

**Syndicat canadien de la fonction publique et parapublique,
section locale 4790 et Ville de L'Ancienne-Lorette (Daniel
Brousseau)**

2022 QCTA 177

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 12 avril 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me HUGUETTE APRIL

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4790**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE

Ci-après appelé « l'Employeur »

GRIEF : 2021-03-24 Daniel Brousseau

NATURE DU LITIGE : Suspension

Dates d'audience : 15 mars 2022

SENTENCE ARBITRALE

En vertu du Code du travail du Québec

I. APERÇU

[1] Le grief dont je suis saisie conteste une suspension sans solde de sept jours.

[2] L'avis de suspension, datée du 22 mars 2021 (S-3), se lit comme suit :

« Monsieur,

La présente fait suite à notre rencontre du 18 mars dernier, pour laquelle vous aviez été convoqué afin de vous permettre de nous faire part de votre version des faits en lien avec un événement survenu le 16 mars 2021.

À la conclusion des informations que vous nous avez fait part et de celles du contremaître présent lors de l'événement, il est de toute évidence que vous auriez eu un comportement inadéquat envers votre employeur, en raison du vol de matériel appartenant à la Ville.

Vous comprenez que le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de L'Ancienne-Lorette est clair au sujet de l'utilisation des ressources de la Ville.

Une telle attitude ne peut être tolérée de notre part et nous considérons que le lien de confiance est brisé. À cet effet, nous vous suspendrons sans solde du travail pendant sept jours. En considérant les deux jours de suspension pour fins d'enquête les 18 et 19 mars, ainsi que du 22 au 26 mars, vous reprendrez le travail le lundi 29 mars prochain.

Nous vous demandons d'avoir à l'avenir un comportement professionnel et si vous avez besoin de support, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Une récidive de votre part pourrait vous occasionner une autre mesure disciplinaire pouvant aller au congédiement. »

[3] Comme dans toute affaire de nature disciplinaire, il faut déterminer selon la prépondérance de la preuve :

- Si le geste reproché au soutien de la mesure disciplinaire a été prouvé ;
- Si oui, déterminer si ce manquement constitue une faute justifiant une mesure disciplinaire ;

- Le cas échéant, apprécier la justesse de la sanction eu égard à l'ensemble des circonstances.

- [4] Le Syndicat a soulevé, à titre de moyen préliminaire, le non-respect de la procédure prévue à la clause 8.01 B) de la convention collective, ce non-respect devrait amener l'annulation de la mesure disciplinaire. Il ne conteste pas les faits, mais la sévérité de la mesure imposée.
- [5] L'Employeur allègue que la faute, soit le comportement inadéquat, a été prouvée. Il s'agit d'une faute d'une certaine gravité. La mesure prise est proportionnelle à la gravité de la faute. Selon l'Employeur, le non-respect de la procédure prévue à la clause 8.01B) ne peut être qualifié de vice de fond, il s'agit d'un vice de forme.
- [6] Pour les motifs plus amplement décrits ci-après, le tribunal rejette l'objection soulevée par le Syndicat et modifie la suspension de sept jours en une suspension sans solde de trois jours.

II. LA PREUVE

A. Le contexte

- [7] Le plaignant, M. Daniel Brousseau, est à l'emploi de la Ville depuis 2011. Au moment du litige, il travaille au Service des travaux publics à titre de journalier spécialisé sur le béton de bordure.
- [8] Son supérieur immédiat est M. Dave Homerston, contremaître aux travaux publics. Le directeur de ce Service est M. Éric Ferland.
- [9] Le bureau du directeur ainsi que ceux des contremaîtres sont situés au-dessus du garage municipal de la Ville, au 6476, rue Yvon Bolbec. Il y a aussi une salle que les salariés utilisent pendant leur heure de lunch. On dénombre dans ce Service plus ou moins 30 salariés cols bleus, quelques salariés cols blancs et 3 cadres.
- [10] Le matériel de la Ville est entreposé dans différentes sections du garage. Il y a notamment une section où sont conservés principalement les produits inflammables. Le chef mécanicien contrôle l'utilisation du matériel.
- [11] Le directeur de ce Service, M. Ferland, supervise l'ensemble de l'entretien municipal, soit les bâtiments, les services publics, la voirie et l'entretien mécanique des équipements utilisés pour le personnel du Service des travaux publics.

B. La faute reprochée

- [12] Le 16 mars 2021, en se rendant au travail, le plaignant constate qu'il a une fuite d'huile à frein sur son véhicule. Alors qu'il est au garage municipal, comme à l'habitude sur l'heure du lunch, il a emprunté une paire de pinces pour effectuer une réparation temporaire sur ses freins. Lors de cette réparation, il a noté qu'il manquait de l'huile et, pour éviter qu'il y ait de l'air dans le réservoir, il est allé dans le dépôt attendant au garage prendre un peu d'huile à frein. Dans ce dépôt sont entreposés différents produits, dont de l'huile à frein dans un gros contenant. Aussi, il a nettoyé un bidon d'huile à moteur vide pour y mettre 300 à 400 millilitres d'huile à frein. À la fin de sa journée de travail, avant de quitter, il a versé cette huile dans le réservoir à frein de sa voiture.
- [12.1] Le plaignant n'a pas demandé l'autorisation pour prendre cette huile à son contremaître. Il l'a croisé alors qu'il était dans le garage à laver un contenant ou en sortant du dépôt après avoir pris de l'huile. Il ne s'est pas caché. Il sait qu'à proximité du garage, il y a un Canadian Tire où il aurait pu aller acheter de l'huile à frein. Il n'y a pas pensé.
- [13] Dans son courriel déposé pour tenir lieu de son témoignage (E-2), M. Homerston, relate ce qu'il a observé le 16 mars dans le garage soit : le plaignant a lavé un contenant d'un litre d'huile et a utilisé un sifflet à air pour se diriger par la suite dans le dépôt avec ce contenant. Il a entendu un peu pour voir la suite. Le plaignant est ressorti du local avec le contenant et une bouteille en vaporisateur de mousse nettoyante à sec de marque Silver wax. Après que le plaignant soit sorti du garage, il a vu sur l'établi un contenant semblable à celui que le plaignant avait dans ses mains. Il contenait environ 500-600 ml de ce qui lui a semblé être de l'huile à frein. Il a demandé au chef mécanicien, M. Bédard, en lui montrant le contenant, si le plaignant lui avait demandé quoi que ce soit, il a répondu non. Après le lunch, il a vu le plaignant avec une paire de pinces discuter avec M. Bédard. Il a appris plus tard qu'ils parlaient d'un problème de freins. Vers 12 h 30, il a donné ses instructions aux employés en commençant par ceux qui étaient au deuxième étage du garage, dont le plaignant. Il lui a dit de poursuivre le travail qu'il avait commencé le matin.
- [14] Le 17 mars, selon le témoignage du plaignant, son contremaître lui a demandé d'aller le voir à son bureau. Ce dernier lui a mentionné l'avoir vu avec un bidon d'huile la veille. Il a expliqué le problème qu'il avait eu avec ses freins. M. Homerston lui a mentionné qu'il n'était pas impressionné par ce geste et qu'il allait informer le directeur, ce n'est pas lui qui allait prendre une décision en lien avec cet événement.
- [15] Dans son courriel, M. Homerston mentionne que le 17 mars au matin, il a informé un autre contremaître qu'il voulait rencontrer le plaignant en sa présence. Cette rencontre a eu lieu vers 8h dans la salle de conférence. Il lui a mentionné l'avoir

vu voler de l'huile et il voulait savoir pourquoi. Le plaignant lui a dit en avoir pris un peu, car il en avait besoin pour son véhicule personnel. Il lui a demandé s'il avait demandé une autorisation avant et le plaignant a répondu qu'il ne croyait pas avoir besoin de le demander. M. Homerston a dit qu'il n'était pas impressionné et qu'il aurait pu leur en parler. Il a mis fin à la rencontre en mentionnant au plaignant qu'il allait réfléchir à ce qu'il allait faire. Il a informé le directeur, M. Ferland, au courant de la matinée et rédigé un courriel à la demande de ce dernier relatant ce qu'il avait observé.

- [16] M. Ferland a confirmé avoir été informé de l'incident du 16 mars par son contremaître. Il a été surpris que le salarié n'ait pas demandé l'autorisation. Il aurait pu l'aider.

C. L'avis de convocation à une rencontre devant avoir lieu le 19 mars

- [17] Le 17 mars, après sa journée de travail, vers 17 h 30, le plaignant déclare avoir reçu un appel téléphonique de Mme Larouche pour le convoquer à une rencontre le 18 mars. Elle ne lui a pas expliqué la raison, mais il s'en doutait. Il termine sa journée de travail à 15 h 30 ou 16 h selon la période de l'année.

- [18] M. Ferland a déclaré avoir reçu de Mme Larouche, le 17 mars ou le 18 au matin, un avis de convocation adressé à M. Brousseau. Cet avis est daté du 17 mars. C'est toujours lui qui remet ces avis au président du Syndicat qui travaille dans le garage comme chef mécanicien. Il croit avoir remis cet avis à M Bédard. Il semble impossible qu'il ne l'ait pas fait.

