

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

ACCREDITATION : **AM-1002-3129**

Date : Le 18 juillet 2023

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Me Pierre Laplante**

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3535 (SCFP-3535)**

Ci-après appelé le « syndicat »

ET

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC (SAQ)

Ci-après appelé « l'employeur »

Griefs 5920 et 5938
(M. Olivier Anctil-Beaudoin)

Pour l'employeur :

Me Robert E. Boyd
Cain Lamarre

Pour le syndicat :

Me Frédéric Nadeau
Roy Bélanger

DÉCISION ARBITRALE

(Suspension et congédiement)

(En vertu du *Code du Travail du Québec*, art. 100 et ss)

I. PRÉLIMINAIRES

- [1] Ce tribunal d'arbitrage est saisi de deux griefs interreliés.
- [2] Le grief 5920 conteste une suspension pour fins d'enquête, alors que le grief 5938 conteste le congédiement qui a suivi la suspension pour fins d'enquête.
- [3] Essentiellement, l'employeur a suspendu puis congédié le plaignant en raison de la consommation d'alcool et de cannabis sur les lieux du travail.

II. MISE EN CONTEXTE

- [4] Dans la région administrative de Montréal, La Société des alcools du Québec¹ opère un complexe où se retrouvent ses activités de distribution², ses activités spécialisées³ ainsi que ses services techniques de soutien.⁴
- [5] L'une des activités principales dudit complexe-SAQ est la préparation des commandes devant être distribuées principalement aux succursales.
- [6] Les salariés du centre de distribution se répartissent différentes tâches 5 jours par semaine qui vont, pour l'essentiel, de la préparation des commandes au transport des caisses devant être chargées dans des camions en vue des livraisons.
- [7] Les quelque 50 employés de jour et 40 employés de nuit qui œuvrent à la circulation des commandes ci-haut mentionnées s'exécutent au travers de 20 allées étalées sur les quelque 400 000 pieds de superficie rectangulaire que représente cette partie du centre, et ce, à l'aide d'équipements roulants de types chariots élévateurs ou transpalettes.
- [8] Cette courte et partielle entrée en matière nous amène aux faits reliés aux griefs de la présente affaire.
- [9] En juillet 2021, pour une raison non divulguée, le service Gouvernance-Sécurité et Enquêtes de la SAQ⁵ enquête sur les agissements de l'employé KP.

¹ Ci-après appelé l'employeur ou la SAQ pour faciliter la lecture.

² Manipulation de caisses complètes.

³ Manipulation à l'unité.

⁴ L'entretien du parc des véhicules, des équipements mobiles, des immeubles, etc.

⁵ Ci-après appelée la Sécurité pour faciliter la lecture.

-
- [10] Plus précisément, le 5 juillet 2021, en visionnant les activités de KP alors qu'il est au travail, un enquêteur de la Sécurité remarque, notamment, de petits échanges de main à main entre KP et d'autres employés, dont GD, sur le terrain de stationnement du centre de distribution.
- [11] Le 14 juillet 2021, le même enquêteur procède par rétro visionnement⁶ à l'analyse de la journée de la veille. L'enquêteur constate que des activités s'apparentant à de la consommation d'alcool et de drogue ont pris place dans le stationnement de l'employeur. Cinq employés sont identifiés, dont le plaignant.
- [12] Le même phénomène est observé par rétro visionnement des pauses des 19 et 20 juillet dans le stationnement de l'employeur. Encore là, le plaignant était présent parmi plusieurs autres employés.
- [13] L'enquêteur devait poursuivre ses observations en rétro visionnement pendant plusieurs journées jusqu'à la fin du mois de juillet et au début du mois d'août 2021.
- [14] En résumé, les enquêteurs concluent à une activité récurrente de consommation de drogue et d'alcool pendant les temps de pause de plusieurs employés sur le terrain de stationnement de l'employeur.
- [15] Le 9 août 2021, l'employeur autorise des assignations afin d'obtenir la version des faits des 12 salariés identifiés, dont le plaignant.
- [16] De fait, le 9 août 2021, vers 17 h 35, les enquêteurs rencontrent le premier salarié, le plaignant.

⁶ Les aires extérieures de l'entrepôt montréalais de la SAQ sont surveillées par caméras. Les enregistrements vidéo de ces caméras ne sont pas visionnés en temps réel. Ils le sont de façon aléatoire, voire au besoin.

- [17] Ce dernier se donne dans une longue version de faits, d'une durée d'environ une heure, où il admet avoir consommé de la bière et du cannabis pendant ses pauses dans le terrain de stationnement des employés de la SAQ.
- [18] Les autres employés sont par la suite également interrogés et font également des déclarations.
- [19] Lors de cette même journée du 9 août 2021, l'employeur suspend le plaignant jusqu'à « *nouvel ordre* »⁷.
- [20] Le 7 septembre 2021, les informations colligées et l'enquête complétée, la Sécurité remet aux dirigeants de la SAQ un volumineux rapport d'enquête intitulé « Consommation en milieu de travail ».
- [21] Le chef de service Distribution clientèle d'affaires⁸, M. Christian Lemieux, voit les vidéos incriminants, rencontre les enquêteurs, consulte les R-H⁹ et le service juridique de la SAQ. Puis, fort des recommandations de son personnel de soutien, le chef de service congédie le plaignant¹⁰.
- [22] Le rapport d'enquête devait mener à plusieurs mesures disciplinaires prises contre différents salariés tous identifiés dans le rapport d'enquête du 7 septembre 2021.
- [23] En lien avec les mesures disciplinaires prises dans le cadre de ladite enquête, de la mi-septembre à la mi-octobre 2021, le syndicat devait déposer 18 griefs.

⁷ S-4, premier paragraphe, *in fine*.

⁸ CSM.

⁹ Service des ressources humaines de la SAQ.

¹⁰ Voir Annexe II, lettre de congédiement.

[24] De fait, le 16 septembre 2021, le syndicat a contesté par voie de grief la suspension du plaignant,¹¹ et le 1er octobre 2021, le syndicat a contesté par voie de grief le congédiement du plaignant.¹²

[25] Tous ces griefs furent éventuellement réglés à la satisfaction des parties concernées à l'exception des deux griefs concernant le plaignant.

¹¹ Grief 5920.

¹² Grief 5938.

III. RÉSUMÉ DE L'ARGUMENTATION PATRONALE

[26] La question n'est pas de savoir si aujourd'hui le congédiement est justifié, mais bien s'il était justifié au moment où fut prise la décision.

[27] Le plaignant a commis une infraction qui a mis sa santé et sa sécurité, de même que la santé et la sécurité de ses collègues de travail.

[28] Intervenir enverrait un mauvais message que « *boire et fumer de la drogue* » au travail ce n'est pas grave.

[29] Il y a plusieurs facteurs aggravants dans le cas du plaignant :

- a) Un milieu de travail risqué ;
- b) La connaissance de la politique « tolérance zéro » ;
- c) Il a manqué de franchise ;
- d) Il n'a pas exprimé de remords ;
- e) Il ne comprend pas les risques encourus par son comportement ;
- f) Il y a un risque de récidive ;
- g) Il y a eu préméditation ;
- h) Il aurait pu y avoir des conséquences graves ;
- i) Il n'a jamais demandé d'aide.

[30] Il n'y a aucun facteur atténuant qui milite en faveur du plaignant.

[31] La décision de congédier le plaignant était juste et raisonnable au moment où elle fut prise.

IV. RÉSUMÉ DE L'ARGUMENTATION SYNDICALE

- [32] Dans un premier temps et selon les enseignements de l'affaire « *Cabiakman* »¹³, en ce qui a trait à la suspension sans traitement, l'employeur ne pouvait suspendre le plaignant qu'en présence de circonstances exceptionnelles et l'employeur a failli dans la démonstration de l'existence de circonstances exceptionnelles.
- [33] Subsidiairement, l'employeur, suivant l'article 7 :03 :05 de la convention collective devait rendre sa décision dans les 20 jours ouvrables suivant le relevé provisoire pour fins d'enquête.
- [34] Ainsi, le relevé provisoire imposé le 9 août 2021 devait se terminer, au plus tard, le 7 septembre suivant.
- [35] Comme il s'est poursuivi jusqu'au 24 septembre 2021, le plaignant a minimalement le droit d'être rémunéré pour la période du 8 septembre au 24 septembre 2021.
- [36] Il n'y a pas de contestation sur les faits, c'est un problème d'interprétation.
- [37] Le plaignant mérite définitivement une sanction, mais pas un congédiement.
- [38] L'employeur a fait la preuve que le plaignant avait consommé, mais il n'a pas fait la preuve qu'il a travaillé avec les facultés affaiblies.
- [39] L'employeur a fait preuve de souplesse dans l'application de sa politique de tolérance zéro.

¹³ *L'Industrielle-Alliance Compagnie d'Assurance sur la vie c. Gilbert Cabiakman* (2004 – 3 – R.C.S.).

-
- [40] Le plaignant a tout admis.
- [41] Le plaignant a pris l'entière responsabilité des fautes qu'il a commises.
- [42] L'objectif de tout processus disciplinaire est de corriger le comportement d'une personne salariée. Il ne faut pas perdre de vue que depuis 2018, la consommation de certaines drogues a été décriminalisée.
- [43] L'employeur a agi de façon arbitraire en faisant de la reconnaissance de la responsabilité une question de « *cherry picking* » entre des salariés ayant commis exactement la même faute que le plaignant.
- [44] L'employeur aurait dû tenir compte des circonstances atténuantes suivantes :
- a) Aucun antécédent disciplinaire ;
 - b) Ce qui est interdit spécifiquement c'est de travailler avec les facultés affaiblies ;
 - c) Les faits reprochés se sont déroulés en périphérie de la relation employeur-employé ;
 - d) Les politiques de l'employeur ne prévoient pas de congédiement automatique en cas d'inconduite ;
 - e) JDS a eu un comportement similaire et il a reçu une sanction beaucoup plus clémentine ;
 - f) Le comportement reproché n'a jamais affecté la prestation de travail du plaignant ;
 - g) Le plaignant a admis les faits et s'est même incriminé en révélant une fréquence de consommation qui n'était pas à la connaissance de l'employeur ;

- h) La sanction imposée ne respecte pas le principe de la progression des sanctions ;
 - i) L'employeur n'a pas démontré en quoi il n'était pas envisageable que le plaignant modifie son comportement de sorte que le lien de confiance de l'employeur envers lui devrait être considéré comme irrémédiablement rompu.
- [45] Il y a donc lieu d'annuler le relevé provisoire, d'annuler le congédiement, réintégrer le plaignant dans ses fonctions et de l'indemniser pour ses pertes monétaires.

V. LA DÉCISION

[46] Abordons, dans un premier temps, le « *relevé de fonctions* » du 9 août 2021, relevé de fonctions qui n'est ni plus ni moins qu'une suspension sans solde.

A. Le grief 5920

[47] Considérant que l'employeur n'a pas rendu sa décision dans les 20 jours prévus à la convention collective pour ce faire, le syndicat réclame principalement le retrait du relevé de fonctions, la réintégration du plaignant et le remboursement du salaire perdu.

