

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 23 octobre 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher

Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

Ville de Repentigny

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : M. Francis Laboursadière-Chrétien

Grief(s) : n° du syndicat 2014-05 et 2015-04

Convention collective : 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2017

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 *C.tr.*)

[1] Le 15 juillet 2015, j'ai été nommée par les parties afin d'entendre et disposer des présents griefs. Le grief 2014-05 contestait une suspension de cinq jours imposée au plaignant après qu'il eut réclamé d'être rémunéré plus d'une heure au taux du temps supplémentaire alors que dans la réalité il avait terminé son travail et utilisé ce temps pour manger un repas, chose qu'il n'avait pas le droit de faire. Ce grief a toutefois fait l'objet d'un désistement en cours d'audience. Le grief 2015-04 conteste le congédiement de M. Laboursadière-Chrétien. L'employeur lui reproche d'avoir commis un vol de temps équivalent à deux heures pendant qu'il effectuait des quarts de travail en temps supplémentaire. Plus particulièrement, il l'accuse d'être resté à ne rien faire à bord d'un autobus, plutôt que d'effectuer ses tâches. Il le blâme également d'avoir nié les faits à l'occasion de l'enquête. La lettre de congédiement se lit comme suit (extraits pertinents) :

Monsieur,

En mars 2014, vous avez été suspendu pour une période de 5 jours pour perte de temps, la lettre de suspension vous indiquait clairement qu'en cas de récidive, nous n'aurions d'autres choix que de recourir à votre congédiement.

Or, les 10 et 11 février dernier, vous avez accepté de travailler en temps supplémentaire de nuit et nous avons eu des doutes à l'effet que vous aviez perdu votre temps pendant ces journées. Ainsi, nous vous avons questionné à cet effet le 13 février dernier, curieusement, les informations que nous avons obtenues de votre part ne correspondent pas avec les versions de vos collègues qui ont travaillé avec vous lors de ces deux dates.

Comme vous le savez, l'atelier mécanique est muni de caméra (sic) de surveillance, nous avons donc visionné les enregistrements. Nous avons constaté lors du visionnement que des véhicules ont été repositionnés intentionnellement afin de limiter la visibilité de la caméra à la porte arrière de l'autobus qui était stationné dans l'atelier mécanique. Nous avons toutefois remarqué que vous avez perdu votre temps pour une période approximative d'une heure de travail par nuit, totalisant ainsi, une perte de temps de 2 heures. Au surplus de ces pertes de temps, dans la nuit du 10 février vers 5h36 vous avez quitté les lieux du travail avec votre collègue à bord d'un véhicule pour y revenir 30 minutes plus tard avec un café en main.

Il s'agit là d'un manquement très grave et intolérable pour notre organisation. Au surplus, la gravité de vos actes est accentuée par le fait que vous avez, lors de votre rencontre avec la direction du service, tenté de nier les faits comme vous l'aviez fait en mars 2014 pour un manquement similaire. Vous savez pertinemment que ce genre de comportement est inadmissible et qu'il va à l'encontre des valeurs fondamentales de notre organisation, soit vos obligations

d'honnêteté et de loyauté envers votre employeur, ainsi notre lien de confiance est définitivement rompu.

Dans les circonstances étant donné qu'il s'agit d'une récidive pour laquelle vous avez été suspendu le 4 mars 2014, nous n'avons d'autres choix que de vous congédier.

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

[3] L'employeur a fait entendre le plaignant, M. Laboursadière-Chrétien, mécanicien, M. Alain Coutu, directeur à l'atelier mécanique et Mme Sylvie Bouchard, directrice du service des travaux publics.

[4] De son côté, le syndicat a fait entendre M. Normand Thibodeau, coordonnateur à l'atelier mécanique.

LES FAITS

[5] Les événements se déroulent dans l'atelier mécanique de la Ville de Repentigny. Huit salariés travaillent dans cet atelier, soit un soudeur et sept mécaniciens. La majorité travaille de jour, mais deux d'entre eux travaillent de soir. Le temps de repas des employés assignés au quart de jour est non rémunéré, alors que celui des employés assignés de soir l'est. Les horaires de travail sont fixes.

[6] Le plaignant détient un diplôme de secondaire V, un DEC en communication, profil cinéma et un DEP en mécanique automobile. Il a été embauché à la Ville en 2012 à titre de mécanicien après avoir travaillé chez Volkswagen et au ministère des Transports. Il a obtenu sa permanence le 2 avril 2013. Sa période de probation avait été prolongée, car il ne possédait pas de permis de conduire pour la conduite de véhicules lourds.

[7] Ses tâches consistent à faire l'entretien et la maintenance des équipements de la Ville tels que les tracteurs, camions lourd, véhicules légers, engins de chantier et

équipements de déneigement. La Ville compte 285 véhicules en tout genre, lesquels doivent être inspectés et entretenus.

[8] M. Alain Coutu est la plus haute autorité hiérarchique dans l'atelier. Il est à l'emploi de la Ville de Repentigny depuis 11 ans. Antérieurement, il a été contremaître à Ville d'Anjou pendant 13 ans et a été mécanicien de machines lourdes au Ministère de la Défense nationale, également pendant 13 ans. Il a, à l'époque, été président du syndicat.

[9] Au moment de son entrée en service, beaucoup de travail était effectué à l'externe. Il était le 4^e ou 5^e contremaître en 4 ans. Suite à ses efforts, environ 85 % du travail a été rapatrié à l'interne.

[10] M. Thibodeau est le coordonnateur de l'atelier. Il est toutefois un employé syndiqué.

[11] Mme Sylvie Bouchard est directrice des travaux publics à la Ville depuis juin 2005. Elle explique qu'à son arrivée, il y avait beaucoup de laisser-aller et qu'il fallait réorganiser le service afin d'en améliorer l'efficacité. Il y avait également des carences en matière de santé et de sécurité au travail. Des démarches ont été faites auprès des contremaîtres et du syndicat afin d'assurer que les salariés donnent une prestation de travail correcte et que leur réputation change auprès des citoyens. Selon elle, les employés sont désormais extrêmement dévoués. Elle leur fait confiance, ils connaissent les directives et on leur donne les outils nécessaires pour améliorer leur rendement.

[12] L'horaire de travail du plaignant était de 7 h à 16 h du lundi au jeudi. Le vendredi, il travaillait de 7 h à midi.

[13] Les employés intéressés à faire du temps supplémentaire doivent inscrire leur nom sur la liste prévue à cet effet. Le travail en temps supplémentaire n'est pas obligatoire. Si le travail à faire exige plus de deux heures de travail, il est attribué équitablement parmi les salariés. Si le travail est prévu pour une durée de moins de deux heures, il est assigné au salarié ayant déjà commencé le travail sans passer par le processus de temps supplémentaire décrit à la convention collective.

[14] Il arrive que du temps supplémentaire soit requis la nuit pendant la période de déneigement. Un ou deux mécaniciens peuvent alors être appelés à travailler à ces occasions. Habituellement, ceux-ci débutent à minuit et terminent à 7 h, puis ils font leur quart de travail régulier. Ce travail doit donc être attribué selon la procédure décrite dans la convention collective.

[15] Le temps supplémentaire est rémunéré à temps et demi mais après six heures consécutives, il est payé à taux double. Il est aussi payé à taux double la fin de semaine et les jours fériés. Les employés peuvent accumuler des heures supplémentaires dans une banque de temps, jusqu'à un maximum de deux semaines.

[16] Il n'y a pas de supervision à l'atelier mécanique durant la nuit. Les mécaniciens appelés à y travailler sont donc très autonomes. En cas de besoin, un superviseur aux travaux publics peut intervenir. Ce dernier travaille dans le même édifice que l'atelier mécanique, mais dans des locaux différents.

Le dossier disciplinaire antérieur du plaignant

[17] Le 21 février 2014, le plaignant a été appelé à travailler en temps supplémentaire afin de réparer un camion de pompier. Selon la feuille de temps produite, M. Laboursadière-Chrétien a indiqué sur sa feuille de temps avoir travaillé jusqu'à 18 h. Il a réclamé 5,5 heures en temps supplémentaire, puisque cette journée était un vendredi. Une partie de ce temps fut rémunérée à temps et demi et une partie en temps double.

[18] Un poinçon électronique calcule les heures de travail. Le salarié doit ainsi passer sa carte électronique à son arrivée et à son départ du travail. Il doit aussi le faire lors de la pause-repas. Le salarié complète également une feuille de temps à la main. Cette feuille indique la nature des travaux exécutés, la durée de ceux-ci, le numéro d'unité et le budget. Le salarié y inscrit aussi les temps de repos.

[19] M. Coutu mentionne qu'il a été amené à visionner la bande-vidéo de cette journée après avoir entendu des employés faire des farces au sujet d'employés qui prennent des repas en temps supplémentaire. Ces propos coïncidaient avec le temps

supplémentaire effectué par M. Laboursadière-Chrétien. Par ailleurs, M. Coutu avait estimé que le temps requis pour effectuer la réparation du camion de pompier était de 4 heures. Or, le plaignant avait réclamé presque 6 heures, ce qui lui semblait beaucoup.

