

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2010-9851

Date : 20 janvier 2011

DEVANT L'ARBITRE : JACQUES DORÉ

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA- Canada)

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

TEVA Canada (Ratiopharm) Inc.

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : V (à la demande des parties, les noms de tous les protagonistes sont tus)

Grief : n° du syndicat 09-29

Convention collective : Entre Ratiopharm Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada 2007-2010

SENTENCE ARBITRALE (Art. 100 C.tr.)

[1]Les parties m'ont confié ce grief le 26 mai 2010. Ce grief conteste une suspension de dix jours imposée au plaignant le 23 septembre 2009 pour des faits survenus les 8 et 19 septembre 2009. Le grief a été présenté à l'employeur le 8 octobre 2009.

[2]Les parties ont été convoquées et entendues le 27 octobre 2010. Les représentants des parties ont convenu de me transmettre des plaidoiries écrites. J'ai reçu les dernières le 14 décembre 2010.

[3]Au début de l'audience, les deux représentants ont indiqué qu'ils n'avaient aucune objection à faire valoir à propos de la procédure suivie ou du fait que l'arbitre soit saisi du grief.

LA PREUVE

[4]Madame G et monsieur V sont des salariés de l'employeur. Au moment des faits, ils justifient respectivement de sept et de neuf ans d'ancienneté chez l'employeur. Ils travaillent tous les deux à des emplois de la chaîne de production. Le travail d'ajusteur de monsieur V l'amène à se déplacer d'une ligne de production à l'autre. Madame G est aide générale d'une de ces lignes après avoir été chef de ligne. Son compagnon de vie travaille lui aussi pour l'employeur dans un autre secteur de l'entreprise. Les horaires de travail de tous coïncident souvent de 7h00 à 16h00.

[5]L'employeur œuvre dans le secteur pharmaceutique. Sa vocation consiste à produire des médicaments génériques qui sont ensuite embouteillés (ou «conditionnés») sur une ligne de production où travaillent nos deux principaux protagonistes.

- Les événements du 8 septembre 2009

[6]Le 8 septembre, les deux salariés ont prévu faire des heures supplémentaires au même moment de 04h00 à 07h00. Comme ils demeurent alors dans des maisons voisines, monsieur V offre de conduire madame G au travail en même temps qu'il y va. Monsieur V fait monter madame G dans sa voiture vers 03h30.

[7]Monsieur V demande alors à madame G de lui donner sa main car il veut lui montrer quelque chose qu'il a vu à la télé, nous dira-t-elle. Madame G la lui donne. Il dépose sa main sur sa cuisse. Elle sent un objet rond et dur. Elle nous dira qu'elle ne s'attendait à rien. Elle ajoute qu'elle ne savait que penser, ne s'attendant pas à faire un tel effet à un homme. Elle est estomaquée et retire rapidement sa main. Le plaignant rit et lui dit alors qu'il va mettre le vibreur ailleurs. Il le retire de son pantalon et le dépose sur le plancher de la voiture.

[8]Monsieur V nous dira qu'il s'agissait d'une «joke». Il rit. Madame G lui dit qu'elle ne trouve pas ça drôle. Elle lui demande de ne pas raconter l'événement à leurs compagnons et compagnes de travail. Elle le lui répétera plus tard au cours de la journée. Monsieur V ne se souvient pas qu'elle ait dit que ce n'était pas drôle ni de ses demandes de discrétion.

[9]Le plaignant nous dira, appuyé en cela par plusieurs témoins, que les salariés de l'usine se jouent parfois des tours, lancent souvent des blagues et parfois font des

gestes à connotation sexuelle. Mais c'est la première fois, selon tous les témoins, qu'une telle «blague» est allée si loin.

[10]Les deux salariés arrivent au travail. Monsieur V n'a rien de plus pressé que de raconter sa «joke», comme il dit. Après l'avoir racontée à deux ou trois compagnons de travail, il croit aviser de raconter la «joke» au compagnon de vie de Madame G. : «*pour éviter, les tensions et les exagérations* » comme il nous le dira... À l'enquêteur de l'employeur, il dira plutôt que c'était pour «*éviter de se faire casser la gueule*»...

[11]Dans les faits, il embarrassera tout le monde car madame G nous dira avoir vécu des relations conjugales orageuses par la suite. Le plaignant a aussi eu droit à sa part de déboires conjugaux, nous mentionnera-t-il.

