

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 22 octobre 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Andrée St-Georges**

---

**Union des employé(e)s de la restauration, Syndicat des Métallos, section locale 9400**

Ci-après appelée « le syndicat »

c.

**Canfitel inc.**

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignante : Marilou Doyon

Griefs : n<sup>os</sup> du syndicat MD 17-03-17, MD 18-03-17, MD 20-03-17

Convention collective : 2012-2016

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Le 20 mars 2017, le syndicat dépose trois griefs auprès de l'employeur : celui-ci aurait illégalement fouillé la case de la plaignante, l'aurait injustement suspendue pour

enquête le 8 mars 2017 et puis l'aurait tout aussi injustement congédiée le 20 mars suivant.

[2] L'employeur répond qu'il a agi ainsi parce qu'il a surpris la plaignante en train de procéder à un échange de matériel suspect avec un de ses collègues, auprès des cases situées dans le vestiaire des employés. Dans ce contexte, fort du doute qu'il entretenait quant à la présence d'une substance illicite sur les lieux du travail, il a ouvert sa case à son insu. Cette fouille lui a permis de confirmer que la plaignante était en possession d'un sachet contenant du cannabis.

## LES FAITS

[3] Depuis avril 2014, la plaignante, aujourd'hui âgée de 28 ans, est barmaid à l'hôtel Sofitel de Montréal, un établissement coté cinq étoiles. L'hôtel fait partie de la chaîne Accord qui groupe quelque 5 000 propriétés dans le monde.

[4] La plaignante a déjà occupé le même type d'emploi ailleurs dans d'autres établissements. Elle est parfaitement au courant, pour avoir signé un document en ce sens, de la politique de l'employeur voulant qu'en aucun cas, un employé ne sera notamment admis à posséder de la drogue sur les lieux du travail. En outre, le manuel des employés du Groupe Accord interdit spécifiquement l'usage, la vente et la possession de drogue dans l'hôtel auxquels cas des mesures pourraient être prises allant jusqu'au congédiement.

[5] Madame Claudie Jolicoeur est directrice des ressources humaines depuis novembre 2016. À son arrivée, sa prédécesseure la met en garde contre le fait que certains employés consomment de la drogue dans l'établissement. Elle-même constate, à l'occasion du party des Fêtes, en janvier 2017, que des odeurs de « pot » se font sentir au sous-sol. La plaignante fait partie du groupe des employés présents.

### **Le 8 mars 2017**

#### *Version de la partie plaignante*

[6] Le 8 mars 2017, la plaignante travaille au bar de l'hôtel de 10 h à 17 h.

[7] Les cases des employés sont situées au sous-sol, près de la cafétéria, alors que le bar de l'hôtel est au rez-de-chaussée.

[8] À sa pause du midi, vers 11 h 30, la plaignante descend manger à la cafétéria, en uniforme de travail. Elle y demeure une quinzaine de minutes. Elle se rend ensuite à sa case pour prendre son manteau et son sac à main où se trouvent ses cigarettes puis, elle se dirige au bout du couloir longeant la cafétéria, pour aller fumer dans un endroit prévu à cette fin, dehors.

[9] Réalisant qu'elle n'a pas de briquet sur elle, elle fouille rapidement dans les poches de son manteau et elle regarde dans la pochette extérieure de son sac à main pour y trouver du feu, mais en vain. Elle ne met pas la main dans son sac, sachant « *instinctivement* » qu'il n'y a pas de briquet là. Elle revient donc vers sa case.

[10] En y arrivant, elle aperçoit Jean-Michel Plaçais, serveur au restaurant de l'hôtel, qui vient de terminer son quart de travail. Celui-ci est devant sa propre case, voisine de la sienne. Monsieur Plaçais est en compagnie d'une autre employée, une dénommée Ariane, aussi voisine de case. La plaignante demande à monsieur Plaçais s'il a un briquet. Celui-ci répond par l'affirmative. Il prend ledit briquet dans un étui déposé sur la tablette du haut de sa case, déjà ouverte, et le lui tend avec sa main, entre le pouce et l'index. Cet étui contient divers objets utiles à son travail, tels un limonadier, des pastilles de menthe et des briquets. En l'occurrence, il s'agit d'un petit briquet Bic de couleur orange, croit se souvenir monsieur Plaçais à l'audience. La plaignante repart fumer avec le briquet et son sac à main où se trouvent toujours ses cigarettes.