[20] Devant ces faits, il a demandé à une collègue, Mme Plante, de visionner la bande-vidéo tirée des caméras de l'atelier. Selon lui, on peut voir M. Laboursadière-Chrétien terminer son travail, se laver les mains et sortir avec un collègue. On ne le voit pas manger, mais il ne poinçonne qu'une heure et dix minutes plus tard. Pendant cette période, il était payé à temps double.

[21] Face à ce constat, il a rencontré le plaignant pour obtenir sa version des faits. À cette occasion, ce dernier a, dans un premier temps, affirmé qu'il avait travaillé sans arrêt sur le camion de pompier et a donc nié avoir pris du temps pour manger. Le résumé de cette rencontre a été consigné par écrit par M. Coutu dans un document intitulé « Gestion des employés – travaux publics », pièce E-9. On peut y lire ce qui suit (extraits pertinents) :

(...)

- Je lui ai demandé : Dis-moi exactement ce que tu as fait
- C'est comme je t'ai dit, j'ai travaillé jusqu'à 6 heures, j'ai nettoyé mes outils pis je suis parti
- Tu as dîné de 12h00 à 12h30, ça c'est correct, j'étais au courant. Par contre, de 12h30 à 18h00 tu as travaillé sans arrêt sur le camion incendie
- Oui
- Je lui ai dit que ce n'était pas ça qui était arrivé
- Il m'a dit : c'est quoi exactement que tu veux savoir?
- J'ai dit : la vérité
- Bon, j'ai pris une demi-heure pour souper pis je suis parti après
- Je lui ai expliqué qu'il n'avait pas de période de repas en temps supplémentaire
- Il m'a demandé : où c'est écrit ça?
- Nulle part, c'est pourquoi qu'il n'y en a pas
- Je lui ai expliqué ce qui était arrivé exactement entre 5 heures (17 heures) et son départ à 6 heures (18 heures)

- Il m'a dit : ben, enlève-moi une demi-heure, pis c'est « toute »
- Non, Francis, c'est pas une demi-heure que tu as pris, c'est une heure et demie
- Il a dit : ben non, t'as rien qu'à regarder les caméras, tu vas voir
- Je lui ai dit que j'avais regardé les caméras. Et j'ai dit : ce que je t'ai dit est la vérité, on te voit très bien et nous avons l'heure sur les caméras. Il ne disait plus rien.
- J'ai dit que allions revenir avec ça, que ça ne restera pas là c'est sûr qu'il va y avoir une suite.

[22] M. Coutu témoigne que sa réaction après cette rencontre était que le plaignant n'était pas honnête vis-à-vis l'employeur. Il avait changé sa version des faits. Il était prêt à admettre un vol de temps d'une demi-heure, alors que dans la réalité c'était plus d'une heure. Il n'a pas senti que M. Laboursadière-Chrétien regrettait son geste. Selon lui, le plaignant ne pouvait pas avoir cru qu'il pouvait réclamer ce temps, car le temps de repas n'est pas payé pour les employés du quart de jour. De plus, personne ne dispose d'une heure de repas à la Ville. M. Coutu n'a donc pas autorisé le paiement de la période de souper.

[23] Le plaignant admet avoir menti lors de la rencontre avec M. Coutu notamment en ayant répondu qu'il avait travaillé pendant toute la période revendiquée i.e. jusqu'à pratiquement 18 h et qu'il avait quitté les lieux après avoir nettoyé ses outils. De même, il avoue à l'audience avoir terminé le travail vers 17 h 20 – 17 h 25 et qu'il aurait normalement dû poinçonner et quitter les lieux.

[24] Il affirme que lorsqu'il a terminé son travail, il a vu M. Thibodeau qui passait pour aller souper. Il a décidé d'aller avec lui. Il est donc allé en voiture acheter une poutine dans un restaurant, est revenu et a mangé avec ses collègues du quart de soir. Ce n'est qu'après avoir mangé qu'il a poinçonné.

[25] M. Laboursadière-Chrétien confirme avoir admis sa faute après qu'il ait été confronté avec la bande-vidéo par M. Coutu.

[26] Une suspension de cinq jours lui fut imposée par l'employeur. Cette mesure précisait que s'il y avait récurrence, l'employeur n'aurait d'autres choix que de procéder à son congédiement.

[27] Mme Bouchard explique que le choix de la sanction s'effectue en tenant compte du contexte entourant les faits, de la véracité de la déclaration du salarié, de l'existence des cas similaires à la Ville, etc. Une faute avouée est à demi pardonnée. En somme, elle explique que sa décision n'est pas prise sur le champ.

[28] Comme il en a été antérieurement question, le syndicat s'est désisté du grief contestant cette mesure disciplinaire en cours d'audience.

[29] M. Laboursadière-Chrétien ne se souvient plus qui lui a remis la mesure disciplinaire ni ce qu'on lui a dit à cette occasion. Il croit qu'on lui a dit qu'il ne pouvait pas avoir de récurrence pendant un an. Cet avis lui avait peut-être été donné par le syndicat.

[30] Suite à cet incident, il affirme ne plus jamais être allé se chercher un repas pendant qu'il travaillait en temps supplémentaire.

Les relations du plaignant avec M. Coutu

[31] M. Laboursadière-Chrétien affirme qu'il était le souffre-douleur de M. Coutu. Il a même fait une plainte à la direction contre lui, car il allègue que ce dernier était toujours sur son dos. Selon lui, M. Coutu l'avertissait souvent et il sacrait après lui, notamment au sujet de sa façon de travailler, de ses outils, etc. Il explique que le premier incident de cette sorte est survenu lorsque M. Coutu l'a vu appliquer un type de graisse sur un équipement. Selon le plaignant, il criait tellement que les autres collègues sont venus voir ce qui se passait. Même s'il essayait de se défendre, il finissait par dire « OK » à son patron.

[32] M. Coutu lui reprochait aussi de perdre son temps et lui demandait d'arrêter de jaser. Le plaignant admet qu'il aime jaser avec ses collègues. À un moment donné,

M. Laboursadière-Chrétien affirme avoir été isolé de ses collègues. M. Coutu a montré un film de pêche à ses collègues, mais a exigé de lui qu'il continue à travailler.

[33] Il affirme avoir tenté de changer mais explique qu'il ne considère pas qu'échanger quelques mots avec un collègue soit une perte de temps. Il a donc porté une plainte de harcèlement et d'intimidation. Cet événement est survenu quelques mois avant les mesures disciplinaires. Selon lui, cette plainte n'a rien donné. Après avoir demandé à ne pas être laissé seul avec M. Coutu, on lui a répondu que ce dernier était bourru, que c'était sa personnalité. Il y a eu un répit de quelques semaines, puis le tout a recommencé comme avant. Ainsi, lorsqu'il a voulu procéder à la réparation d'un panneau de bord craqué à l'aide de colle chaude, M. Coutu lui a signifié qu'il ne s'agissait pas d'un modèle à coller.

[34] De son côté, M. Coutu considère que le plaignant est une personne difficile à gérer. Il estime que ce dernier va toujours chercher le maximum qu'il peut tirer du système. Il donne l'exemple que ce dernier voulait faire remplacer aux frais de la Ville un outil très usagé qu'il avait apporté. Cette demande a été refusée car l'usure ne découlait pas de son travail. De même, il aurait réclamé du temps supplémentaire alors qu'il avait inscrit sur le calendrier qu'il était à l'extérieur du pays et n'était donc pas disponible.

[35] Par ailleurs, il a constaté que le plaignant était quelqu'un qui aimait beaucoup jaser avec ses collègues de travail et faire des relations publiques. Il l'avertissait donc d'arrêter. M. Coutu affirme qu'il perdait plus de temps que les autres. Il définit la perte de temps comme étant du temps au cours duquel le salarié n'effectue pas son travail. Il devait l'avertir de une à deux fois par semaine à ce sujet. Quand il revenait dans l'atelier après avoir assisté à une réunion, M. Coutu était assuré de le trouver en train de jaser plutôt que de faire son travail. Si ces discussions avaient eu trait au travail, il l'aurait laissé faire, mais ce n'était pas les cas.

[36] Il a noté que M. Laboursadière-Chrétien ne prenait pas bien la critique. Il n'était pas réceptif. Il soulevait toujours un argument ou exigeait des justifications. Par exemple, il pouvait demander où il était écrit que le souper n'était pas rémunéré. Il

explique qu'à un certain moment, il a commencé à « avoir la mèche plus courte » à son égard.

[37] Selon M. Coutu, si pour certains le fait de travailler pour la Ville est un privilège, ce n'était pas le cas du plaignant. Ce dernier donnait plutôt l'impression que c'était la Ville qui était privilégiée de l'avoir comme employé.

[38] Suite à la plainte de M. Laboursadière-Chrétien, M. Coutu a reçu une lettre administrative lui indiquant la façon d'intervenir auprès des salariés de la génération du plaignant. Les services d'un coach ont également été retenus par l'employeur de façon à l'aider dans sa façon de gérer de tels employés.

[39] Lors du contre-interrogatoire, M. Coutu admet avoir invité les mécaniciens à regarder des photos et des vidéos de chasse et de pêche durant le temps de travail. Ces bandes-vidéo étaient très courtes, soit de 30 secondes à une minute. De même, il admet avoir fait des courses personnelles durant la journée. Il explique qu'il ne bénéficie pas de temps de pause et qu'il est rémunéré à la semaine. Il effectue régulièrement du travail en temps du supplémentaire pour lequel il n'est pas rémunéré. De plus, son superviseur en était avisé.