[12]L'histoire fait assez rapidement le tour du groupe de travail des deux protagonistes. Madame G dira que «*tout le monde*» parlait de cela. Toutefois, selon le plaignant et la présidente du syndicat qui n'en a rien su, pour sa part, avant une intervention de l'employeur auprès d'elle, l'histoire n'a pas débordé du milieu immédiat de travail. D'autres témoins nous disent au contraire que toute l'usine en parlait. Quoi qu'il en soit, la victime, madame G, juge qu'on en parle trop.

[13]La superviseure de production apprend l'événement par une chef de ligne qui lui en parle après l'avoir entendue de monsieur V. Pendant qu'elles en parlent, madame G se joint à leur conversation. Elle confirme le tout et demande qu'on cesse d'en parler. Madame G ajoute qu'elle ne veut pas avoir de problèmes matrimoniaux ou autres. La superviseure nous raconte que «*tout le monde*» en parlait et que les réflexions des compagnons de travail étaient unanimes à qualifier le geste de monsieur V d'inacceptable et d'indécent.

[14]Sur le coup, obéissant au désir de madame G, la superviseure ne fait et ne dit rien. Par la suite, cependant, comme les commentaires vont bon train parmi les salariés de la fabrication, du montage et des opérations, il lui semble nécessaire d'agir.

[15]La Direction des ressources humaines tient à tous les quinze jours une réunion de travail avec la dizaine de cadres de l'usine. Un consultant est alors présent dans l'entreprise. Il assiste à la réunion. Nous sommes le 15 septembre, une semaine après ces événements. Les cadres sont invités à présenter les questions qu'ils jugent intéressantes ou utiles à leurs confrères. La superviseure raconte donc notre histoire.

[16]Le directeur des ressources humaines et le consultant décident immédiatement de faire une enquête plus approfondie. Le consultant nous expliquera qu'il fallait au moins savoir ce qui s'était passé. Il savait qu'il se faisait des farces sexuelles dans l'usine mais jamais de cette envergure.

[17]Le consultant est conscient, nous dira-t-il, des obligations de l'employeur, notamment en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, et il dit que l'employeur doit intervenir s'il a eu connaissance de quelque situation même si la victime n'a pas porté plainte.

[18]Il a déposé les notes de son enquête (pièce E-1). Ces notes coïncident avec les récits entendus en audience. Son enquête lui révèle que monsieur V a posé un geste inapproprié, confinant à une agression, et que la narration de son «*exploit*», notamment au compagnon de la victime, a créé un climat malsain au travail et une situation très difficile pour la victime madame G. Il note aussi que la plupart des salariés qui ont réagi à l'histoire l'ont commentée en condamnant le geste, certains de façon virulente.

[19]Au cours de son enquête, le consultant s'enquerra des relations que les deux protagonistes ont entretenues auparavant disant que, s'ils avaient eu des relations intimes dans le passé, il aurait évalué la situation en tenant compte de ce fait. À la question directe qu'il pose, monsieur V refuse de répondre. Madame G, pour sa part, nie catégoriquement toute relation autre que celle de compagnons de travail.

[20]Après l'événement, madame G ne voyagera qu'une autre fois avec monsieur V, le lendemain de l'événement ou le jour suivant. Monsieur V nous dit que par la suite il a déménagé et qu'il ne demeure plus près de chez madame G. Pour sa part, madame G ajoute qu'ils ne se sont presque plus parlé depuis cette date.

[21]Le consultant discutera avec le cadre responsable de ce qu'il importe de faire. Ils conviennent qu'il faut faire quelque chose, d'autant plus que monsieur V n'a exprimé à madame G ni excuses ni regrets pour le geste qu'il a posé. En fait, il n'a de regrets qu'à cause de l'ampleur que l'affaire a prise et des conséquences qu'il subit et subira, nous dira le consultant. Lors de ses témoignages devant moi, le plaignant n'a pas non plus manifesté ni regrets ni remords.

[22]La discussion entre les deux responsables conclut qu'il faut imposer une suspension d'une durée limitée car l'employeur éprouve des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre. Ils ont cependant examiné l'hypothèse d'un congédiement. Un autre geste est également reproché au plaignant.

