

Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale
501 et GSC Technologies inc. (Galo Reinoso Guitierrez)

2022 QCTA 455

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 28 octobre 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me Rosaire S. Houde

Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

GSC Technologies Inc.

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Galo Reinoso Guitierrez
Grief 69 123

Pour le syndicat : Me Richard Moss TUAC 501
Pour l'employeur : Me Louis-Philippe Taddéo Services conseils PG SST
inc.

Dates d'audience : 26 août 2022
Date de prise en délibéré : 29 août 2022
Convention collective : 2021-2022

SENTENCE ARBITRALE INTÉRIMAIRE

[1] Je suis saisi du grief 69123 daté du 21 octobre 2021 (S-2) par lequel M. Galo Reinoso Guitierrez conteste le congédiement que lui impose l'employeur le 14 octobre 2021.

[2] En conférence de gestion d'instance tenue le 28 juillet 2022, il est convenu que les parties débiteront par l'enquête et les représentations sur des moyens préliminaires soulevés par la partie syndicale et que le reste de la journée, s'il en est, sera consacré

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

au début de l'administration de la preuve sur le fond. Le soussigné s'est engagé à rendre sa décision sur ces moyens avant la prochaine date d'audience qui est le 24 novembre 2022. Outre l'effet de ces deux moyens, la compétence du Tribunal est par ailleurs reconnue et il y a réserve de compétence sur un éventuel quantum.

[3] Je traiterai d'abord du second moyen syndical. Ce moyen veut que l'employeur viole la convention collective parce qu'il n'a pas convoqué un délégué syndical pour accompagner M. Guitierrez lors de la rencontre disciplinaire du 21 septembre 2021. La partie syndicale plaide que par application de la théorie du « *fruit de l'arbre empoisonné* », je dois annuler le congédiement qui est vicié par ce défaut de l'employeur.

[4] Le premier moyen syndical, que je traiterai ensuite, veut que la lettre de congédiement (S-3) datée du 14 octobre 2021 ait été remise à M. Guitierrez en dehors le délai prévu à la convention collective et que de ce fait le congédiement doit être annulé.

[5] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal rejette les moyens soulevés par la partie syndicale.

ANALYSE ET MOTIFS

La preuve

[6] Les parties ont d'abord verbalement consenti des admissions aux fins des moyens préliminaires. Je les formule comme suit :

1. *Le 21 septembre 2021, il est demandé à M. Paul Dubuc, un superviseur, d'aller chercher M. Guitierrez pour l'amener dans une réunion pour qu'on lui remette une lettre disciplinaire (E-2) par suite d'une erreur de résine que ce dernier aurait commise. Les quatre premières lignes du courriel (E-1) que M. Dubuc adresse à Mme Alison Guertin le 21 septembre 2021 à 7 h 53 se lisent comme suit et font partie des admissions :*

I was asked to bring Galo to the office to receive an Avis for an error of wrong plastic at machines 22/23

I asked him to bring a witness of his choice and he said "fuck it, I'll go alone. I only have one thing to say to her anyway". I asked if he was sure he did not want a unionized witness and he said "yes, I'm sure".

We proceeded upstairs.

...

2. *M. Guitierrez est le délégué syndical de la relève de nuit sur laquelle il travaille (sous paragraphe 11.01 a) de la convention collective S-1)*

3. *L'employeur n'a pas cherché ni convoqué un autre délégué syndical alors qu'il pouvait y en avoir un sur place*

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

4. *Lors de cette rencontre du 21 septembre 2021, l'avis disciplinaire E-2 n'a pas été remis à M. Guitierrez*

5. *L'événement du 21 septembre 2021 (la réunion) se passe le matin, à la fin de la relève de nuit du 20 septembre et juste avant que ne débute la relève de jour du 21 septembre*

6. *L'employeur n'a pas demandé de prorogation du délai prévu au paragraphe 8.03 de S-1*

7. *Le 14 octobre 2021 est le 16^{ième} jour ouvrable suivant le 21 septembre 2021.*

[7] La partie syndicale déclare ensuite close sa preuve sur ses moyens.

[8] La partie patronale produit un témoin, M. Benoît Champigny qui est le directeur des ressources humaines chez l'employeur depuis juin 2021.

[9] Il explique que M. Dubuc est le superviseur de la relève sur laquelle M. Guitierrez travaille et que Mme Guertin est une cadre aux opérations notamment responsable de la discipline.