[40] Mme Bouchard mentionne que le plaignant était une personne sensible. Elle reconnaît que M. Coutu a un style de gestion qui lui est propre et qu'il est imposant. C'est ce qui explique qu'elle avait remis une lettre à M. Coutu de façon à l'aider à s'adapter face à M. Laboursadière-Chrétien. Lorsqu'elle rencontrait M. Coutu, le nom du plaignant revenait souvent, car ce dernier jasait beaucoup. Elle conseillait alors à M. Coutu de lui dire que ce comportement était incorrect.

[41] Généralement, le syndicat faisait appel à elle dans des situations où M. Coutu avait donné une directive au plaignant, lequel n'était pas d'accord. Il en résultait alors un conflit.

[42] M. Thibodeau affirme que M. Coutu avait l'air très content d'avoir mis fin à l'emploi de M. Laboursadière-Chrétien, car il ne l'aimait pas.

Les évènements ayant entraîné le congédiement du plaignant

[43] Les 10 et 11 février 2015, M. Laboursadière-Chrétien a accepté d'effectuer du travail en temps supplémentaire de nuit dans le cadre des opérations de déneigement en plus de faire son quart de travail régulier. Il débutait ce travail à minuit et terminait à 7 h.

[44] Il témoigne que le 10 février, il est arrivé au travail à 23 h 30 et s'est changé. Il a commencé son quart de travail à minuit comme prévu. M. Merla était aussi assigné pour travailler durant la nuit.

[45] M. Laboursadière-Chrétien affirme qu'il a aidé ses compagnons de travail à préparer l'équipement du déneigement. Il pouvait s'agir d'ajouter un patin ou graisser une composante, etc. Ce travail avant le départ des équipes prenait de 20 à 30 minutes. Selon lui, quelques appels ont eu lieu durant la nuit, notamment pour réparer une chargeuse (*loader*) ainsi que des tracteurs de déneigement des trottoirs. Il se rappelle qu'une de ces réparations a eu lieu à l'atelier alors qu'une autre a nécessité qu'il se rende sur place. Par la suite, il n'y a plus eu d'appel.

[46] Il admet qu'il y a des bons de commande dans le bureau sur lesquels des travaux sont indiqués. Selon lui, il ne relevait pas de ses tâches de faire ce travail lorsqu'il était affecté au déneigement. La priorité était à la réparation des véhicules de déneigement. En conséquence, il estime que l'employeur ne s'attendait pas à ce qu'il fasse du travail dans l'atelier. Il est d'ailleurs arrivé que lui et ses collègues regardent des vidéos sur Internet en attendant qu'on leur confie du travail.

[47] Toutefois, il affirme que dans la nuit du 10 février, il a fait des travaux sur un véhicule Chevrolet afin de s'avancer. Ce véhicule avait un problème de démarrage et il a essayé de l'ajuster. Comme il ne se passait toujours rien, M. Laboursadière-Chrétien témoigne que M. Merla et lui ont alors descendu l'autobus pour voir quelles étaient les réparations à faire. Selon lui, ils ont regardé le turbo, le moteur et vérifier les boutons des différentes options. Il estime qu'ils sont restés entre 30 à 45 minutes dans l'autobus.

[48] Il reconnaît être monté à bord avec M. Merla et qu'ils se sont assis dans l'autobus pour jaser. Il nie avoir dormi dans l'autobus mais explique qu'il s'y est assis de façon décontractée.

[49] Lors de la nuit du 10 février 2015, il y avait un camion dans le garage en plus de l'autobus. Il explique avoir reculé et garé ce camion dans le garage à l'endroit où les véhicules en attente de réparation ou d'inspection sont placés. Il voulait libérer de l'espace. Ce faisant, le camion se trouvait devant l'autobus. Il nie avoir fait cela dans le but de cacher l'autobus du champ de vision des caméras.

[50] M. Laboursadière-Chrétien savait que les travaux sur ce véhicule étaient arrêtés car il s'agissait d'un véhicule toujours couvert par une garantie et qui devait être inspecté par le manufacturier. Il y avait un problème de pompe hydraulique et ce problème était récurrent. C'est pourquoi l'atelier avait fait appel au fabricant. Ce dernier est possiblement venu faire son inspection le lendemain.

[51] Selon lui, le camion était peut-être rempli de sel à déglacer. Il est possible que le matin du 11 février, on lui ait assigné la tâche de défaire la pompe hydraulique défectueuse dudit camion. La feuille de temps du plaignant datée du 11 février révèle que, effectivement, ce dernier a fait ce travail de 7 h à 9 h, donc au début de son quart régulier de travail.

[52] Appelé à expliquer pourquoi il n'avait pas fait ce travail durant la nuit, le plaignant répond que c'est suite à une décision de son supérieur.

[53] Selon M. Coutu, le camion était rempli de neige et n'avait pas pu décharger son contenu en raison de la pompe défectueuse. Il est catégorique à l'effet qu'il s'agissait d'un camion de neige et non d'une saleuse. Il affirme s'être demandé à son arrivée au travail pourquoi la pompe hydraulique n'avait pas été défaite durant la nuit. Même s'il s'agissait d'un problème couvert par la garantie, le travail devait être fait à l'interne et les coûts devaient par la suite être réclamés du fabricant.

[54] Lors du contre-interrogatoire, il admet que la Ville n'avait pas les pièces nécessaires pour faire cette réparation en stock. Cela étant dit, la pompe aurait pu être défaite durant la nuit en vue d'effectuer la réparation.

[55] Le plaignant sait depuis son embauche qu'il y a des caméras dans l'atelier et il connaît leur emplacement.

[56] M. Laboursadière-Chrétien nie qu'il soit parti, le 10 février à 5 h 36, uniquement pour aller chercher un café. Il explique que son collègue et lui ont reçu un appel de service pour un véhicule de déneigement et qu'ils se sont rendus sur la rue Notre-Dame pour y répondre. Il se rappelle être ensuite allé chercher un café. Il ignore pourquoi il n'a pas rapporté ce fait à l'employeur lors de l'enquête disciplinaire.

[57] M. Laboursadière-Chrétien convient que M. Coutu n'est pas une personne qui accepte les pertes de temps ou qui est laxiste sur la question du temps de travail. Ce dernier est plutôt exigeant au niveau du respect de l'horaire de travail, des pauses et il veut que les salariés maximisent leur temps. Il ne pense pas que M. Coutu savait que les salariés qui entraient de nuit allaient naviguer sur Internet ou n'effectuaient pas de tâches en dehors de la réparation des véhicules de déneigement.

[58] Le 11 février 2015, le plaignant a aussi été assigné pour faire du temps supplémentaire durant la nuit. Le second mécanicien était M. Boulanger. Selon le plaignant, les mécaniciens ont été appelés à remonter un camion Pick Up muni d'une pelle à l'avant. Cette tâche a été faite en début de nuit. Il y a également eu un appel pour réparer une Zamboni, ce qui n'était pas un appel prioritaire.

[59] Comme c'était tranquille, il est à nouveau monté à bord de l'autobus et il est resté à bord 45 minutes. Pendant que le plaignant est allé dans l'autobus, son compagnon de travail, M. Boulanger, est allé dans le bureau et a utilisé l'ordinateur pour visionner des vidéos.

[60] Le plaignant explique avoir été rencontré par M. Coutu à la suite de ces deux nuits de travail. Il croit lui avoir dit qu'il avait été dans l'autobus qui était dans le garage pendant 15 minutes et que c'était pour voir les travaux effectués par un confrère de

travail. De plus, il a nié être monté à bord de cet autobus la nuit suivante. Il n'était pas le mécanicien assigné à la réparation de cet autobus.

[61] Il est exact que M. Coutu lui a demandé comment s'était déroulée la nuit du 10 février et qu'il lui avait répondu qu'il avait été occupé. Il affirme avoir déclaré que la nuit du 11 avait été tranquille. Il nie lui avoir demandé d'aller voir les bandes-vidéo émanant des caméras de surveillance.

[62] Il reconnaît ne pas avoir dit la vérité à M. Coutu car il avait peur des représailles. Il se croyait dans la ligne de mire de ce dernier et il ne voulait pas donner un argument à ses supérieurs, donc la seule solution qui lui restait était de mentir.

Les versions des témoins au sujet du travail à faire la nuit

[63] Le plaignant affirme que le travail lors des périodes de déneigement consistait à être à l'écoute des C-B, d'attendre qu'un bris d'équipement survienne et qu'on fasse appel à ses services. Lorsque cela arrivait, il devait se rendre sur place et procéder à la réparation. Entre-temps, il arrangeait ses outils, son coffre, faisait des menus travaux ou attendait les appels. Il affirme qu'on ne lui a jamais dit qu'il devait aller chercher des véhicules autres que ceux de déneigement pour effectuer des réparations.