- Au tournoi de golf

[23]Cet autre événement est survenu le ou vers le 19 septembre 2009, au tournoi de golf.

[24]Pendant qu'il attend pour frapper un coup du tertre de départ d'un trou, le plaignant s'amuse à frapper des vieilles balles vers un «boisé» qui n'est en fait qu'une rangée d'arbres entre les parcours de deux trous. Il nous dit qu'il ne voit pas les golfeurs qui jouent ou attendent dans cette allée. Une de ses balles percute le toit d'une voiturette de golf dans laquelle un employé de l'employeur se trouvait.

[25]Le plaignant se défend en exposant que d'autres participants ont fait comme lui. Il cite le nom d'un contremaître qui a quitté l'entreprise quelque temps après ces événements. Au consultant qui lui parle de l'événement, il admettra sa gaffe.

- La mesure disciplinaire imposée

[26]Le 23 septembre 2009, l'employeur remet la lettre suivante à monsieur V:

«Objet : Avis de suspension disciplinaire sans solde de 2 semaines pour actes non respectueux de l'intégrité psychologique et physique des employés de ratiopharm.

Monsieur V¹,

Le présent avis fait suite à un incident qui s'est produit le ou vers le 8 septembre 2009. Suite à une enquête exhaustive incluant une rencontre avec vous où vous avez eu l'occasion de donner votre version des faits voici nos conclusions.

Le mardi 8 septembre 2009, vous avez offert un transport à une de vos consœurs de travail afin qu'elle puisse arriver au travail vers 4 heures du matin afin d'effectuer du surtemps avant le début de la journée régulière de travail.

Les informations que nous avons obtenues au cours de notre enquête démontre que lors de ce transport, alors que l'employée se trouvait seule avec vous dans votre voiture en pleine nuit, vous avez eu un comportement gravement inapproprié et avez commis des gestes sexuellement explicites. En effet vous avez introduit dans votre pantalon un vibreur et avez pris la main de votre collègue de travail et l'avez déposé sur votre pantalon à l'endroit où se trouvait le vibreur. Ces gestes ont été commis contrairement aux désirs et souhaits de l'employée en question alors qu'elle se trouvait dans un état de dépendance par rapport à vous relativement au moyen de transport que vous lui offriez pour venir au travail. Vous avez alors rit de votre comportement malgré qu'elle vous signalait de façon explicite son désaccord avec vos gestes.

L'enquête a également clairement démontré que, malgré qu'elle vous ait expressément demandé de ne pas parler à personne de la situation en question, vous avez raconté l'événement en question comme étant « une joke » que vous aviez fait à l'employée en question. Vous n'avez démontré suite à l'événement en question aucun regret, aucune compassion ni émis aucun constat à l'effet que la situation était inacceptable. Bien au contraire, vous les avez qualifié de « joke » alors que dans les faits il ne s'agit pas d'une farce mais bien d'une agression et de gestes qui constituent à tout le moins du harcèlement, voir même une agression sexuelle.

Vos gestes prémédités perpétrés tels que susmentionnés sont totalement inacceptables et constituent du harcèlement grave que ratiopharm ne peut passer sous silence. Vos gestes constituent une violation claire de la politique de Ratiopharm en matière de harcèlement en milieu de travail et qui fait partie intégrante de la convention collective. Ils ont eu un effet nocif sur la victime et l'ont mise mal à l'aise au point de ne pas vouloir que l'événement ne soit

connu de son conjoint qui est également un employé de ratiopharm ni des ses confrères et consœurs de travail ou de ses gestionnaires.

De plus, le ou vers le 19 septembre 2009, au cours du tournoi de golf annuel organisé par ratiopharm, vous avez volontairement frappé de multiples balles de golf vers un boisé en passant par-dessus l'allée voisine sur lequel d'autres joueurs attendaient de pouvoir avancer pour poursuivre leur partie. L'une des balles que vous avez envoyée à frappé le toit d'une voiturette de golf dans laquelle une employée de ratiopharm se trouvait. Cette situation aurait facilement pu causer des blessures à une autre personne présente sur le terrain et ce sans aucune raison d'être puisqu'il ne s'agissait pas d'un envoi accidentel mais bien des gestes délibérés mettant en danger l'intégrité physique d'autres personnes.