[11] La plaignante précise que les serveurs ont toujours un briquet à portée de main afin d'accommoder les clients pour, par exemple, allumer des bougies bien que des allumettes sont aussi disponibles au bar. Monsieur Plaçais confirme cette affirmation.

[12] Quand la plaignante retourne ensuite à sa case, elle la débarre. Monsieur Plaçais est encore là. Il a revêtu son manteau, prêt à quitter, après s'être changé dans le vestiaire des hommes. Celui-ci demande à ravoir son briquet. La plaignante ouvre sa case, y accroche son manteau, qu'elle vient d'enlever. Elle y accroche aussi son sac à main, du côté droit, puis l'ouvre pour redonner le briquet à monsieur Plaçais. L'objet se trouve sur le dessus du sac avec le paquet de cigarettes. Puisque la case de ce dernier est déjà fermée, monsieur Plaçais dépose le briquet dans la case de sa voisine Ariane, encore ouverte. Il est alors 11h 50 ou 55.

[13] Quand elle remet le briquet à monsieur Plaçais, elle et lui aperçoivent madame Jolicoeur qui sort d'une salle de formation située en face, à quelques mètres de distance des cases. Toutes deux se sont vues, d'affirmer la plaignante. Elle lui a même adressé un sourire « *normal comme quand je croise ma supérieure* ». La plaignante était au courant que madame Jolicoeur se trouvait à cet endroit puisque c'était la « *journée manucure* », que les portes étaient ouvertes et que beaucoup de personnes circulaient dans le corridor d'autant que c'était l'heure du lunch. Puis, la plaignante retourne au travail pour midi.

[14] Vers 15 h 00, monsieur Nicolas Duquairoux, directeur de la restauration, demande à la plaignante de le suivre pour se rendre au bureau de madame Jolicoeur où deux policiers l'attendent.

[15] Les policiers en question informent la plaignante que l'employeur a fouillé sa case et qu'on y a trouvé un sachet de marijuana dans son sac à main. Ils vont chercher ledit sac à main en sa compagnie. La plaignante en vide le contenu devant eux. Les policiers ont déjà en leur possession le sachet transparent de quelque 2 pouces par 2 pouces  $\frac{3}{4}$  contenant une poignée de marijuana.

[16] À l'audience la plaignante reconnaît que le sachet lui appartient, mais elle ne l'a pas dit aux policiers puisque ceux-ci ne le lui ont pas demandé et elle ignorait qu'il s'y trouvait. Les policiers l'informent qu'ils vont détruire le sachet vu la quantité minime de marijuana qu'il contient. Aucune accusation pénale ne s'en suivra.

[17] Si la plaignante dit ignorer que de la marijuana se trouvait dans son sac à main, c'est qu'elle en possède une quinzaine. Le 15 février, elle était de retour d'un congé de deux mois à l'étranger. Le matin du 8 mars, elle a pris celui qu'elle avait acheté en voyage et qu'elle utilisait depuis, sans en vérifier le contenu sinon, elle ne l'aurait pas apporté au travail sachant qu'il y avait un sachet de cannabis.

[18] Pour elle, il s'agit d'un petit sachet usé par le temps comme s'il avait passé deux années dans son sac à main. Elle ignore de quelle sorte de marijuana il s'agit, car elle n'en consomme pas souvent.

[19] Monsieur Michel Auger est consultant et formateur agréé spécialisé dans les secteurs pharmaceutique, produits de santé naturels, cannabis à des fins médicales, cosmétique, chimie et agents nettoyants. De l'avis de cet expert assigné par l'employeur, la marijuana contenue dans le sachet découvert dans le sac à main de la plaignante était de fabrication récente, vu sa couleur, et s'y trouvait donc depuis trois semaines tout au plus. Après avoir entendu ce témoignage, la plaignante ne nie pas que le sachet pouvait se trouver dans son sac depuis trois semaines au plus.

[20] Après son entretien avec les policiers, la plaignante rencontre madame Jolicoeur vers 16 h. Celle-ci lui relate l'avoir aperçue effectuer un échange suspect dans le corridor. Elle a donc décidé d'ouvrir à son insu sa case et le sac à main dans lequel se trouvait le sachet.

[21] La plaignante ne répond pas, d'avis qu'il ne servait à rien de tenter de se défendre vu l'attitude fermée de madame Jolicoeur. Elle a donc seulement écouté. Elle sait aussi que des caméras sont installées un peu partout dans le sous-sol de sorte qu'elle est persuadée que l'employeur sera en mesure de voir ce qui s'est passé et qu'elle n'a rien fait de répréhensible.