[64] Selon lui, il était en droit d'aller dans l'autobus pendant la nuit au lieu d'aller chercher un bon de travail ou de réaliser des travaux courants, car c'était ce qui était convenu pour le travail de nuit. On ne lui avait jamais dit de profiter de ce temps pour prendre de l'avance. Il a agi selon les directives qu'on lui avait données. Il a vu des collègues attendre les appels de service. Il affirme que les salariés du quart de nuit avaient l'habitude d'inscrire le code du déneigement sur leur feuille de temps et non d'inscrire le travail effectivement réalisé. Il pouvait en effet y avoir beaucoup d'appels durant cette période de temps supplémentaire, ce qui explique l'usage d'inscription générique plutôt que d'indiquer tout et chacun des travaux réalisés.

[65] M. Coutu explique que lorsque la voirie l'avise qu'il y aura du déneigement, il fait entrer un ou deux mécaniciens selon le nombre de souffleuses en activité. Il arrive qu'il fasse entrer un mécanicien avant les équipes afin de vérifier les équipements, sinon le

travail débute à minuit. Selon lui, les mécaniciens doivent prioriser les réparations des bris survenant sur les équipements de déneigement. Dans l'intervalle, ils doivent continuer les travaux courants dans l'atelier ou réaliser des travaux pour lesquels des bons de travail ont été émis. Ces bons de travail sont dans le bureau du coordonnateur de l'atelier. Ils sont accessibles à tous. Il estime qu'il y a toujours environ 150 à 160 bons de travail, sans compter les rapports d'inspection. Il y a toujours du travail à faire. Telles sont les consignes qu'il a données aux salariés. Dans ce cas, les salariés doivent aller chercher le véhicule. Ils peuvent emprunter le camion de service ou prendre un véhicule mulet.

[66] M. Coutu dépose un document faisant état que durant la semaine du 6 au 13 février 2015, il y avait 268 bons de travail pour des réparations et 59 pour des inspections ouvertes. La nature des travaux en question pouvait être courte, comme changer un essuie-glace ou réparer une crevaison, mais d'autres travaux étaient de plus grandes envergures.

[67] M. Coutu explique qu'il n'a pas de tolérance face aux pertes de temps au travail, et ce, compte tenu des salaires et des avantages payés aux employés municipaux. Les citoyens se plaignent lorsqu'ils constatent que des employés perdent leur temps et ne travaillent pas. Il affirme qu'il ne pousse pas les gens au fouet, mais exige d'eux une prestation de travail normale. Dans le cas de M. Laboursadière-Chrétien, il était d'autant plus sensible que ce dernier avait déjà été discipliné pour un vol de temps. Il avait perdu confiance en ce dernier.

[68] Lors de son contre-interrogatoire, M. Coutu reconnaît qu'il doit fixer les priorités et que M. Thibodeau a aussi un rôle à jouer à cet égard. Ainsi, il doit voir à la disponibilité des véhicules à réparer et s'assurer que les pièces nécessaires aux réparations soient disponibles. Normalement, les bons de travail sont préparés avant le quart de travail et l'ordre de priorité est indiqué aux salariés. M. Coutu s'assure qu'il aura un travail prêt à être confié lorsqu'un salarié achève une réparation. Les priorités peuvent changer durant la journée. Par ailleurs, il remet une liste des travaux à faire aux salariés qui travaillent sur le quart de soir. Comme ces derniers débutent à 15 h, il

les rencontre donc à leur arrivée. Si ces derniers terminent plus rapidement qu'anticipé, ils peuvent prendre un bon de travail dans le panier.

[69] Aucune liste de cette sorte n'est remise aux salariés qui travaillent la nuit lors du déneigement. M. Coutu explique que c'est parce que ceux-ci doivent donner priorité aux équipements du déneigement. S'il n'y a pas de travail, ils peuvent continuer le travail effectué dans la semaine. Ces travaux sont de longues durées. Ils peuvent aussi faire du travail à partir des bons de travail.

[70] Selon M. Coutu, ces règles ont toujours existées, mais il convient qu'il n'existait pas de directive écrite à cet effet.

[71] Lors du contre-interrogatoire, M. Coutu nie que des travaux sur une zamboni et sur un camion Pick Up aient été assignés aux employés. Si cela avait été le cas, ceux-ci auraient dû l'inscrire dans leurs feuilles de temps. Or, rien de tel n'a été fait.

[72] Après le congédiement du plaignant, M. Coutu s'est assuré que tous les salariés comprenaient les directives. Il admet que cela ne devait pas être clair, puisque trois salariés ont été surpris à voler du temps. Depuis ces incidents, il a décidé de préparer des bons de travail lors du travail de nuit.

[73] M. Thibodeau explique que dans le cadre de son travail de coordonnateur, il s'assure de la disponibilité des véhicules et des pièces nécessaires afin que le travail mécanique puisse être réalisé. Il prépare ainsi une grille horaire des travaux à faire pour les quarts de travail de jour et de soir. Il distribue le travail aux mécaniciens, mais cette tâche peut aussi être faite par M. Coutu.

[74] Dans le passé, personne ne travaillait de nuit. Si un bris survenait sur un équipement du déneigement, les contremaîtres appelaient les mécaniciens à la maison afin qu'ils se rendent sur place. Cela générait de longs délais en raison du temps de déplacement.

[75] Par la suite, il fut décidé de faire entrer les mécaniciens au travail en temps supplémentaire, la nuit. Il n'y avait alors pas de planification de travail à ces occasions. Selon M. Thibodeau, les mécaniciens acceptant de travailler la nuit devaient prioriser

les réparations sur les véhicules nécessaires au déneigement. S'il n'y en avait pas, ils étaient en attente et pouvaient réaliser de menus travaux du type ménage, nettoyage du stationnement, pneus, discussions ayant trait aux techniques de travail, etc. Il n'y avait pas d'attribution de travail sur des équipements en particulier. Selon lui, les mécaniciens qui n'avaient pas de travail la nuit n'allaient jamais chercher des bons de travail ni faire des travaux de cette nature. Dans ses fonctions, il était à même de constater que peu de travail était effectué à ces occasions.

[76] Il explique qu'il lui est arrivé de travailler la nuit. Comme son travail régulier se passait dans les bureaux, il n'avait donc pas de travaux mécaniques en cours. Il ne pouvait donc pas poursuivre un travail mécanique déjà commencé. Il en profitait donc pour faire des travaux qu'il n'avait jamais le temps de faire.

[77] M. Thibodeau mentionne qu'une semaine après les événements, il a écrit une lettre au président du syndicat, à la directrice des travaux publics, Mme Bouchard, au Directeur général de la Ville ainsi qu'à la directrice des ressources humaines. Les extraits pertinents de cette lettre se lisent comme suit :

À qui de droit,

Une situation bien spéciale au cours des dernières semaines a, malheureusement, mené à plusieurs mesures disciplinaires envers plusieurs employés du service de la mécanique. Ces mesures, comme vous le savez, ont toutes été données pour avoir occasionné de la perte de temps en temps supplémentaire. Il faut, toutefois, comprendre que les personnes appelées à entrer en temps supplémentaire ont le mandat d'être prêtes à intervenir advenant un bris mécanique sur l'un ou l'autre des véhicules affectées aux équipes de déneigement. Pour le reste du temps, aucune procédure ni aucune personne à charge n'est affectée à voir au bon fonctionnement de l'atelier mécanique, seul les mécaniciens en devoir sont à même de trouver un quelconque emploi pour passer le temps entre les divers interventions d'urgence durant la nuit.

Peut-être qu'une meilleure planification de ces espaces temps aurait empêché que de tels incidents se produisent.

Afin d'améliorer et d'empêcher que d'autres incidents du genre puissent arriver, serait-il possible de créer une schedule d'interventions de nuit pour les mécaniciens et, ainsi, combler les heures de travail entre les interventions d'urgence liées aux opérations de déneigement.

(sic)

[78] Suite aux événements, les consignes ont changé. Désormais, une grille des travaux à faire est préparée pour le travail de nuit. M. Thibodeau doit alors s'assurer que les véhicules et les pièces sont disponibles. Ainsi, chaque salarié doit toujours prioriser les bris survenant sur l'équipement de déneigement mais aussi faire les travaux qui lui sont assignés pendant la nuit.

L'enquête

[79] M. Coutu reçoit les rapports journaliers des employés le lendemain de leur journée de travail. Il en prend connaissance, inscrit les codes appropriés et les signe. Il affirme avoir été surpris de recevoir les rapports du plaignant pour les 10 et 11 février. Il explique que ce dernier avait inscrit le code de déneigement et n'avait pas inscrit les numéros d'unité sur lesquels il avait travaillé. Or, cela aurait normalement dû apparaître. En effet, le contremaître du déneigement lui avait signifié que les nuits avaient été tranquilles au plan des bris mécaniques.

[80] Par ailleurs, M. Coutu avait été surpris d'entendre les employés de nuit lui dire qu'ils avaient été très occupés. Cela ne concordait pas avec la version des contremaîtres affectés au déneigement.

[81] Des ouï-dire courraient dans l'atelier faisant état que certains employés dormaient dans l'autobus. Or, il y avait effectivement un autobus dans l'atelier monté sur le pont élévateur. Il s'agit de l'autobus de commandement utilisé par la police et les pompiers. Celui-ci n'est pas aménagé comme un autobus ordinaire. Il comprend 2 grandes banquettes de 8 ou 9 pieds de long.