Les deux événements décrits dans la présente lettre constituent des gestes totalement déplacés démontrant que vous avez de façon consciente et délibérée mis en danger l'intégrité physique ou psychologique des personnes avec lesquelles vous travaillez. Ils démontrent une insouciance, un manque de jugement ainsi qu'un mépris d'autrui particulièrement inquiétants dans un environnement de travail tel que le nôtre et nous ont obligés à se questionner fortement sur la possibilité de maintenir avec vous le lien de confiance nécessaire entre un employeur et son personnel, particulièrement lorsque les produits de l'entreprise sont du type de ceux que fabrique et distribue ratiopharm.

En conséquence, et afin de vous faire comprendre le sérieux de la situation et de protéger à la fois les employé(e)s de ratiopharm et ses clients, nous n'avons d'autre choix que de vous suspendre sans solde pour une durée de 10 jours afin de vous inciter à réfléchir sur la gravité de vos gestes. Votre suspension disciplinaire sans solde s'appliquera à compter de demain le 24 septembre 2009. Vous pourrez reprendre votre travail le jeudi 8 octobre prochain.

Monsieur V¹, nous espérons que vous comprendrez l'importance de la situation et que vous saurez corriger celle-ci. Dans le cas contraire, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises.

Cependant, si pour quelques raisons que ce soit vous auriez besoin d'assistance, nous vous invitons à contacter votre superviseur, le programme d'aide aux employés ou encore tout autre membre de la supervision.

Nous demeurons à votre disposition pour toute question que vous pourriez avoir.

M
Directeur, Ingénierie» (sic)

(pièce S-3)

¹ Les noms sont masqués pour respecter la volonté des parties.

[27]La plupart des faits évoqués dans la lettre ont été admis par le plaignant.

- Certains documents syndicaux traitant du harcèlement

[28]L'employeur a produit des documents syndicaux (pièces E-2 et E-3) qui traitent de la position syndicale à propos du harcèlement sexuel. Comme il fallait s'y attendre, les documents syndicaux ne proposent pas des valeurs différentes des valeurs sociales actuelles ni des normes édictées par nos lois. Cependant, la présidente du syndicat n'a témoigné à leur égard qu'avec beaucoup de réticences. Pourtant sa signature apparaît sur une des pièces (pièce E-2).

LES ARGUMENTS DES PARTIES

[29]Les deux parties ont produit des plaidoyers écrits qu'ils m'ont aussi fait parvenir par voie électronique.

- Partie patronale

[30]Le procureur patronal passe d'abord la preuve en revue rappelant les témoignages entendus. Puis il examine les principes juridiques en cause indiquant que la notion de harcèlement sexuel a été définie par plusieurs décisions. Il reconnaît du harcèlement dans les faits de notre affaire et rappelle que l'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement, que la victime ait fait ou non une plainte. Il cite plusieurs décisions judiciaires et arbitrales (voir l'Annexe). Il examine ensuite l'excuse de l'humour qui dans le cas présent a été invoqué par les témoins syndicaux et l'écarte.

[31]Il aborde ensuite la sanction imposée et la trouve raisonnable dans les circonstances. Il fait référence à plusieurs décisions avalisant des sanctions plus importantes pour des faits similaires. Il insiste particulièrement sur le fait que le plaignant n'a présenté aucune excuse à la victime pour le geste posé et qu'il s'en est plutôt vanté.

[32]Il termine en attaquant les deux défenses annoncées par le syndicat. Il indique d'une part que l'employeur sanctionne des gestes survenus à l'extérieur du travail mais qui se sont produits à l'occasion du travail et ont un effet certain sur le travail. Ces considérations justifiaient l'employeur d'intervenir. D'autre part, il attaque la théorie suivant laquelle le milieu de travail était très tolérant aux blagues de nature sexuelle et aurait ainsi justifié des gestes inadmissibles en milieu de travail.

[33]Il conclut de la façon suivante:

«Pour les motifs que nous avons expliqués plus amplement précédemment, nous soumettons que compte tenu de la gravité des gestes posés par le Plaignant, tant au niveau des gestes de nature sexuelle que des gestes commis lors du tournoi de golf, la sanction disciplinaire imposée soit une suspension de dix (10) jours était pleinement justifiée.