[48] Au surplus, en arbitrage, citant l'arrêt « *Cabiakman* », la partie syndicale a fait valoir un autre point de droit, celui voulant qu'à moins de circonstances exceptionnelles l'employeur ne pouvait suspendre le plaignant qu'avec solde.

[49] Sur ce dernier point, je suis d'avis que l'arrêt « *Cabiakman* » ne trouve pas application dans la présente affaire.

[50] Dans un premier temps, il faut se rappeler que les faits de l'affaire « *Cabiakman* » diffèrent sensiblement des faits de la présente affaire.

[51] Gilbert Cabiakman était un directeur des ventes chez la compagnie Industrielle-Alliance et, à ce titre, il supervisait des vendeurs d'assurance sous sa responsabilité. De plus, il vendait et conseillait des clients d'Industrielle-Alliance pour des transferts de titres ou d'argent liquide. Or, il arriva que, peu de temps après son embauche, Cabiakman fût accusé et arrêté relativement à une affaire d'extorsion auprès d'un courtier en valeurs mobilières.

-
- [52] Une affaire totalement étrangère à Industrielle-Alliance, son employeur.
- [53] Par ailleurs, voulant protéger son image et sa clientèle, Industrielle-Alliance suspendit sans solde Cabiakman pour le temps des procédures criminelles. Cabiakman poursuivit son employeur au civil pour bris de contrat.
- [54] Deux ans après sa suspension, Cabiakman fut acquitté au criminel.
- [55] Par la suite, les tribunaux de Droit civil ont reconnu le bien-fondé de la suspension, mais ont du même coup déclaré qu'elle aurait dû être avec solde et ont ordonné à Industrielle-Alliance d'indemniser Cabiakman à la hauteur du salaire perdu pendant la durée de la suspension.
- [56] Dans l'affaire « *Cabiakman* », l'employé n'avait commis aucune faute envers son employeur.
- [57] L'employeur de Gilbert Cabiakman craignait que son employé ait commis une faute envers un tiers et que cette faute puisse l'affecter négativement de façon indirecte¹⁴.
- [58] La suspension en était donc une de nature administrative.
- [59] Dans notre affaire, nous sommes en présence de fautes commises par un salarié sur les lieux du travail et pendant son quart de travail.
- [60] Nous sommes donc en présence de fautes commises par le plaignant directement contre son employeur.

¹⁴ Perte de clientèle, image ternie d'une entreprise qui aurait maintenu à son service un criminel, etc.

- [61] Nous ne sommes pas en matière administrative, mais bien en matière disciplinaire. Ce qui distingue largement la présente affaire des affaires « *Cabiakman* » et « *Lévis* »¹⁵.
- [62] De plus, nous sommes loin du territoire d'application de l'article 2087 du *Code civil du Québec*¹⁶.
- [63] Nous sommes en territoire des relations de travail employeur-syndicat, un territoire que le législateur a voulu en partie régir par le *Code du travail du Québec* et en partie régir par une convention collective. Dans le cas qui nous occupe, une convention collective dûment conclue entre la SAQ et le SCFP-3535¹⁷.
- [64] Si l'employeur a reconnu le SCFP-3535 comme étant l'unique représentant des salariés¹⁸, le syndicat a, pour sa part, reconnu que l'employeur pouvait diriger son entreprise comme bon lui semble, pourvu que les dispositions de la convention collective fussent respectées¹⁹.
- [65] Or, les parties ont convenu que l'employeur permettrait l'exécution des prestations de travail de ses employés contre rémunération et avantages et, aussi, sous l'acceptation d'un ensemble de règles de gouvernance.
- [66] Parmi ces règles, il y a celles qui concernent les mesures disciplinaires²⁰ et parmi lesquelles règles, on retrouve expressément le pouvoir patronal de suspendre un salarié pour une bonne cause. Comme, aux yeux de

¹⁵ *Fraternité des policiers de Lévis inc. et Ville de Lévis* (T.A. – Me Francine Beaulieu – D.T.E 2011T-791), une décision reprenant les principes émis dans l'affaire *Cabiakman*.

¹⁶ Art. 2087, *Code civil du Québec* : L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé et la dignité du salarié

¹⁷ S-1 – Convention collective pour valoir du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021 – voir cependant, article 13 :03 :01 de cette convention collective.

¹⁸ Voir art. 1 :02 :01.

¹⁹ Voir art. 1 :05 :01.

²⁰ Voir art. 7 et ss de la c.c.

- l'employeur dans la présente affaire, la gravité des offenses du plaignant entraînait le congédiement, la SAQ n'était pas tenue à un avis disciplinaire préalable dans le cadre d'une progression des sanctions.
- [67] Sans égard à l'article 7 :03 :05, deuxième paragraphe, qui le prévoit spécifiquement, le pouvoir de suspendre pour « fins d'enquête » est bien évidemment l'une des composantes du pouvoir général de suspendre contenu dans cette convention collective.
- [68] Cela dit, ce pouvoir de suspendre reconnu par la convention collective est lui-même soumis à des règles.
- [69] L'une d'elles est justement celle ci-haut mentionnée et apparaissant au deuxième paragraphe de l'article 7 :03 :05.
- [70] Il y est précisé que lorsqu'un salarié est suspendu pour fins d'enquête, l'employeur doit rendre sa décision dans les 20 jours ouvrables suivants.
- [71] La jurisprudence a consacré le terme « dans un délai raisonnable » pour que la durée d'une telle suspension soit toujours considérée comme en étant une pour fins d'enquête.
- [72] Les parties en présence ont été plus explicites. Elles ont fixé le délai : 20 jours ouvrables. Une suspension pour fins d'enquête ne peut excéder 20 jours ouvrables.
- [73] Ce qui, dans le cas qui nous occupe, nous mène au 7 septembre 2021.²¹
- [74] La décision fut communiquée au plaignant le 24 septembre 2021.

²¹ Horaire de travail, 10hres/jr, 4jrs/sem, lundi au jeudi, 17 h 30 à 04 h 00.

- [75] Un délai de 13 jours ouvrables s'est écoulé en contravention de l'obligation contractuelle contenue au deuxième paragraphe de l'article 7 :03 :05 de la convention collective.
- [76] Les parties n'ont pas prévu expressément la ou les conséquences découlant du non-respect par l'employeur de cette obligation.
- [77] Je suis d'avis que la suspension pour fins d'enquête était amplement justifiée par les faits²² portés à la connaissance de M. Lemieux.
- [78] En fait, le seul préjudice subi par le plaignant est une perte de salaire, perte survenue entre le 8 septembre et le 23 septembre 2021 inclusivement, soit une perte monétaire équivalente à 12 jours de travail.
- [79] Il en est ainsi, car en replaçant les parties dans le temps, soit au 8 septembre 2021, le plaignant, qui ne devait plus être suspendu à cette date et qui n'était pas encore congédié, aurait dû être au travail.
- [80] Ce qui nous amène au mérite du grief.

B. Le grief 5938

- [81] Dans cette affaire, les faits ne font pas l'objet de contestation.
- [82] Le plaignant a consommé de la bière et du cannabis dans le terrain de stationnement du CSM pendant des temps de pause, durant ses quarts de travail. Une enquête comprenant des bandes vidéo révélatrices l'a nettement démontré. Le plaignant a d'ailleurs admis les faits, lorsqu'interrogé avant son congédiement.

²² Notamment les bandes vidéo montrant une consommation d'alcool et de cannabis par le plaignant.

- [83] Le litige ne porte que sur les conclusions de l'employeur.
- [84] Pour ce dernier, seule une sanction sévère et exemplaire devait être prise. Le congédiement était la bonne décision au moment où fut prise la décision et c'est au moment où cette décision fut prise que le tribunal d'arbitrage doit s'arrêter.
- [85] Pour le syndicat, il y a faute et il y a matière à sanction. Par ailleurs, sans s'avancer sur ce qu'aurait dû être la sanction appropriée, le syndicat déclare que le congédiement n'était pas la sanction appropriée.

C. Les facteurs aggravants

- [86] En outre, ne voyant aucun facteur atténuant à la défense du plaignant, l'employeur a, par ailleurs, identifié des facteurs aggravants :
- a) Un environnement à risque ;
 - b) La politique de « tolérance zéro » ;
 - c) Le fait qu'il ait agi en toute connaissance de cause ;
 - d) La préméditation ;
 - e) Le manque de franchise;
 - f) L'absence de remords ;
 - g) L'arrogance dans le comportement en entrevue ;
 - h) L'absence de compréhension des risques encourus ;
 - i) Une consommation illégale qui remonterait à 2016.

i) Un environnement à risque

[87] Certes, à n'en pas douter, qu'un opérateur de transpalettes ou de chariots élévateurs retourne travailler au terme de sa pause, après avoir bu une bière et fumé un joint de cannabis, dans un environnement où se trouve une cinquantaine d'autres personnes et où circulent d'autres équipements roulants dans 20 allées réparties sur 450 000 pieds carrés, commet définitivement une faute grave.

ii) La politique de « tolérance zéro »

[88] Il est vrai que l'employeur, dans sa directive 048 130 015 01²³ mise en vigueur le 9 avril 2018, ainsi que dans son code d'éthique et de conduite des employés prohibe explicitement à tout employé de travailler si ses facultés sont affaiblies par du cannabis ou de l'alcool.²⁴

[89] La directive et le code d'éthique sont à la connaissance de tous les employés, dont le plaignant.

[90] Le principal gestionnaire du CSM, M. Christian Lemieux, a affirmé que l'employeur appliquait une politique de « tolérance zéro » pour ce qui est de la consommation de drogue et d'alcool au travail, d'où l'affirmation qu'il s'agissait d'un facteur aggravant dans le cas du plaignant.

[91] Cette affirmation mérite d'être nuancée selon la preuve entendue.

²³ E-2, page 2 et 3.

²⁴ E-3, page 13

- [92] Ce que la directive de la prévention en milieu de travail et le code d'éthique interdisent à tout employé, c'est d'exercer ses fonctions si ses facultés sont affaiblies par le cannabis ou par l'alcool.
- [93] La preuve ne révèle pas que le plaignant, les 13, 27 et 28 juillet, ainsi que le 4 août 2021, ait eu les facultés affaiblies alors qu'il agissait comme préposé au CSM.
- [94] Incidemment, un « *buzz* », tel que mentionné par le plaignant pour décrire l'effet de sa consommation dans le stationnement ne signifie pas qu'il était dans un état où ses facultés étaient affaiblies. Un « *buzz* » est un terme qui provient du langage populaire et qui signifie généralement avoir une certaine excitation à propos d'une situation particulière. Quant à lui, le plaignant a défini son « *buzz* » comme étant un déstresser au travail²⁵. Ni l'une ni l'autre de ses définitions ne se traduisent par des facultés affaiblies.
- [95] De plus, la politique de « tolérance zéro » n'en est pas vraiment une de tolérance zéro.
- [96] La preuve a révélé qu'à différentes reprises, chaque année, sur les lieux du travail, pendant les quarts de travail, l'employeur organise certaines activités²⁶ où est servi modérément un verre d'alcool à chaque employé qui le désire.
- [97] Les exemples ci-haut décrits et tirés de la preuve ne s'en prennent pas à l'activité comme telle qui, faut-il le souligner, est absolument légitime, prudente et proactive en matière de relations de travail. Ces exemples servent plutôt à illustrer qu'il n'y a pas une telle chose, qu'une politique de

²⁵ « *Ça détend les muscles et le rythme cardiaque* », extrait du témoignage du plaignant le 23-01-23.

