

EYB 2018-302104 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Corps canadien des commissionnaires - Montréal et Union des agents de Sécurité du Québec-Syndicat des Métallos, section locale 8922-FTQ

(approx. 25 page(s))

29 mai 2018

Décideur(s)

Blais, François

Type d'action

GRIEF contestant le congédiement du salarié. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; CODE DU TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; PREUVE; agent de sécurité; retard de la relève; abandon du poste avant l'arrivée de la relève; notion de congédiement pour juste cause; obligation d'assurer la continuité des services même en travail supplémentaire; absence de preuve de problème médical justifiant l'abandon de poste

Résumé

Depuis juin 2010, le salarié était agent de sécurité au service de l'employeur. Le 13 juin 2013, il était affecté chez un client selon son horaire habituel de 16 h à minuit. À 1 h, son collègue n'était pas encore arrivé pour prendre sa relève. Sur son rapport quotidien, il a indiqué l'heure en ajoutant « l'agent en retard encore ». Le salarié a décidé de partir sans attendre, même si ses collègues l'assuraient que la relève arrivait. Un patrouilleur a dû demeurer sur place dans l'attente de la relève. Considérant que le salarié avait abandonné son poste, l'employeur l'a congédié. Le salarié conteste son congédiement par grief.

La convention collective prévoit le congédiement pour cause juste. Elle prévoit aussi que le travail supplémentaire est obligatoire en continuité de l'horaire régulier jusqu'à l'arrivée du remplaçant de même qu'en situation d'urgence. Il n'est pas contesté que le salarié a quitté son poste avant l'arrivée de la relève. Il a affirmé avoir dû quitter le lieu de travail avant l'arrivée de la relève parce qu'il souffre de diabète, qu'il devait prendre de l'insuline, mais qu'il ne l'avait pas avec lui. Toutefois, cet argument n'a été présenté que lors de l'audition. Le salarié n'a jamais mentionné la nécessité de prendre son insuline devant ses collègues et il ne l'a pas mentionné dans son rapport quotidien ni lorsqu'il a été rencontré par l'employeur. Par ailleurs, en cas de maladie, le salarié doit respecter une procédure prévue pour permettre à l'employeur de couvrir la période d'attente

d'un agent de remplacement, mais il n'a pas utilisé cette procédure. Dans les faits, le salarié a allégué sa maladie comme prétexte pour justifier son départ du poste sans attendre l'arrivée de la relève. En réalité, le salarié n'a pas agi en raison de sa maladie, mais par frustration. La faute du salarié est établie.

La jurisprudence reconnaît qu'en cas de manquement à l'une des obligations fondamentales du contrat de travail, le congédiement immédiat est fondé, sans obligation de respecter le principe de la progression des sanctions. Or, la principale fonction d'un agent de sécurité est la surveillance. Il a été reconnu qu'un agent de sécurité qui s'absente de son poste commet une faute grave confirmant un congédiement. L'abandon de poste par le salarié était susceptible de nuire à la réputation de l'employeur, ses clients payant pour des services de garde 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. En agissant comme il l'a fait, le salarié a porté atteinte à son obligation de loyauté envers son employeur. Le fait qu'aucun incident n'est survenu pendant son absence en raison du remplacement par un patrouilleur n'est pas pertinent pour mesurer la gravité de la faute. Lorsqu'il remplaçait le salarié, le patrouilleur ne pouvait exercer ses tâches, soit d'effectuer des rondes à travers les différents immeubles protégés par l'employeur. En agissant comme il l'a fait, le salarié a violé son obligation prévue à la convention collective de demeurer en poste jusqu'à l'arrivée de son remplaçant. Il a donc été congédié pour une juste cause. Le grief est rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Grief no : 06-2013-544

Date : Le 29 mai 2018

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : ME FRANÇOIS BLAIS, AVOCAT

Le Corps canadien des commissionnaires – Montréal

« l'employeur »

Et

**Union des agents de Sécurité du Québec-Syndicat des Métallos, section locale
8922-FTQ**

« le syndicat »

Et

Christian Charbonneau

« le plaignant »

SENTENCE ARBITRALE

LES PRÉLIMINAIRES

[1] Le soussigné a été désigné par les parties pour entendre et disposer du grief déposé par le syndicat pour le plaignant, monsieur Christian Charbonneau. L'audience s'est déroulée à Longueuil le 10 avril 2018. Me Michel Desrosiers représentait l'employeur et monsieur Sylvain-Rock Plante, le syndicat et le plaignant.