- [19] L'avis de convocation au salarié concerné est remis par le contremaître de qui relève le salarié. C'est la façon de procéder avec les cols bleus.

- [20] Selon cet avis, la rencontre devait avoir lieu le 19 mars, mais elle a été devancée à la demande de l'Employeur au 18 mars (E-3).

- [21] Mme Larouche est à l'emploi de la Ville depuis le mois de juin 2020 à titre de directrice des ressources humaines. Elle a été informée le 17 mars de l'incident du 16 mars par M. Ferland. Il lui a mentionné avoir été informé par M. Homerston après sa rencontre avec le plaignant en présence d'un autre contremaître. Elle a alors rédigé l'avis de convocation et elle l'a remis à M. Ferland afin que cet avis soit remis au salarié et au président du Syndicat.

- [21.1] En contre-interrogatoire, elle mentionne ne pas se souvenir quand elle a remis l'avis de convocation à M. Ferland. Elle n'a pas eu de confirmation de M. Ferland que l'avis de convocation avait été remis au président du Syndicat et à M. Brousseau.

- [22] La rencontre a été devancée au 18 mars au lieu du 19 mars à la demande de la direction générale qui voulait que l'enquête progresse rapidement. Selon l'avis de convocation, la rencontre devait avoir lieu le 19 mars, aussi, elle a téléphoné à M. Brousseau pour l'informer du changement de date. Elle ne se rappelle pas si elle a communiqué avec M. Bédard, elle croit que oui puisqu'il était présent.
- [23] M. Bédard confirme avoir été informé le 17 mars par Mme Larouche d'une rencontre le 18 mars concernant un salarié. Elle n'a pas précisé davantage si ce n'est le nom de ce salarié. Il a demandé que la rencontre se fasse tôt, car il avait déjà une rencontre de prévue ce jour-là. Il atteste ne pas avoir vu l'avis de convocation daté du 17 mars 2021 avant la journée de l'audience.

D. La rencontre du 18 mars

- [24] Une rencontre a eu lieu dans les locaux de l'Hôtel de Ville le 18 mars en présence de la directrice des ressources humaines, Mme Larouche, M. Éric Ferland, le salarié et M. Alain Bédard, président du Syndicat et chef mécanicien, afin de recueillir la version du plaignant.
- [25] Lors de cette rencontre d'environ 15 minutes, le plaignant a expliqué les faits relatés ci-devant au paragraphe [12]. M. Bédard a confirmé qu'il lui avait emprunté une paire de pinces. Il a été fait référence au Code d'éthique, lequel lui a été remis lors de cette rencontre. Il a été suspendu sans traitement pour enquête. Mme Larouche a mentionné que l'Employeur allait réfléchir à la conséquence.
- [26] M. Bédard a confirmé que la rencontre avait duré environ 15 minutes. Il croyait que la suspension de deux jours pour enquête était avec solde.
- [27] Mme Larouche a pris des notes de cette rencontre. Lors de son témoignage, elle explique ainsi le déroulement de cette rencontre : elle a référé dès le début de la rencontre au Code d'éthique et plus précisément à l'article 6.4 concernant l'utilisation des ressources de la Ville ; elle a rappelé l'importance de la loyauté, de l'honnêteté et du lien de confiance. Elle a, par la suite, demandé au plaignant de relater les faits concernant l'incident du 16 mars. Il a reconnu avoir pris de l'huile à frein sans avoir demandé l'autorisation, ce qu'il aurait dû faire. Il a demandé à M. Bédard d'utiliser un outil et ce dernier l'a autorisé. Elle a alors demandé à M. Bédard s'il était autorisé à donner une autorisation et il a répondu par la négative. Elle l'a informé qu'il était suspendu pour les fins d'enquête.
- [27.1] En contre-interrogatoire, elle reconnaît que le plaignant a bien collaboré et qu'il avait admis dès le début de la rencontre avoir pris de l'huile à frein sans le consentement du contremaître.

E. La rencontre du 23 mars

- [28] Le 22 mars, le plaignant a été convoqué à une autre rencontre le 23 mars en présence des personnes présentes le 18 mars. La lettre de suspension lui a alors été remise (S-3).
- [29] Entre la période du 17 au 23 mars, le plaignant reconnaît n'avoir fait aucune représentation à un représentant de l'Employeur en lien avec l'incident du 16 mars. M. Ferland et Mme Larouche ont aussi reconnu ne pas avoir reçu de représentations du salarié ou d'un représentant du Syndicat au cours de cette période. Après le 23 mars, il y a eu des discussions pour tenter de régler ce litige.

F. Le Code d'éthique et l'utilisation de matériel appartenant à la Ville

- [30] Le règlement concernant le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de L'Ancienne-Lorette a été adopté le 29 mai 2012 (E-1).
- [31] Selon la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* entrée en vigueur en 2010, un conseil municipal qui n'avait pas déjà un tel règlement devait en adopter un au plus tard le 2 décembre 2012.
- [32] Il y a une certaine confusion sur la façon dont le règlement a été porté à la connaissance des salariés.
- [32.1] Selon Mme Larouche, lorsque le règlement concernant le Code d'éthique a été adopté par la Ville, les salariés ont été convoqués, un exemplaire leur a été remis et ils ont signé attestant en avoir reçu une copie. Mme Larouche reconnaît ne pas avoir trouvé dans le dossier du plaignant une copie de cette signature. Elle a vérifié auprès de la greffière et il semble qu'une telle copie ne se retrouve pas dans certains dossiers.
- [32.2] Selon M. Ferland, en 2012, Me Deschênes, le greffier de la Ville, a transmis une note de service demandant aux directeurs de services de remettre une copie de ce règlement aux salariés. Sa secrétaire a remis effectivement une copie aux salariés de son Service en demandant de le lire. Les salariés ont signé attestant en avoir reçu une copie.
- [33] M. Bédard a déclaré ne pas avoir vu le règlement portant sur le Code d'éthique avant la rencontre du 18 mars 2021. Il ne se souvient pas en avoir reçu une copie, l'avoir signé après en avoir pris connaissance.
- [34] Le plaignant a déclaré, dans un premier temps, qu'il est possible qu'il ait vu, au moment de l'embauche, le Code d'éthique. Il reconnaît qu'il est possible que ce

Code lui ait été remis avant pour signature, mais cela fait 10 ans, si c'est au moment de son adoption. Il ne se rappelle plus. Il savait qu'il en existait un.

[35] L'article 6.4 de ce règlement se lit comme suit :

« Utilisation des ressources de la Ville.

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources de la Ville à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions sous réserve d'une politique particulière encadrant l'utilisation. La présente interdiction ne s'applique pas lorsqu'un employé utilise, à des conditions non préférentielles, une ressource mise à la disposition des citoyens. »

[36] Sans référer à une politique particulière encadrant l'utilisation des biens de la Ville, il est possible, selon M. Ferland, sur autorisation du contremaître, d'utiliser certains outils appartenant à la Ville. Cette possibilité vaut pour des outils qui ne s'usent pas par l'usage, une clé à molette, par exemple. Une telle autorisation ne peut être obtenue pour des produits comme l'huile, le gaz, etc. ou des outils qui s'usent à l'usage.

[37] Le plaignant a déclaré ne pas avoir emprunté par le passé un bien ou un outil appartenant la Ville, aux citoyens en somme.

[38] M. Bédard a déclaré ne pas avoir emprunté d'outils de la Ville, il est mieux équipé. Selon lui, c'est possible de prêter des outils pour usage personnel. Il donne, à titre d'exemple un transit qui a été utilisé par un cadre supérieur, les salariés cherchaient cet outil. Il présume que ce cadre n'avait pas obtenu d'autorisation, car on ignorait où était cet outil. Il reconnaît néanmoins qu'il ne sait pas si une telle autorisation a été demandée.

G. Le vol ou la disparition de biens appartenant à la Ville.

[39] Selon le témoignage de M. Ferland, en 2008, un cadre aurait pris du matériel appartenant à la Ville et une sanction a été prise. En 2021, une scie mécanique a disparu et des capsules de cafés ont été prises. Des salariés cols bleus lui disent qu'il y a des emprunts non autorisés. Il y a des rumeurs, mais la ou les personnes concernées n'ont pas été identifiées. Il y a aussi à l'arrière du garage des conteneurs où du matériel comme du fer ou autre métal sont jetés. Certains de ces produits peuvent être vendus au poids, par exemple. Or, beaucoup de ce matériel a été pris dans ces conteneurs. Il ne sait pas si ce sont des salariés qui sont impliqués ou des personnes externes. Des caméras pourraient être installées.

[40] M. Bédard a mentionné qu'en 2020, un cadenas a été coupé et des outils sont disparus. Il a informé le directeur, mais il ne sait pas ce qui est arrivé par la suite. Une personne est partie avec plusieurs capsules ou contenants de café. La direction a aussi été informée. Il confirme que du cuivre et du fer ont été pris dans les bacs à l'extérieur. Ils ont des doutes, mais pas de preuve.