[22] Madame Jolicoeur la suspend aussitôt pour enquête.

[23] Il se peut que la plaignante ait dit à une collègue croisée alors qu'elle quittait l'établissement : « *tout ça pour un briquet* », mais elle n'a pas prononcé cette phrase devant madame Jolicoeur à qui elle n'a pu ou pas adressé la parole de fait, répète-t-elle.

[24] La plaignante a déjà reçu deux mesures disciplinaires dans le passé. La première est un avis verbal, en date du 22 octobre 2016 pour avoir quitté son poste de travail afin de prendre une pause, sans avertir son supérieur. La deuxième, le 1<sup>er</sup> février 2017, consiste en une suspension d'une journée pour s'être déclarée malade le lendemain du party de Noël des employés, en avisant le matin même.

#### *Version de l'employeur*

[25] À l'occasion d'une reconstitution des événements, pendant une visite des cases effectuée lors de la première journée d'audience, madame Jolicoeur relate ce qui suit.

[26] Alors qu'elle se trouve à l'embrasement de la porte de la salle de formation pour en sortir, vers 11 h 45, le 8 mars 2017, la plaignante arrive des marches, en uniforme, dans le corridor du sous-sol. Monsieur Plaçais est appuyé sur sa case à lui. Il est habillé

en civil et il a l'air d'attendre. La plaignante arrive à côté de lui, ouvre sa case, met la main sur la tablette du haut et lui remet un sachet sans jamais toucher à son sac à main. Monsieur Plaçais le prend. Madame Jolicoeur aperçoit du plastique dépasser, mais elle n'en distingue pas le contenu. Elle n'a pas vu de briquet. Quand tous deux croisent son regard en se tournant vers elle, monsieur Plaçais quitte rapidement les lieux en mettant la main dans sa poche alors que la plaignante se met à rire nerveusement. Puis, elle ferme sa case.

[27] Madame Jolicoeur demande aussitôt à visionner les enregistrements vidéos, mais on n'y voit pas les cases. Elle communique ensuite avec les avocats de l'hôtel qui lui proposent une marche à suivre.

[28] En compagnie de l'assistant gérant à la restauration, monsieur Nicolas Lopez, et de monsieur Amarildo Manginelli, directeur sécurité-ingénierie, elle se rend à la case de la plaignante pour l'ouvrir en leur compagnie. Le sac à main de la plaignante est sur le crochet du côté droit, ouvert et dézippé. Un seul regard suffit pour s'apercevoir qu'un sachet se trouve sur le dessus du contenu du sac.

[29] Monsieur Manginelli décroche le sac à main pour vérifier le contenu du sachet afin que madame Jolicoeur puisse prendre une photo, qui sera déposée en preuve. On y voit le sachet de plastique contenant une poignée de marijuana de couleur vert forêt. Ils referment la case en y laissant le sac à main et son contenu. Mais ils changent le cadenas.

[30] Madame Jolicoeur communique ensuite avec les policiers qui se présentent sur les lieux à 16 h 20. Alors que monsieur Duquairoux conduit la plaignante auprès d'eux, madame Jolicoeur l'entend leur répondre par l'affirmative quand ils lui demandent si elle est en possession de drogue au travail, affirmation que conteste la plaignante puisqu'elle n'a parlé aux policiers qu'une fois la porte du bureau de madame Jolicoeur fermée.

[31] Après que les policiers se soient entretenus avec la plaignante, ils demandent à madame Jolicoeur de pouvoir se rendre à la case de la plaignante. Ils y prennent son sac à main et retournent dans le bureau de madame Jolicoeur. Le sachet s'y trouve.

[32] Après que les policiers soient partis sans rien dire, en emportant le sachet avec eux, madame Jolicoeur rencontre la plaignante en compagnie d'une déléguée syndicale et de monsieur Duquairoux. Madame Jolicoeur explique à la plaignante qu'elle a été témoin d'un échange suspect entre elle et monsieur Plaçais, ce qui l'a amenée à ouvrir sa case. Elle y a alors découvert un sachet de cannabis bien à la vue sur le dessus de son sac à main.