²⁶ Un souper de Noël, un souper des récoltes, un souper BBQ, un souper « food-truck ».

tolérance zéro au CSM si tant est que tolérance zéro signifie bien tolérance zéro. Les mots doivent, et ont, une portée.

[98] En plus pertinent, pourrais-je préciser, ces exemples démontrent indirectement que l'employeur fait lui-même la preuve qu'il y a une nette distinction entre une consommation modérée, sobre et autorisée au travail et une consommation tout à fait interdite qui conduirait à travailler avec des facultés affaiblies.

iii) Le fait qu'il ait agi en toute connaissance de cause

[99] Il ne fait aucun doute que le plaignant avait connaissance des politiques de l'employeur en matière de consommations de drogue et d'alcool au travail.

[100] Je comprends que la partie syndicale fasse valoir que le plaignant n'était pas dans « *l'exercice de ses fonctions* » de préposé, mais en pause sur le terrain de stationnement, à l'extérieur du lieu de travail. J'ajouterais même que l'inattendue performance du Canadien de Montréal atteignant les finales de la Coupe Stanley et jouant ses matchs en soirée²⁷ était certainement l'un des prétextes déclencheurs de ces rencontres des employés sur le terrain de stationnement, dans leurs autos, pendant les pauses.

[101] Par ailleurs, je considère cet argument comme étant bien mince.

[102] L'argument banalise une consommation d'alcool et de cannabis alors que le plaignant est en pause de 15 minutes²⁸ et qu'il va retourner au travail,

²⁷ En référence au témoignage du plaignant

²⁸ 45 minutes si c'est la période de repas.

qu'il va conduire un transpalette et qu'il va circuler au milieu d'autres personnes, au milieu d'autres équipements roulants.

[103] De plus, même les politiques indiquent qu'aucun employé ne doit se présenter au travail avec des facultés affaiblies et qu'il n'y a pas eu de preuve le démontrant clairement, il n'en demeure pas que le plaignant a pris le risque, en toute connaissance de cause, de travailler avec les facultés affaiblies et de mettre ainsi en danger sa santé et sa sécurité, de même que celle des personnes qui ont été appelées à le côtoyer à ses retours de pause.

iv) La préméditation

[104] L'employeur voit dans les 4 jours de répétition des mêmes infractions un élément de préméditation et, par voie de conséquence, un élément constituant un facteur aggravant.

[105] Il y a effectivement une forme de préméditation dans les gestes fautifs commis par le plaignant.

[106] Alors qu'il se dirige vers son lieu de travail pour y accomplir les tâches pour lesquelles on reçoit rémunération et avantages, le fait d'amener avec lui bière et cannabis démontre la volonté arrêtée de commettre une infraction pendant les temps de pause sur ses heures de travail.

v) Le manque de franchise

[107] L'employeur soutient que le plaignant a manqué de franchise lorsqu'il fut interrogé au sujet de sa consommation d'alcool et de cannabis au travail.

- [108] Il n'aurait, aux dires de l'employeur, reconnu les faits qu'après que les enquêteurs aient démontré qu'ils avaient la preuve des actifs reprochés au plaignant.
- [109] Cette assertion repose principalement sur le témoignage de l'enquêtrice Marie-Ève Richard à qui le plaignant lui aurait dit, en début d'interrogatoire, qu'il « *n'avait pas consommé dans le stationnement* ».
- [110] Le plaignant a nié ces paroles lors de son témoignage.
- [111] Il est vrai que l'enquêtrice a tenu ces propos lors de son témoignage du 7 mars 2023, mais rien dans la longue déclaration du plaignant du 9 août 2021 ne fait mention de cette négation.²⁹
- [112] Au contraire, on peut y lire que le plaignant a avoué d'emblée avoir commis les fautes qui lui ont été reprochées.
- [113] L'enquêteur-témoin, M. Nicolas Manic, présent lors de l'interrogatoire du plaignant, n'a pas témoigné et le délégué syndical, M. Alexandre Doré, qui était également présent lors de l'interrogatoire du plaignant, a déclaré que ce dernier « *n'avait rien nié* », qu'il avait admis et qu'il avait répondu à toutes les questions.
- [114] De plus, la transcription de l'interrogatoire du plaignant du 9 août confirme les allégués du plaignant et du délégué syndical.
- [115] Plus spécifiquement, l'interrogatoire du plaignant a débuté à 17 h 35 par une entrée en matière classique de l'enquêtrice Marie-Ève Richard, soit quelques généralités entourant, notamment le travail du plaignant au CSM et la directive patronale sur la consommation d'alcool et de drogue au travail. C'est immédiatement après ces généralités, soit 17 h 39, soit à

²⁹ Voir Annexe III.

peine 4 minutes après le début de l'interrogatoire, en réponse à une question introductive de l'enquêtrice que le plaignant admet avoir fumé du cannabis. La très courte plage de temps entre le début de l'interrogatoire, qui comprend l'introduction verbale de l'enquêtrice et la déclaration du plaignant mentionnant qu'il sait pourquoi il est rencontré, « *car on l'a vu sur les caméras en train de consommer du cannabis* »³⁰, tend à soutenir les versions du plaignant et du délégué syndical.

[116] La preuve ne démontre donc pas un manque de franchise du plaignant.

[117] Au contraire.

vi) L'absence de remords

[118] À l'analyse de la preuve, je constate effectivement que le plaignant n'a pas exprimé clairement de regrets ou de remords le 9 août 2021³¹. Le plaignant n'a fait que répondre aux questions de l'enquêtrice.

[119] Cela est particulièrement évident lorsqu'au terme de la rencontre, vers 18 h 23, le plaignant déclare qu'il n'a rien à ajouter. Il aurait pu verbaliser des regrets. Il ne l'a pas fait. Il devait cependant expliquer cette fin de rencontre en disant qu'à ce moment-là, il était « *à terre* »³².

[120] Cela dit, une personne qui est en rencontre disciplinaire et qui se qualifie « *d'ostie d'épais* » et de « *crisse d'ivrogne* »³³ non seulement se rabaisse-

³⁰ Extrait du témoignage et de la déclaration du plaignant.

³¹ Au paragraphe 19 de la page 24 de E-4, il est noté par les enquêteurs que le plaignant s'est excusé pendant le cours de sa déclaration. Sans entrer dans des précisions, qu'il suffise de dire que l'analyse du contexte de cette « excuse » démontre qu'elle ne porte pas sur les fautes commises, mais plutôt sur le fait qu'il réalise que les enquêteurs posent des questions dont ils connaissent les réponses et sur le fait qu'il ne veut pas dénoncer ses collègues de travail qui ont participé à ces activités fautives.

³² Extrait de la déclaration du plaignant.

³³ Voir E-4, Onglet 7, page 1

t-elle publiquement, mais de tels propos véhiculent également une forme de reconnaissance de la bêtise de son comportement et de la reconnaissance indirecte des fautes.

[121] Ce n'est pas très « *élégant* », pour reprendre les propos du plaignant³⁴, mais c'est quand même l'expression de l'existence d'un comportement fautif.

vii) L'arrogance du plaignant

[122] L'employeur considère que le plaignant a été arrogant lors de sa rencontre avec l'enquêtrice et que cela constitue un facteur aggravant.

[123] C'est l'enquêtrice qui en est arrivée à cette conclusion et qui a été reprise par d'autres personnes par la suite.

[124] Selon la preuve entendue, l'enquêtrice a tiré cette conclusion d'une réponse qu'a donnée le plaignant. Dans la séquence de questions-réponses, le plaignant admet, dans un premier temps, être au courant de la politique anti-consommation de drogue et d'alcool de l'employeur. Le plaignant admet, dans un deuxième temps, qu'il n'est pas acceptable de consommer de l'alcool sur son lieu de travail. Forte de cette entrée en matière,³⁵ que l'enquêtrice a demandé au plaignant pourquoi avait-il consommé au travail puisqu'il connaissait les politiques anti-consommation de l'employeur et qu'il admet que consommer est inacceptable ? C'est à ce moment que le

³⁴ Témoignage du 2 mai 2023 et transcription des notes de la rencontre du 9 août 2021 avec le plaignant.

³⁵ E-4, page 24, 3^e paragraphe, lequel confirme les témoignages de Mme Richard, de M. Doré et du plaignant sur ce sujet.

plaignant a répondu qu'il a consommé bière et cannabis sur le lieu du travail parce qu'il était un « *ostie d'épais* » ou un « *crisse d'ivrogne* ».

[125] Je n'y vois pas d'arrogance.

[126] J'y vois une personne qui réagit à une grande humiliation devant des tiers.

[127] Une humiliation dont il est le seul responsable, lorsque confronté directement à sa bêtise évidente.

[128] Non seulement le plaignant se dénigre-t-il lui-même en tenant ses propos, mais au surplus, le « *ostie d'épais* » et le « *crisse d'ivrogne* » se veut une admission qu'il n'a aucune excuse pour avoir commis ses fautes.

[129] Subsidiairement, la transparence qu'a fait montre le plaignant tout au long de la rencontre du 9 août 2021 s'inscrit plus dans un tableau de collaboration et d'admission des fautes que dans un tableau d'arrogance.

viii) L'absence de compréhension des risques encourus

[130] C'est un fait que, en début de rencontre, par ses réponses, le plaignant n'a pas compris les risques qu'il a encourus et qu'il a fait encourir aux personnes qui ont été appelées à le côtoyer au travail au retour de ses pauses éthyliques et enfumées.

[131] Le plaignant a déclaré qu'il n'y avait pas de risque au travail parce qu'il n'a consommé que de petites quantités de cannabis et que la consommation d'alcool n'a jamais dépassé le « *.08* » d'alcoolémie.

[132] Il est fort possible que ce soit le cas.

[133] Là n'est pas la question.

[134] Le plaignant n'a manifestement pas compris que le principe est qu'il n'y a pas de risque à prendre avec la vie des personnes au travail. La sienne et celles des autres.

[135] Le plaignant n'a pas compris qu'il ne peut être le seul juge de ce qu'il peut « *consommer* » alors qu'il peut y avoir dérapage imprévu et que, de toute façon, des règles ont été instituées pour garantir un milieu sécuritaire et ces règles sont applicables à tout le personnel.

[136] Il faut cependant mentionner qu'en fin de rencontre, et comme nous le verrons dans la section suivante de cette décision, le plaignant a reconnu qu'il n'était pas acceptable qu'un salarié consomme de la bière et du cannabis alors qu'il est au travail.

ix) Une consommation illégale qui remonterait à 2016

[137] L'employeur a relevé le fait aggravant que la consommation illégale du plaignant remontait à l'année 2016.

[138] Ce facteur aggravant provient de la déclaration et du témoignage de l'enquêtrice Marie-Ève Richard. Cette dernière soutient que le plaignant a admis consommer au travail depuis 2016.

[139] Le plaignant a nié cette affirmation de l'enquêtrice et il a déclaré n'avoir jamais consommé d'alcool ou de drogue au travail avant le mois de juillet 2021.