[82] En entendant cela, M. Coutu témoigne avoir « allumé » et a soupçonné que ces rumeurs réfèrent au plaignant.

[83] Devant ces faits, il a demandé à Mme Plante de visionner les bandes-vidéo. Ces bandes permettent de voir que dans la nuit du 10 février, le plaignant et son compagnon, M. Merla, reculent le camion de neige. Ce faisant, le camion obstrue presque complètement la vue de la caméra donnant sur l'autobus. Par la suite, on les voit descendre l'autobus au sol et monter à bord par la porte arrière du véhicule.

15 minutes plus tard, on peut voir qu'ils ouvrent la ventilation de l'autobus. Ils ressortent une heure plus tard.

[84] Comme ils n'avaient pas à travailler sur l'autobus, les salariés n'avaient donc pas à descendre le pont élévateur. Ils n'avaient pas non plus à y monter. Ils n'avaient pas à aller à l'arrière pour voir le moteur. Il faut au contraire aller à l'avant de l'autobus.

[85] Le lendemain, le même scénario se produit. M. Coutu estime que les employés ont alors levé un camion F550 de façon à volontairement cacher l'autobus. Bien qu'il ait affirmé au départ qu'il n'y avait aucune raison de lever ce véhicule en l'absence de travaux, il a dû convenir lors du contre-interrogatoire que le plaignant avait bel et bien effectué des travaux sur ce camion.

[86] M. Coutu ne croit pas la version du plaignant selon laquelle il est allé faire une réparation d'un véhicule affecté au déneigement et qu'il en a profité pour acheter un café. Selon lui, le seul fait d'aller au Tim Hortons prend une vingtaine de minutes. Il estime qu'il est impossible de faire une réparation et d'aller chercher un café en 30 minutes. Il admet ne pas avoir questionné M. Laboursadière-Chrétien à ce sujet. Selon lui, le reproche le plus important est le temps passé dans l'autobus au lieu de travailler.

[87] M. Coutu affirme qu'il n'en revenait pas, surtout compte tenu que le plaignant avait déjà reçu une mesure disciplinaire pour une infraction de même nature et que cela se produisait à nouveau alors qu'il travaillait en surtemps. Devant ces faits, il a avisé la directrice du service, Mme Sylvie Bouchard. Il fut décidé de rencontrer les employés concernés afin d'obtenir leurs versions des faits.

[88] Lors du contre-interrogatoire, M. Coutu admet que d'aller chercher un café avant le début de la journée de travail n'est pas considéré une perte de temps. Il n'a jamais reproché aux salariés d'avoir pris le temps d'aller déjeuner à la fin du quart de travail de nuit et avant le début de la journée de travail même si la convention collective ne prévoit rien et qu'il n'y a pas de directive à ce sujet. Il estime qu'il est normal que les employés mangent quelque chose avant de commencer leur quart de travail régulier.

[89] Devant ce qui est constaté sur les bandes-vidéo, M. Coutu informe Mme Bouchard de la situation. Il est alors convenu de rencontrer les employés concernés afin de recueillir leurs versions des faits.

[90] Le plaignant reconnaît à l'audience qu'il n'a pas dit la vérité à cette occasion. Il a ainsi déclaré lors de l'enquête disciplinaire être allé dans l'autobus le 10 février pendant environ 15 minutes et il a nié y être allé le 11 février 2015. M. Laboursadière-Chrétien témoigne qu'il n'a pas eu l'idée d'appeler l'employeur afin de dire la vérité entre l'enquête et son congédiement.

[91] Mme Bouchard explique qu'elle lui avait demandé ce qu'il avait fait les soirs en question et elle s'attendait à ce que M. Laboursadière-Chrétien dise la vérité. Or, au départ, le plaignant ne parlait pas de l'autobus. Ce n'est qu'après qu'on lui ait demandé s'il était monté à bord de ce véhicule, qu'il a reconnu y être allé le 10 février et pour une durée beaucoup plus courte que la réalité.

[92] Cette dernière a également rencontré M.M. Merla et Boulanger. M. Merla a nié être monté dans l'autobus alors que M. Boulanger a reconnu être allé dans le bureau afin de naviguer sur Internet.

Les mesures disciplinaires

[93] Considérant que le plaignant avait menti lors de l'enquête, qu'il n'en était pas à la première infraction en matière de vol de temps et qu'il avait alors été avisé que toute récidive entraînerait son congédiement, Mme Bouchard a décidé de procéder à son congédiement. Il n'existait plus de lien de confiance en ce qui le concerne. Il est le seul à avoir été congédié.

[94] Travaillant sans supervision la nuit, il est impératif que l'employeur ait confiance en ses salariés. De plus, Mme Bouchard allègue qu'il faut que les citoyens soient fiers de leurs services, compte tenu qu'ils paient ces services à partir de leurs taxes.

[95] Mme Bouchard indique que bien que la lettre de congédiement fasse référence au fait que le plaignant se soit absenté pendant 30 minutes et soit revenu au travail avec un café, cela ne constitue pas un reproche.

[96] Selon elle, le cas du plaignant était aggravé par le fait qu'il avait aussi menti en 2014 lors de l'incident du repas à l'occasion du temps supplémentaire. Il affirmait avoir travaillé jusqu'à 18 h alors que cela était faux. Elle explique que même si le vol de temps ne fait pas partie des valeurs de l'organisation, elle avait à l'époque choisi de lui donner une chance et ne lui avait imposé que cinq jours de suspension, notamment en raison du conflit qui l'opposait à M. Coutu et de son jeune âge.

[97] Mme Bouchard indique qu'elle avait alors communiqué clairement ses attentes par rapport au temps de travail. Il n'existait, selon elle, aucun doute à ce sujet. Elle était donc certaine qu'il avait compris le message et qu'il ne récidiverait pas. À l'époque, le lien de confiance était ébranlé mais pas complètement rompu.

[98] Les présents événements ont donc eu pour effet de le rompre définitivement, surtout considérant la faible ancienneté du plaignant.

[99] De plus, elle avait vérifié auprès de M. Coutu si le plaignant avait amélioré son attitude au travail et la réponse avait été négative. Ce dernier continuait de jaser malgré les avertissements de M. Coutu. Il ne démontrait pas une volonté de s'amender.

[100] Les autres salariés impliqués ont reçu des sanctions moindres compte tenu qu'ils disposaient de facteurs atténuants. Ainsi, l'employeur a imposé une suspension d'une semaine à M. Merla, et ce, même s'il avait nié les faits. En effet, ce dernier en était à sa première mesure disciplinaire de cette nature. Il a donc reçu la même sanction que M. Laboursadière-Chrétien lors de l'incident du 21 février 2014 (prise de repas à l'occasion de la réparation du camion de pompier), soit une suspension de 5 jours.

[101] L'employeur a par ailleurs imposé un avis écrit à M. Boulanger puisque ce dernier en était à sa première infraction de cette nature en 30 ans de service et qu'il a avoué sa faute lors de l'enquête disciplinaire. Une vérification auprès du service informatique avait d'ailleurs permis de corroborer la durée de la navigation admise par

ce salarié. Selon Mme Bouchard, le lien de confiance était toujours intact dans ce cas, étant donné qu'il avait dit la vérité.

ARGUMENTATION

Plaidoirie de l'employeur

[102] L'employeur soumet que les agissements du plaignant constituent du vol de temps, c'est-à-dire qu'au total il a perdu deux heures de son temps de travail en s'adonnant à des activités personnelles dans l'autobus plutôt que d'offrir sa prestation de travail. Par ailleurs, la preuve a révélé qu'il a menti lors de l'enquête disciplinaire afin d'éviter une réprimande. Il soumet que ces fautes ont été prouvées suite aux admissions du plaignant.

[103] Il convient que même si de telles fautes impliquent l'honnêteté du plaignant, le congédiement n'est pas nécessairement une sanction automatique. Toutefois, l'analyse de l'ensemble des circonstances de la présente affaire fait en sorte que l'arbitre devrait conclure que le congédiement était, en l'espèce, une mesure appropriée et adéquate.

[104] Il rappelle notamment que le plaignant avait déjà été suspendu pour une infraction de même nature moins d'une année avant les événements. Il avait aussi menti à l'employeur lors de l'enquête ayant eu lieu à cette époque. Il avait par ailleurs été avisé qu'un tel comportement était inacceptable et qu'il serait congédié advenant qu'il récidive.

[105] De plus, l'employeur rappelle qu'il avait été averti verbalement à plusieurs reprises par son supérieur de cesser de perdre son temps au travail. Malgré tout, il n'a pas modifié son comportement et s'est plutôt positionné en victime et a mis la faute sur son supérieur.

[106] Il souligne que le plaignant savait qu'il avait commis une faute et que son comportement était inadéquat puisqu'il a menti lors de l'enquête par peur des sanctions. Il n'y a donc pas lieu de retenir un argument fondé sur la pratique de l'employeur. L'employeur estime qu'il n'est pas nécessaire de donner une directive comme quoi les

salariés doivent faire leur travail. D'ailleurs, tous les employés savaient que M. Coutu ne tolérait pas les pertes de temps au travail.