Comme la jurisprudence l'a enseigné à de multiples reprises, il appartient à l'employeur d'assurer à ses employés un environnement sain et exempt de toute forme de harcèlement, incluant le harcèlement sexuel. Comme l'indiquent les Pièces E-2 et E-3 ainsi que la jurisprudence, de tels gestes doivent faire l'objet d'une sanction sévère, proportionnelle à la gravité du geste, afin de signifier clairement que l'employeur s'oppose à toute forme de gestes de cette nature, le tout dans le but de protéger ses employés. Dans un tel contexte, nous soumettons qu'il serait inapproprié pour le Tribunal d'intervenir afin de réduire une sanction imposée pour un geste d'une telle gravité, sanction qui est d'ailleurs plutôt clémente compte tenu des circonstances.»

[34]Il réclame donc le rejet du grief.

- Partie syndicale

[35]La représentante syndicale examine elle aussi la preuve et en tire des arguments différents. Tout en constatant que les gestes posés sont inacceptables, elle propose à l'arbitre de les situer dans un contexte où les salariés se font entre eux des blagues et posent des gestes de nature sexuelle. Le geste posé prend alors une dimension différente et s'explique davantage. Ce qu'elle trouve inacceptable c'est que l'employeur ait toléré des gestes et blagues de nature sexuelle dans l'usine sans intervenir puis tout à coup impose une suspension de 10 jours pour un geste somme toute banal dans ce contexte.

[36]Elle s'interroge ensuite sur le fait que l'employeur sanctionne un geste posé hors du milieu de travail dans la voiture du plaignant avant l'arrivée au travail. Cela lui semble outrepasser les obligations et les droits de l'employeur.

[37]Elle plaide enfin les dix années d'ancienneté du plaignant. Elle ajoute qu'il a admis sa faute et a témoigné sans ambages. Elle réclame que l'arbitre accueille le grief.

- Réplique patronale

[38]En réplique, le procureur patronal réfute les prétentions syndicales en s'appuyant sur sa lecture de la preuve.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[39]Le grief dont je suis saisi conteste une suspension de dix jours imposée pour les motifs qu'on a pu lire plus haut.

[40]Saisi d'une contestation d'une sanction disciplinaire, l'arbitre doit adopter une démarche en deux temps que le plaidoyer patronal a bien décrite. D'abord, se demander si les faits reprochés au plaignant par l'employeur ont été établis de façon prépondérante devant l'arbitre. Ensuite, si c'est le cas, évaluer la sanction imposée selon les faits de la cause. Au cours de cette deuxième étape, l'arbitre doit éviter de substituer son jugement à celui de l'employeur. Il doit se contenter d'évaluer si la sanction imposée est raisonnable dans les circonstances.

[41]Comme l'écrit mon collègue Richard Guay dans une décision Échantillon National (voir Annexe) :

«Il faut avoir à l'esprit que c'est l'employeur, non le Tribunal, qui gère l'entreprise. C'est à lui qu'il incombe de décider de mesures disciplinaires, non au Tribunal. Le rôle du Tribunal consiste à vérifier si la mesure imposée a été abusive ou injuste, comme l'affirme le grief, ou encore arbitraire ou discriminatoire. Cela inclut de vérifier si la mesure est déraisonnable.»

Ce sont les enseignements de la jurisprudence arbitrale auxquels j'adhère.

- Les fautes reprochées

[42]Les fautes reprochées au plaignant ont été indubitablement prouvées devant moi. Les faits ont tous été reconnus par le plaignant à l'exception de sa surdité aux demandes de la victime pour qu'il n'en parle à personne. De ces demandes de discrétion, il ne se souvient pas.

[43]Je n'accorde pas beaucoup de crédit à ses dénégations. Je crois plutôt qu'emporté par la griserie de sa «joke», le plaignant s'est empressé d'en parler à ses camarades... et de ne pas entendre la demande de discrétion de madame G. Jusqu'à ce que l'énormité de son geste le frappe et qu'il décide d'en parler aussi au conjoint de Madame pour éviter le pire.

[44]Car le geste que pose le plaignant le 8 septembre est grave. Nous sommes en présence d'un geste qui constitue indéniablement du harcèlement sexuel et qui devant un autre tribunal aurait pu être qualifié d'agression.