[140] Je n'ai retracé que deux endroits dans le relevé de l'interrogatoire du plaignant où l'année de 2016 a été mentionnée.

[141] Une première fois, au tout début de l'interrogatoire, vers 17 h 35, où le plaignant précise la date de son embauche.

[142] Une deuxième fois, vers 18 h 05, où l'enquêteur-rédacteur Nicolas Manic note une réponse donnée par le plaignant : « *Oui, quand je suis entré en 2016* ».

[143] La question qui précède cette réponse n'est pas notée.

[144] Par ailleurs, le plan d'entrevue et d'interrogatoire³⁶ préparé et suivi par l'enquêtrice Richard lors de sa rencontre avec le plaignant nous donne le contexte dans lequel s'inscrit cette réponse du plaignant.

[145] La séquence de questions-réponses qui intègre le *Oui, quand je suis entré en 2016* » débute tout juste avant le chapitre du plan portant le titre de « Santé/sécurité » et elle se lit comme suit :

« Q.- La consommation de drogue et d'alcool en milieu de travail est-elle un comportement acceptable?

R.- Non, pas acceptable.

Q.- Admettez-vous avoir introduit des drogues illicites sur la propriété de la SAQ ?

R.- Oui, j'admets.

Q.- Quelles formations avez-vous reçue (sic) au cours de vos années à la SAQ en lien avec la santé sécurité?

R.- Oui, quand je suis entré en 2016.

Q.- Portez-vous des équipements de sécurité ici au travail?

R.- Oui, des bottes pour se protéger les pieds.

Q.- Devez-vous circulez (sic) dans des couloirs de sécurité?

R.- Je circule dans compartiment de sécurité (sic).

³⁶ S-7, page 5.

Q.- Êtes-vous exposé, lors de vos déplacements à la circulation de véhicule (sic) et /ou utilises-tu toi-même un véhicule motorisé?

R.- Utilise

Q.- Est-ce sécuritaire de travailler dans ces conditions après avoir consommé drogue et/ou alcool?

R.- Non, car ça affaibli (sic) les facultés. »

[146] De cette séquence, il est évident qu'il n'est pas question d'une consommation de drogue et d'alcool sur les lieux du travail qui remonterait à 2016.

[147] Ce facteur aggravant est inexistant dans la preuve.

[148] Incidemment, en *obiter*, il serait surprenant que le plaignant ait consommé bière et cannabis sur une base régulière au travail depuis 2016, soit pendant une période d'environ 5 années, et ce, sans que personne ne s'en soit aperçu.

D. Les facteurs atténuants

[149] Comme je le mentionnais antérieurement, dans son analyse, la partie patronale n'a relevé aucun facteur atténuant militant en faveur du plaignant.

[150] Ce n'est pas ce que je relève de la preuve.

E. L'absence de dossier disciplinaire

[151] Dans un premier, le plaignant n'avait aucun dossier disciplinaire actif.

[152] Le plaignant n'avait aucun dossier disciplinaire à son discrédit.

[153] Certes, je comprends que ce facteur n'a qu'une portée limitée³⁷, mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit quand même là d'un facteur atténuant.

F. Admission et collaboration

[154] La preuve démontre que le plaignant a collaboré avec les enquêteurs et il a admis les fautes qui lui ont été reprochées. Ce qui constitue un facteur atténuant et qui s'inscrit dans une reconnaissance par le plaignant qu'il a fauté.

[155] L'employeur a, par ailleurs, souligné que le plaignant avait manqué de franchise et n'avait reconnu les faits qu'après que la preuve patronale eut été portée à sa connaissance.

[156] De fait, l'enquêtrice, dans son témoignage, a dit que le plaignant avait d'abord nié avoir consommé de la drogue et de l'alcool dans le stationnement et que ce n'est que par la suite, entrevoyant la preuve que l'employeur possédait, qu'il a finalement décidé d'admettre sa consommation.

[157] Lors de son témoignage, le plaignant a déclaré avoir tout avoué après les questions introductives de l'enquêtrice Richard.

[158] À l'analyse des notes d'entrevue, l'enquêteur-rédacteur Manic n'a pas noté que le plaignant avait d'abord nié avoir consommé drogue et alcool au travail.

³⁷ Art. 7.03 :04 – 9 mois.

[159] La négation des faits est un facteur à considérer dans l'appréciation d'une mesure disciplinaire à venir et les enquêteurs, des personnes d'expérience en la matière, le savent. Il est donc peu probable que le plaignant ait nié les faits et que cette négation n'apparaisse pas aux notes d'entrevue des enquêteurs.

[160] De plus, l'entrevue débute à 17 h 35 par une entrée en matière sur le déroulement à venir de l'entrevue et sur des questions introductives sur l'emploi du plaignant. Or, dès 17 h 39, le plaignant dit aux enquêteurs qu'il sait que l'employeur l'a vu sur les caméras en train de fumer du cannabis,

[161] Il s'en suit admissions et aveux de la part du plaignant.

[162] La plage de temps relevé par les enquêteurs eux-mêmes accrédite la déclaration du plaignant et écarte du même coup cette partie du témoignage de l'enquêtrice Richard.

G. La qualité du travail

[163] Depuis les quelque 5 années où le plaignant était à l'emploi de la SAQ, il a toujours fourni une bonne prestation de travail.

[164] Son contremaître de l'époque, M. Sébastien Labrosse, a témoigné que le plaignant était un bon employé, avec une bonne cadence de travail et avec un sens des responsabilités.

[165] Le contremaître a ajouté qu'il avait eu à côtoyer fréquemment le plaignant et qu'il n'a jamais noté que ce dernier avait travaillé sous influence d'alcool ou de drogue. « *Je ne l'aurais pas permis de toute façon* », devait-il ajouter.

[166] La preuve a également révélé que le plaignant faisait régulièrement du temps supplémentaire à la demande de l'employeur et il était polyvalent et il était appelé à changer de travail selon les besoins de l'entreprise.

[167] Être reconnu par ses supérieurs, sur une longue période de temps, comme étant un bon employé, fiable, responsable, dédié et volontaire, est très certainement un facteur atténuant que l'employeur aurait dû prendre en considération.

H. Des facteurs atténuants qui n'en sont pas

[168] La partie syndicale a soulevé d'autres éléments qu'elle considère comme des facteurs atténuants dont aurait dû tenir compte l'employeur.

[169] Je ne retiens pas ces éléments comme étant des facteurs atténuants.

[170] Le fait que les politiques de l'employeur interdisent davantage le fait de travailler avec les facultés affaiblies plutôt qu'une consommation durant les pauses. Cela est exact, mais il n'en demeure pas moins que consommer de l'alcool et du cannabis pendant ses 15 minutes de pause, bien que non expressément défendu, est néanmoins une faute en ce que le travailleur, non seulement consomme-t-il des substances interdites au travail, mais au surplus, il prend le risque de travailler avec des facultés affaiblies et donc, il représente un danger pour lui et pour ceux qu'il sera appelé à croiser au travail.

[171] Le syndicat allègue que les actes reprochés se sont produits « *en périphérie de la relation employeur-employé* » et que, conséquemment, cela constitue un facteur atténuant.

[172] Les faits reprochés ne se sont pas produits autour de la relation employeur-employé, mais bien au cœur de cette dernière.

[173] En tout temps pertinent, le plaignant était au travail. Même en pause, il demeure au travail et est sous la responsabilité de l'employeur. De plus, et quitte à me répéter, le « 15 minutes » terminé, le plaignant retournait au travail. Il était donc au centre, et non pas en périphérie, de la relation employeur-employé.

[174] Enfin, le fait que les politiques déposées par l'employeur ne prévoient pas un congédiement automatique ne fait pas de cet élément un facteur atténuant.

[175] Depuis les mises au point de la Cour suprême du Canada, dont nous verrons les principaux extraits dans les prochaines sections de cette décision arbitrale, il n'existe plus pareille chose qu'un congédiement automatique en matière de relations de travail. Cela dit et chose certaine, des comportements comme celui qu'a eu le plaignant peuvent donner naissance à des congédiements et plusieurs décisions arbitrales en attestent.³⁸

I. Un manque d'équité

[176] Ce qui nous amène à un autre argument en défense soulevé par la partie syndicale : l'iniquité et la discrimination dans le traitement de la sanction infligée au plaignant.

[177] Dans un premier temps, une brève remise en contexte sur ce volet de l'affaire.

³⁸ Voir Annexe V,

[178] Des suites de l'enquête ayant donné naissance au rapport du 7 septembre 2021, 18 griefs ont été déposés principalement dans le courant du mois d'octobre 2021, griefs répartis auprès de 13 salariés-plaignants.

[179] Éventuellement, tous ces griefs furent réglés à l'exception des deux griefs concernant le plaignant.

[180] L'un des 12 salariés impliqués en sus du plaignant, JDS, s'est vu infliger une suspension de 3 mois³⁹ en raison des fautes de même nature que celles du plaignant, à savoir :

- a) Il s'agit exactement des mêmes événements ;
- b) Il était appelé à conduire des véhicules roulants dans l'entrepôt, comme le plaignant ;
- c) Il a admis avoir fumé du cannabis, comme le plaignant ;
- d) Sur le terrain de stationnement du CSM, comme le plaignant ;
- e) Il a consommé à plusieurs reprises pendant les pauses de ses quarts de travail, comme le plaignant ;
- f) Il a admis savoir qu'il ne pouvait pas fumer au travail, comme le plaignant ;
- g) Il a admis connaître les politiques de l'employeur, comme le plaignant.

³⁹ Voir Annexe III – S-6, lettre de suspension du 4 octobre 2021.

[181] Non seulement s'agit-il des mêmes évènements, mais il y a manifestement une similitude frappante entre les faits reprochés au plaignant et les faits reprochés à JDS.

[182] L'employeur a soumis qu'il y avait des distinctions importantes entre le cas du plaignant et le cas de JDS, pour l'essentiel :

- a) JDS s'est mis à table « *tout de suite* » ;
- b) Il pleurait souvent ;
- c) Il a reconnu ses torts ;
- d) Il avait un trouble d'anxiété ;
- e) Il devait être opéré sous peu ;
- f) Il a demandé de l'aide ;
- g) Il n'a pas été arrogant;
- h) Il n'y avait pas de risque de récurrence.

[183] En alléguant que JDS s'est « *mis à table tout de suite* », l'employeur sous-entend clairement que le plaignant n'a pas fait de même et que ce n'est que devant l'évidence des faits à la connaissance de l'enquêteur que le plaignant a avoué.

[184] D'où un manque de franchise du plaignant.

[185] D'où un manque de transparence du plaignant.

