irréfutable selon le soussigné, qui démontre que cet évènement social était **ni sous l'autorité, ni sous la direction de la Ville de Québec, mais constituait un évènement de nature purement privé entre différents citoyens.**"

(emphase en caractère gras ajoutée par la soussignée)

[59] Or, les faits de la présente affaire se sont, eux, déroulés à l'occasion d'une fête qui était sous l'autorité et la direction de l'employeur.

[60] Il faut également distinguer les inconduites survenant à l'occasion d'une rencontre fortuite sans lien avec le travail. Par exemple, l'affaire *Laperle*<sup>7</sup> où le salarié a agressé un des agents de sécurité engagés par l'employeur dans le cadre d'une grève et qu'il avait rencontré dans un dépanneur donc à l'extérieur des lieux de travail. Même dans ce cas, l'arbitre n'a pas absout pour autant le salarié puisqu'il a substitué au congédiement une longue suspension de quinze mois. C'est donc qu'un comportement inadéquat hors des lieux du travail et en dehors des heures de travail peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

[61] Par ailleurs, la soussignée souligne que plusieurs arbitres ont reconnu le droit de l'employeur à sanctionner un geste commis par un salarié à l'extérieur des lieux du travail. Ainsi, notamment dans l'affaire de *'Hôpital Louis-H Lafontaine*<sup>8</sup>, l'arbitre Casgrain a reconnu qu'une suspension de cinq jours était la sanction appropriée à la suite d'une altercation intervenue entre un salarié et son supérieur immédiat alors qu'ils se trouvaient dans un bar situé à peu de distance de l'établissement.

[62] La soussignée estime donc que l'employeur était justifié d'imposer une sanction disciplinaire même si les incidents reprochés ne sont pas survenus alors que le plaignant était à son travail, ni pendant ses heures de travail.

[63] Ne reste donc qu'à déterminer si la sanction imposée était ou non appropriée compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[64] Le syndicat a soumis qu'un simple avis disciplinaire aurait été suffisant en l'espèce compte tenu que la faute commise par le plaignant peut être qualifiée de mineure. Avec respect, la soussignée ne considère pas que la faute du plaignant en soit une d'omission, de distraction ou de simple maladresse. Il a eu un comportement inacceptable.

[65] Considérant le fait que le dossier disciplinaire du plaignant n'était pas vierge, considérant également la nature des fautes commises, la soussignée estime que la sanction imposée, une suspension de trois jours, est certes sévère mais n'est pas à priori déraisonnable. Le fait de pousser violemment un meuble, de crier et surtout de menacer quelqu'un de lui casser les jambes ne sont pas des peccadilles. La soussignée comprend que ces propos et gestes ont eu lieu alors que le plaignant était en état d'ébriété. Cependant cet état n'excuse pas le comportement de ce dernier. En effet, il n'a nullement été allégué et encore moins prouvé que ce dernier éprouvait des problèmes d'alcool. C'est donc sur une base volontaire qu'il a consommé de façon excessive. Il doit donc en assumer les conséquences.

[66] Il a également été question d'un incident survenu au cours de la même soirée impliquant un superviseur. Cependant, la preuve en est beaucoup trop vague pour en



tirer quelque conclusion que ce soit. En effet, la seule preuve dont la soussignée dispose est le témoignage du plaignant qui a indiqué ignorer si ce superviseur a ou non été discipliné suite à son altercation avec sa conjointe. Il n'y a pas non plus de preuve à l'effet que cet incident ait été porté à la connaissance de la direction. Par conséquent, il n'est pas possible d'inférer que le plaignant a été traité de façon discriminatoire face à ce superviseur.

## DISPOSITIF

[67] Pour tous ces motifs, le grief est rejeté.

---

Me Nathalie Faucher

Pour le syndicat : M. Michel Pelot

Pour l'employeur : Me Guy Lavoie

Date(s) d'audience : 14 octobre 2008

---

<sup>1</sup> *Milhaven Fibres Ltd. V. Oil, Chemical & Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670*, [1967] O.L.A.A., No 4

<sup>2</sup> *Tobin et Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, (2007) C.R.T.F.P. 26.

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c. F.J.T.*, (2008) C.F. 740.

<sup>4</sup> *Nettoyage de drains A. Ducharme (2000) inc. et Syndicat national des travailleuses et travailleurs de l'environnement (F.E.E.S.P.-C.S.N.)*, D.T.E. 2001T-1030.

<sup>5</sup> *Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 et Imbeau*, D.T.E. 2007T-128.

<sup>6</sup> *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638, S.C.F.P. et Ville de Québec* SAG 87-08001, 19 octobre 1987, Me Jacques Dupont, arbitre.

<sup>7</sup> *Fonderie Laperle, Division de Canada Pipe Company et Métallurgistes Unis d'Amérique, Syndicat local 8964*, D.T.E 2003T-875.

<sup>8</sup> *Hôpital Louis-H. Lafontaine et Le syndicat des employés du Centre hospitalier Louis-H. Lafontaine (C.S.N.) (grief 4480)*, 1990-02-28, Me André P. Casgrain, arbitre.