[107] L'employeur estime que ces mensonges aggravent la faute. Ils démontrent le manque d'honnêteté du plaignant. Cette propension au mensonge est également apparue lorsqu'il fut interrogé au sujet de la photo apparaissant sur la brochure E-6. Cela explique pourquoi il n'a plus confiance en ce dernier.

[108] D'autres facteurs aggravants devraient aussi être pris en compte par l'arbitre, notamment la faible ancienneté du plaignant, l'absence de supervision la nuit et l'absence de regret.

[109] L'employeur soumet avoir donné une première chance au plaignant afin qu'il puisse amender son comportement, mais il ne l'a pas saisie.

[110] L'employeur estime que si les sanctions imposées aux trois salariés sont différentes, elles sont néanmoins justes et cohérentes car elles tiennent compte de la situation propre à chacun d'eux.

[111] L'employeur demande donc à l'arbitre de rejeter le grief.

Plaidoirie du syndicat

[112] Le syndicat estime que l'employeur ne peut pas reprocher au plaignant d'avoir perdu son temps. Ce dernier a fait comme tous les autres salariés. Son travail était terminé et il était dans l'attente qu'un bris survienne sur les équipements de déneigement. C'était précisément pourquoi l'employeur assignait des salariés en temps supplémentaire la nuit pendant le déneigement. M. Laboursadière-Chrétien a donc fait ce qu'on attendait de lui et n'a pas commis de faute. On ne peut pas assimiler un temps d'attente à un vol de temps. Pour cette seule raison, le grief devrait être accueilli.

[113] Le syndicat rappelle que l'enquête de M. Coutu débute après avoir entendu des oui-dire à l'effet que des employés ont dormi dans l'autobus. Rien ne lui permettait de croire qu'il s'agissait du plaignant. Il ne pose aucune question aux mécaniciens. Il cible dès le départ son enquête sur les quarts de travail où ce dernier travaillait.

[114] M. Coutu allègue que le plaignant a intentionnellement reculé un véhicule dans le but de cacher l'autobus du champ de vision des caméras. Or, la preuve vidéo ne permet pas de voir qui conduisait le camion. Tout repose donc sur le jugement de M. Coutu en l'absence de toute preuve à cet effet. Au surplus, l'employeur n'a pas fait la preuve de l'intention des employés.

[115] De même, M. Coutu allègue que le plaignant a délibérément reculé une camionnette de type Pick Up dans la nuit du 11 février également dans le but de cacher l'autobus du champ de vision de la caméra. Il a affirmé qu'aucun travail n'avait été fait sur ce véhicule. Or, le syndicat soutient que ce n'est pas ce que la bande-vidéo a démontré. On peut au contraire voir le plaignant effectuer certains travaux sur ledit véhicule.

[116] Selon le syndicat, ces faits témoignent d'une enquête bâclée et démontrent que l'employeur a exagéré les faits en raison de l'animosité de M. Coutu envers le plaignant.

[117] La preuve démontre que M. Coutu a lui-même perdu son temps au travail et qu'il a incité d'autres mécaniciens à en perdre. Sa crédibilité est donc entachée.

[118] L'employeur reproche au plaignant d'avoir perdu du temps pour aller se chercher un café. Le syndicat estime que ce reproche ne repose sur rien. La bande-vidéo permet de voir deux employés quitter le garage et revenir plus tard avec un café à la main. Si l'enquête avait été faite correctement, l'employeur aurait demandé aux mécaniciens leurs versions des faits à ce sujet et aurait vérifié si un appel de service avait eu lieu à ce moment. Rien de tel n'a été fait. Le reproche ne repose que sur la seule croyance de M. Coutu.

[119] Or, le plaignant a témoigné qu'ils étaient allés réparer un véhicule de déneigement et ont acheté un café sur le chemin de retour. Cette dernière affirmation n'a pas été contredite. De toute façon, la preuve a établi que l'employeur tolérait que les salariés aillent chercher un café avant le début de leur quart régulier de travail. On ne saurait donc pas reprocher ce fait au plaignant.

[120] M. Coutu a témoigné que les mécaniciens devaient aller chercher des bons de travail dans le bureau et procéder aux travaux en question, qu'il s'agissait d'une règle connue de tous.

[121] Cette preuve a été contredite par le témoignage de M. Thibodeau. Ce dernier a témoigné avoir fait du ménage et du déneigement du stationnement, ce qui est loin des travaux mécaniques. Le plaignant, quant à lui, a témoigné qu'on lui avait dit qu'il était au travail pour attendre les bris d'équipement. Finalement, M. Coutu a discuté avec les mécaniciens après les événements, il ne pouvait donc pas ignorer que les salariés n'avaient parfois rien à faire sur le quart de nuit. Le syndicat soumet donc que le plaignant était payé pour demeurer en attente des bris d'équipement pouvant survenir pendant le déneigement.

[122] Ce n'est qu'après le congédiement du plaignant que l'employeur a requis que des travaux soient planifiés lorsque des mécaniciens étaient appelés à travailler lors du déneigement. L'employeur n'a donc pas démontré que le plaignant savait qu'il devait aller chercher des bons de travail et faire ledit travail.

[123] L'employeur voulait que le plaignant avoue avoir volé du temps lors de la rencontre disciplinaire, mais cela était impossible compte tenu que ce dernier ne savait pas ce qu'on lui reprochait.

[124] Subsidiairement, si l'arbitre décide qu'il y avait faute, le syndicat plaide que la mesure retenue était déraisonnable et injuste. Le fardeau de démontrer le caractère raisonnable de la sanction appartenait à l'employeur. Or, le syndicat estime qu'il ne s'est pas déchargé de ce fardeau. L'employeur se devait de suivre le principe de la progression dans les sanctions, chose qu'il n'a pas faite. De plus, la sanction imposée au plaignant est nettement disproportionnée par rapport à celles imposées aux autres salariés.

[125] Le syndicat demande à l'arbitre de faire droit au grief.

DÉCISION ET MOTIFS

[126] Le présent grief conteste le congédiement du plaignant au motif allégué de vol de temps survenu les 10 et 11 février 2015 dans le cadre des opérations de déneigement. L'employeur estime que le lien de confiance est rompu, compte tenu des antécédents du plaignant.

[127] S'agissant d'une mesure disciplinaire, l'arbitre doit déterminer si la faute reprochée a bel et bien été commise. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Si l'arbitre en vient à la conclusion que l'employeur s'est déchargé de son fardeau, elle devra alors vérifier si la sanction est proportionnelle à la faute commise et si elle est adéquate compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Y a-t-il eu faute?

[128] La lettre de congédiement reproche au plaignant d'avoir perdu son temps en passant près de deux heures dans un autobus à ne rien faire, d'avoir perdu son temps en allant acheter un café, d'avoir délibérément tenté de camoufler l'autobus en question à l'aide de véhicules et, finalement, d'avoir nié les faits lors de l'entrevue disciplinaire.

[129] La plupart des faits ne sont pas véritablement contestés et ont été prouvés. Le plaignant a été appelé à travailler en temps supplémentaire pendant les nuits des 10 et 11 février 2015. Dans ce cadre, il devait travailler prioritairement à réparer les véhicules utilisés à l'occasion des opérations de déneigement.

[130] Il a par ailleurs été admis que tant le 10 que le 11 février 2015, le plaignant est effectivement monté à bord d'un autobus qui était dans l'atelier pour fins de réparation et qu'il y est resté à chaque fois pratiquement une heure à ne rien faire.

[131] Il a également été admis que le plaignant avait menti lors de l'entrevue disciplinaire en niant être monté à bord de l'autobus le 11 février et en prétendant n'y être monté qu'une quinzaine de minutes le 10 février 2015. Il a également menti à son supérieur en lui répondant avoir été occupé pendant la nuit.

[132] Les parties ne s'entendent toutefois pas au sujet de la prétention de l'employeur selon laquelle le plaignant aurait délibérément positionné des véhicules de façon à dissimuler l'autobus du champ de vision des caméras du garage pour cacher les pertes de temps.

[133] Avec égards, je ne suis pas convaincue que cela ait toujours été le cas et, même si cela l'était, la preuve est insuffisante pour conclure que le plaignant était le salarié fautif.

[134] Il est vrai que le déplacement du camion de neige au cours de la nuit du 10 février 2015 est de nature à laisser croire que les salariés cherchaient à cacher l'autobus du champ de vision des caméras de l'atelier. Le plaignant a mentionné qu'en réalité ce déplacement avait pour but de libérer de la place dans le garage. C'est peut-être possible, mais je n'en suis pas entièrement persuadée.

[135] Cela étant dit, il n'existe aucune preuve que M. Laboursadière-Chrétien est bien à l'origine de cette action. Ce dernier fait n'a pas été établi. Deux salariés étaient sur place. L'un ou l'autre aurait pu avoir cette idée et en être le responsable. Je ne suis donc pas convaincue à cinquante plus un pour cent que la faute relève du plaignant.

[136] Je suis par ailleurs loin d'être persuadée que le déplacement de la camionnette le lendemain avait cette visée. Au contraire, on voit que le plaignant effectue des travaux de mécanique sur ce véhicule. Celui-ci n'a donc pas été positionné à cet endroit inutilement. En somme, la preuve du camouflage à cette occasion n'est pas probante.