- [186] D'entrée de jeu, il faut se rappeler que le plaignant fut le premier salarié à être rencontré⁴⁰ alors que JDS le fut que le lendemain, soit presque 24 heures⁴¹ après l'interrogatoire du plaignant et après les interrogatoires de 4 autres salariés.⁴²
- [187] Il ne fait pas de doute que s'il pouvait y avoir un élément de surprise chez les salariés interrogés le 9 août 2021, celui-ci avait disparu le lendemain, le 10 août 2021 lorsque fut rencontré JDS.
- [188] Ne serait-ce que ce décalage, d'aucuns comprendraient aisément que JDS avait tout intérêt à avouer le plus rapidement possible.
- [189] Peu importe, car ce n'est pas ce qui s'est passé.
- [190] À l'analyse de la preuve, rien n'indique que JDS se soit « *mis à table* » plus rapidement que le plaignant. D'ailleurs, ce sont deux enquêteurs différents qui ont mené les interrogatoires⁴³. Il est difficile d'analyser deux « tempos » de déclarations lorsque ce sont des enquêteurs différents qui ont mené les deux interrogatoires à des journées différentes.
- [191] Enfin, une précision intéressante.
- [192] Selon les notes d'entrevue et d'interrogatoire, la déclaration du plaignant a débuté à 17 h 35 et il a reconnu les faits à 17 h 41⁴⁴, alors que l'interrogatoire de JDS a commencé 16 h 05 et qu'il a reconnu les faits à 16 h 16. Selon ces relevés, ce serait le plaignant qui se serait « *mis à*

⁴⁰ Le 9 août, 17 h 35.

⁴¹ Le 10 août, 16 h 05.

⁴² GD, EC, EL et CN.

⁴³ Sébastien Fournier pour JDS et Marie-Ève Richard pour le plaignant.

⁴⁴ J'ai même ajouté deux minutes de plus, car les admissions du plaignant surviennent à la fin de l'inscription de 17 h 39 juste avant celle de 17 h 42.

table » plus rapidement que JDS, soit en 6 minutes et en 11 minutes pour JDS.

[193] En fait, et bien que subsidiaire, ce qui ressort de cette analyse des notes d'entrevue et d'interrogatoire, c'est que JDS ne s'est définitivement pas « *mis à table* » plus rapidement que le plaignant.

[194] Le fait que JDS ait pleuré souvent, qu'il devait être opéré sous peu et qu'il ait souffert d'anxiété ne fait pas que ces éléments soient défavorables au plaignant.

[195] Il est vrai que JDS a reconnu ses torts de façon plus expressive et plus nette que ne l'a fait le plaignant. Outre le fait que cette reconnaissance se fait après que JDS ait bénéficié d'un temps de réflexion de 24 heures, cela ne distingue pas pour autant JDS du plaignant dans une perspective où l'un est suspendu et l'autre perd son emploi.

[196] Demander de l'aide à l'employeur est un élément permettant de déresponsabiliser la personne qui le demande. Par exemple, n'étant pas en parfait contrôle de ses émotions et souffrant physiquement, le degré de responsabilité peut être alors perçu comme moindre. Dans la présente affaire, il m'apparaît quelque peu trompeur cependant de dire que JDS a demandé de l'aide alors que le plaignant ne l'a pas fait. Il faut prendre connaissance du contexte de cette affaire pour juger de sa portée réelle.

[197] Il est vrai que JDS a dit fumer du « pot » au travail pour diminuer son stress, calmer son anxiété, lui faire oublier un mauvais épisode dans sa vie et lui permettre d'affronter plus facilement des gestionnaires « *pas gentils* »⁴⁵ avec lui. Cela dit, JDS n'a jamais demandé de l'aide, c'est l'enquêteur

⁴⁵ Expression retenue par les enquêteurs lors de l'interrogatoire de JDS.

Sébastien Fournier qui, en fin de rencontre, à 17 h 04, propose au plaignant d'adhérer au programme d'aide aux employés.

[198] L'enquêtrice Marie-Ève Richard n'a pas proposé au plaignant d'adhérer au programme d'aide aux employés.

[199] Elle n'avait pas à le faire non plus, mais le fait que ce soit l'enquêteur qui ait offert le programme d'aide aux employés à JDS est un élément qui ne permet plus de soutenir que JDS était plus repentant et plus réhabilitable que le plaignant.

[200] Par ailleurs, je vois difficilement comment on peut distinguer défavorablement la situation du plaignant de celle de JDS alors qu'il est inexact de prétendre que ce dernier a demandé l'aide du PAE⁴⁶.

[201] Enfin, il y a l'arrogance du plaignant. J'ai déjà analysé ladite « arrogance » du plaignant dans les pages précédentes. Qu'il me suffise de dire, quitte une fois de plus à me répéter, que se traiter soi-même « *d'ostie d'épais* » et de « *crisse d'ivrogne* » dans le contexte de la présente affaire se veut plus une auto humiliation publique qu'un acte de défiance ou d'arrogance. C'est le fait d'une personne qui réalise qu'il a commis une lourde et stupide bêtise et, qu'à cause de ses actions irréfléchies, son « monde » risque de s'écrouler, car il se peut qu'il perde son emploi, qu'il perde un très bon emploi.

⁴⁶ Abréviation du Programme d'aide aux employés.

J. Le risque de récidive

[202] Dans son témoignage, le directeur du centre a invoqué le risque de récidive comme étant l'un des facteurs aggravants qu'il a retenus pour sanctionner le plaignant.

[203] Le risque de récidive est très certainement un facteur aggravant et important lorsqu'il faut évaluer une sanction disciplinaire à être imposée à un salarié fautif.

[204] Or, dans un premier temps, ce motif n'apparaît pas dans la lettre de congédiement pourtant assez longuement étoffée. Le passage de la conclusion de la lettre⁴⁷ le démontre bien :

« En raison de la gravité des gestes qui vous sont reprochés, de la nature du poste que vous occupez, pour lequel vous avez notamment à utiliser un équipement roulant motorisé, du milieu de travail où vous et vos collègues exercez vos fonctions, du caractère délibéré, prémédité et de la répétitivité de ceux-ci sur une longue période de temps, ainsi que le fait d'avoir pu mettre à risque votre sécurité et celle de vos collègues, le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi est définitivement rompu. »

[205] Il est quelque peu surprenant qu'on fasse un élément décisionnel important et que ce dernier ne se retrouve pas dans la lettre de congédiement alors que tous les autres facteurs aggravants retenus par l'employeur s'y retrouvent.

[206] De plus, il n'est pas inutile de souligner qu'il n'y a pas non plus de réponse écrite au grief contestant le congédiement du plaignant et dans laquelle réponse se serait retrouvé ce motif qui a amené l'employeur à prendre cette décision de congédier⁴⁸. La convention collective prévoit que dans les cas

⁴⁷ Voir Annexe II.

⁴⁸ Voir art. 7 :03 :07 de la c.c.

- de congédiement l'employeur « doit » mentionner par écrit les motifs « pertinents » qui ont mené à la décision de congédier un salarié. Il va de soi que le risque de récurrence est pertinent, voire le motif pertinent qui, aux yeux de l'employeur, distinguait le cas JDS du cas du plaignant.
- [207] Cela dit, le risque de récurrence allégué par le représentant de l'employeur et gestionnaire du centre, M. Christian Lemieux, repose sur le fait que l'employé semblait banaliser les gestes posés d'où le risque de récurrence.
- [208] Sans égard au fait qu'en fin d'arbitrage le plaignant a déclaré avoir eu sa « leçon » et qu'il ne récidiverait pas, il n'y a pas de preuve objective d'un risque de récurrence au moment où fut prise la décision de l'employeur.
- [209] Il est vrai que le plaignant a mis de l'avant que sa consommation d'une bière et d'un joint de cannabis pendant les pauses n'était pas suffisante pour mettre à risque sa sécurité ou celle de ses collègues.⁴⁹
- [210] Par ailleurs, JDS a tenu un langage se rapprochant des propos du plaignant⁵⁰. Il a notamment dit : qu'il « *était dans une phase où il s'en foutait* », que « *le pot ne fait que descendre son stress* », qu'il « *sait qu'il ne doit pas fumer au travail, mais que s'il ne le fait pas, il devient fou* », que « *même en fumant du pot, il donne sa production au travail* » et que « *fumer du pot l'aide à diminuer son stress* ». Avec de tels propos, tout décideur pourrait également en venir à la conclusion qu'il y a risque de récurrence.
- [211] Si on fait exception de l'offre d'aide aux employés faite par l'enquêteur principal Sébastien Fournier, offre non formulée au plaignant par l'enquêtrice Marie-Ève Richard, faut-il le répéter, rien ne permet d'affirmer

⁴⁹ Extrait du témoignage du plaignant du 23 janvier 2023 : « *Il y a des risques, mais avec la quantité, qui n'est pas illégale, à .08, c'est pas un gros risque...* »

⁵⁰ E-4, pages 38 et 39 et onglet 12.

que le plaignant représentait un risque de récidive s'il avait été maintenu au travail.

K. Envoyer un mauvais message

[212] Dans son argumentation, l'Employeur a également soulevé le fait que d'annuler le congédiement enverrait un « mauvais message » aux employés en ce que cela serait interprété par les employés comme voulant dire que « *boire et fumer* » au travail ce n'est pas grave.

[213] Dans un premier temps, que dire alors du 3 mois de suspension infligé à JDS pour les mêmes évènements ? Dans cette perspective d'exemplarité recherchée, il y a ici un message contradictoire envoyé aux employés.

[214] Dans un deuxième temps, en soi, 3 mois de suspension pour un employé c'est déjà une sanction sévère. Une sanction sévère qu'aucun employé, sauf exception, ne prendra à la légère.

[215] En clair et en pratique, 3 mois de suspension se traduit notamment par 12 paies consécutives⁵¹ qui ne seront pas déposées dans le compte de l'employé suspendu alors que, d'autre part, ses factures mensuelles de loyer ou d'hypothèque, de prêt automobile, de cellulaire, d'internet, de carte de crédit, etc., devront toujours être acquittées.

[216] Enfin, dans un troisième temps, c'est sans compter l'élément de réflexion qui vient immédiatement à l'esprit et qui veut que, si pour une première infraction, une suspension de 3 mois de suspension est infligée, il va de soi

⁵¹ Voir art. 8 :01 :01 de la c.c.

que la prochaine infraction de même nature risque d'être encore plus sévère.

L. La disparité de traitement

[217] Ce qui nous amène au sujet de la disparité de traitement entre le cas de JDS et le cas du plaignant.

[218] Pour de mêmes événements et, pour l'essentiel, pour de mêmes infractions, l'un, JDS, s'est vu infliger une suspension de 3 mois et l'autre, le plaignant, un congédiement.

[219] Comme nous l'avons vu antérieurement, sauf sur certains aspects d'importance mineure, il n'y a rien qui distingue le cas du plaignant du cas de JDS.

[220] Pourtant, la disparité de traitement est énorme.

[221] JDS a été sévèrement puni étant privé de travail et de revenus pendant 12 semaines consécutives. Il a retrouvé tous ses droits et avantages au terme de ces 3 mois de suspension.

[222] Pour la même faute, le plaignant a connu une sanction beaucoup plus sévère en ce qu'il a perdu à jamais non seulement son emploi, mais également ses revenus, sa sécurité d'emploi, ses assurances, ses temps de vacances, ses possibilités de temps supplémentaires, ses congés, ses primes, son ancienneté, son régime de protection du revenu, etc. Il a été congédié.

[223] C'est ce qu'il est convenu d'appeler la « peine capitale » en droit du travail.

[224] Les principes de proportionnalité et d'équité doivent être maintenus dans l'imposition de mesures disciplinaires visant différents salariés s'étant commis dans de mêmes évènements fautifs.