[10] M. Guitierrez est à l'emploi depuis janvier 2017 ; lors de l'entrée en fonction de M. Champigny, et au moment de l'événement, il est cariste sur sa relève.

[11] L'incident qui survient lors de la réunion du 21 septembre 2021 se résume brièvement en disant que, selon les rapports de M. Dubuc et de Mme Guertin (E-1 et E-4), M. Guitierrez aurait manqué de respect et aurait été virulent. M. Guitierrez aurait quitté la réunion en criant et en claquant la porte.

[12] Mme Guertin écrit (E-4) :

... Il me fait peur et ce comportement m'inquiète. Lorsque je dois parler à Galo je demande toujours d'être accompagné (sic) d'une autre personne dans la pièce car son comportement laisse croire qu'il pourrait lever la main sur moi lorsque je dois le rencontrer.

...

Galo est dangereux sur le lift et lorsque j'essaie de le rencontrer pour l'aviser de son comportement dangereux sur le lift, il me fait peur car il répond fort et agressif.

[13] M. Champigny explique n'avoir pas rencontré M. Guitierrez ce jour-là. Il le contacte cependant par téléphone pour lui dire qu'il est suspendu avec solde pour fins d'enquête.

[14] Dans les faits, le seul objet de l'enquête de M. Champigny est le comportement de M. Guitierrez lors de la réunion du 21 septembre 2021.

[15] C'est du moins le cas jusqu'à ce que Mme Guertin lui remette, le 30 septembre 2021, trois lettres anonymes (E-5 en liasse) qu'elle a trouvées sur son bureau.

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

[16] La preuve ne révèle pas qui sont les auteurs de ces missives qui traitent de l'agressivité de M. Guitierrez à l'égard de ses collègues de la relève et de sa conduite dangereuse du chariot élévateur.

[17] La partie syndicale s'oppose à la production de ces documents auxquels la lettre de fin d'emploi ne réfère pas.

[18] Mais cet incident, l'arrivée des trois lettres anonymes, fait partie de l'explication de la partie patronale sur le délai entre le 21 septembre 2021 et la remise de S-3 le 14 octobre 2021. Ce n'est qu'à ce titre que ces lettres et leur contenu, qu'il soit vrai ou pas, sont pertinents à l'analyse des moyens syndicaux.

[19] Le même jour, le 30 septembre 2021, il appelle M. Guitierrez pour lui dire que sa suspension est désormais sans solde, ce dont il avise aussi verbalement le président du syndicat.

[20] Il recourt à une firme externe pour enquêter sur les lettres E-5. La firme lui fait verbalement rapport le 12 octobre 2022. Elle lui dit qu'il est impossible d'identifier les auteurs des lettres E-5 et tout aussi impossible d'en confirmer le contenu. L'enquête à ce sujet est arrêtée à cette étape.

[21] Le 13 octobre 2021, il convoque M. Guitierrez pour une réunion le lendemain, le 14 octobre 2021. La réunion a lieu à 14 h chez l'employeur et il est confirmé par M. Champigny qu'il n'a alors pas du tout été question des lettres E-5.

[22] Il remet la lettre de congédiement S-3 en main propre à M. Guitierrez, en présence du directeur de production et d'une représentante syndicale.

[23] La partie syndicale précise qu'il n'y a pas d'admission de sa part sur la véracité de E-1 et de E-4. Son objection ne m'empêche pas de considérer le contenu de ces pièces, et des lettres E-5 : c'est à partir de cela que l'employeur explique sa démarche que je dois évaluer jusqu'à la remise de la lettre de congédiement.

[24] La véracité du contenu de ces pièces n'est pas en cause ici, il suffit que ces documents soient parvenus à l'employeur et que ce dernier se conduise en conséquence.

[25] Le motif de congédiement, et donc la valeur probante du contenu des pièces E-1 et E-4, sera étudié lors de l'enquête au fond.

Les textes pertinents de S-1

[26] Certaines dispositions de trois articles de S-1 sont pertinentes. Il y a d'abord, à l'article 8 intitulé « *Mesures disciplinaires* », les paragraphes 8.03 et 8,04 qui se lisent comme suit :

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

8.03 Aucune situation ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance par l'Employeur de ladite situation.

8.04 Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des mesures disciplinaires, il doit aussi convoquer le délégué syndical de la relève. Si le salarié ne désire pas la présence du délégué, il le lui fait savoir au moment de l'entrevue. De façon exceptionnelle, si aucun délégué n'est sur place au moment d'imposer lesdites mesures disciplinaires, le salarié pourra se faire accompagner d'un salarié de son choix.