[45]Les tribunaux ont abordé la question à de nombreuses reprises, voir l'Annexe, et ont proposé des définitions du harcèlement sexuel. Ainsi dans la décision *Proximédia*, le juge s'exprime ainsi:

« De façon générale, le harcèlement sexuel en milieu de travail peut être défini comme étant toute conduite à connotation sexuelle non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur le milieu de travail de la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité. »

[46]Le témoignage de la victime survenu plus d'un an après l'événement laisse peu de doute quant aux effets qu'elle a subis. Bien que madame n'ait pas l'apparence d'une femme fragile, le récit qu'elle a fait devant moi des événements survenus cette nuit-là était marqué d'une émotion intense. Elle m'a paru avoir été profondément heurtée par le geste du plaignant. Elle en est restée marquée. Ce n'est pas un hasard si les parties ont réclamé de taire les noms des protagonistes: la victime se serait volontiers passée de ressasser les circonstances de l'affaire et il importait qu'elle accepte de témoigner d'une affaire qui pour elle n'a jamais été drôle...

[47]Pourtant le plaignant insiste toujours durant son témoignage à qualifier de «joke» un geste qui dans les circonstances où il s'est produit n'était sûrement pas une simple variation sur le thème des farces à caractère sexuel que les salariés s'échangent durant les heures de travail et en présence les uns des autres.

[48]D'abord, hormis le plaignant, personne ne rit. La victime au premier chef ne rit pas. Elle se sent attaquée, elle est traumatisée et réagit en voulant oublier l'événement et surtout qu'on n'en parle pas. Elle le demandera au plaignant qui n'en aura cure. Elle se sentira humiliée par la publicité qu'en fait le plaignant, qui va même jusqu'à le révéler au conjoint de la victime qui ne travaille pas dans le secteur du «conditionnement»...

[49]Ensuite, les compagnons et compagnes de travail des deux salariés ne trouvent pas non plus le geste drôle. Pas plus que la victime, ils ne sont des saintes-nitouches. La preuve révèle qu'ils se font des farces durant le travail. Ils sont généralement tolérants. Mais à propos du geste posé par le plaignant, ils donnent un avis unanime. Le consultant et la superviseure ont tous deux établi que le geste posé s'était mérité la réprobation de tous les salariés interrogés par eux. Devant moi, le syndicat lui-même condamnera aussi le geste. Une unanimité difficile à porter pour le plaignant.

[50]Enfin, si le plaignant avait été attentif un tant soit peu à la réaction de la victime, il aurait constaté immédiatement que sa «joke» n'en était pas une pour elle et n'était pas perçue ainsi. Il aurait pu alors faire machine arrière, s'en excuser et tenter de réparer. Il n'en fera rien, convaincu de sa «joke». Il agit comme s'il était parfaitement inconscient de la portée de ses gestes sur les personnes qui l'entourent.

[51]Même constatation à propos des faits survenus au tournoi de golf. Ici, le plaignant frappe des balles de golf sans raison, pour passer le temps, pendant que d'autres jouent. Il les dirige vers des arbres qui divisent le parcours. Il ne voit pas les golfeurs qui se trouvent derrière les arbres. Il passe le temps. Une de ses balles atteint le toit d'une voiturette. Elle aurait pu atteindre quelqu'un.

[52]Pour sa défense, il dira qu'un contremaître a fait de même. Interrogé sur le sort de ce cadre, il nous dira qu'il a quitté l'emploi quelques jours plus tard.

[53]Le plaignant manifeste encore dans ce cas une absence de prise en compte de la portée de ses gestes sur ses semblables. Mais à sa décharge, il a admis ses torts devant l'enquêteur.

[54]Ces deux gestes fautifs ont été posés dans des contextes liés au travail bien qu'ils ne se soient pas produits sur les lieux du travail. Dans le premier cas, deux salariés entrent au travail. Ils ne voyagent ensemble qu'à cause du travail. Le geste posé par le plaignant est perçu comme une agression par la victime et la perturbe. L'ensemble du milieu de travail en est perturbé lui aussi durant un certain temps. L'employeur ne pouvait laisser passer le geste. Tout comme il ne pouvait tolérer que ses salariés courent des risques inutiles au cours de son tournoi de golf. Dans les deux cas, il fallait réagir.

[55]La *Loi sur les normes du travail*, le *Code civil*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, pour ne nommer que quelques-unes des lois du Québec qui obligent l'employeur à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement et de danger pour la vie ou la sécurité de ses salariés contraignaient l'employeur à réagir aux gestes posés par le plaignant. Il ne s'agit pas d'un caprice de sa part. À cet égard, la position adoptée par le consultant était conforme à nos lois.