H. Les motifs au soutien de la mesure disciplinaire imposée

[41] Mme Larouche a discuté de la mesure à imposer au plaignant avec la direction générale et M. Ferland. Il a été décidé d'imposer une suspension de sept jours incluant les deux jours où il a été suspendu pour enquête.

[41.1] Elle était d'avis d'imposer une mesure plus sévère, le plaignant avait volé des biens de la Ville, il n'avait pas demandé l'autorisation à son contremaître et le Code d'éthique est très clair en ce qui concerne l'utilisation des biens de la Ville à des fins personnelles. Il pouvait facilement se procurer de l'huile dans une quincaillerie tout près de son lieu de travail. Elle voulait aussi donner l'exemple qu'un tel comportement était inacceptable.

[42] Lors de cette discussion, on lui fait valoir que le plaignant était un bon employé. Il avait un dossier vierge. Aussi, une sanction moins sévère a été imposée.

III. LES DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[43] Les dispositions de la convention collective pertinentes à l'objection soulevée par le Syndicat se lisent comme suit :

« **Article 7 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage**

7.01 *La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur et le non- respect entraîne la déchéance du droit au grief et à l'arbitrage.*

7.02 *Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande avec le consentement par écrit des parties, l'Employeur et le Syndicat.*

Article 8 Mesures disciplinaires

8.01 A) *L'Employeur doit fournir au Syndicat et au salarié, par écrit, un avis de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Cet avis doit être motivé sauf, en ce qui concerne l'avis donné au Syndicat, lorsque la mesure disciplinaire est à la suite d'acte ou d'une infraction de nature criminelle ou de mœurs ou lorsque le salarié s'oppose par*

écrit à ce que les motifs soient communiqués au Syndicat. Dans ce dernier cas, l'opposition écrite du salarié doit être communiquée au Syndicat.

B) L'Employeur n'impose aucun congédiement ni aucune suspension sans avoir donné par écrit au Syndicat et au salarié concerné un avis préalable de son intention d'au moins cinq (5) jours. Ces derniers peuvent alors, s'ils le jugent à propos, faire toute représentation jugée utile.

C) Toute mesure disciplinaire imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie (à titre d'exemple seulement pour le cas d'un procès au criminel), le délai de soixante (60) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. »

(Nos soulignés)

IV. REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

A. À l'égard de l'objection formulée par le Syndicat

- [44] Comme mentionné au paragraphe [5], le Syndicat a plaidé que la mesure disciplinaire est entachée d'un vice de procédure en ce que l'avis d'au moins cinq jours de l'intention de l'Employeur d'imposer une suspension n'a pas été donné au Syndicat et au salarié conformément à la clause 8.01 B) de la convention collective, et ce, alors qu'il est expressément stipulé que l'Employeur n'impose aucun congédiement ni aucune suspension sans avoir donné au préalable cet avis écrit.
- [44.1] Selon la preuve, un tel avis n'a pas été donné. Or, la clause 8.01B) est une disposition impérative. Le non-respect de la procédure doit amener l'annulation de la mesure disciplinaire.
- [45] L'Employeur ne partage pas cette interprétation de cette disposition conventionnelle. Il ne s'agit pas d'une procédure de déchéance qui amène la nullité de la mesure imposée comme c'est le cas pour le non-respect du délai de 60 jours pour imposer une mesure disciplinaire. Selon la clause 8.01C), toute mesure disciplinaire imposée après ce délai est nulle aux fins de la convention ou encore pour le non-respect de la procédure et les délais prévus à l'article traitant de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage (cl. 7.01 et 7.02).

[45.1] Il souligne qu'en l'espèce le salarié a pu donner sa version lors d'une rencontre prévue à cette fin, le 18 mars. La rencontre pour informer le salarié et le Syndicat de la décision de l'Employeur sur la mesure disciplinaire imposée a eu lieu le 23 mars. Entre le 18 mars au matin et le 23 mars, aucune représentation n'a été faite auprès de l'Employeur par le salarié ou le Syndicat. Or, cet avis préalable est précisément pour leur permettre de faire toute représentation qu'ils jugent à propos. Le Syndicat et le salarié ne peuvent invoquer préjudice dans ces circonstances.

B. À l'égard du grief au mérite

[46] L'Employeur a plaidé avoir prouvé que le salarié s'est approprié sans droit un bien qui appartenait à la Ville sans en demander l'autorisation alors qu'il aurait pu le demander. Il l'a reconnu, il s'agit d'un aveu. Il savait qu'il y avait un Code d'éthique et de déontologie bien qu'il ne soit pas requis d'avoir une telle politique pour savoir qu'on ne peut, sans droit, s'approprier d'un bien qui appartient à un autre.

[46.1] Il rappelle qu'il y a eu au garage des vols de café, de rebuts dans les conteneurs et d'une scie mécanique. Ce contexte ne peut être ignoré dans l'appréciation de la gravité de la faute et du caractère exemplaire.

[46.2] Selon la jurisprudence, le vol, même de peu de valeur, constitue une faute très grave qui appelle une sanction sévère. En l'espèce, bien que l'Employeur ait songé à imposer une sanction plus importante, il a pris en considération qu'il s'agissait d'un geste isolé, sans risque de récidive, les années de service du salarié, l'absence de dossier disciplinaire et le fait qu'il était un bon employé pour retenir une sanction plus légère, soit une suspension de sept jours.

[47] Le Syndicat ne conteste pas que le salarié ait effectivement pris une petite quantité d'huile à frein sans se cacher, toutefois. Il n'y avait pas d'intention malhonnête.

[47.1] Il souligne, par ailleurs, que le contremaître, au lieu de demander au salarié ce qu'il faisait et lui rappeler, au besoin, l'article 6.04 du Code d'éthique et de déontologie, s'est contenté de le surveiller pour informer par la suite l'Employeur. Au lieu de le prévenir, on a préféré sévir.

[47.2] Il qualifie cette sanction de trop sévère. Il dépose deux décisions où des gestes concernant des manquements à la santé et à la sécurité au travail causant dans une de ces décisions un accident du travail et où des suspensions de deux semaines ont été réduites à une semaine. En l'espèce, une suspension de sept jours est imposée pour avoir pris une faible quantité d'huile à frein pour éviter de causer un dommage à son véhicule lors de son retour à la maison. Le salarié a

commis une faute, une erreur de jugement, qui mérite tout au plus un avis disciplinaire.

V. ANALYSE ET DÉCISION

A. À l'égard de l'objection soulevée par le Syndicat

- [48] Le moyen de droit invoqué par le Syndicat est susceptible d'entraîner la nullité de la mesure disciplinaire s'il est fondé, et ce, sans égard au fait que cette mesure soit appropriée ou non compte tenu de toutes les circonstances. Aussi, il y a lieu de disposer d'abord de ce moyen de droit avant de se prononcer, s'il y a lieu, sur le grief au mérite.
- [49] Les parties divergent sur la qualification du manquement allégué et les conséquences en découlant. Elles soutiennent des thèses opposées, et ce, en s'appuyant sur les dispositions de la convention collective, mais également sur les décisions qu'elles ont déposées, dont une de la soussignée dans l'affaire *Syndicat des salariées de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, décision déposée par les deux parties.
- [50] Dans cette affaire, le Syndicat a présenté un moyen préliminaire invoquant que l'avis de congédiement n'avait pas été déposé au dossier du salarié dans un délai raisonnable, contrevenant ainsi aux dispositions impératives de la convention collective. Dès lors, le congédiement devait être annulé.
- [51] Afin de disposer de ce litige, la soussignée s'est appuyée sur les enseignements des auteurs Morin et Blouin et des arbitres dans les nombreuses décisions déposées.
- [52] À l'égard d'une procédure d'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative, je retenais de l'ouvrage « *Droit de l'arbitrage de grief* », les enseignements suivants ¹:

« [85.1] *L'arbitre doit concilier les exigences particulières formulées dans chaque convention collective avec la règle générale voulant qu'aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure (art.*

¹ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, « *Droit de l'arbitrage de grief* », 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, p. 386. *La procédure interne de règlement, la médiation du grief et les préparatifs à la tenue de l'arbitrage*, chapitre 1. *La recherche conjointe des parties d'un possible règlement du grief*, section 3, *Le défaut de respecter la procédure préalable*, V-39 à V-48.

100.2.1 C.t.) pour apprécier la portée d'un défaut du respect de la procédure préalable (V.40).

[85.2] Il appartient à l'arbitre de déterminer la portée et les effets de ces irrégularités alléguées sous l'un ou l'autre chef : vice de forme ou de fond (V.41).