[137] Je précise également que je ne retiens pas le reproche apparaissant à la lettre de congédiement au sujet du café. Il a en effet été démontré que l'employeur acceptait que les salariés qui travaillaient la nuit en temps supplémentaire puissent prendre du temps pour aller se sustenter avant le début de leur quart de travail régulier. D'ailleurs, il a été admis par les représentants de l'employeur que ce fait ne constituait pas vraiment un reproche contre le plaignant.

[138] Quant au principal reproche, la thèse syndicale est que le plaignant n'a commis aucune faute étant entendu qu'au moment où il est monté à bord de l'autobus, aucune

tâche liée au déneigement n'était requise. N'ayant aucun travail à faire, il allègue que ce dernier était fondé d'agir comme il l'a fait, dans les circonstances.

[139] Je considère que cette prétention ne peut être retenue pour les motifs qui suivent.

[140] À mon avis, l'employeur a fait la démonstration que le plaignant, bien que présent au travail, a passé environ deux heures de son temps pour lequel il était rémunéré en temps supplémentaire à ne rien faire, à se reposer dans un autobus. Ce comportement a été fait à l'insu de ses supérieurs. Il a également fait la preuve que le plaignant avait menti lorsque son supérieur lui avait demandé comment s'était déroulé son quart de travail et qu'il avait aussi menti à l'occasion de l'enquête disciplinaire.

[141] Il va de soi que ce faisant, le plaignant a indéniablement commis des fautes méritant sanction.

[142] Il est évident que le plaignant a manqué d'honnêteté et de loyauté en mentant à son supérieur à plus d'une reprise.

[143] Il faut par ailleurs se demander si les faits mis en preuve illustrent ou non un vol de temps ou un autre type de faute.

[144] Le vol de temps est une faute grave liée au devoir de loyauté et ayant un effet indéniable sur le lien de confiance devant unir l'employeur à ses salariés. Pour certains arbitres, le vol de temps doit s'assimiler à un comportement frauduleux et, par conséquent, doit être accompagné d'une intention coupable de s'enrichir au détriment de l'employeur. Par exemple, l'arbitre François Hamelin a écrit ce qui suit dans l'affaire *CSSS du Haut-Saint-Maurice*¹ :

[61] Je retiens de ce qui précède que le réclamant n'a réalisé aucune manœuvre frauduleuse pour camoufler ses pertes de temps dont l'employeur pouvait aisément se rendre compte. C'est plutôt par omission qu'il a péché.

[62] Je tiens également à souligner qu'en agissant comme il l'a fait, le réclamant ne cherchait pas à s'enrichir, ce qui est l'un des éléments constitutifs du vol; il a plutôt fait preuve de paresse, de négligence et d'insouciance et en cela, il s'est rendu coupable de manquement à son obligation de diligence.

[145] Les situations suivantes sont des exemples de vols de temps que je qualifierais de « classiques » : un salarié qui s'absente du travail, prolonge ses pauses, arrive en retard, etc. mais se déclare présent dans une feuille de temps, qui falsifie des documents ou qui demande à un tiers de pointer sa carte de temps à sa place, le tout afin d'obtenir une rémunération à laquelle il n'a pas droit.

[146] D'autres arbitres ont une conception plus large du vol de temps et assimilent le présentéisme simulé (c'est-à-dire lorsque le salarié est présent au travail mais consacre une partie importante de son temps à la réalisation de tâches personnelles sans faire le travail pour lequel il est rémunéré) à une forme de vol de temps.

[147] Par exemple, dans l'affaire du *Centre Jeunesse de l'Outaouais*², le réclamant consacrait entre 30 et 40 % de son temps de travail régulier à naviguer sur Internet au détriment de ses tâches normales. Son supérieur avait d'ailleurs commencé à avoir des doutes concernant l'exécution de sa prestation de travail en raison de plaintes et des délais encourus dans le traitement des dossiers qui lui étaient confiés. Dans ce cas, l'arbitre Denis Nadeau a jugé qu'un salarié qui n'a que peu de travail à effectuer ne peut décider, de son propre chef et à l'insu de son employeur, de consacrer de longues périodes de sa journée de travail à effectuer des activités qui n'ont rien à voir avec son emploi. Selon lui, pour retenir la prétention du plaignant, il aurait fallu que l'employeur y acquiesce expressément ou de façon suffisamment implicite, ce qui n'était pas le cas. Il écrivait ce qui suit :

Selon moi, un tel comportement de "présentéisme simulé" est fautif. À l'instar du salarié qui s'absente de son travail sans droit, la situation du salarié qui se présente au travail mais qui consacre une proportion importante de son temps de travail à effectuer des activités de nature personnelle contrevient au même principe de base voulant qu'un salarié est rémunéré par un employeur pour effectuer une prestation de travail.

[148] J'ai été saisie d'une situation analogue dans l'affaire de la *Commission scolaire Marie Victorin*³. Dans cette affaire, il avait été mis en preuve que le plaignant, un concierge, n'effectuait qu'une partie du ménage qu'il devait faire alléguant qu'il n'avait pas le temps d'effectuer l'ensemble de ses tâches. Pourtant, il consacrait une partie

importante de son temps de travail à naviguer sur Internet plutôt que de faire son travail. Il était donc rémunéré pour des heures non travaillées.

[149] À mon avis, on ne saurait assimiler la présente affaire à aucune de ces situations. Je m'explique.

[150] Tout d'abord, le plaignant était présent au travail et il n'a pas tenté de camoufler un départ prématuré, une arrivée tardive au travail ou de réclamer des heures de travail auxquelles il n'avait pas droit. Nous sommes loin de la faute qu'il avait commise en 2014 où ce dernier avait faussement indiqué à sa feuille de temps qu'il avait terminé sa journée à 18 h alors qu'il avait dans la réalité terminé son travail plus d'une heure avant. Une telle manœuvre témoignait d'une intention frauduleuse coupable. Le plaignant voulait ainsi obtenir une rémunération additionnelle sachant pertinemment qu'il n'y avait pas droit.

[151] A-t-il fait preuve de présentéisme simulé? À mon avis, la réponse à cette question doit être négative, car il n'a pas été démontré que les salariés effectuaient régulièrement et délibérément des tâches personnelles en omettant de faire le travail qui leur était confié lors du travail de nuit. Je m'explique.

[152] En l'espèce, tous s'entendent pour dire que ces employés devaient prioritairement effectuer les travaux requis lors de bris des équipements utilisés aux fins du déneigement. Cela étant dit, la preuve est contradictoire sur ce que devaient faire les employés lorsqu'aucun bris ne survenait. Selon M. Coutu, les salariés devaient alors prendre un bon de travail et faire les réparations ou les inspections requises.

[153] Par contre, il ressort du témoignage du plaignant et de celui de M. Thibodeau que cette règle n'était pas connue des employés et que, dans la réalité, aucun autre travail n'était vraiment planifié. Selon M. Thibodeau, les salariés devaient s'occuper en effectuant du ménage, du déneigement, en avançant un travail déjà entamé, mais ils n'avaient pas à commencer de nouveaux travaux à partir des bons de travail.

[154] Avec égards, j'estime qu'il y a lieu de préférer cette dernière version à celle de M. Coutu, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, je note que les trois salariés ayant

fait du travail en temps supplémentaire de nuit se sont adonnés à des activités personnelles et ne semblent pas avoir réalisé des travaux prévus dans des bons de travail, du moins la preuve ne le démontre pas. Même M. Boulanger, qui est pourtant un salarié ayant une très longue ancienneté, a pris du temps pour naviguer sur Internet plutôt que de travailler. De même, M. Merla est allé dans l'autobus avec le plaignant. Il semble donc y avoir une mauvaise compréhension généralisée des règles applicables.

[155] Les salariés semblent avoir perçu un acquiescement tacite de la part de leur employeur à l'effet qu'ils n'avaient pas à offrir la même prestation de travail que lors de leur quart de travail régulier, sauf en cas de bris mécanique des équipements dévolus au déneigement.

[156] Deuxièmement, il appert de la preuve que ce n'est qu'après les présents incidents que du travail a commencé à être planifié pour les salariés effectuant du temps supplémentaire la nuit. Le témoignage de M. Thibodeau n'a en effet pas été contredit et la lettre qu'il avait adressée à la direction parle d'elle-même. Ce n'est pas parce qu'un bon de travail était émis que le véhicule concerné était disponible et que l'employeur détenait en inventaire les pièces nécessaires à la réparation. Un tel travail doit être planifié, ce qui n'était pas le cas à l'époque.

[157] Ce fait était donc de nature à laisser croire aux salariés qu'ils n'avaient pas à réaliser ce type de travail lorsqu'ils travaillaient en temps supplémentaire pour les opérations de déneigement.

[158] Troisièmement, M. Coutu a pris soin, après les événements, de rencontrer les salariés afin de leur signifier quelles étaient ses attentes lors du temps supplémentaire de nuit, reconnaissant implicitement que ces règles n'étaient pas bien comprises par ceux-ci.

[159] En somme, j'estime que si M. Coutu croyait que les salariés devaient débiter les travaux à partir des bons de travail, cette directive n'était pas comprise de la part des employés et était même difficilement applicable compte tenu de l'absence de

planification desdits travaux. Ce dernier l'a d'ailleurs admis en partie lors du contre-interrogatoire.