[56]J'en conclus que le plaignant a posé les gestes que l'employeur lui reproche. Pour l'un, il s'agit de harcèlement sexuel à l'encontre d'une compagne de travail. Pour l'autre, il s'agit de gestes qui ont mis en danger la santé et la sécurité de ses compagnons de travail. Dans les deux cas, il s'agit de gestes répréhensibles pour lesquels l'employeur avait le droit de sévir.

[57]L'a-t'il fait de façon convenable? C'est la deuxième question posée par le grief.

- La suspension imposée est-elle convenable?

[58]Comme je l'ai écrit plus haut, l'arbitre saisi d'un grief contestant une mesure disciplinaire doit s'interroger sur la proportionnalité de la peine imposée par l'employeur au plaignant pour les gestes qu'il a posés.

[59]Dans notre affaire, le plaignant a posé un geste de harcèlement sexuel et un geste mettant en danger la santé et la sécurité des autres salariés de l'employeur. Ce sont des fautes graves qui auraient très bien pu lui mériter un congédiement. L'employeur a cité plusieurs décisions confirmant de telles «peines capitales».

[60]Dans notre cas, l'employeur lui a imposé une suspension de dix jours. Il nous dit avoir tenu compte des difficultés de disponibilité de main-d'œuvre qu'il connaît.

[61]Pour juger si la décision patronale est raisonnable, il faut analyser les faits mis en preuve et comparer les éléments qui plaident en faveur du plaignant et ceux qui plaident contre lui dans l'examen de la suspension qui lui a été imposée.

[62]En faveur du plaignant, le syndicat plaide son ancienneté de dix ans. Il plaide aussi le fait que l'employeur ait toléré des farces à teneur sexuelle durant les heures de travail. Il nous dit qu'il s'agit d'une de ces farces. Il plaide enfin que la victime n'a pas porté plainte contre le plaignant.

[63]Sur ce dernier point, je ne répéterai pas que l'employeur a des obligations à respecter, que la victime se plaigne ou non. Un milieu exempt de harcèlement est une obligation légale pour l'employeur. Que la victime ne se soit pas plainte n'est donc pas une circonstance atténuante.

[64]Que le geste de harcèlement posé par le plaignant ne soit pas drôle, est une constatation unanime de l'employeur, des compagnons de travail et du syndicat. Qu'on puisse l'assimiler aux taquineries à teneur sexuelle qui égalaient les longues journées de travail à la chaîne des salariés, m'apparaît relever d'une analyse erronée du geste posé. Dans le cas présent, l'employeur a sanctionné un geste de harcèlement sexuel alors qu'il serait difficile de qualifier les taquineries tolérées par l'employeur d'un tel nom. Les compagnons de travail ne s'y sont assurément pas trompés. Cela me suffit pour rejeter cette défense.

[65]Reste l'ancienneté du plaignant. Dix ans est une période respectable de service continu. Il importait que l'employeur en tînt compte dans son évaluation de la peine à imposer au plaignant pour les gestes posés.

[66]Je crois qu'il l'a fait sous couvert de «problèmes de main-d'œuvre». Car un salarié qui a dix ans d'ancienneté est un salarié sur qui on peut compter à long terme. Le congédier fait courir le risque de ne pas trouver ou de trouver pire pour le remplacer.

[67]C'est ce risque qui a conduit l'employeur à poser un geste de clémence. Car les éléments aggravants sont nombreux. Les gestes posés eux-mêmes sont des fautes graves. Le harcèlement a un effet sur la personne de la victime, on l'a vu en audience, et sur le respect que les salariés se doivent. Il n'est pas insignifiant de poser un tel geste de harcèlement.

[68]Ensuite, l'immaturation qui l'incite à colporter la nouvelle de son «exploit» jusqu'à en parler au conjoint de la victime, trahit d'énormes fautes de jugement. Il ne les reconnaît même pas. Il ne présente pas d'excuses, n'exprime aucun remords. Pour son autre faute, au moins, il s'excusera. L'absence de regrets et de remords est sans doute la circonstance la plus aggravante et qui aurait pu justifier, dans les circonstances, une suspension de plus longue durée voire un congédiement.