[85.3] L'arbitre doit procéder à une analyse minutieuse du texte de la convention et du contexte en vue de s'assurer d'une qualification juste de la nature de la clause et, surtout, de ne pas se satisfaire du seul choix du verbe ou autre automatisme pour effectuer cette qualification dont les effets pratiques peuvent être préjudiciables à l'une ou l'autre partie. Il doit également prendre en compte que les dispositions d'une convention collective s'interprètent les unes par rapport aux autres (V.42 et V.43).

[85.4] Déterminer si l'irrégularité alléguée constitue un vice de fond ou de forme peut s'avérer parfois un exercice difficile (V.40).

[85.5] La facture de la convention collective peut faciliter ou alourdir la tâche de qualification de la nature du défaut (V.42).

[85.6] Une clause de convention collective serait rédigée en termes énonciatifs (indicatifs, permissifs) lorsque sa formulation confère une certaine liberté de manœuvre, une certaine latitude de comportements aux parties. Le recours à des expressions : dans la mesure du possible, dans les meilleurs délais, sur réception, indiquent une approche indicative à la célérité, par exemple (V.42 et V.43).

[85.7] Une disposition conventionnelle serait impérative s'il ressort de son libellé la volonté claire des parties qu'elle soit d'application stricte. En présence d'une telle clause, le vice de fond peut être qualifié d'irrégularité réfragable pouvant être éventuellement corrigée (V.45).

[85.8] Une procédure impérative n'est pas toujours de déchéance. En présence d'une disposition de déchéance, un vice de fond peut être qualifié d'irrégularité irréfragable dans le sens que l'on ne peut ultérieurement bonifier ou corriger cette irrégularité (V. 45).

[85.9] Pour qu'il y ait perte de droit à la suite du défaut du respect de la procédure, la convention collective devrait, de quelque manière, préciser cet effet alors que l'on peut présumer qu'elles connaissent le sens et la portée de l'article 100.2.1 C.t. On ne peut nourrir de doute à ce sujet lorsque les parties ont déjà convenu à la convention des effets de tels défauts. Peut être ainsi qualifiée de disposition de déchéance, une clause qui stipule que la procédure

énoncée doit être respectée, à défaut de quoi le grief est considéré comme abandonné (V.45).

[85.10] Dans le cas d'une convention collective où les modalités pour faire ou ne pas faire une chose sont arrêtées en termes clairs et impératifs et les effets du défaut de les suivre y sont également énoncés en termes de déchéance, les parties y sont alors liées et l'arbitre y serait encore davantage. Il doit en être ainsi de l'autorité de la convention collective, sauf (1) si la légalité de la disposition visée peut être soulevée avec succès ou (2) si l'autre partie a, d'une façon valable, renoncé à se prévaloir de ce moyen ou (3) encore si ce défaut apparent résulte d'une impossibilité réelle de respecter la procédure.

[85.11] Une renonciation peut se présumer des faits et des gestes d'une partie, sauf si la convention collective spécifie que la renonciation doit être formulée ou constatée au moyen d'un écrit. Elle ne peut s'inférer d'une erreur commune des parties.

[85.12] Une procédure de déchéance ne peut être relevée contre une partie qui peut soulever une fin de non-recevoir fondée sur l'existence d'un déni de justice. Il pourrait en être ainsi, lorsque la partie qui allègue le défaut du respect de la procédure s'est elle-même rendue coupable d'irrégularité grave au cours de cette même procédure ou encore, lorsqu'elle a clairement incité, par son comportement, la partie adverse à ignorer la procédure (V.47).

[85.13] Lorsqu'il appert que la procédure n'est pas de déchéance, que l'irrégularité n'a pas été soulevée à la première occasion et qu'il ne résulterait aucun préjudice majeur de procéder à la correction du manquement ou omission, l'arbitre devrait alors adopter une approche qui atteste que le fond l'emporte sur la forme (V.46) »

[53] À la suite de l'analyse de la jurisprudence déposée dans cette affaire, je notais, en 2014, qu'il existait un certain flottement dans la jurisprudence arbitrale sur l'effet à donner aux clauses de convention collective qui obligent les parties à respecter certaines règles pour faire valoir leurs droits. En présence d'une clause comportant des termes impératifs comme « *doit* » ou « *devra* », certains arbitres, exigent, pour faire perdre un droit à une partie, la présence d'une clause de déchéance, alors que d'autres ne l'exigent pas.²

[54] Pour qu'une clause soit considérée comme une clause de déchéance ou de rigueur, il n'est pas requis que les parties utilisent ces qualificatifs. Comme le

² Annexe A, décision no 3, paragr. 103.

souligne l'arbitre Dominic Garneau, les parties peuvent utiliser des termes qui renvoient à ces concepts, par exemple, en indiquant qu'une mesure est « réputée non fondée » ou encore « doit obligatoirement être respectée »³.

[55] Ce flottement jurisprudentiel existe toujours. Selon l'arbitre Maureen Flynn, le courant jurisprudentiel arbitral majoritaire prescrit que l'annulation d'une sanction résultant d'un défaut de procédure doit ressortir clairement du libellé des dispositions pertinentes de la convention collective.

[55.1] Ainsi, en 2018, en présence d'une disposition qui stipulait que l'Employeur convoque le salarié et le représentant syndical à l'intérieur d'un certain délai, l'arbitre Flynn note que cette disposition n'est pas impérative. Elle formule les observations suivantes :

« [127] ... Les parties n'ont pas choisi l'expression « doit » comme c'est le cas ailleurs dans la convention collective. De plus, elles n'ont pas prévu que le non-respect entraîne automatiquement l'annulation de la sanction. Enfin, dans le présent cas, il n'y a aucune preuve d'un préjudice, au contraire, le salarié a été avisé à l'intérieur du délai édicté à l'article 31.06 et le représentant syndical a pu assister à la rencontre.⁴ »

[56] Les arbitres Pierre Laplante, Pierre Daviault, Jean-Louis Dubé, notamment, abondent dans le sens du courant majoritaire. L'arbitre Laplante explique ainsi ce choix :

« [81] Nous sommes en matière de Droit du travail.

[82] Sans qu'il soit nécessaire d'élaborer très longuement, cela signifie que les parties ont vécu ensemble, qu'elles vivent ensemble et qu'elles vivront encore ensemble.

[83] Il en résulte que les problèmes doivent nécessairement se régler au mérite.

[84] Tout problème de relations de travail doit connaître une solution définitive, et ce, afin d'assurer un climat de travail sain, des relations de travail harmonieuses et durables et aussi, selon les termes⁵ de la convention collective à l'étude, afin de maintenir

³ Annexe A, décision no 4, paragr. 28 à 30.

⁴ *Syndicat de salariés de la production de Lactantia (CSD) et Parmalat Canada inc. (griefs individuels Steeve Lemieux, autres, et grief syndical, 2018 QCTA 348, paragr. 127.*

⁵ Voir : art. 2.01 de la c.c., art. 2 du *Code de procédure civile du Québec* et 151 du *Code du travail*.

l'efficacité des opérations, le rendement des salariés et des relations de travail efficaces et ordonnées entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat.

[85] Cet objectif est mis en péril et peut être gangrené lorsque pour des questions de procédure un droit n'est pas reconnu.

[86] Si les parties avaient voulu que la sanction du non-respect de « l'invitation » du délégué à une remise disciplinaire eût été l'annulation pure et simple de ladite mesure disciplinaire, elles l'auraient clairement écrit. Elles l'auraient écrit noir sur blanc.

[87] D'ailleurs, pour tout initié en relations de travail, il heurte le bon sens et la logique d'éliminer pour une question de procédure la sanction d'une faute grave, voire très grave. [...] ⁶ »

- [57] L'arbitre Jean-Louis Dubé, dans une décision citée par l'arbitre Nancy Ménard-Cheng en 2017⁷, outre le fait qu'il partage ce point de vue de l'arbitre Laplante, explique les motifs qui l'amènent à retenir le courant jurisprudentiel exigeant la présence d'une clause de déchéance pour faire perdre un droit à une partie, courant auquel adhère la soussignée.
- [57.1] Il prend notamment en compte que les tribunaux supérieurs, dont la Cour d'appel et la Cour suprême, démontrent de plus en plus le souci d'interpréter les règles de procédure de manière à faire apparaître le droit plutôt qu'à faire entrave. Il est d'avis qu'il est souhaitable que cette évolution se manifeste dans le secteur du travail.⁸ Il préfère suivre les conseils que donne le juge Pigeon à savoir que la forme ne doit pas l'emporter sur le fond, que la procédure est la servante du droit et non l'inverse.⁹
- [57.2] Il prend aussi en compte que malgré le libellé de l'article 51 de la *Loi d'interprétation*¹⁰, souvent citée dans les décisions arbitrales, il est admis que l'inaccomplissement d'une chose n'entraîne pas nécessairement la nullité de

⁶ *Unifor, section locale 6002, et Résidence Florales Lachine inc. (Monique Duclervil)*, 2018 QCTA 675.

⁷ *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby et Ville de Granby (Brigitte Dubé)*, 2017 QCTA 578, paragr. 86. *Le Syndicat des employés municipaux de la région de l'Estrie (CSD) c. La Ville de Danville*, Jean-Louis Dubé, AZ-50938066.