[27] Ensuite, à l'article 9 dont le titre est « *Procédure du traitement des griefs* » le paragraphe 9.10 qui dit :

9.10 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.

[28] Enfin à l'article 10, « *Arbitrage* » rappelons ce que dit le paragraphe 10.03 :

10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

Le second moyen de la partie syndicale

[29] L'employeur a-t-il violé le paragraphe 8.04 de S-1 ?

[30] Je considère que l'employeur a respecté le paragraphe 8.04 de S-1.

[31] En effet, M. Guitierrez est le délégué de sa relève, et quand M. Dubuc va le chercher pour l'amener à la réunion, il convoque donc du même coup le délégué de la relève. M. Dubuc demande alors à M. Guitierrez s'il veut être accompagné par un témoin syndical.

[32] M. Guitierrez répond clairement, deux fois plutôt qu'une à M. Dubuc qui lui demande s'il est certain de ne pas vouloir être accompagné, qu'il ne le veut pas.

[33] M. Guitierrez est le délégué syndical de sa relève, il est donc, à mon sens, capable de prendre pour lui-même cette décision.

[34] Je ne vois rien dans la convention collective qui oblige l'employeur à aller plus loin que ce que fait M. Dubuc ce matin-là.

[35] Je n'ai donc pas à décider si le congédiement doit être annulé parce que je retiens de la preuve que l'employeur a offert à M. Guitierrez, qui est le délégué de la relève, d'être accompagné par quelqu'un de son choix.

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

[36] Je n'ai pas à discuter de l'applicabilité ici de la théorie du « *fruit de l'arbre empoisonné* » qui trouve application en matière d'admissibilité d'éléments de preuve obtenus en violation de droits fondamentaux.

[37] Selon ce que rapporte M. Champigny, le temps est compté le matin du 21 septembre 2022. M. Guitierrez utilise le service de navette que l'employeur offre pour amener des salariés à l'usine et les ramener à des stations de métro à Montréal. Même s'il pouvait y avoir un délégué syndical qui vient d'arriver par la navette, M. Guitierrez doit repartir par celle-ci. Ceci justifie d'autant plus l'employeur d'avoir offert à celui-ci d'être accompagné par quelqu'un de son choix et de ne pas avoir recherché un autre délégué.

[38] L'employeur n'a pas agi de manière abusive ou déraisonnable.

Le premier moyen de la partie syndicale

[39] Le premier moyen de la partie syndicale suppose une application littérale, et rigoureuse, du paragraphe 8.03 de S-1.

[40] Ce paragraphe veut que la mesure soit remise dans les 15 jours ouvrables de la connaissance par l'employeur de l'événement qui y donne lieu. Il ne prévoit pas de sanction dans le cas où le délai est dépassé.

[41] Mais encore faut-il que le moment du début du délai soit correctement déterminé pour savoir s'il a été dépassé.

[42] Je suis généralement d'accord avec la tendance en arbitrage que décrit comme suit l'arbitre Me Diane Fortier :

[145] La jurisprudence nettement majoritaire est à l'effet que le non-respect d'une disposition comme celle en litige n'entraîne pas la nullité de la mesure imposée à moins que la convention collective ne prévoise expressément que le délai est de rigueur et qu'il est de déchéance. En effet, les décideurs s'en tiennent à la volonté des parties d'imposer la nullité d'une mesure en pareil cas et refusent d'annuler la mesure si la convention collective ne prévoit pas expressément une telle sanction à l'inobservance du délai prescrit.¹

[43] Il est utile de reproduire ici les deux premiers paragraphes de la lettre de congédiement S-3 :

*Faisant suite à plusieurs incidents au cours de l'année, nous avons décidé de vous congédier pour les motifs qui suivent.
Lors d'une rencontre qui a eu lieu le 21 septembre 2021 avec deux superviseurs, vous avez adopté un comportement et un langage agressif (sic), vous avez tenu des propos injurieux et avec claqué la porte du bureau des contremaîtres tout en refusant de recevoir*

¹ *Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine (CSN) et CHU Ste-Justine (Louise Cross Laberge), (T. A., 2015-12-01), 2015 QCTA 997, SOQUIJ AZ-51242889, A.A.S. 2015A-96, 2015 Can LII 87 162*

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

les avis disciplinaires qui vous étaient alors remis faisant ainsi preuve de violence physique et d'insubordination envers vos supérieurs.