[2] Les procureurs des parties ont convenu des admissions d'usage, à savoir que la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective avait été régulièrement suivie et que j'étais, à titre d'arbitre, valablement saisi du grief et habile à en décider.

[3] Le litige porte sur le congédiement du plaignant, agent de sécurité chez l'employeur, au motif qu'il a quitté son poste de travail avant l'arrivée de la relève, en contravention de son obligation d'y demeurer jusqu'à l'arrivée de son remplaçant.

[4] Le grief, daté du 18 juin 2013 (S-2), se lit comme suit :

« NATURE DU GRIEF : Violation de la convention collective de l'Union des agents de sécurité du Québec – Métallos – Local 8922 (Congédiement injustifié)

** Le ou vers le 17 juin 2013*

RÈGLEMENT RECHERCHÉ : Que mon employeur respecte la convention collective et me réintègre dans l'agence et sur mon contrat avec toute mon ancienneté et mon statut. Qu'il annule et retire de mon dossier la lettre de congédiement et ce immédiatement. De plus, qu'il me rembourse toutes pertes monétaires encourues ainsi que les intérêts au taux courant. Le tout sans perte de mes droits, privilèges et bénéfices. »

[5] Le congédiement du plaignant lui a été signifié en ces termes (S-3) :

« Le 17 juin 2013

[...]

Objet : Abandon de poste

Monsieur Charbonneau,

Vous êtes membre de la Division de Montréal des Commissionnaires depuis le 2 juin 2010. Vous avez donc une bonne connaissance des exigences professionnelles attendues d'un agent de sécurité au sein des Commissionnaires.

Tel que mentionné lors de notre conversation téléphonique et en référence au rapport émit (sic) par votre chef de quart chez Allied Properties, il a été démontré que vous avez quitté votre poste avant l'arrivée de votre relève vendredi le 14 juin 2013. Nous considérons ceci comme un abandon de poste.

Conformément à votre convention collective, nous appliquons les termes prévus à l'article 11.03 qui prévoit le congédiement de tout agent pour juste cause.

Nous vous demandons de retourner vos uniformes dans les dix (10) jours suivant la réception de cette lettre afin que nous puissions procéder à la fermeture de votre dossier et vous remettre toute somme qui pourrait vous être due.

*(s) Josée Cadieux
Directeur Gestion de contrats*

[...] »

[6] Les dispositions pertinentes de la convention collective 2012-2017 (S-1)

sont les suivantes :

« ARTICLE 11 : ANCIENNETÉ

[...]

11.03 Perte d'ancienneté et d'emploi : *Le travail est dit « continu » aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :*

[...]

2- congédiement pour juste cause;

[...]

ARTICLE 13 : HEURES DE TRAVAIL

13.01 a)[...]

[...]

d) *L'Employeur distribue le temps supplémentaire le plus équitablement possible parmi les salariés qui travaillent sur le contrat avant de l'offrir à d'autres salariés. Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire. Cependant, il est obligatoire en continuité de l'horaire régulier jusqu'à l'arrivée du remplaçant de même qu'en situation d'urgence. »*

LES FAITS

La preuve de l'employeur

[7] Le premier témoin de l'employeur a été le plaignant, monsieur Christian Charbonneau. Celui-ci a rempli et signé un formulaire de demande d'emploi chez l'employeur le 2 juin 2010 (E-1, à la page 3), dans lequel il a déclaré ne pas être porteur d'une condition personnelle, de limitation fonctionnelle ou de tout autre problème de santé qui pourrait limiter l'accomplissement du travail pour lequel il offrait ses services (E-1, à la page 3). Il a été embauché à titre d'agent de sécurité et affecté à différents contrats de surveillance.