⁸ L'arbitre Dubé réfère aux propos de la Juge L'Heureux -Dubé, dissidente dans l'affaire *Syndicat des employés de l'Hôpital Regina Itée c. Hôpital Regina Itée*, (1980) C.A. 378.

⁹ *Dame Fernande Hamel et Paul Brunelle et Noël Labonté*, (1977) 1 R.C.S. 147 ; *John E.L. Paquet et La Ville de Sainte-Agathe-Des-Monts* (1977) 2 R.C.S. 1132.

¹⁰ Cette disposition se lit ainsi : « *Chaque fois qu'il est prescrit qu'une chose sera faite ou doit être faite, l'obligation de l'accomplir est absolue, mais s'il est dit qu'une chose « pourra » ou « peut » être faite, il est facultatif de l'accomplir ou non* ».

l'acte ou de la procédure impliquée. Il est loin d'y avoir automaticité en cette matière.

[58] À cet égard, on peut lire dans l'ouvrage *Interprétation des lois*¹¹, ce qui suit :

« **889.** La présence du terme « doit » est souvent invoquée comme indice du caractère impératif d'une disposition. Cette conclusion est en partie fondée sur le texte même des lois d'interprétation qui disposent que l'emploi de « doit » implique une « obligation absolue » (Loi d'interprétation québécoise, art. 51) ou le caractère impératif de la disposition (Loi d'interprétation fédérale, art.11). Il faudra se garder cependant d'accorder une importance démesurée à ce qui n'est après tout qu'un indice de la volonté parmi d'autres. Le mot « doit » permet de conclure que la prescription en question devrait être respectée. Il ne permet toutefois pas de conclure avec certitude que le défaut de se conformer à la prescription entraîne nécessairement la nullité de l'acte.

911. Ainsi, on portera une attention particulière à la formulation du texte [...] À ce sujet cependant, deux remarques sont de mise. D'abord l'emploi du mot « doit », s'il fait présumer le caractère impératif d'une disposition, ne crée qu'une présomption relative qui peut être écartée. Ensuite, il ne suffit pas qu'une disposition soit impérative (par opposition à « facultative » ou « supplétive ») pour que sa violation entraîne une nullité ; il faut que son observation soit imposée à peine de nullité ou, si on préfère, qu'elle soit de rigueur. La présence du mot « doit » ne devrait jamais permettre, à elle seule, de décider si une prescription a été imposée à peine de nullité. L'article 51 de la Loi d'interprétation québécoise, comme l'article 11 de la Loi canadienne, établit bien la distinction entre ce qui est facultatif et ce qui ne l'est pas, mais d'édicte pas la nullité de ce qui n'a pas été fait [selon la loi].

914. À défaut de texte formel, l'intention du législateur de sanctionner ou non la nullité de l'inobservation d'une règle de forme devra être déduite d'un ensemble de facteurs. À ce sujet, il a été dit qu'aucune règle générale ne peut être formulée et que, dans chaque cas d'espèce, on doit considérer l'objet de la loi. »

(Nos soulignés)

¹¹ *Interprétation des Lois*, 4^e édition, Pierre-André Côté avec la collaboration de Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat, Les Éditions Thémis.

[59] Outre l'objectif de la disposition conventionnelle en cause, les critères suivants ont été retenus afin de déterminer si le non-respect d'une disposition impérative emporte nullité :

- la formulation même de la disposition ;
- les autres clauses de la convention ; (règle 2 des règles d'interprétation colligées par les auteurs Morin et Blouin voulant que les dispositions de la convention collective soient interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble) ;
- le préjudice découlant du défaut, ce critère est considéré comme très important.¹²

[60] Qu'en est-il en l'espèce de la portée de la clause 8.01B) qu'il est pertinent de reproduire à nouveau.

« 8.01B) L'Employeur n'impose aucun congédiement ni aucune suspension sans avoir donné par écrit au Syndicat et au salarié concerné un avis préalable de son intention d'au moins cinq (5) jours. Ces derniers peuvent alors, s'ils le jugent à propos, faire toute représentation jugée utile. »

[61] Cette disposition est à l'article traitant des mesures disciplinaires.

[61.1] Je note que les parties n'ont pas utilisé, à la clause 8.01B), le verbe « doit » contrairement à la clause 8.01A) où ce verbe est utilisé à trois reprises (L'employeur doit fournir au Syndicat, cet avis écrit doit être motivé, l'opposition écrite du salarié doit être) (voir paragr. [43] pour le libellé de cette disposition).

[61.2] Je note qu'à la clause 8.01C), les parties ont énoncé une conséquence. Ainsi, il est spécifié que « toute mesure disciplinaire imposée après 60 jours [...] est nulle aux fins de la convention ».

¹² Supra note 11 voir également G. Pépin et Yves Ouellet, « Principes de contentieux administratifs », 2e éd., aux pages 229 et suivantes. Extraits auxquels réfèrent l'arbitre Jean-Marie Lavoie et dont les extraits ont été reproduits dans la décision de Lena-Louis Dubé, supra note 7.

- [61.3] Il en est de même à la clause 8.04. Il y est stipulé qu'une mesure disciplinaire prise contre un salarié, après un an de bonne conduite, ne peut être invoquée [...] et est retirée du dossier.
- [62] À l'article traitant de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, il est écrit que non seulement la procédure et les délais prévus à cet article sont de rigueur, mais également que le non-respect entraîne la déchéance du droit de grief et d'arbitrage. Il est, de plus, stipulé que les délais peuvent être prolongés pour une fin précise, et ce, sur demande et avec le consentement par écrit des parties (cl. 7.01 et 7.02).
- [63] Force est de constater qu'à l'article 8 traitant des mesures disciplinaires, les parties ont su indiquer la conséquence pour une mesure disciplinaire imposée après le délai prévu à la clause 8.01C) ou pour toute mesure disciplinaire après un an de bonne conduite. Elles ne l'ont pas fait pour la clause 8.01B). Elles ont également su le faire à l'article traitant de règlement de griefs et d'arbitrage. Elles n'ont toutefois pas jugé bon, comme elles l'ont fait pour d'autres dispositions, de préciser quelle était la sanction applicable en cas de défaut de donner au salarié et au Syndicat un avis écrit préalable d'au moins de 5 jours de l'intention de l'Employeur d'imposer un congédiement ou une suspension.
- [64] Le Syndicat a plaidé qu'il n'était pas requis d'indiquer la conséquence, les parties ayant précisé qu'aucun congédiement ou suspension ne peut être imposé sans cet avis préalable. L'utilisation du qualificatif « aucun » ne réfère pas à un concept de même nature que les expressions citées à titre d'exemple par l'arbitre Garneau au paragraphe [52].
- [65] Selon la clause 8.01B), l'Employeur donne un avis préalable au salarié et au Syndicat lorsqu'il a l'intention d'imposer une suspension ou un congédiement sauf si cette intention est à la suite d'un acte ou infraction de nature criminelle, de mœurs ou dans le cas de sécurité ou prévention.
- [66] Je note que cet avis préalable est donné afin de permettre au salarié et au Syndicat de faire des représentations s'ils le jugent à propos. Je souligne toutefois, selon le libellé de la clause 8.01B), que l'avis écrit n'a pas à préciser les motifs au soutien de l'intention d'imposer une suspension ou un congédiement, alors qu'à l'alinéa précédent, les motifs doivent être donnés dans l'avis de la mesure disciplinaire imposée, à savoir, lorsque la décision est prise. Par ailleurs, il n'est pas précisé qu'avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur doit recueillir la version du salarié bien qu'il soit plus qu'avisé de le faire.
- [67] En l'espèce, le 17 mars 2021, le salarié et le président du Syndicat ont été convoqués à une rencontre le 18 mars. Selon le témoignage du plaignant, Mme Larouche ne lui a pas donné la raison, mais il s'en doutait.

- [68] Lors de cette rencontre, le salarié et le Syndicat ont été informés de ce qui était reproché au salarié et celui-ci a pu donner sa version.
- [69] Selon la preuve, à la suite de cette rencontre, le salarié ou le président du Syndicat n'ont pas fait de représentations auprès d'un représentant de l'Employeur. Il n'est pas en preuve qu'un délai supplémentaire ait été demandé par un représentant du Syndicat ou le salarié afin de leur permettre de faire certaines vérifications et faire éventuellement des représentations.
- [70] Il n'y a, en somme, aucune preuve de préjudice, autre critère important à considérer, selon la doctrine et la jurisprudence.
- [71] En tout respect pour l'avis contraire, je ne peux lire la clause 8.01B) comme une disposition assortie d'une conséquence en cas de défaut de s'y conformer, à moins de modifier cette disposition, ce que l'arbitre ne peut faire. Aussi, je rejette l'objection préliminaire soulevée par le Syndicat.
- [72] Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas pertinent d'analyser la preuve pour déterminer si le salarié et le Syndicat ont été informés dans le délai prévu à la clause 8.01B).