[160] Les salariés, ne sachant pas qu'ils devaient effectuer ce type de travail, occupaient leur temps du mieux qu'ils le pouvaient. Comme aucun responsable de l'atelier mécanique n'était présent la nuit, les salariés n'avaient personne à qui référer lorsqu'il n'y avait pas de travail à faire. C'est donc ainsi qu'ils se sont tous adonnés à des activités purement personnelles.

[161] La présente situation n'est en aucune façon comparable à celle rapportée dans l'affaire *Provigo Québec inc. – Maxi Greenfield Park*⁴. Rappelons que dans cette affaire, les salariés avaient été congédiés pour vol de temps après que l'employeur ait constaté que ces derniers n'accomplissaient pas leurs tâches de façon satisfaisante, prenant une pause de presque deux heures de plus que leur pause de 30 minutes. De plus, ces salariés avaient omis de pointer leurs cartes au début et à la fin de leur pause, contrevenant à la convention collective.

[162] Ces salariés alléguaient en défense qu'il existait une pratique chez l'employeur d'accepter des pauses supplémentaires et allongées, ce qui expliquait leur comportement. Cette prétention a été rejetée par l'arbitre Alain Corriveau car la preuve avait été faite que la direction était intervenue avant les événements afin de sensibiliser les salariés sur l'importance de respecter leur horaire de travail et leur expliquer les règles applicables. L'employeur avait donc pris les moyens nécessaires pour corriger la situation avant les événements et avait informé les salariés qu'il ne tolérait plus le non-respect de l'horaire de travail.

[163] Cela n'est pas le cas en l'espèce.

[164] Cela étant dit, je suis d'avis que les salariés ne pouvaient pas croire qu'ils pouvaient rester à ne rien faire pendant de longues périodes. Il ressort en effet du témoignage de M. Thibodeau, que les salariés pouvaient s'occuper à diverses tâches (ménage, déneigement, etc.) et qu'ils pouvaient continuer un travail déjà entamé.

[165] J'estime que ce n'est pas pour rien que M. Laboursadière-Chrétien et son collègue M. Merla ont menti à l'employeur lors de l'entrevue disciplinaire. Le plaignant a d'ailleurs précisé qu'il avait menti par peur des représailles. C'est donc dire qu'il savait pertinemment qu'il avait commis une faute en agissant comme il l'avait fait. Tous connaissaient les sentiments de M. Coutu par rapport aux pertes de temps.

[166] De plus, si le plaignant avait réellement cru qu'il n'avait rien à faire, il n'aurait effectivement rien fait pendant la nuit. Or, la preuve vidéo du 11 février démontre qu'il effectuait des travaux pendant ses heures de travail.

[167] De toute évidence, le plaignant a été rémunéré au taux du temps supplémentaire alors qu'il n'a pas offert de prestation de travail pendant près de deux heures. Toutefois, ce manquement doit être relativisé compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles ces actes ont été commis et dont il fut question précédemment.

[168] Dans le présent cas, la faute semble plus en lien avec la paresse, la négligence et un manque de diligence que partir d'une intention véritablement frauduleuse ou d'un de présentéisme simulé. Je rappelle que les directives étaient loin d'être claires et que les employés semblent avoir pris pour acquis qu'ils pouvaient se la couler douce lorsqu'aucun équipement de déneigement n'était défectueux. Pour ce motif, il m'apparaît que la faute ne revêt pas la gravité d'un vol de temps.

La sanction

[169] L'employeur a donc choisi la sanction la plus sévère, soit le congédiement. Il allègue la perte du lien de confiance.

[170] Examinons les circonstances de l'affaire. J'ai déjà conclu que si le plaignant a bel et bien commis une faute en perdant son temps dans l'autobus, cette perte de temps me semble cependant plus attribuable à la paresse, à l'insouciance et à la négligence qu'à un véritable vol de temps. Objectivement, une telle faute revêt un degré de gravité moindre que ce que l'employeur lui reprochait. Elle résulte d'une compréhension erronée des règles applicables lors du temps supplémentaire de nuit.

[171] Le plaignant a néanmoins privé son employeur de deux heures de travail. Ce faisant, il contrevenait à son devoir d'offrir une prestation de travail lequel est à la base de tout contrat de travail. On ne parle toutefois pas d'une perte de temps si considérable.

[172] Cette faute est aggravée par le fait que ce dernier a menti tant à M. Coutu, lorsque ce dernier lui a demandé s'il avait été occupé pendant la nuit, que lors de l'enquête disciplinaire. Ce n'est que lors de la présente audience qu'il dira la vérité et justifiera sa conduite.

[173] M. Laboursadière-Chrétien dispose d'une ancienneté de moins de trois ans et avait déjà commis un vol de temps pour lequel il avait été suspendu cinq jours. Il avait également reçu plusieurs avis verbaux de la part de M. Coutu pour qu'il cesse de perdre son temps au travail en jasant avec ses collègues de travail.

[174] J'ai longuement hésité avant d'intervenir au niveau de la sanction. D'aucuns pourraient prétendre à un pattern témoignant d'un penchant à travailler le moins possible. Ce n'est toutefois pas l'élément qui m'a fait le plus hésité. C'est plutôt la propension du plaignant à mentir à son employeur. Plutôt que d'assumer ses fautes, ce dernier réagit en mentant et en tentant de cacher la vérité. Certes, il a admis ses fautes à l'audience et semble avoir cheminé. Toutefois, cet aspect de sa personnalité est néanmoins ressorti lorsqu'il a été confronté par l'employeur avec la photo E-6. Plutôt que d'admettre l'évidence, il a préféré nier.

[175] Il va de soi que ce genre de comportement est de nature à ébranler le lien de confiance déjà fragilisé suite à l'incident du vol de temps de 2014. Bien que je sois consciente du défi qui existe afin de rétablir les ponts entre les parties, j'estime que le tout n'est pas insurmontable. Le plaignant devra travailler fort pour regagner la confiance de ses supérieurs, mais il semble avoir fait un pas dans la bonne direction en reconnaissant ses torts à l'audience.

[176] Si j'estime que le congédiement était une sanction trop sévère dans les circonstances, compte tenu de l'incompréhension généralisée des règles applicables

pendant les heures supplémentaires de nuit et quant aux tâches à faire à cette occasion, il n'en reste pas moins qu'il méritait une sanction importante de nature à lui faire comprendre ses devoirs. Ainsi, cette mesure doit l'inciter à agir avec franchise, honnêteté et loyauté dans ses relations avec l'employeur. De plus, la sanction doit aussi lui faire prendre conscience qu'un milieu de travail ne constitue pas une cour de récréation et lui rappeler qu'il s'est engagé à donner une prestation de travail en contrepartie de son salaire. De toute évidence, les avis verbaux et la suspension de cinq jours ne lui avaient pas permis de comprendre qu'un salaire se mérite par la prestation de travail.

[177] En conséquence, j'estime qu'une suspension de six mois sans salaire constitue une mesure juste et appropriée dans les circonstances. Une telle mesure, compte tenu de sa sévérité, est de nature à inciter le plaignant à modifier son comportement et à lui faire comprendre quelles sont les attentes légitimes de son employeur.

[178] Certes, une telle mesure est plus sérieuse que celle imposée aux autres salariés. Elle se justifie néanmoins compte tenu des nombreux facteurs aggravants se retrouvant dans le présent dossier i.e. la faible ancienneté du plaignant, son dossier disciplinaire comportant déjà une suspension de cinq jours pour vol de temps, la présence d'avis verbaux pour des fautes de même nature, mais surtout son manque d'honnêteté envers l'employeur. C'est en quelque sorte sa dernière chance et il lui appartient de la saisir.

DISPOSITIF

[179] Pour tous ces motifs, le tribunal d'arbitrage rend la décision suivante :

PREND ACTE du désistement du grief 2014-05;

ACCUEILLE EN PARTIE le grief 2015-04;

ANNULE le congédiement du plaignant et y **SUBSTITUE** une suspension sans solde de 6 mois;

ORDONNE à l'employeur de rembourser au plaignant le salaire et les avantages perdus en tenant compte de la présente décision et de l'obligation de mitiger les dommages, moins les sommes gagnées ailleurs, le tout incluant les intérêts prévus au *Code du travail*;

RÉSERVE sa compétence advenant que les parties ne puissent s'entendre sur l'application de la présente décision, incluant les sommes dues au plaignant.

Me Nathalie Faucher, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M. Daniel Morin

Pour l'employeur : Me Orélie B. Landreville

Date(s) d'audience : 6, 21 juin, 5 juillet 2017

¹ *Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS de la Saint-Maurice (CSD)*, 2014 QCTA 370, SOQUIJ AZ-51071798, 2014EXPT-987, D.T.E. 2014T-371, A.A.S. 2014A-23.

² *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Centres jeunesse de l'Outaouais*, SOQUIJ AZ-50338981, D.T.E. 2005T-961, A.A.S. 2005A-159.

³ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1538 et Commission scolaire Marie Victorin*, SOQUIJ AZ-50660194, 2010EXPT-2039, D.T.E. 2010T-596.

⁴ *Provigo Québec inc. — Maxi Greenfield Park et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, SOQUIJ AZ-50938056, 2013EXPT-511, D.T.E. 2013T-178.