[8] À compter du 1^{er} mars 2013, il a été affecté à un contrat chez Allied Properties, un ensemble immobilier montréalais de 36 immeubles incluant la Cité Multi Média. Le plaignant était plus précisément affecté à l'immeuble situé au 111 rue Duke à Montréal, désigné Phase 4 ou PH4.

[9] Questionné quant à sa condition médicale, le plaignant affirme souffrir de diabète depuis 1982, mais sans être en mesure de dire de quel type de diabète il est atteint (I ou II). Il mentionne toutefois que c'est le type de diabète qui s'acquiert au cours de la vie, et qu'il doit prendre de l'insuline depuis le début de sa maladie.

[10] Le plaignant explique qu'en juin 2013, il aidait son beau-frère à construire sa maison. Il allait y travailler le matin et vers 10h30, il prenait son insuline qu'il laissait là-bas. Selon lui, il s'agissait d'insuline lente qu'il avait commencé à prendre en deux doses (deux tiers – un tiers) sur la recommandation de son médecin, afin de tenir compte de l'augmentation de son niveau d'activités à certaines périodes de temps dans la journée. Toujours selon le plaignant, si l'insuline était prise à 10h30, la dose suivante devait l'être vers 22h30. Ainsi, le plaignant pouvait changer les heures, mais graduellement. Il pouvait décaler la prise de l'insuline d'environ une demi-heure.

[11] En après-midi, il allait travailler au PH4 comme agent de sécurité selon son horaire habituel de travail, soit de 16h00 à minuit. Le 14 juin 2013, le plaignant a rempli et signé son rapport quotidien (E-5), sur lequel il a indiqué ce qui suit :

« 24H00 : Fin de journée

01H00 : L'agent en retard encore »

[12] Le plaignant a expliqué qu'à la fin de ce quart de travail, les agents se sont réunis comme ils ont l'habitude de le faire et la discussion s'est rapidement orientée sur le sujet de la relève du plaignant qui était « *en retard encore* ». Les autres agents et le patrouilleur, qui serait arrivé au cours de la discussion, lui auraient dit que son remplaçant arriverait, que c'était une question de minutes. Cependant, ne pouvant attendre plus longtemps, le plaignant est parti sans l'attendre.

[13] Le deuxième témoin de l'employeur a été monsieur Jacques Poirier, patrouilleur chez l'employeur au moment des événements. Ses fonctions consistaient à faire les rondes de sécurité de tous les édifices d'Allied Properties de ce secteur, de minuit à midi.

[14] Monsieur Poirier a déposé son rapport quotidien du 15 juin 2013 (E-6) sur lequel il a indiqué ce qui suit :

« 0045 : *REPLACER PH4*

0115 : *RELEVE PAR CMRE PH4* »

[15] Monsieur Poirier a expliqué être demeuré au PH4 de 00h45 à 1h15 parce que le plaignant avait quitté sans attendre sa relève, qui était en retard. Il pouvait à l'occasion remplacer les agents qui ont des alarmes ou des retards, ou encore pendant la pause dîner ou souper ou en situation d'urgence, mais il ajoute que normalement l'agent doit attendre sa relève avant de partir, à moins qu'il ait reçu une autorisation de son superviseur. Lui-même, comme patrouilleur, ne pouvait autoriser les départs.

[16] En contre-interrogatoire, monsieur Poirier précise que bien qu'il puisse avoir à couvrir un poste abandonné par l'agent de sécurité son travail consistait, avant tout, à faire ses rondes afin de protéger les édifices, et non pas à remplacer les agents qui ont l'obligation de demeurer en poste jusqu'à l'arrivée de leur remplaçant.