[69]L'employeur a opté pour une suspension de dix jours. Il ne m'apparaît donc pas opportun d'intervenir pour modifier une décision qui est raisonnable dans les circonstances.

En conséquence, le soussigné,

Rejette le grief 09-29.

Jacques Doré

Pour le syndicat : Madame Diane Mimeault, TCA-Québec

Pour l'employeur : Me Stéphane Fillion, Heenan Blaikie

Date de l'audience : 27 octobre 2010

Date de réception des derniers documents produits par les parties: 14 décembre 2010

ANNEXE

Autorité de la partie syndicale

SQEES, local 298 et Centre de santé et de services sociaux du Grand Littoral, décision du 21 septembre 2010, Francine Lamy, arbitre

Autorités de la partie patronale

Jurisprudence

Janzen c. Play Enterprises Ltd, [1989] 1 R.C.S., p. 1252, aux pages 34 à 37

Lanoie c. Proximédia, 2006 QCCQ 4625 (C.Q.), aux pages 6, 7, 11 à 13

Challenger Motor Freight Inc., Dorval et Legault, D.T.E. 2000T-998 (T.A.), aux pages 12 et 16

Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché Ste-Julie Inc., D.T.E. 94T-610 (T.A.), aux pages 43, 44, 49 et 50

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre jeunesse A (PARA) – CSN et Centre jeunesse A (Y.L.), D.T.E. 2007T-542 (T.A.), aux pages 33 et suivantes

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Échantillons National – CSN et Compagnie d'Échantillons National Ltée, décision du 8 février 2010, Richard Guay, arbitre, aux pages 16 et 17

Association des salariés du contreplaqué de Ste-Thérèse (A.S.C.S.T.) c. Compagnie Commonwealth Plywood Ltée, décision du 29 septembre 2010, Denis Provençal, arbitre, au paragraphe 21

Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police de Roussillon Inc. (Fédération des policiers et policières municipaux du Québec) et Régie intermunicipale de police de Roussillon, décision du 9 septembre 2002, André Ladouceur, arbitre, à la page 9

Groupe Lacasse Inc. et S.C.E.P., section locale 2799, décision du 16 mars 2001, Jean-Pierre Lussier, arbitre, à la page 6

Drummondville (Ville de) et Alliance de la fonction publique du Canada, D.T.E. 2009T-271 (T.A.), aux paragraphes 71, 73, 90 et 99

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 et Industries Lemieux Inc., décision du 27 avril 2004, Pierre Cloutier, arbitre, aux pages 33 à 39

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 12655 et Les Industries Moody Inc., décision du 4 juin 2003, Jean-Guy Clément, arbitre, à la page 5

Newalta, Bureau de l'Est du Canada (Matrec Environnement Inc.) et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Environnement (Leros Vac) – CSN, décision du 28 juin 2007, René Beaupré, arbitre, au paragraphe 103

Bushey c. Sharma, D.T.E. 2004T-325 (T.C.D.P.), à la page 30

Marchands en alimentation Agora et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, D.T.E. 98T-1190 (T.A.), à la page 19

Syndicat des travailleurs de stratifié et thermoplastique Prémoulé (CSN) et Prémoulé Inc., D.T.E. 2005T-232 (T.A.), aux pages 34 et suivantes

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district 140 (section locale 2309) et Servisair, D.T.E. 2009T-448 (T.A.), aux paragraphes 60 à 62

Orica Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Orica (C.S.N.), D.T.E. 2003T-1031 (T.A.), aux paragraphes 38 et 39

Hippodrome de Montréal et Syndicat des employés de service de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal, décision du 5 décembre 2002, Claude Fabien, arbitre, aux pages 16 et 17

Syndicat des employés(ées) de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 S.C.F.P. – F.T.Q. et Hydro-Québec, décision du 27 septembre 2007, Marc Gravel, arbitre, au paragraphe 278

Doctrine

Commission des normes du travail, *Guide – Interprétation et Jurisprudence*, aux pages 2 et 3

Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, édition Yvon Blais, 2^e édition, édition à feuilles mobiles, aux paragraphes 15.280 et 15.545

Gagnon, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, édition Yvon Blais, 6^e édition, aux paragraphes 285 et 286

Brown and Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book, 4^e édition, édition à feuilles mobiles, à la page 728