VI. LE GRIEF AU MÉRITE

- [73] En matière disciplinaire, comme mentionné au paragraphe [3], l'arbitre doit décider si les manquements invoqués au soutien de la mesure disciplinaire ont été prouvés et, si oui, déterminer si les manquements constituent une faute, et, dans l'affirmative, apprécier la justesse de la sanction eu égard à l'ensemble des circonstances.
- [74] Les motifs au soutien de la suspension imposée sont relatés dans la lettre du 22 mars 2021 adressée à M. Brousseau (S-3). Essentiellement, il lui est reproché d'avoir eu un comportement inadéquat envers son Employeur en raison d'un vol de matériel appartenant à la Ville.
- [75] Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur, ce qu'il admet d'emblée. À cet égard, même si la faute reprochée peut être de nature criminelle, le degré de preuve requis est celui de la prépondérance de la preuve.

B. La faute

- [76] Le plaignant reconnaît, le 16 mars 2021, avoir pris entre 300 à 400 millilitres d'huile à frein dans un dépôt situé dans le garage municipal de la Ville pour la

mettre dans le réservoir à frein de son véhicule dans les circonstances décrites au paragraphe [12].

[77] L'Employeur, dans sa lettre informant le salarié de la mesure imposée, qualifie ce geste de vol de matériel.

[78] L'Employeur a déposé une décision que j'ai rendue en 2012¹³ où, après analyse de la jurisprudence, en regard des éléments à mettre en preuve en matière de vol d'un bien, j'écrivais :

« [212] De l'analyse de cette jurisprudence, il ressort ce qui suit à l'égard de la preuve à faire pour établir qu'il y a eu vol :

- *L'utilisation de la définition du mot "vol" énoncée au Code criminel ne rend pas la décision de l'arbitre déraisonnable dans la mesure où le degré de preuve requis est celui de la prépondérance de la preuve.*

- *Selon cette définition, mais également selon le sens commun du mot "vol" tel que défini dans les dictionnaires, l'appropriation de biens appartenant à autrui sans apparence de droit et l'intention coupable doivent être prouvées. Pour que la faute reprochée soit qualifiée de vol, il faut retrouver ces 2 éléments.*

- *Il est interdit d'utiliser les biens d'autrui sans autorisation, et ce, même si ces biens sont des rebuts. Cela ne donne pas une apparence de droit.*

- *Lorsqu'il existe une présomption de fait voulant qu'un salarié ait tenté de voler un bien appartenant à l'Employeur, il revient au syndicat de convaincre l'arbitre que malgré les apparences, le salarié n'avait aucunement l'intention de s'emparer illégalement du bien en question. Ces explications doivent être vraisemblables compte tenu de l'ensemble de la preuve et la personne doit être crédible. Il ne suffit pas, par exemple, d'invoquer tout simplement un oubli, encore faut-il qu'elle puisse expliquer les causes qui ont provoqué cet oubli. Il ne suffit pas, non plus, d'invoquer tout simplement l'intention de rapporter l'objet.¹⁴*

- *L'intention coupable ou l'intention de voler peut s'inférer de signes ou de circonstances (comportement de la personne, dissimulation,*

¹³ Annexe A, décision no 7.

¹⁴ *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, 2e édition, Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik, Éric Séguin, Éditions Yvon Blais, mise à jour 2017-1, ch. 12, Le vol et la fraude, no. 12,038.

préméditation, le nombre d'objets en sa possession, la nature de ces biens, etc.).

• L'apparence de droit peut découler d'une erreur de fait ou de droit à l'égard d'un droit que celui-ci soit fondé ou non. Cette croyance doit être honnête et sincère. L'apparence de droit doit être vraisemblable. L'absence de politique sur l'utilisation à des fins personnelles d'outils de l'entreprise ne crée pas, par exemple, une apparence de droit alors que des règles et pratiques en vigueur depuis un certain temps peuvent créer une apparence de droit.

• Un emprunt sans autorisation mérite tout de même une sanction sévère. »

(Nos soulignés)

[79] L'arbitre Jean-Guy Ménard, dans l'affaire *Provigo L'Ormière*¹⁵, écrit, à l'égard des éléments à mettre en preuve lors d'une mesure disciplinaire imposée pour un vol, ce qui suit :

« Le vol représentant une appropriation frauduleuse et sans droit d'un bien d'autrui, il va donc de soi, comme je l'ai déjà indiqué dans une autre affaire, "de s'arrêter aussi bien à l'aspect "appropriation du bien d'autrui" comme telle qu'aux circonstances dans lesquelles elle s'est inscrite, l'objectif de la démarche étant d'établir si, en plus de la froide réalité des choses, il y aurait des signes révélant au surcroît une intention malhonnête ou frauduleuse qui affecterait significativement la possibilité de croire à une éventuelle reprise de la relation de confiance entre les intéressés". En d'autres termes, avoir à décider du bien-fondé d'un congédiement pour vol, ce n'est pas juste une question d'établir s'il y a eu ou non appropriation d'un bien de l'employeur, mais c'est aussi une affaire d'analyse des intentions qui apparaissent ou non du comportement du salarié en cause et qui peuvent ou non affecter irrémédiablement le lien de confiance. C'est dire, en définitive, qu'il faut s'intéresser aux deux principales composantes d'un vol, soit à l'appropriation sans droit et à l'intention frauduleuse, pour vérifier si la preuve permet de conclure qu'il y a eu vol et si elle autorise à penser qu'il y avait là matière à congédiement, notamment parce que la confiance ne peut plus exister entre les parties impliquées. »

(Nos soulignés)

¹⁵ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 et Supermarché Roger Boulé Inc. (Provigo L'Ormière) Jean-Guy Ménard, AZ-02141246, p. 3,15 et 18 notamment.*

[79.1] À la suite de l'analyse de la preuve, il formule les observations suivantes :

« À mon point de vue, ces éléments de faits, qui ne sont incidemment pas contestés, révèlent sans l'ombre d'un doute qu'il y a eu une forme d'appropriation sans droit puisqu'il y a eu prise de possession sans payer ; ils ne permettent cependant pas pour autant d'y associer une intention frauduleuse. Si monsieur Giguère avait sorti la revue emballée avec une poupée de l'établissement par un subterfuge quelconque, s'il avait tenté de se cacher ou de les dissimuler d'une façon ou d'une autre pour les éliminer de la vue de quiconque, s'il y avait eu de sa part préméditation, calcul ou stratagème pour s'en approprier sans payer, on pourrait fort probablement s'autoriser de penser qu'il était animé par des intentions malhonnêtes ou frauduleuses.

Mais à bien y regarder, il est manifeste qu'on n'est pas face à un individu qui cherchait à déjouer le système et qui avait l'idée de s'avantager aux dépens de son employeur ; on est plutôt devant quelqu'un qui avait pour objectif et pour unique préoccupation de prendre possession d'une poupée que sa fille collectionnait et de la mettre à l'abri le plus rapidement possible vu sa rareté, ce qui peut d'ailleurs se comprendre. Ce faisant, il a commis une erreur, bien sûr, mais il n'a pas perpétré de vol en ce qu'il manque la dimension frauduleuse à l'appropriation sans droit qu'il s'est permis ».

(Nos soulignés)

[79.2] L'arbitre a modifié le congédiement en une suspension de 4 mois. Il a considéré, comme circonstance aggravante, la politique qui énonçait que le vol était passible de congédiement. Il importe de souligner, selon la preuve dans cette affaire, que la politique était à la connaissance du plaignant, il y avait annuellement des rencontres au cours desquelles on traitait, entre autres, de la politique. Les salariés étaient alors appelés à contresigner un document appelé « Politique d'achat » pour attester qu'ils en avaient pris connaissance. Le salarié a signé ce document le 7 novembre 2000, le geste qui lui est reproché est survenu le 5 janvier 2001.

[80] Le geste posé par le salarié peut-il être qualifié de vol ?

[81] En prenant de l'huile à frein, même en petite quantité, il s'appropriait un bien qui ne lui appartenait pas. Je ne peux cependant conclure que le salarié avait une intention malhonnête, une intention frauduleuse, une intention de voler.

[81.1] Il a pris une petite quantité d'huile à frein pour mettre dans le réservoir d'huile à frein de son véhicule afin d'éviter que de l'air entre dans ce réservoir et cause d'autres problèmes. Il a pris cette huile sans se cacher, sans la dissimuler. Il a même laissé le contenant qu'il avait préparé sur l'établi et l'a repris à la fin de son quart de travail. Il a versé l'huile dans le réservoir alors qu'il était encore sur les

lieux de travail bien qu'il aurait pu le faire en s'arrêtant à une rue plus loin. Il n'a pas pensé, à ce moment-là, devoir demander l'autorisation à son contremaître qu'il a vu dans le garage. Il est difficile d'y voir là le comportement d'une personne qui veut s'approprier un bien appartenant à autrui de façon malhonnête, avec une intention de dissimuler son geste, de le camoufler.