[17] Concernant plus particulièrement le départ du plaignant le 15 juin 2013, il affirme lui avoir dit qu'il pouvait partir pour avoir la paix et mettre un terme aux discussions des agents entre eux. Le plaignant lui aurait alors remis les clés et serait parti. Monsieur Poirier ne se souvient pas que le plaignant lui ait mentionné avoir un malaise.

[18] Le troisième témoin de l'employeur a été monsieur Maurice Archambault, vice-président aux relations de travail chez l'employeur.

[19] Monsieur Archambault a déposé le rapport signé le 15 juin 2013 par le superviseur du plaignant, monsieur Brahimi Bachir (E-7), sur lequel est mentionné ce qui suit :

« M. Charbonneau est partis (sic) de son poste à la phase 04 111 Duke à 00 :45. Je lui dit (sic) que l'agent est en retard mais il a refusé de resté (sic) jusqu'à l'arrivée de sa relève. Le patrouilleur a du (sic) prendre sa place. Fin. Avisé la répartition. »

[20] Monsieur Archambault a expliqué avoir vérifié si monsieur Fedner Dolcine, l'agent qui devait prendre la relève du plaignant, avait une problématique de retard puisque le plaignant avait écrit dans son rapport que « *l'agent est en retard encore* » (E-5).

[21] L'horaire de travail de monsieur Dolcine indique que le 15 juin 2013, il est arrivé au travail à 01h15 (E-8 à la page 2), ce qui correspond au rapport de monsieur Poirier (E-6). Selon les documents déposés, monsieur Dolcine serait arrivé en retard à une seule autre occasion, soit le 1^{er} juin 2013 (E-8, à la page 2).

[22] Monsieur Archambault a expliqué qu'un abandon de poste était une faute grave parce ce que le client se voyait lésé ou privé des services que l'employeur s'était engagé à lui fournir par contrat. De plus, l'abandon de poste met à risque la sécurité des lieux et des personnes, puisque l'employeur est en manque de couverture ou d'agents.

[23] Concernant les cas de maladie, il mentionne que l'employé indisposé doit en informer son supérieur qui va aviser le service de la répartition afin qu'un patrouilleur mobile soit envoyé sur place pour couvrir la période d'attente d'un agent de remplacement. Selon monsieur Archambault, cette procédure est très bien connue des agents, qui l'utilisent régulièrement.

[24] En contre-interrogatoire, monsieur Archambault a été questionné quant à savoir si l'abandon de poste par un agent menait automatiquement au congédiement. Il a mentionné que l'employeur prenait en considération les facteurs atténuants, les facteurs aggravants, ainsi que l'historique de la personne. En ce qui concerne le plaignant, le fait de ne pas avoir attendu sa relève a été considéré comme un facteur aggravant, d'autant plus qu'il avait été averti de ne pas quitter son quart de travail, car son remplaçant allait arriver. L'insouciance et l'irresponsabilité dont a fait preuve le plaignant constituent également un facteur aggravant.

[25] Selon monsieur Archambault, il n'y a pas de distinction à faire entre l'abandon de poste à temps régulier ou en temps supplémentaire. Dans tous les cas la convention collective doit être respectée.

[26] Le quatrième témoin de l'employeur a été madame Nathalie Manton, superviseure du site Allied Properties.

[27] Madame Manton a déposé en liasse les *Documents pour les nouveaux agent (sic) (Formation)* du 9 décembre 2016 (E-9). Elle a aussi voulu déposer le document qu'elle avait préparé, en vue de l'audience, intitulé *Impact du départ d'un agent* (E-10). L'arbitre a d'abord autorisé Madame Manton à se servir du document, durant son témoignage, comme aide-mémoire, sous réserve de sa pertinence. Une fois le témoignage de Madame Manton complété, il appert pertinent de reproduire du document (E-10) les extraits suivants :

« En tant que Superviseure de sécurité du contrat Allied Reit Properties, il est de mon devoir de m'assurer que mes agents combent tous leurs postes et ce 24/24, 365 jours par année. Le client paie pour un service et il ait de notre devoir de répondre efficacement aux exigences contractuelles et aux attentes de nos clients et locataires pour chaque heure de sécurité contractée et ce à travers tous nos immeubles.