[33] La plaignante lui répond que l'employeur n'a pas le droit d'agir ainsi, d'ouvrir sa case, et qu'il s'agit de sa vie privée. Madame Jolicoeur lui répond à son tour que ce qui relève de sa vie privée ne la concerne effectivement pas, mais que ce qui se passe au travail est de son ressort. Au cours de leur échange, selon les dires de madame Jolicoeur, la plaignante lui indique que ce qu'elle a vu n'était qu'un échange de briquet. Madame Jolicoeur répond peut-être, mais il s'avère que de la drogue a été trouvée sur

les lieux du travail.

[34] Quand madame Jolicoeur rencontre la plaignante le 8 mars puis, quand elle lui remet la lettre de congédiement, le 20 mars 2017, celle-ci ne réagit pas, ne formule aucun commentaire et n'exprime pas de remords. Pour sa défense, la plaignante invoque le fait que madame Jolicoeur ne l'a pas laissé parler en affirmant que sa décision était prise, ce que confirme monsieur Jean-René Dumas, conseiller syndical présent à l'occasion de la remise de la lettre de congédiement.

[35] À l'audience cependant, la plaignante exprime des regrets en admettant sa « *grave erreur* » d'avoir eu en sa possession de la marijuana au travail.

[36] Avant d'ouvrir la case de la plaignante, madame Jolicoeur n'a pas cherché à obtenir la version de la plaignante et elle n'a jamais interrogé monsieur Plaçais ni ne l'a discipliné. Alors qu'il témoigne à l'audience, celui-ci affirme qu'il n'est pas un fumeur et qu'il ne consomme pas de marijuana puisqu'il pratique le chant.

[37] Il ajoute connaître la plaignante depuis trois ans, au travail, et ne la fréquenter à l'extérieur qu'à quelques occasions.

## LES PLAIDOIRIES

[38] Pour l'**employeur**, la preuve a nettement établi que la plaignante avait remis un sachet de marijuana à un collègue de travail, ne serait-ce que parce que le témoignage de monsieur Plaçais n'est pas crédible. Celui-ci ne se rappelle pas avec quelle main il a donné le briquet à la plaignante et il insiste pour le ravoir alors qu'il en a plusieurs en sa possession. Il est aussi possible que tous deux se soient concertés avant l'audience puisqu'ils se voient à l'occasion.

[39] À l'encontre des témoignages convaincants entendus de la partie patronale, la plaignante n'a rien à offrir que des négations ou des contradictions tel le fait qu'elle ne se rappelait pas avoir un sachet de marijuana dans son sac à main alors que, de toute évidence, celui-ci y est depuis peu et sur le dessus, là où l'employeur l'a trouvé. Et pour sa seule défense, elle invoque le respect de sa vie privée. Qui plus est, il faut attendre la dernière journée d'audience pour entendre ses regrets qui ne sont rien d'autre, de dire le procureur patronal, que des « *larmes de crocodile* ». Bref, le lien de confiance est irrémédiablement rompu.

[40] L'hôtel, un établissement haut de gamme, ne peut se permettre que des employés arrivent au travail avec de la marijuana aussi faible en soit la quantité. Ils en sont parfaitement conscients en ce qu'ils signent un document dans ce sens.

[41] Au soutien de ses prétentions, l'employeur dépose les décisions arbitrales suivantes lesquelles maintiennent dans tous les cas le congédiement imposé par l'employeur :

*Syndicat des employés de Le Grand Hôtel c. Auberge des Gouverneurs inc.*, AZ-92141113, 13 mars 1992, Marc Gravel (vente de cocaïne sur les lieux du travail)

*Syndicat national des salariés de Vicwest de Victoriaville (CSN) c. Vicwest inc.* AZ- 51202610, Jean-François La Forge, 29 juin 2015 (trafic de speeds sur les

lieux du travail)

*Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7811 c. C.I.F. Métal Ltée*, AZ-50287651, Huguette Gagnon, 20 décembre 2004 (remise de drogue à un collègue dans le stationnement de l'usine)

*Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, section locale 2815 c. Vidéotron Ltée*, AZ-50801776, Jean-Louis Dubé, 6 octobre 2011 (possession de trois sachets de cocaïne, infraction criminelle niée, mais prouvée).

[42] Pour conclure, l'employeur cite les auteurs Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN dans *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, éditions Yvon Blais, 2<sup>e</sup> édition, mise à jour de 2018, ceux-ci recensent la jurisprudence en matière de possession et de trafic de drogue sur les lieux du travail.