- [82] Si ce geste ne peut être qualifié de vol, il n'en demeure pas moins qu'il s'est approprié d'un bien qui ne lui appartenait pas et il s'agit là d'une faute qui peut être sanctionnée.

C. Appréciation de la sanction imposée

- [83] Apprécier si la sanction imposée est juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, c'est examiner la gravité intrinsèque de la faute ainsi que les circonstances aggravantes et atténuantes ayant entouré le comportement reproché au salarié.

D. La gravité intrinsèque de la faute

- [84] Comme le procureur de l'Employeur l'a souligné d'entrée de jeu, la jurisprudence a grandement évolué dans le cas de fraude et de vol. Ainsi, dans les années 70-80, le vol et la fraude constituaient des actes graves qui brisaient automatiquement le lien de confiance nécessaire au maintien de l'emploi. Il n'y avait pas de petits vols. Dans les années 90, un courant jurisprudentiel s'est développé refusant un tel automatisme et accordant de l'importance aux circonstances particulières. Depuis l'arrêt *McKinley c. BC Tel* de la Cour suprême¹⁶ en 2001, il doit y avoir une appréciation du contexte ayant entouré l'acte malhonnête ainsi que sa gravité.
- [85] Le vol constitue une faute grave. L'Employeur a déposé deux décisions et des extraits du volume les *Mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail* où sont indiqués plusieurs exemples de vols de biens de peu de valeur ayant entraîné un congédiement ou une suspension de plusieurs mois.
- [86] La lecture de plusieurs de ces décisions m'amène à formuler les observations suivantes :

¹⁶ *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161.

[86.1] Je constate, à la lecture de plusieurs de ces décisions, qu'il s'agit de situations où les arbitres ont considéré qu'il y avait eu vol de biens, l'intention malhonnête n'était pas remise en cause, elle s'inférait du comportement du salarié. En voici quelques exemples :

- Vols de quelques kilos de viandes non propres à la consommation certes, mais dissimulés dans un seau, et ce, alors que le plaignant savait, selon la preuve, qu'il était interdit de sortir quoi que ce soit sans autorisation. (*Hôpital Juif -Sir Mortiner B. Davis et Syndicat national des employés de l'Hôpital Juif - Sir Mortiner B. Davis, AZ-93145258*) ;
- Vol de 46 litres d'essences d'une valeur de 25 \$ en faisant le plein de sa voiture à même les pompes appartenant à l'employeur. Le vol est prouvé (*Montréal (Société des transports de la Communauté urbaine de) et Syndicat du transport de Montréal (CSN) AZ91142164*) ;
- Vol de plusieurs pots de nourriture pour bébé, le geste a été prémédité, le geste est qualifié de vol bien que de peu de valeur. (*Centre hospitalier de l'Université de Sherbrooke et Syndicat des salariés du Centre hospitalier de l'Université de Sherbrooke (CSN) (M. Pierre Demers) AZ 90145167*) ;
- Vol d'un bidon de 15 litres d'essence, le plaignant a fait le plein d'essence pour un véhicule appartenant à l'employeur et il a rempli en plus un bidon de 15 litres destiné à son usage personnel tout en faisant payer l'employeur pour les 2 achats (*Innotech Aviation Services inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 301, AZ 01141260*) ;
- Vol d'une caisse de lave-glace d'une valeur de 8,24 \$, le plaignant est préposé d'entretien des équipements dans un service de police. Il a livré, avec un véhicule appartenant à son employeur, une caisse de ce produit chez son père (*Hull (Ville de) et Syndicat des employés municipaux de la ville de Hull Inc. (CSN), AZ- 92142058*) ;
- Vol de deux tubes de crème mis dans son sac à dos, le geste était prémédité (*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux du nord de Lanaudière et Centre de santé et de services sociaux de Nord de Lanaudière (Lyse Caillé) AZ-50684429*) ;
- Vols de rebuts de cuivre d'une valeur d'environ 100 \$, ce n'était pas la première fois, directive connue à l'effet que les rebuts devaient être ramenés chez l'employeur. La preuve montre que l'aide de sa conjointe était planifiée et préméditée (*Annexe A, décision no 6*).

[87] Dans toutes ces décisions, il y a eu, notamment, non seulement appropriation de biens appartenant à l'Employeur, mais, et c'est important de le souligner, cette appropriation a été faite en dissimulant les biens et/ou avec préméditation, à

l'insu de l'Employeur. L'élément le plus déterminant dans la qualification de la gravité de l'acte est la malhonnêteté. C'est principalement l'intention malhonnête qui est considérée de nature à altérer la confiance requise dans la relation employé-employeur.

- [88] En l'espèce, pour les raisons mentionnées au paragraphe [81.1], je suis d'avis que le geste reproché au salarié ne peut être qualifié de vol. Il s'est approprié un bien de l'Employeur sans se dissimuler, au su et au vu du contremaître qui circulait dans le garage au moment où il est allé chercher l'huile dans le dépôt. Il ne croyait pas nécessaire de demander l'autorisation, comme il l'a mentionné le 17 mars au contremaître. Il a manqué de jugement. Il s'agit d'une faute grave certes, mais pas du même degré de gravité que pour un vol.

E. Circonstances aggravantes

i) Le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville

- [89] Outre la gravité de la faute, l'Employeur a invoqué dans l'avis de suspension, le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville (S-3).
- [90] Ce Code d'éthique a été adopté en 2012. Il y est notamment stipulé une interdiction pour tout employé de la Ville d'utiliser les ressources de la Ville à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions (art. 6.4).
- [91] Bien qu'il y ait une certaine confusion sur la façon dont ce Code a été porté à la connaissance des salariés¹⁷, il ressort de la preuve que c'est à l'embauche ou à son adoption en juin 2012 ou dans les mois suivants que ce Code a été remis aux salariés sans que le contenu de ce Code ne leur soit présenté.
- [91.1] Il n'y a pas de preuve que cette politique, à tout le moins l'article 6.04, a été rappelée aux salariés depuis 2012 pour les personnes embauchées avant cette année, ce qui est le cas pour le salarié. Bien qu'il y ait eu des rumeurs de vols ou de disparitions d'objets, l'Employeur, du moins selon la preuve, n'a pas cru bon de rappeler cet article 6.04.

¹⁷ Voir paragr. [32].

- [92] Il est très vraisemblable que le salarié, en 2021, n'ait pas eu à l'esprit l'article 6.04 de ce Code lorsque, préoccupé par sa fuite d'huile, il a pris 300 ou 400 millilitres d'huile à frein.
- [93] Il a été allégué que même sans un tel Code d'éthique et à sa connaissance, il va de soi qu'on ne peut s'approprier le bien d'autrui sans autorisation et le salarié n'avait pas une telle autorisation. C'est précisément ce pourquoi le geste commis est une faute et non pas, en plus, une circonstance aggravante.
- [94] L'existence d'une politique ou d'un Code d'éthique devient une circonstance aggravante lorsqu'il y a une preuve que cette politique est diffusée et connue. Ainsi, dans l'affaire *Provigo Distribution Inc.*, l'employeur a mis en preuve qu'une politique sur l'achat de nourriture avait été adoptée en mai 1995, présentée et remise aux salariés à cette période. Des extraits de cette politique étaient affichés à l'arrière du marché d'alimentation au vu et su de tous les salariés et le plaignant, accusé de vol pour avoir pris des yogourts et les avoir cachés, a admis, au moment de la mesure disciplinaire, en 1996, connaître cette politique. Dans ce contexte, l'arbitre Desnoyers a considéré cette politique comme une circonstance aggravante¹⁸. Tel n'est pas la situation en l'espèce, le salarié a reconnu tout au plus avoir vu cette politique, il y a de cela peut-être 10 ans.
- [95] L'article 6.04 ou d'autres dispositions similaires dans le domaine de l'alimentation, notamment, ont pour objectif de rappeler aux employés qu'ils ne peuvent utiliser les ressources de l'entreprise à des fins personnelles. Cela peut aller de soi, mais est-ce toujours si évident ? Pensons à la personne qui a accès à un ordinateur et qui, pendant sa période de lunch, utilise le papier et rédige au traitement de texte une lettre pour la direction de l'école que son enfant fréquente ou encore à la personne qui doit envoyer une copie d'un contrat de quelques pages et qui utilise l'imprimante au travail pour faire cette copie ou au cuisinier ou aide-cuisinier qui, après avoir préparé un potage, en prend un bol pour ne donner que quelques exemples.
- [96] Le contremaître, selon son courriel (E-2) a observé le plaignant laver un contenant d'un litre, il a même attendu un peu pour voir la suite, il a vérifié le contenu du contenant déposé sur l'établi par le salarié, il a vérifié auprès du chef mécanicien, il a vu par la suite le plaignant et, sans lui poser de questions sur ce qu'il avait observé, il lui a dit de poursuivre le travail entrepris le matin, laissant ainsi passer une belle occasion de lui rappeler que les biens de la Ville ne peuvent être utilisés à des fins personnelles, et ce, dans un contexte où ce salarié

¹⁸ *Provigo distribution Inc. (établissement de Cap-Rouge et Travailleurs et travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503*, DTE 1997T-846. Voir également la note 15 et le paragr. [79.1].

n'est pas sous surveillance ou soupçonné de quelques manquements que ce soit.