...

[44] Suit ensuite un paragraphe qui rappelle une mesure antérieure imposée à M. Guitierrez et deux paragraphes de conclusion.

[45] La preuve administrée à cette étape de l'enquête ne révèle rien d'utile quant à ce qui est dit au premier paragraphe de S-3.

[46] Du second paragraphe, on comprend que c'est là le motif et la raison de la mesure qui est contestée devant moi. L'employeur a connaissance de l'incident le jour même où il survient le 21 septembre 2021. Il a en main à cette date les rapports de M. Dubuc et de Mme Guertin (E-1 et E-4)

[47] D'où le syndicat plaide que l'employeur ayant connaissance de la situation le jour même de sa survenance, le 21 septembre, il devait agir au plus tard le 13 octobre 2021.

[48] L'employeur ne remet S-3, la lettre de congédiement, que le 14 octobre 2021. Si ce n'était que de cet ensemble de faits, le syndicat aurait eu raison.

[49] Mais ceci est sans compter les lettres E-5.

[50] Les lettres E-5, qui sont communiquées à l'employeur le 30 septembre 2021, traitent de l'attitude de M. Guitierrez à l'égard de ses collègues et de sa manière de conduire le chariot élévateur. Ceci est de même teneur que le passage du rapport de Mme Guertin que je cite plus haut.

[51] Ce simple rapprochement entre les mots de Mme Guertin et le contenu des lettres E-5 justifie l'employeur de pousser plus loin son enquête. M. Champigny nous dit qu'ayant pris connaissance de E-5, « *ça vaut ce que ça vaut, mais ça me dit que je dois aller plus loin. C'est dérangent* ». Il relance donc son enquête en ayant recours à une firme externe.

[52] La firme externe lui livre verbalement son rapport le 12 octobre 2021.

[53] Que ce rapport ne révèle rien qui puisse être retenu par l'employeur à des fins disciplinaires contre M. Guitierrez ne change rien au moment où l'employeur connaît la situation pour laquelle il doit imposer une mesure disciplinaire.

[54] Que l'enquête n'ajoute pas d'autres éléments à l'incident du 21 septembre ne change rien.

[55] On ne peut certes pas reprocher à l'employeur de ne pas retenir comme motifs disciplinaires des éléments que l'enquête n'était pas.

DÉCISION_intérimaire GSC et TUAC 501 M. Guitierrez _2022-10-28

[56] Peu importe le contenu du rapport, c'est le jour de sa réception verbale ici qui est le jour de la connaissance par l'employeur ; c'est à cette date que l'employeur apprend s'il y a autre chose que l'événement du 21 septembre à retenir contre M. Guitierrez.

[57] Le jour de la connaissance de ce que l'employeur peut considérer comme motif à la mesure disciplinaire est le 12 octobre. C'est à ce moment que l'employeur a connaissance de la situation et que débute le délai de 15 jours ouvrables établi par le paragraphe 8.03 de S-1.

[58] Le délai imparti n'est évidemment pas dépassé le 14 octobre 2021, quand est remise la lettre disciplinaire S-3.

[59] L'employeur n'avait pas à demander la prolongation d'un délai qui n'est pas dépassé.

[60] Je ne traite donc pas l'argument du syndicat à ce sujet voulant que la règle prévue au paragraphe 9.10 de S-1 s'applique aussi au délai accordé à l'employeur pour imposer une mesure disciplinaire.

Pour ces motifs, ayant considéré la preuve administrée sur les moyens préliminaires soulevés par la partie syndicale, ayant soupesé les arguments soumis et révisé les autorités, le Tribunal, sur le tout ayant délibéré

REJETTE les deux moyens soumis par la partie syndicale

CONVOQUE les parties devant lui le 24 novembre 2022 à 9 h 30 à un endroit qui leur sera communiqué en temps opportun.

Fait à Bromont ce 28 octobre 2022

Me Rosaire S. Houde
Arbitre et médiateur
Membre du Barreau du Québec