[43] Le **syndicat** plaide d'entrée de jeu que l'ouverture de la case de la plaignante était illégale de sorte que toute preuve qui y est reliée doit être déclarée inadmissible. Si l'employeur est parfois justifié de procéder à une fouille quelconque, encore faut-il que ce soit dans des circonstances exceptionnelles qui ne sont pas réunies en l'espèce puisque de simples soupçons qui, au surplus, se sont révélés non fondés, n'en sont pas.

[44] Il appuie ses prétentions sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12, (articles 5, 24.1 et 46), la **CDDL**P, ainsi que sur les articles 35 et 2858 du *Code civil du Québec*, le **CCQ** :

**Article 5 CDDL**P : Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

**Article 24.1 CDDL**P : Nul ne peut faire l'objet de saisies, perquisitions ou fouilles abusives.

**Article 46 CDDL**P : Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

**Article 35 CCQ** : Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

**Article 2858 CCQ** : Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel.

[45] Puis, il cite la jurisprudence suivante relevant tant de l'arbitrage de grief que du droit pénal :

*Syndicat des communications de l'énergie et du papier, section locale 143*

(SCFP) c. *Goodyear Canada*, 18 mai 2012, Denis Tremblay arbitre de grief (fouille de casiers considérée justifiée parce que motivée par des motifs très sérieux et en présence d'un représentant syndical)

*Syndicat des employé-e-s de soutien de l'Université Concordia c. Université Concordia*, Serge Brault arbitre de grief, 14 septembre 2010 (filature jugée illégale en ce que basée sur de simples soupçons indirects, violation du droit à la vie privée, donc déconsidération de l'administration de la justice) (ci-après : l'affaire **Université Concordia**)

*R. c. Collins*, [1987] 1 R.C.S. 265 (nécessité d'avoir des motifs raisonnables et probables de croire en une infraction criminelle avant de procéder à une fouille sur la personne)

*R. c. Buhay*, [2003] R.C.S. 631 (fouille d'un casier dans une gare jugée illégale en ce que les policiers n'avaient pas de mandat de perquisition)

*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes et Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 R.C.S. 458 (annulation d'une politique de l'employeur consistant en des tests aléatoires de dépistage d'alcool sans la démonstration de motifs raisonnables la justifiant).

[46] En outre, l'employeur n'a pas jugé bon d'intervenir sur-le-champ auprès de la plaignante et il ne s'est pas assuré de la présence d'un représentant syndical avant d'agir. Sa fouille est donc une intrusion injustifiée dans la vie privée de la plaignante de sorte que les découvertes qui s'en sont suivies doivent être écartées.

[47] À ce sujet, l'employeur réplique que la transaction à laquelle il a assisté est un motif amplement suffisant pour légitimer l'ouverture d'une case.

[48] Quant au fond du litige, le syndicat fait valoir que la plaignante est parfaitement consciente de la gravité de son erreur, celle d'avoir emporté avec elle un sachet de cannabis au travail, et elle le regrette amèrement. Il reste que la quantité était minime, sans compter que le cannabis est légalisé depuis le 17 octobre et qu'il ne s'agissait pas d'un acte volontaire.

[49] Au nom du principe de la progression de sanctions et du fait que le trafic n'a jamais été prouvé, une mesure moindre que le congédiement s'impose donc.

[50] Le syndicat cite enfin la jurisprudence arbitrale suivante :

*Syndicat des cols bleus regroupés de Longueuil, section locale 307 c. Ville de Brossard*, 2014 QCTA 826, 7 octobre 2014, Pierre Laplante (deux transactions de drogue sur les lieux du travail; congédiement transformé en suspension de deux ans)

*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Provigo Distribution inc.*, 22 juin 2000, Jacques Sylvestre (possession et sur le point de consommer de la drogue sur les lieux du travail; congédiement transformé en suspension de 6 mois)

*Union des employés et employées de service, section locale 800 c. 3275515 Canada inc. Hébergement*, 13 décembre 1999, Denis Nadeau (possession d'une petite quantité de cannabis au travail; congédiement transformé en suspension

d'un mois)

*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Super C (division de Métro-Richelieu 2000 inc.) (établissement D.D.O.), 8 juillet 2008, François Hamelin (consommation d'une quantité minimale de cannabis pendant la pause; congédiement transformé en suspension d'un mois).*

## ANALYSE ET DÉCISION

[51] L'employeur a congédié la plaignante au motif suivant :

...le 8 mars 2017, un représentant de l'employeur vous a aperçu en train de procéder à un échange de matériel suspect avec un de vos collègues près des casiers mis à votre disposition. Dans ce contexte, et fort du doute qu'il entretenait quant à la présence d'un objet ou d'une substance illicite sur les lieux du travail, ce représentant a procédé à la vérification de votre casier. Cette vérification nous a permis de confirmer que vous étiez en possession, sur les lieux de votre travail, d'un sachet contenant de la drogue, à savoir de la marijuana.