Nos agents se doivent d'attendre leur relève avant de quitter leurs postes et ce en toute circonstance. Si un de nos agents ne se sent pas bien, il doit immédiatement en informer son chef de relève et demander qu'on lui trouve un remplaçant avant qu'il ait l'autorisation de quitter.

Sur le contrat Allied un agent qui abandonne son poste :

- Met à risque la sécurité des biens et des personnes de chacune des phases 80 Queen, 50 Queen, 87 Prince, 700 Wellington, 75 Queen, 111 Duke et 645 Wellington, car nous devons utiliser notre patrouilleur afin de couvrir l'un des 2 postes de contrôle d'accès situé au 111 Duke et 75 Queen. N'ayant plus de patrouilleur pour effectuer les rondes intérieur et extérieur de tous nos immeubles ceux-ci se retrouvent donc sans surveillance.
- Ayant un agent en moins, cela nuit à notre temps de réponse et notre capacité de déploiement lors d'une alarme incendie, car nous devons prendre un agent pour escorter les pompiers, garder un agent à la régie pour coordonner les opérations en cours, envoyer un agent escorter les pompiers jusqu'à la salle des gicleurs et garder un autre agent au panneau incendie principale avec le chef pompiers.
- N'ayant plus de patrouilleur parce qu'il doit aller remplacer l'agent en moins cela compromet les rondes de sécurité au niveau des points stratégiques tel que salles de serveur, salle mécanique, salle de gicleur en cas de haute température, dégât d'eau ou autre produit.
- Le risque de vandalisme, ou l'intrusion d'itinérants devient difficile à contrôler puisqu'il manque un agent en poste (contrôle de sécurité) 111 Duke et 75 Queen.
- Les délais de réponse afin de répondre aux alarmes intrusion des locataires augmentent puisqu'il manque un agent.
- Les livraisons au débarcadère ou travaux effectué par nos contracteurs sont affecté n'ayant plus d'agents sur place.
- Les Clients Desjardins, Morgan Stanley ainsi que Résolu produit Forestier exigent un agent sur place en tout temps 24/24 365/365 au 111 Duke, 700 Wellington et Il y a Risque de perte de contrat puisque le client paie pour assurer la sécurité des postes de sécurité stratégique à la demande de ces locataires.
- Nous ne pouvons répondre correctement aux usagers des stationnements si un agent est manquant dans l'un de nos 8 immeubles de la Cité Multi Média. (ouverture et fermeture barrière, billet perdu, problème de borne de paiement vandalisme, expulsion de gang qui font la fête etc.)
- Il devient difficile de pouvoir donner les accès aux étages contrôlé si un agent n'est pas sur place pour donner accès avec sa puce aux étages demandé par les employés autorisé.

Voici en résumé ce que peut entraîner un abandon de poste d'un seul agent. »

(reproduit tel quel)

[28] Madame Manton a insisté sur les conséquences de l'absence d'un agent de sécurité dans le plan de protection des immeubles du client PH4, compte tenu du fait qu'elle ne dispose que de trois agents pour couvrir le site au complet. Plus précisément, un agent est en poste à la phase 4 (111 rue Duke), un autre à la phase 6 (75 rue Queen) et un patrouilleur fait les rondes de toutes les phases. Enfin, un « *runner* » patrouille à l'extérieur du site et couvre toute intervention ailleurs qu'au PH4 et au PH6.

[29] En contre-interrogatoire, madame Manton a estimé à environ une heure la période de temps nécessaire pour combler une absence de dernière minute. C'est le patrouilleur mobile qui sera chargé de remplacer durant la période d'attente.

La preuve du syndicat

[30] Le procureur du syndicat a fait témoigner le plaignant qui a commencé à travailler dans le domaine de la sécurité au cours de l'année 1982-83. Il affirme n'avoir jamais manqué une heure de travail en raison de son diabète, outre la nuit du 14 juin 2013.