[97] Il y a lieu de rappeler que l'un des principes de base de l'intervention disciplinaire d'un employeur est d'intervenir auprès du salarié ayant un comportement pouvant être inapproprié afin de le lui souligner et lui permettre de procéder à des ajustements sans mettre en péril son lien d'emploi. Cette approche a donné lieu à ce qui est communément désigné comme la progression des sanctions.

[98] Dans le contexte, je ne peux considérer l'existence chez l'Employeur d'un Code d'éthique et de déontologie comme une circonstance aggravante.

ii) La présence de vols et le caractère exemplaire

[99] L'Employeur a pris en compte le caractère exemplaire de la mesure dans un contexte où il y avait eu des vols et disparitions de matériel, dont une scie mécanique. Il a été donné, à titre d'exemple, le vol de plusieurs capsules de café ou le bris d'un cadenas.

[100] Partir avec plusieurs capsules de café ou briser un cadenas pour s'emparer d'un bien sont des gestes qui se comparent difficilement avec le geste posé par le salarié. Il est difficilement pensable qu'une autorisation ait été donnée à la personne qui est partie avec plusieurs capsules de café ou encore qui a brisé le cadenas, alors que, selon le témoignage du directeur du Service, il aurait aidé le salarié s'il avait été informé de son problème de frein. Ces situations sont difficilement comparables.

[101] Au risque de me répéter, un rappel du Code d'éthique et de déontologie ou du moins de l'article 6.04 aurait été de loin préférable dans un contexte où il y a des vols.

F. Les circonstances atténuantes

[102] Il y a lieu de prendre en compte qu'il s'agit d'un geste isolé, non prémédité, posé dans des circonstances particulières. Le salarié a reconnu le caractère inapproprié de son geste dès la première occasion. Il était à l'emploi de la Ville depuis 10 ans sans dossier disciplinaire. Il n'y a pas de risque de récidive.

ii) Le lien de confiance brisé

[103] L'Employeur écrit dans son avis de suspension que le lien de confiance est brisé.

[104] La confiance que doit avoir un Employeur constitue un élément important en relations du travail. Le bris du lien de confiance est généralement invoqué lors d'un congédiement. Il ne suffit pas, cependant, pour un Employeur, d'alléguer la perte de confiance, il doit aussi le démontrer comme le souligne l'arbitre Serge Brault, dans l'affaire *Héroux Inc.*,¹⁹ en citant un extrait des propos de l'arbitre Jean-Guy Clément²⁰ à ce sujet :

« Le rôle d'un tribunal d'arbitrage est de vérifier, au-delà de la déclaration de l'Employeur à l'effet qu'il n'a plus confiance à l'employé, si la situation est telle qu'effectivement l'Employeur a raison d'affirmer telle rupture définitive du lien de confiance. En fait, il s'agit pour le Tribunal, de se demander si l'Employeur n'a pas erré en ne tenant pas compte de situations particulières qui font en sorte que la rupture alléguée du lien de confiance n'a pas le caractère définitif et absolu tel qu'envisagé par l'Employeur.

C'est avant tout les circonstances intrinsèques à la perpétration de l'acte reproché qui doivent être analysées. Ce n'est qu'une fois ces circonstances intrinsèques analysées et en autant que nous puissions en tirer une conclusion positive pour le plaignant, soit que la rupture du lien de confiance ne peut avoir dans les circonstances le caractère d'absolutisme tel que prétendu par l'Employeur, que l'état des circonstances extrinsèques pourra amener un tribunal soit à imposer à l'Employeur l'obligation de réintégrer le plaignant, soit encore à conclure à des éléments «aggravants» qui prèchent plus pour l'aliénation du lien de confiance que le contraire. »

[105] Je ne crois pas, dans les circonstances de la présente affaire, qu'il puisse être allégué bris du lien de confiance.

VII. CONCLUSION

[106] Je rappelle que le rôle de l'arbitre n'est pas de se substituer à l'Employeur et de se demander s'il aurait fait preuve de plus de clémence et de compassion, prérogative qui appartient à l'Employeur et non à l'arbitre. Il ne s'agit pas de remplacer les barèmes de sévérité ou de moralité de l'Employeur par les siens. Son rôle est plutôt de vérifier si, eu égard aux circonstances particulières en

¹⁹ *Héroux Inc. et Syndicat des travailleurs et travailleuses en aéronautique de Longueuil (C.S.D.)*, 2000 CanLII 1790 (QC SAT), arbitre Serge Brault, p. 38.

²⁰ *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et Valmet Canada Inc. (division de Montréal)*, 1997T-879.

l'espèce, la sanction de l'Employeur est juste ou, au contraire, démesurée en regard de la faute.

- [107] Dans la présente affaire, l'Employeur a imposé une sanction de sept jours pour vol de matériel appartenant à la Ville. Pour les raisons mentionnées ci-devant, je suis d'avis que le geste posé ne peut être qualifié de vol, la preuve ne permettant pas de conclure à une intention malhonnête ou frauduleuse. Or, l'élément le plus déterminant dans la qualification de la gravité d'un vol, surtout de biens de peu de valeur, est la malhonnêteté. C'est l'intention malhonnête qui est considérée de nature à altérer la confiance requise dans la relation employé-employeur.
- [108] Pour les raisons mentionnées aux paragraphes [89] à [98], il n'y a pas lieu de considérer le Code d'éthique et de déontologie invoqué au soutien de la mesure dans l'avis de suspension comme une circonstance aggravante.
- [109] Le vol n'étant pas prouvé, la mesure imposée est disproportionnée. L'erreur de jugement et les circonstances atténuantes eu égard, de plus, au principe de la gradation des sanctions ne justifient pas une sanction aussi sévère pour une personne qui n'a aucun dossier disciplinaire.
- [110] Un avis disciplinaire ne prend, par ailleurs, pas suffisamment en compte de la gravité de la faute.
- [111] Pour toutes ces raisons, après avoir analysé la preuve, pris en compte la gravité du manquement, les circonstances atténuantes, je suis d'avis qu'il y a lieu d'intervenir pour modifier la suspension de sept jours en une suspension de trois jours sans solde, sanction qui apparaît juste et appropriée eu égard à l'ensemble des circonstances.

VIII. DISPOSITIF

REJETTE l'objection préliminaire soulevée par le Syndicat voulant le rejet du grief pour défaut de se conformer à une procédure impérative.

ACCUEILLE partiellement le grief 2021-03-24 déposé au nom de M. Daniel Brousseau.

ANNULE la suspension sans solde de sept jours pour y substituer une suspension sans solde de trois jours.

ORDONNE à l'Employeur de rembourser au salarié l'équivalent de 4 jours de salaire avec intérêts prévus au *Code du travail* et de lui reconnaître les droits afférents.

CONSERVE compétence pour décider du quantum à défaut des parties de s'entendre.

Me Huguette April, arbitre et
Membre du Barreau du Québec

Pour le Syndicat : M. Mario Jean
Pour l'Employeur : Me Jean-Hugues Fortier

Date d'audience : 15 mars 2022

Date de la décision : 12 avril 2022

ANNEXE A

Autorités déposées par l'Employeur

- 1) MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLLAGGI, *Droit à l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, V-45.26 et V-46 ;
- 2) BERNIER, L., BLANCHET, G., GRANOSIK, L. et SÉGUIN, É., *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, les Éditions Yvon Blais, Volume1, 12.315 à 12.607 ;
- 3) *Syndicat des salariées de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (SSAPTS) et L'Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)*, 2014 QCTA 145, Huguette April, arbitre ;
- 4) *Travailleurs et travailleuses unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 501 et Les Métalliques Unis d'Amérique, local 7046*, 2019 CanLII 96823 (QC SAT), Dominic Garneau, arbitre ;
- 5) *Syndicat des ouvriers du fer et titane (CSN) et Rio Tinto Fer et Titane inc*, 2022 CanLII 254 (QC SAT), Julie Blouin, arbitre ;
- 6) *Syndicat des employés municipaux de Thetford Mines (FISA) et Ville de Thetford Mines*, 2015 QCTA 1075, Denis Tremblay, arbitre ;
- 7) *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (CSD) et Commission scolaire de la Capitale*, 2012 CanLII 8882 (QC SAT), Huguette April, arbitre.

ANNEXE B

Autorités déposées par le Syndicat

- 1) *Syndicat des salariées de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (SSAPTS) et L'Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)*, 2014 QCTA 145, Huguette April, arbitre ;
- 2) *Teamsters, section locale 1999 et Ariva*, 2016 CanLII 86140 (QC SAT), Francine Lamy, arbitre ;
- 3) *Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'East Angus Inc. (CSN) et Graphic packaging international Canada, ULC–East Angus*, 2019 CanLII 118871 (QC SAT), Alain Cléroux, arbitre.