Il va sans dire qu'il s'agit-là d'un comportement extrêmement grave de votre part que nous ne pouvons tolérer. Non seulement la possession de marijuana constitue-t-elle une infraction criminelle selon les lois en vigueur, mais ce comportement est spécifiquement interdit par notre politique en matière de drogue et d'alcool de même que par notre guide de l'employé qui, lui, prévoit d'ailleurs qu'un congédiement pourra être imposé en pareilles circonstances.

C'est donc compte tenu de votre poste au sein de notre établissement par lequel vous êtes en contact constant avec la clientèle, de votre faible ancienneté ainsi que de l'attitude que vous avez adoptée au moment où la drogue a été découverte, que nous considérons le lien de confiance, essentiel à la relation d'emploi, irrémédiablement rompu et que nous n'avons d'autre alternative que de mettre fin à votre emploi...

(extrait reproduit tel quel)

[52] La première question qui se pose est celle que soulève le grief contestant la fouille de la case de la plaignante le 8 mars 2017 que le syndicat conteste pour cause de violation de la vie privée, encadrée par la législation reproduite ci-haut.

[53] Selon la jurisprudence élaborée en application de cette législation, les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, ci-haut cités par l'employeur, font état des principes suivants (extrait 11.412) :

Même en l'absence de consentement explicite, l'employeur peut procéder à la fouille des effets personnels d'un salarié lorsqu'il possède des motifs sérieux. La fouille doit être raisonnable et non arbitraire compte tenu de l'objectif recherché, c'est-à-dire qu'elle doit être limitée à ce qui est nécessaire pour trouver, par exemple, des drogues et elle doit également être faite dans des conditions qui respectent la dignité du salarié.

[54] Dans l'affaire *Université Concordia* citée cette fois par le syndicat, l'arbitre de grief Serge Brault appelé à juger de la légalité d'une filature, assimilable pour les fins de

la discussion à la fouille d'une case, expose ce qui suit :

[58] Traitant d'abord du concept de vie privée, la Cour rappelle, dans la foulée de la Cour Suprême, que la protection qu'accorde la loi à la vie privée ne se limite pas géographiquement, territorialement, à l'espace privé, privatif, d'une personne. Elle s'étend aussi, *avec des intensités diverses*, dit la Cour, à ce qui se passe dans l'espace public.

[...]

[60] La protection de la vie privée suit et se rattache à la personne, où qu'elle se trouve. Bref, la vie privée est protégée aussi bien dans l'espace public que dans l'espace privé. Il en résulte que de surveiller, d'épier un individu, y compris dans l'espace public, peut donc porter atteinte à sa vie privée.

[61] Cela dit, la Cour nuance. Ainsi, bien que de surveiller quelqu'un sans son accord porte atteinte à sa vie privée, certaines circonstances peuvent néanmoins le justifier au niveau légal. Ainsi, une entreprise peut dans certaines circonstances prendre en filature son employé pour des motifs rationnels et par des moyens raisonnables.

[62] Il doit d'abord y avoir un lien rationnel entre la surveillance envisagée et quelque impératif du bon fonctionnement de l'entreprise. Si c'est le cas, on pourra procéder à une surveillance, par des moyens raisonnables. Ces deux conditions étant rencontrées, il pourra subséquemment y avoir utilisation judiciaire de la preuve recueillie par filature en dépit de son atteinte potentielle au droit à la vie privée.

[...]

[63] Par contraste, une filature décidée à la légère, de manière arbitraire ou capricieuse ou encore, au hasard, ne rencontrera pas l'exigence de rationalité nécessaire à sa légalité. La raison susceptible de justifier une filature doit reposer sur des motifs antérieurs à celle-ci, préexistants. [L'Employeur], dit l'arrêt *Bridgestone*, ne saurait les créer a posteriori, après avoir effectué la surveillance en litige.

[64] Dans l'affaire *Bridgestone*, la Cour d'appel a jugé que l'employeur avait satisfait aux critères posés en ce qu'il avait effectivement des motifs sérieux et raisonnables de douter de l'honnêteté de son employé au moment où il a recouru à sa surveillance. Bref, que la filature était justifiée en raison de la présence au dossier de l'employé de diagnostics médicaux opposés et aussi de contradictions dans des déclarations de celui-ci.