[31] Le plaignant explique que ce soir-là, à la fin de son quart de travail, il attendait l'arrivée de son remplaçant « *qui était en retard encore* » (E-5). Au bout d'environ 45 minutes, le patrouilleur Poirier est arrivé à son poste de travail. Celui-ci aurait, selon le plaignant, accepté qu'il quitte pour partir chez lui (E-6). Le plaignant n'a pas invoqué de malaise pour quitter son poste de travail.

[32] En utilisant le mot « *encore* » dans son rapport quotidien, il ne visait pas l'agent Dolcine, mais voulait simplement dire que ce n'était pas la première fois que la situation se produisait, « *c'était arrivé dans la paye d'avant* » et une autre fois précédemment, un vendredi. D'ailleurs, les postes étant rotatifs, il lui était très difficile de savoir qui allait le remplacer le 14 juin 2013.

[33] Le plaignant insistait pour partir ce soir-là, car il avait de l'insuline à prendre, mentionnant qu'une bonne période de temps s'était écoulée depuis sa dernière dose. Il fallait qu'il parte pour ne pas se mettre en danger. Il a affirmé que le fait de ne pas pouvoir prendre de l'insuline pouvait avoir des conséquences irréparables sur lui-même, ce qui l'autorisait, selon lui, à quitter son poste de travail, même si son remplaçant n'était pas encore arrivé.

[34] En contre-interrogatoire, le plaignant reconnaît ne pas avoir mesuré son taux de glycémie le 14 juin 2013, parce que son appareil n'était pas en état de fonctionner. Selon lui, son taux de sucre devait être « *seulement un petit peu élevé* ».

[35] Le plaignant affirme qu'il prenait de l'insuline régulièrement à tous les jours, sans mesurer sa glycémie parce qu'il prend de l'insuline lente depuis 40 ans et connaît bien sa condition, ce qui est fort différent d'une personne qui commence à prendre de l'insuline.

[36] Quant aux autres occasions où le remplaçant du plaignant serait arrivé en retard avant le 14 juin 2013, le procureur de l'employeur a passé en revue les horaires du 17 mars au 22 juin 2013 (E-11) pour en conclure que la seule autre fois où le plaignant a dû rester en poste pour attendre sa relève est le 1^{er} juin

2013 lorsque monsieur Dolcine est arrivé en retard pour la première fois, ce qui est confirmé par l'horaire de travail de celui-ci (E-8).

[37] Le plaignant a soutenu que les documents étaient incomplets, ce qui a fait dire au procureur de l'employeur que dans ce cas, il faudrait conclure que le plaignant a fait des heures supplémentaires sans les réclamer à l'employeur.

[38] Le résumé présenté ci-dessus contient l'essentiel de la preuve pertinente au litige et je me suis volontairement abstenu d'y inclure toute référence à la preuve administrée par le procureur de l'employeur concernant une période et une affectation du plaignant antérieures et distinctes de celles qui nous occupent, cette preuve n'étant pas de nature à m'éclairer davantage sur le grief dont je suis saisi et les circonstances l'entourant.

L'ARGUMENTATION

L'argumentation de l'employeur

[39] Le procureur de l'employeur plaide spécifiquement que dans l'industrie de la sécurité, l'abandon de poste par un agent est une faute grave méritant un congédiement. Ce principe est, selon lui, tellement ancré dans l'industrie que les parties ont prévu une clause à cet effet dans la convention collective (S-1). L'article 13.01 d) prévoit en effet l'obligation pour le salarié d'attendre l'arrivée de son remplaçant avant de quitter son poste de travail.

[40] Le procureur de l'employeur rappelle que pour le contrat Allied Properties, l'employeur ne dispose que de trois agents pour couvrir l'ensemble des édifices (E-9) et que l'absence de l'un d'eux engendre des impacts importants, notamment au niveau de la gestion des risques (E-10).