[225] Dans tous les cas de congédiement, une analyse minutieuse de toutes les circonstances de l'affaire s'impose et la faute doit être à ce point grave qu'elle devient incompatible avec le maintien de l'essentielle relation employeur-employé.⁵²

[226] C'est d'ailleurs ce qu'a déclaré la Cour suprême du Canada à différentes reprises⁵³ dans le temps et, en outre, dans l'affaire « *Public Service Employee Relations Act* »⁵⁴ où l'honorable juge Dickson devait écrire :

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. »

[227] Et découlant de cet énoncé de principe, L'Honorable Frank Iacobucci, dans l'affaire « *McKinley* »⁵⁵, devait préciser le prisme d'analyse juridique qui devait être adopté en matière d'inconduite d'un salarié :

« Le fait de conclure à l'inconduite, dans le cadre de cette analyse, n'établit pas en soi l'existence d'un motif valable de congédiement. Il s'agit plutôt de savoir si, dans les circonstances, le comportement adopté a fait en sorte que la relation employeur-employé n'était plus viable. »

⁵² Un autre terme équivalent : l'essentiel lien de confiance employeur-employé.

⁵³ Notamment : *R.M. McKinley c. BC Tel company et al.* (RCS- 2001-2), *J. Kane c. Board of Governors BCU* (RCS-1980-1), *Machtiger c. HOJ industries ltd* (RCS – 1992 – 1) et *J. Wallace c. United Grain Growers ltd* (RCS – 1997 -3).

⁵⁴ RCS – 1987 – 1 – p. 313. Il faut souligner néanmoins que le juge s'est exprimé dans le cadre d'une dissidence, mais le principe devait être reconnu par la Cour par la suite.

⁵⁵ *Martin Richard McKinley c. British Columbia Telephone Company et al.* (RCS – 2001 – page 187 et ss).

À la lumière de l'analyse qui précède, je suis d'avis que pour déterminer si un employeur est en droit de congédier un employé pour cause de malhonnêteté, il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée. Plus particulièrement, il s'agit de savoir si la malhonnêteté de l'employé a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé

...

L'évaluation de la gravité de l'inconduite exige plutôt que les faits démontrés au procès soient soigneusement examinés et soupesés.

...

C'est le principe de la proportionnalité qui sous-tend l'approche. »

[228] Dans les circonstances, et sous réserve de la preuve qui a été administrée dans le cas JDS, force nous est de constater que la sanction de 3 mois de suspension m'apparaît, et est, juste et raisonnable⁵⁶.

[229] Par ailleurs, la sanction imposée au plaignant, au chapitre de l'équité en matière disciplinaire, m'apparaît injustifiée et déraisonnable, car notamment, et ne serait-ce qu'au niveau de l'équité et de la proportionnalité, selon la preuve entendue, rien ne justifie cet écart entre 3 mois de suspension d'une part et un congédiement d'autre part.

M. Une réintégration sous condition

[230] En terminant, si le congédiement m'est apparu comme une mesure injuste et déraisonnable, il ne serait pas souhaitable, ni raisonnable d'ailleurs, de tout simplement réintégrer le plaignant dans ses fonctions alors qu'il s'est

⁵⁶ Art. 100.12 f) du *Code du travail*.

commis dans des activités de consommation d'alcool et de drogue pendant ses quarts de travail, et ce, à plus d'une occasion.

[231] Outre les biens matériels, il me faut surtout prendre en considération la sécurité des personnes⁵⁷ qui vont être appelées à travailler avec le plaignant.

[232] Comme il est impossible de replacer les parties dans l'état où elles auraient dû être le 24 septembre 2021, il me faut donc prendre les mesures nécessaires pour que ce retour au travail se fasse avec l'assurance que le plaignant est apte à un retour au travail et que ses problèmes de consommation au travail sont derrière lui.

⁵⁷ Gestionnaires, collègues de travail, fournisseurs, acheteurs, visiteurs, piétons, etc.

VI. CONCLUSION

[233] Pour ces motifs, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et sur le tout délibéré, le Tribunal d'arbitrage :

ACCUEILLE en partie le grief 5920 ;

CONFIRME ET MAINTIENT la suspension sans solde pour la période du 9 août 2021 au 7 septembre 2021 ;

ANNULE la suspension sans solde pour la période du 8 septembre 2021 au 23 septembre 2021 ;

ORDONNE à l'employeur d'indemniser le plaignant pour tout préjudice monétaire subi entre le 8 septembre et le 23 septembre 2021, y incluant les avantages perdus, le cas échéant, le tout portant intérêt selon le *Code du travail du Québec* ;

ACCUEILLE EN PARTIE le grief 5938 ;

ANNULE le congédiement ;

Y SUBSTITUE une suspension de 3 mois débutant le 24 septembre 2021 ;

ORDONNE à l'employeur d'indemniser le plaignant pour tout préjudice monétaire subi, y incluant les avantages perdus, le tout portant intérêt selon le *Code du travail*

du Québec, et ce, de la fin de la suspension jusqu'à la date de la présente décision arbitrale;

SUSPEND sans solde le plaignant à compter de la date de cette décision arbitrale jusqu'à production par ce dernier d'une expertise médicale d'un spécialiste dans le domaine de la médecine des dépendances qui conclura à la capacité du plaignant de reprendre ses fonctions avec ou sans support thérapeutique ;

ORDONNE à l'employeur de réintégrer le plaignant dans ses fonctions dès qu'une expertise médicale d'un spécialiste dans le domaine de la médecine des dépendances qui autorisera un retour au travail du plaignant sans condition ou sous condition d'un support thérapeutique ;

ORDONNE au plaignant de s'engager par écrit auprès de son employeur, et ce, avant son retour au travail :

- À ne pas se présenter au travail sous l'influence d'alcool, de cannabis ou de toute autre drogue ;
- À ne plus consommer d'alcool ou de drogue pendant ses quarts de travail, y incluant les pauses.

REJETTE la demande d'indemnité à titre de dommages moraux et exemplaires ;

CONSERVE compétence pour décider de toute question relative à l'application de cette décision arbitrale.

Le 18 juillet 2023



Me Pierre Laplante
Arbitre de grief

Annexe I

DESCRIPTIF

Date du mandat :

- Le 10 décembre 2021

Dates d'audience :

- Les 23 janvier, 7 mars, 16 mars, 27 avril, 2 mai, 24 mai et 6 juin 2023

Lieu d'audience :

- Hôtel Ruby Foo's, Montréal

Gestion de l'audience :

- Le 12 avril 2022, conférence de gestion;
- Le 12 juillet 2022, conférence de gestion;
- Le 6 octobre 2022, conférence de gestion ;
- À l'origine, ce mandat était composé de 3 griefs de congédiement ainsi que de 15 autres griefs contestant, notamment, diverses suspensions. Tous les griefs ont été réglés sauf ceux du plaignant ;
- Il a été convenu, à la demande des parties, de ne pas identifier par leur nom les salariés impliqués dans les événements qui ont mené au présent arbitrage ni de ne pas inclure dans la décision des renseignements personnels relatifs aux autres salariés visés par l'enquête.

Les témoins :

- M. Olivier Anctil-Beaudoin, préposé à l'entrepôt et plaignant ;
- Mme Marie-Ève Richard, enquêtrice SAQ ;
- M. Christian Lemieux, directeur.
- M. Sébastien Labrosse, contremaître ;
- M. Alexandre Doré, commis de bureau et délégué syndical ;
- M. Sébastien Fournier, enquêteur SAQ.

Annexe II

LA LETTRE DE CONGÉDIEMENT DU 24 SEPTEMBRE 2021



Montréal, le 24 septembre

REMISE EN MAINS PROPRES

Monsieur Olivier Anctil-Beaudoin
(...)

N. Réf. 02001243

Objet : Mesure disciplinaire — Congédiement

Monsieur,

La présente fait suite à votre relevé de fonctions pour fins d'enquête du 9 août dernier ainsi qu'a (sic) l'enquête menée par le Service Gouvernance, sécurité et enquêtes. Dans le cadre de cette enquête, vous avez d'ailleurs été rencontré pour que nous puissions obtenir votre version des faits. Conformément aux dispositions de l'article 7 :03 :00 de la convention collective, nous vous communiquons notre décision.

Notre enquête révèle que vous avez consommé de l'alcool et du cannabis alors que vous étiez assigné et rémunéré pour exercer vos fonctions à titre de préposé entrepôt B au centre spécialisé de Montréal (CSM). En effet, à plusieurs reprises à partir du 5 juillet dernier, lors de vos pauses et de vos périodes de repas, vous vous êtes retrouvé avec certains de vos collègues de travail dans le stationnement du CSM pour consommer de la bière et du cannabis. Il appert également de notre enquête qu'il vous est arrivé de partager vos consommations de bières et de cannabis avec certains de vos collègues.

Rencontré le 9 août en présence d'un représentant syndical pour vous questionner sur les événements susmentionnés, vous avez d'emblée admis que la rencontre concernait le fait que nous vous avons vu consommer du cannabis sur les caméras. Vous avez notamment déclaré que la SAQ s'attendait de votre part de ne pas consommer d'alcool et de drogues sur les lieux de travail, car selon vos dires « c'est dangereux et illégal ».

Vous avez ajouté qu'il n'était pas acceptable de consommer de l'alcool sur votre lieu de travail car « c'est écrit dans le Code d'éthique » et que vous étiez un « ostie d'épais ou un crisse d'ivrogne ». Vous avez poursuivi en déclarant que vous consommiez du cannabis sur les lieux de la SAQ depuis 2016 et qu'entre le mois de juillet et août 2021, vous avez dit avoir consommé qu'une cannette de bière par pause, seul ou en la partageant avec vos collègues présents.

Également, vous avez quantifié votre consommation de cannabis à 0,5 gramme à chaque quart de travail et avez précisé que vous fumez seulement la pipe, car ça sent moins. Vous avez aussi indiqué que votre « buzz » dure une ou deux heures après consommation. Vous avez également reconnu que ce n'est pas sécuritaire de travailler après avoir consommé de la drogue et/ou alcool, car ça affaiblit les facultés. Vous avez ajouté que le fait de travailler avec les facultés affaiblies peut vous mettre à risque ou mettre à risque vos collègues de travail. Malgré ces faits que vous avez reconnus lors de votre rencontre, vous jugiez que vous n'aviez pas mis à risque votre sécurité et celle de vos collègues, car vous ne pensiez pas que vous alliez « tuer quelqu'un parce que vous consommez ».

Ces manquements sont d'autant plus répréhensibles considérant que vous avez reconnu lors de l'enquête être au fait que les attentes de la SAQ étaient à l'effet qu'il n'y ait aucune consommation de drogue ou alcool sur les lieux du travail. Vous avez reconnu également que ce n'était pas un comportement acceptable, ni tolérable de consommer de l'alcool et/ou drogue sur les lieux du travail. Vous n'étiez donc pas sans savoir que vous contreveniez délibérément aux directives et politiques de la SAQ, dans un milieu de travail où il y a notamment des mouvements constants de différents véhicules ainsi que de la manipulation de marchandises lourdes, entraînant par le fait même un risque accru d'accidents et de blessures, non seulement pour vous-même, mais également pour vos collègues de travail.