[...]

[65] Cette question du caractère raisonnable ou non du recours à la surveillance en est aussi une de bon jugement exercé dans la conscience de la primauté des droits fondamentaux. Il est légitime de vouloir s'assurer, par exemple, qu'un employé au comportement douteux ne profite pas sans droit, n'abuse pas, du régime d'assurance invalidité.

[66] De recourir à une filature quand des circonstances démontrées justifient des appréhensions sérieuses devient une décision rationnelle résultat d'une analyse réfléchie. Il faut donc avoir des motifs raisonnables de se méfier et cela,

préalablement à la surveillance.

[55] Qu'en est-il en l'espèce? Autrement dit, l'employeur avait-il des motifs raisonnables de fouiller la case de la plaignante à son insu?

[56] L'employeur possède une politique claire interdisant l'usage, la vente et la possession de drogue sur les lieux du travail, laquelle est bien connue de la plaignante.

[57] Le 8 mars 2017, madame Jolicoeur est témoin d'un échange d'objet entre la plaignante et monsieur Plaçais. Il est raisonnable qu'elle ait pensé que cet échange était suspect dans les circonstances qu'elle a décrites d'autant qu'à son arrivée en poste en novembre 2016, sa prédécesseure l'avait mise en garde contre le fait que des employés consommaient de la drogue au travail. Elle-même a pu sentir des odeurs de cannabis au récent party des Fêtes des employés, groupe dont faisait partie la plaignante. Bref, l'employeur était justifié d'entretenir des doutes suffisamment sérieux pour l'autoriser à éclaircir la situation.

[58] Si ses doutes étaient raisonnables, les moyens qu'il a pris pour les valider le sont-ils autant?

[59] Bien entendu, madame Jolicoeur aurait été mieux avisée soit de se rendre immédiatement auprès des deux protagonistes pour s'assurer de ce qu'il en était, à tout le moins de vérifier la version de Plaçais dès que possible, soit de demander à la plaignante d'ouvrir sa case, en présence par exemple d'un délégué syndical.

[60] Il demeure que la fouille qu'elle a menée, à la limite de l'acceptable, ne peut être qualifiée d'abusives, d'autant qu'elle s'est limitée au dessus du sac à main qui se trouvait accroché pour y apercevoir aussitôt le sachet de cannabis.

[61] La preuve administrée à ce chapitre est donc jugée recevable.

[62] Il en ressort effectivement que la plaignante était en possession d'un sachet contenant une petite quantité de cannabis. La faute est admise d'ailleurs. À l'audience, la plaignante qualifie même son erreur de grave et elle la regrette bien qu'un peu tardivement, il est vrai.

[63] Reste à savoir si la transaction soupçonnée par l'employeur a été prouvée. Est-il besoin de rappeler que le fardeau lui en incombait.

[64] À cette question, la réponse est non. Bien qu'elle puisse entretenir des doutes raisonnables à ce sujet, le témoignage de madame Jolicoeur est contredit par celui de la plaignante, corroboré par monsieur Plaçais et il n'est pas suffisant d'affirmer qu'ils se fréquentent à l'occasion pour les discréditer à ce sujet. Certes, la directrice a vu une passation d'objet entre eux deux, mais tout ce qu'elle a pu observer, c'est un bout de plastique.

[65] Or, selon toute vraisemblance, il appert que la version détaillée de la plaignante et celle de monsieur Plaçais sont celles à retenir. La première a demandé un briquet au second, est revenue à sa case après avoir fumé dehors, a enlevé son manteau (madame Jolicoeur confirme l'avoir vue en uniforme) et a remis le briquet à son collègue, qui s'était habillé en civil entretemps (madame Jolicoeur confirme là aussi

l'avoir vu en civil). Autrement dit, l'échange s'est bel et bien passé au retour de la plaignante alors que celle-ci s'apprête à rendre son briquet à monsieur Plaçais, après l'avoir utilisé pour allumer sa cigarette.

[66] La plaignante a ainsi mis la main dans sa case pour le lui redonner, à savoir un petit objet de plastique orange. Elle a posé ce geste au vu et au su des personnes qui circulaient à cet endroit, achalandé à l'heure du lunch, incluant madame Jolicoeur elle-même dont ils sont parfaitement conscients de la présence. Eussent-ils voulu procéder à une transaction de cannabis qu'ils auraient agi ailleurs et différemment, est-il plausible de croire.

[67] Un autre détail aussi précis que particulier porte à croire que leur récit est crédible quand tous deux affirment que monsieur Plaçais a déposé le briquet dans la case de la dénommée Ariane, après l'avoir récupéré de la plaignante.

[68] Et si tant est qu'une transaction de drogue ait eu lieu, comment se fait-il que monsieur Plaçais n'ait jamais reçu de mesure disciplinaire. Quant à la plaignante, selon les dires de madame Jolicoeur, elle aurait d'emblée fait référence devant elle à un échange de briquet, ce qui tend là encore à confirmer la version syndicale.

[69] Bref, la transaction de drogue n'est pas prouvée de façon prépondérante et d'ailleurs, quand on lit et relit la lettre de congédiement, on observe que le principal reproche adressé à la plaignante consiste davantage en la possession d'un sachet de cannabis. Si la preuve de l'employeur a aussi porté sur un possible échange de matériel suspect, ce sera donc davantage pour justifier sa fouille.

[70] Cette faute, celle consistant à posséder un sachet de cannabis dans son sac à main, se mérite-t-elle le congédiement en l'espèce?

[71] Même si le cannabis est légalisé depuis le 17 octobre, il demeure que l'employeur était justifié, au moment pertinent, de ne pas tolérer que ses employés en apportent au travail.

[72] La plaignante cumule une ancienneté relative au moment des faits, un peu moins de trois ans, et elle a déjà reçu deux avis disciplinaires, un avis et une suspension d'un jour au cours des derniers mois. Ses regrets sont tardifs, c'est un fait, et même si elle prétend qu'elle avait oublié qu'un sachet de cannabis se trouvait dans son sac à main, il appert que celui-ci n'y était pas depuis si longtemps, comme en atteste l'expert assigné par l'employeur, puisqu'elle venait d'acheter ledit sac à main à l'occasion d'un récent voyage.

[73] Il faut voir cependant que la quantité contenue dans le sachet était somme toute minime et que la simple possession de cannabis ne constitue pas un acte aussi grave et fatal que celui consistant à vendre ou consommer de la drogue sur les lieux du travail voire à posséder de la cocaïne. Ainsi l'illustre la jurisprudence déposée. Quant au manque de collaboration de la plaignante invoquée par l'employeur à titre de facteur aggravant, il reste que le fait d'être amenée pendant les heures de travail auprès de deux policiers, sans trop savoir de quoi on est soupçonnée, n'est pas de nature à rassurer.

[74] Tout cela étant, il appert qu'au nom d'une discipline progressive, une suspension d'un mois est davantage de nature à sanctionner la faute adéquatement qu'un congédiement, mesure jugée trop sévère en l'espèce. Le congédiement est donc annulé, de même que la suspension pour enquête qui l'a précédé, pour être remplacés par une suspension d'un mois.

<b>POUR CES MOTIFS,</b>	<b>LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE</b>
<b>REJETTE</b>	le grief contestant la fouille;
<b>ACCUEILLE</b>	le grief contestant la suspension pour enquête imposée à <b>Marilou Doyon</b> le 8 mars 2017;
<b>ACCUEILLE</b>	le grief contestant le congédiement imposé à <b>Marilou Doyon</b> le 20 mars 2017;
<b>ANNULE</b>	la suspension pour enquête imposée à <b>Marilou Doyon</b> le 8 mars 2017;
<b>ANNULE</b>	le congédiement imposé à <b>Marilou Doyon</b> le 20 mars 2017;
<b>Y SUBSTITUE</b>	une suspension d'un (1) mois;
<b>ORDONNE</b>	à <b>Canfitel inc.</b> de réintégrer <b>Marilou Doyon</b> dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision;
<b>ORDONNE</b>	à <b>Canfitel inc.</b> de verser à <b>Marilou Doyon</b> , dans les dix (10) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé sa suspension et son congédiement, déduction faite d'une période d'un (1) mois de suspension, le tout portant intérêt à compter du dépôt du grief conformément à l'article 100.12 du <i>Code du travail</i> ;

**RÉSERVE**

tel que convenu entre les parties, sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité et pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

---

Andrée St-Georges

Pour le syndicat : Monsieur Benoît Locas

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Claude Dufresne

Dates d'audience : 9 mai et 1<sup>er</sup> octobre 2018

Date de mise en délibéré : 1<sup>er</sup> octobre 2018