De tels manquements vont directement à l'encontre de vos obligations les plus élémentaires de ne pas mettre à risque votre santé, sécurité et intégrité physique, de même que celles de vos collègues de travail. Aussi, le fait de partager votre bière et votre cannabis lors des rassemblements avec vos collègues est un comportement qui va directement à l'encontre des règles sanitaires actuellement en vigueur en cette période de pandémie, ce que vous avez d'ailleurs reconnu lors de votre rencontre.

Monsieur Anctil-Beaudoin, sachez que de tels agissements sont totalement inacceptables et ne peuvent être tolérés d'aucune façon à la Société des alcools du Québec. Nous exigeons de tous les employés de faire preuve de professionnalisme, d'exécuter leurs fonctions avec prudence, diligence et de façon sécuritaire, de se conformer aux règles du Code d'éthique et de conduite des employés de la SAQ, de même qu'aux directives et politiques de l'entreprise. Vos actes et vos agissements font preuve d'un manque flagrant de jugement, alors que vous avez exercé vos fonctions immédiatement après avoir consommé de l'alcool et du cannabis. Vous avez d'ailleurs reconnu, lors de l'enquête, que le fait de travailler avec les facultés affaiblies peut vous mettre à risque ou mettre à risque vos collègues de travail.

En raison de la gravité des gestes qui vous sont reprochés, de la nature du poste que vous occupez, pour lequel vous avez notamment à utiliser un équipement roulant motorisé, du milieu de travail où vous et vos collègues exercez vos fonctions, du caractère délibéré, prémédité et de la répétitivité de ceux-ci sur une longue période de

temps, ainsi que le fait d'avoir pu mettre à risque votre sécurité et celle de vos collègues, le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi est définitivement rompu.

En conséquence, nous procédons à votre congédiement. Cette mesure prend effet en date de la présente. Par conséquent, tous vos privilèges associés à votre statut d'employé sont rompus à ce jour.

Advenant que des effets personnels se trouvent dans votre casier, sachez qu'ils vous parviendront sous peu, de même que toutes sommes vous étant dues le cas échéant.

Christian Lemieux
Chef de service, Distribution clientèle d'affaires Montréal
Centre spécialisé de Montréal

c.c. SCFP, section locale 3535 (STTSAQ)
Division Talents et expérience employé — dossier employé

ANNEXE III

LA LETTRE DE SUSPENSION

DU

4 OCTOBRE 2021



Montréal, le 4 octobre 2021

REMISE EN MAINS PROPRES

(...)

N. Réf. (...)

Objet : Mesure disciplinaire — Suspension

(...),

La présente fait suite à votre relevé de fonctions pour fins d'enquête du 10 août dernier ainsi qu'à l'enquête menée par le Service Gouvernance, sécurité et enquêtes. Dans le cadre de cette enquête, vous avez d'ailleurs été rencontré pour que nous puissions obtenir votre version des faits. Conformément aux dispositions de l'article 7 :03 :00 de la convention collective, nous vous communiquons notre décision.

Notre enquête révèle que vous avez consommé du cannabis alors que vous étiez assigné et rémunéré pour exercer vos fonctions à titre de préposé entrepôt B au centre spécialisé de Montréal (CSM). En effet, à plusieurs reprises depuis le mois de juillet dernier, lors de vos pauses, vous vous êtes retrouvé dans le stationnement du CSM, pour consommer de la drogue.

Rencontré le 10 août en présence d'un représentant syndical pour vous questionner sur les événements susmentionnés, vous avez déclaré que le Code d'éthique et de conduite des employés indique de « se comporter comme du monde et pas faire ce que j'ai fait dans mon char ». Vous avez ensuite admis avoir consommé du « pot » dans votre voiture dans le stationnement du CSM, et ce, à toutes vos pauses depuis votre arrivée au CSM il y a quelques mois. Vous avez également dit souffrir d'anxiété

et que lorsque vous alliez fumer une « puff » dans votre voiture, le « stress s'en va » et que vous vous sentiez mieux par la suite.

Concernant les rassemblements de certains de vos collègues dans le stationnement du CSM, vous avez déclaré que vous ne saviez pas exactement comment ceux-ci avaient commencé. Vous avez affirmé qu'il n'y avait pas vraiment eu « d'élément déclencheur », à part peut-être qu'il faisait « plus chaud » et les gens prenaient une « petite bière ». Vous avez ensuite terminé la rencontre en affirmant que si nous ne vous avions pas « attrapé » maintenant, nous l'aurions fait plus tard et que vous aviez « beaucoup de remords » pour ce que vous aviez fait.

Ces manquements sont d'autant plus répréhensibles considérant que vous avez effectivement admis que vous saviez que vous ne deviez pas « fumer » et que vous deviez être « clean » au travail. Vous avez aussi indiqué que selon vous, le Code d'éthique indique de « se comporter comme du monde et pas faire ce que j'ai fait dans mon char ». Vous n'étiez donc pas sans savoir que vous contreveniez délibérément aux directives et politiques de la SAQ, dans un milieu de travail où il y a notamment des mouvements constants de différents véhicules ainsi que de la manipulation de marchandises lourdes, entraînant par le fait même un risque accru d'accidents et de blessures, non seulement pour vous-même, mais également pour vos collègues de travail.

De tels manquements de votre part vont directement à l'encontre de vos obligations les plus élémentaires de ne pas mettre à risque votre santé, sécurité et intégrité physique, de même que celles de vos collègues de travail. Aussi, le fait de participer à des rassemblements avec plusieurs de vos collègues, où la distanciation sociale n'était pas respectée, est un comportement qui va directement à l'encontre des règles sanitaires actuellement en vigueur en cette période de pandémie.

Monsieur Da Silva, sachez que de tels agissements sont inacceptables et ne peuvent être tolérés d'aucune façon à la Société des alcools du Québec. Nous exigeons de tous les employés de faire preuve de professionnalisme, d'exécuter leurs fonctions avec prudence, diligence et de façon sécuritaire, de se conformer aux règles du Code d'éthique et de conduite des employés de la SAQ, de même qu'aux directives et politiques de l'entreprise. Vos actes et vos agissements font preuve d'un manque flagrant de jugement, alors que vous avez exercé vos fonctions immédiatement après avoir consommé du cannabis.

En raison de la gravité des gestes qui vous sont reprochés, de la nature du poste que vous occupez, pour lequel vous avez notamment à utiliser un équipement roulant motorisé, du milieu de travail où vous et vos collègues exercez vos fonctions, du caractère délibéré et de la répétitivité de ceux-ci sur une période de quelques mois (deux à trois mois), ainsi que le fait d'avoir pu mettre à risque votre sécurité et celle de vos collègues, nous vous imposons une suspension sans solde de trois (3) mois, à laquelle nous déduisons la durée de votre relevé de fonctions, soit du 10 août au 7 septembre 2021 inclusivement. Vous serez donc suspendu sans solde du 4 octobre au 4 décembre 2021.

Nous ne tolérerons aucune récidive pour des manquements de même nature ou de nature similaire. Le cas échéant, nous n'aurons d'autre choix que d'envisager votre congédiement.

Veillez donc agir en conséquence.

Christian Lemieux
Chef de service, Distribution clientèle d'affaires Montréal
Centre spécialisé de Montréal

c.c. SCFP, section locale 3535 (STTSAQ)
Division Talent et expérience employé — dossier employé

ANNEXE IV

NOTES DES ENQUÊTEURS
LORS DE LA RENCONTRE DU PLAIGNANT
LE 9 AOÛT 2021⁵⁸

8. Interrogatoire (...)

Le 09 août 2021 vers 17H35. Nicolas MANIC et Marie-Ève RICHARD avons rencontré (...) en interrogatoire, afin d'obtenir sa version des faits. Ce dernier était accompagné de son représentant syndical, Alexandre DORÉ du STTSAQ, le syndicat des travailleurs et travailleuses de la Société des alcools du Québec. Lors de cette rencontre, (...)a refusé d'écrire une déclaration. Voici les principaux faits déclarés verbalement (Annexe 7) :

Qu'il se nomme (...).

Qu'il ne fume pas de cigarette.

Qu'il n'est pas en ce moment sous l'influence de drogue et d'alcool.

Qu'il est employé à la SAQ depuis avril 2016.

Qu'il travaille au CDM et au CSM.

Que depuis mai-juin, il a repris son poste au CSM.

Qu'il occupe le poste de cariste.

Que ces tâches sont liées à l'expédition.

Qu'il monte des palettes pour les restaurants.

Que les cueilleurs déposent les palettes sur le plancher avant qu'il les expédie.

Qu'il nous indique connaître le code d'éthique de la SAQ sans l'avoir lu exhaustivement.

Que ce que l'honnêteté évoque pour lui, c'est faire sa journée comme du monde et venir à l'heure et qu'il n'a pas de définition pour l'intégrité.

⁵⁸ E-4, Extraits du rapport d'enquête du 7 septembre 2021, p. 23 à 25.

Que ce que la SAQ attend de lui concernant la consommation d'alcool, c'est de ne pas consommer d'alcool sur les lieux de travail, car c'est dangereux et illégal.

Que c'est la même chose pour la consommation de drogue.

Qu'il indique que nous le rencontrons aujourd'hui, car nous l'avons vue sur les caméras en train de consommer de du (sic) cannabis.

Qu'il prend la directive 048 130 015 01 et lit à haute voix le paragraphe de la page 3 sous trafic et possession : « La SAQ prohibe l'usage, le trafic, la distribution et la possession de cannabis et autres drogues sur les lieux du travail. La SAQ prohibe le trafic, la distribution et la vente de médicaments sur les lieux de travail »
Qu'il comprend ce qu'il vient de lire.

Qu'il n'a pas respecté la directive 048 130 015 01.

Que ce qu'il vient de lire rejoint plus ou moins ce qu'il a dit plutôt concernant les attentes de la SAQ concernant la drogue et l'alcool.

Qu'il n'a pas eu d'échange avec son gestionnaire en lien avec la consommation de drogue et d'alcool.

Qu'il ne sait pas s'il y a de la consommation d'alcool à la SAQ.

Que lui, lorsqu'il a envie de boire, il achète l'alcool au dépanneur et va la boire au parc, sur la rue Butler.

Qu'il se prend une Heineken pour se gâter et une Miller autrement.

Que c'est à la pause du souper.

Que c'est habituellement le jeudi.

Que ce n'est pas avant le travail.

Qu'il est seul à ce moment, il insiste.

Que lorsqu'il a terminé, il met la cannette à la poubelle au coin du terrain de basket (Parc rue Butler).

Qu'il ne dépasse pas la limite d'alcoolémie permise.

Qu'il peut prendre le volant sans problème.

Qu'il n'a pas respecté les attentes de la SAQ en matière de consommation, car il a pris une cannette qu'il n'avait pas le droit.

Que c'est une fois le jeudi, pas tous les jours.

Que son supérieur immédiat n'est pas au courant.

Qu'il n'a jamais pris de produit alcoolisé dans l'entrepôt afin de les consommer plus tard.

Qu'il n'a pas consommé de produit provenant de l'entrepôt de la SAQ lors de ses pauses.

Qu'il n'a pas consommé d'alcool à la cafétéria, à la salle da (sic) bain ou à l'intérieur de la SAQ.

Qu'il n'est pas acceptable de consommer d'alcool sur son lieu de travail, car c'est écrit dans le code d'éthique et parce qu'il est un 'Ostie' d'épais ou un criss d'ivrogne.

Qu'il a bu aussi dans le parking de la SAQ.

Vers 17H50 (...) demande : « C'est quand j'arrête de parler Alex? Quand on m'accuse, j'arrête de parler. » L'enquêteur explique ce qu'est une rencontre d'enquête. (...) poursuit à l'effet :

Qu'il fume du cannabis, dans une pipe.

Que son cannabis est acheté à la SQDC de Châteauguay.

Qu'il achète une once par mois.

Qu'il n'en achète plus illégalement.

Qu'il prend une once de la marque la moins chère et qu'il paie en argent comptant.

Qu'il fume seulement du cannabis, rien d'autre.

Que son quart de travail débute à 17H30, il y a la première pause vers 20H00, suivi de la deuxième pause vers 23H30 et de la troisième pause vers 01H30.

Qu'il fume tous les jours et à toutes les pauses, 1/2 gramme par jours.

Qu'il est seul dans son char.

Qu'il ne donnera personne, aucun nom.

Qu'il sait que nous savons.

Que selon lui, nous nous foutons de sa gueule.

Qu'il s'excuse, mais qu'il ne dira rien.

Qu'il ne vend pas de drogue.

Que son collègue ne le fournit pas.

Qu'il ne veut pas nommer de collègue, car il sait que nous les rencontrerons tous et il se sentira mal s'il le fait.

Qu'il ne se sent pas menacé ni intimidé et donc, rien ne l'empêche de parler ou de dire la vérité.

Que dans la dernière année, il a été transféré de shift et que cela a fait augmenter un peu sa consommation de drogue.

Que sa drogue est dans son auto, entre les deux bancs, pas sur lui, pas dans son casier, pas dans son sac à dos.

Qu'il se procure la drogue à la SQDC seulement.

Que dans la dernière année, il consommait de la drogue à la même fréquence de l'autre bord (CDM, stationnement C-22).

Qu'il le faisait seul, car il ne connaissait personne.

Qu'il fume seulement la pipe, car ça sent moins.

Qu'il ne sait pas quel est son déclic pour consommer.

Qu'il n'a pas subi d'influence, il le fait de son plein gré.

Que la dernière fois qu'il a consommé de la drogue au travail, c'est mercredi passé (nous sommes le 09 août 2021).

Que jeudi dernier, il était malade.

Qu'il réitère qu'il ne vend pas.

Que son 'buzz' dure une ou deux heures.

Qu'il décrit son état après avoir consommé de la drogue à l'effet qu'il se sent très 'zen' et apaisé.

Que tout le monde ou personne n'est au courant.

Qu'il n'y a pas de vente de drogue à l'intérieur de la SAQ.

Que la consommation de drogue et d'alcool en milieu de travail n'est pas un comportement acceptable.

Qu'il admet avoir introduit des drogues et de l'alcool non autorisé sur la propriété de la SAQ.

Qu'il a reçu des formations à la SAQ lors de son entrée en poste en 2016.

Qu'il porte des équipements de sécurité tels que les bottes de sécurité pour se protéger les pieds.

Qu'il circule dans un couloir de sécurité dans l'entrepôt.

Que ce n'est pas sécuritaire de travailler dans ces conditions après avoir consommé drogue et/ou alcool, car ça affaiblit les facultés.

Qu'il est d'accord sur certains points.

Que le fait de travailler avec les facultés affaiblies peut le mettre à risque ou mettre à risque ses collègues de travail.

Qu'il ne juge pas avoir mis à risque sa sécurité ou celle de ses collègues, car il ne pense pas qu'il va tuer quelqu'un parce qu'il consomme.

Qu'il y a d'autres employés dangereux dans la conduite sans avoir consommé. Qu'il accepterait de passer un test de dépistage de drogue et alcool si on lui demandait.

Que nous trouverions du cannabis et de l'alcool dans les résultats de ses tests. Qu'il indique que selon lui, il ne trouve pas que des rassemblements, tels que nous avons discuté ci-haut, avec drogue et alcool pendant les quarts de travail peut nuire à la réputation de la SAQ.

Que si quelqu'un passait et voyait des employés fumer à la bouteille, à la pipe, et sentait une odeur de cannabis sur le site de la SAQ et s'il se mettait dans sa peau, à ce moment il dirait oui cela peut être mal perçu de l'extérieur.

Que leur rassemblement et le fait de se passer la pipe, la bouteille et autres pour fumer, ainsi que les cannettes/bouteilles ne respectent pas les réglementations pour la Covid-19.

Que pour revenir à la consommation, il consomme avec la gang, à chaque pause, une cannette d'alcool de 355 ml.

Qu'il ne consomme pas d'alcool ni de drogue à son arrivée, seulement aux pauses.

Que c'est lui qui amène ses consommations.

Qu'il amène des caisses de bières.

Qu'une fois les cannettes de bière consommées, il les écrase pour ensuite les jeter ailleurs, c'est plus écolo.

Vers 18H13 Sortie des enquêteurs afin de laisser le mis en cause et son délégué discuté et complété la déclaration écrite qui a été proposée et expliquée à (...).

Vers 18H23 Retour des enquêteurs. (...) refuse de compléter la déclaration écrite. Il poursuit à l'effet :

Qu'il n'a rien à ajouter.

Que se demande ce qui va se passer.

Vers 18H25, les informations relatives au processus d'enquête et de remise du rapport sont expliquées au mis en cause. (...) indique :

Qu'il regrette de nous avoir parlé.

Qu'il aurait dû fermer sa gueule, car qu'il parle ou pas nous savons tout.

Qu'il aurait pu ne rien nous dire non plus.

Vers 18H31 Christian Lemieux lit à haute voix le document de relevé de fonction à (...)et lui remet par la suite le document en main propre.

Vers 18H32 Remise de la carte d'accès au gestionnaire du mis en cause et fin de l'entrevue.

ANNEXE V

AUTORITÉS PATRONALES

1. Convention collective intervenue entre les parties, 2016-2021, Chapitre 11 ;
2. *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46, articles 22.1, 217.1 et 219 ;
3. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, c. S-2.1, articles 2, 49, 51, 236, 237 et 239 ;
4. *Code civil du Québec*, RLRQ, c. C-1991, articles 2087 et 2088 ;
5. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12, articles 1 et 46 ;
6. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 et Services de quai Fagen inc. (Terminal Sorel-Tracy), (Claude Girard)*, (T.A. 2022-11-04), 2022 QCTA 537 ;
7. *Royal Recouvrements de fenêtres (Canada) inc., division Plastibec et Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux, section locale 95 (STIC), (Olivier Patenaude)*, T.A. 2006-03-10 ;
8. *Unifor Québec, section locale 1205 et IPEX (Donald McGurk)*, (T.A. 2015-07-07), 2015 QCTA 536 ;
9. *Napa Pièces d'auto UAP inc. — Centre de distribution de Montréal et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), (Martin Lachapelle)*, (T.A., 2008-01-15) ;
10. *Multi-marques Distribution inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55 (F.A.T- C. O.1. -C. T. C. -F. T. Q.)*, (T.A., 2001-10-15) ;
11. *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Eau de source Labrador Itée*, (T.A., 2000-10-06) ;

-
12. *CAE inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), (Sylvain Palardy), (T.A., 2012-07-25) ;*
 13. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Sobeys Québec (griefs individuels, Michel Christin Jr. et un autre), (T.A., 2005-10-14) ;*
 14. *Aliments Terra née, division de Les Produits Highline Ltd. et Syndicat des salariés de Terra (griefs individuels, Jonathan Sitaras et autres), (T.A., 2001-03-26) ;*
 15. *Syndicat national des travailleurs d'Inter-cité Construction (C. S.N.) et Compagnie Inter-cité Construction (Chicoutimi), (T.A., 2002-06-07) ;*
 16. *Infasco, division d'Ifastgroupe et Syndicat des métallos, section locale 6839 (griefs individuels, Robin Harvey et un autre), (T.A., 2013-05-06) ;*
 17. *Comité syndical des Rôtisseries Benny (Longueuil) inc. et Benny BBQ Longueuil inc. (Guy Niquette), (T.A., 2016-02-09), 2016 QCTA 72 ;*
 18. *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Sébastien Poirier), (T.A., 2009-01-05) ;*
 19. *Rio Tinto Alcan — usine du Complexe de Jonquière et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada, section locale 1937) (Unifor), (C.L.), (T.A., 2016-12-28), 2016 QCTA 1014 ;*
 20. *Corporation Micro Bird inc. et Syndicat des métallos section locale 9599 (Patrick Cusson), (T.A., 2020-12-17), 2020 QCTA 620.*

ANNEXE V

AUTORITÉS SYNDICALES

1. *Code civil du Québec*, RLRQ CCQ-1991 (extraits) ;
2. *C.S. Brooks Canada -et- Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc.*, D.T.E. 2001T-734 ;
3. *Fédération des professionnelles (CSN) -et- Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine (CPNSSS)*, 2014 QCTA 763 ;
4. *Médicar (9078-9975 Québec inc.) -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs du transport adapté du Montréal métropolitain (Médicar) — CSN*, D.T.E. 2009T-153 ;
5. *Trois-Rivières (Ville de) c. Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières inc.*, 2014 QCTA 647 ;
6. *Sûreté régionale des riverains c. Fraternité des policiers des riverains*, T.A., Me Jean-Pierre Lussier, 12 septembre 2000
7. *Coutu c. 158329 Canada inc.*, 2020 QCTAT 3871 ;
8. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain - CSN et 9465812 Canada Limited (Mercedes Benz West Island-Groupe Dilawri)*, 2021 QCTA 331 ;
9. *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) -et- Centre d'hébergement Saint-Vincent-Marie*, 2016 QCTA 396 ;
10. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 et Société des alcools du Québec (Richard Sanchez)*, 2019 QCTA 683 ;
11. *Cabiakman c. Industrielle-Alliance*, [2004] 3 RCS 195 ;
12. *Fraternité des policiers de Lévis inc. c. Lévis (Ville de)*, D.T.E. 2011T-791 ;

-
13. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 -et- Marché D. Fortier*, [1998] R.J.D.T. 1429 ;
 14. *Fonderie Laperle, division de Canada Pipe Company -et- Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964*, T.A. 4 août 2003, AZ-50188726 ;
 15. *Arneg Canada inc. et Syndicat des salariés de Arneg Canada de Lacolle (CSD), SA08-01026*, Me André Bergeron, 10 janvier 2008 ;
 16. *Roland Boulanger et cie 'tee et Syndicat national des employés du bois ouvré de Warwick (CSD)*, 2015 QCTA 1083 ;
 17. *Société des alcools du Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 (Monsieur X)*, 2018 QCTA 262 ;
 18. *Syndicat des métallos, locaux 5778/6869 et ArcelorMittal*, 2020 QCTA 553 ;
 19. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1814 et Municipalité de Saint-Calixte*, 2020 QCTA 643 ;
 20. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Canam bâtiments et structures inc. (Groupe Canam inc.)*, 2021 QCTA 231 ;
 21. *Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) et Société Radio-Canada*, 2022 QCTA 526 ;
 22. *Société Radio-Canada c. Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)*, 2023 QCCS 1371.