[41] L'abandon de poste dans le domaine de la sécurité est donc une faute grave, selon le procureur de l'employeur, parce qu'on met à risque la sécurité des gens s'il survient un incident. C'est ainsi que lorsque le plaignant a décidé de son propre chef de quitter son poste sans attendre son remplaçant, il l'a fait en contravention de ses obligations claires et précises, en tant qu'agent de sécurité, d'assurer par sa présence la sécurité des lieux et des gens concernés.

[42] Quant à la raison invoquée par le plaignant pour quitter son poste, en l'occurrence la nécessité de prendre sa dose d'insuline, le procureur de l'employeur plaide qu'aucune preuve médicale n'est venue l'établir. De plus, selon lui, les explications données par le plaignant ne tiennent pas la route et amènent à douter sérieusement de sa crédibilité sur cette question. En effet, si on considère le témoignage de monsieur Poirier et le rapport de monsieur Bachir (E-7), le plaignant a refusé de demeurer à son poste lorsqu'on lui a dit que son remplaçant allait arriver et aucune référence à la condition médicale du plaignant n'est rapportée. Même dans son propre rapport (E-5), celui-ci ne mentionne pas son diabète, se limitant à inscrire « *agent en retard encore* ».

[43] Le procureur de l'employeur ajoute que si le plaignant avait véritablement eu un malaise, la situation aurait été facile à gérer selon la procédure habituelle. Le plaignant pouvait en aviser son superviseur afin qu'un patrouilleur mobile soit envoyé pour prendre sa relève en attendant l'arrivée d'un remplaçant. La même solution aurait pu être envisageable dès le moment où le plaignant s'est rendu compte qu'il ne pouvait prendre son insuline à 22h30, l'ayant laissée chez son beau-frère.

[44] Le procureur de l'employeur rappelle qu'une fois la faute prouvée, c'est-à-dire le départ non autorisé, il revenait au syndicat de démontrer que le plaignant

avait une raison valable de quitter son poste, fardeau dont il ne s'est pas déchargé à son avis.

[45] Au soutien de ses prétentions, le procureur de l'employeur a produit les autorités suivantes :

- *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, [1990] R.D.J. 421 (C.A.);
- *Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, Section locale 1983 – SCFP et Société de transport de Montréal*, 2017 CanLII 55111 (QC SAT);
- *TUAC, Local 501 et Provigo Distribution Inc., Division Laval*, 6 novembre 2002, Serge Lalande, arbitre;
- *Teamsters Québec, Local 1999 (FTQ) et Salerno Sacs transparents (1997) Inc.*, 2007 CanLII 44838 (QC SAT);
- *Centre de séjour Laval Inc. (Résidence Ste-Dorothée) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2074*, 2001 CanLII 20989 (QC SAT);
- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 522 et CAE Inc.*, 28 avril 2010, Carol Jobin, arbitre;
- *Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 (Métallurgistes unis d'Amérique) et Corps canadien des Commissionnaires, division de Montréal*, 4 novembre 2005, André Rousseau, arbitre;
- *Syndicat des agentes et agents de sécurité du Québec, Syndicat des métallos section locale 8922 et Gardium sécurité Inc.*, 2015 CanLII 84392 (QC SAT);
- *Pinkerton du Québec et Syndicat des agents de sécurité de la Place Ville-Marie (C.S.D.)*, 12 juillet 1991, André Bergeron, arbitre;
- *Syndicat des chauffeurs (ses) de la Société de transport du Saguenay (S.T.S.) et Société de transport du Saguenay (S.T.S.)*, 24 février 2006, Gabriel-M. Côté, arbitre.

L'argumentation du syndicat

[46] Le procureur du syndicat plaide qu'il faut être prudent avant de conclure à une cause juste de congédiement, notamment si l'on considère qu'après le départ du plaignant il s'est écoulé que 15 minutes avant que son remplaçant

arrive. Selon le témoignage de madame Mantion, envoyer quelqu'un pour le remplacer aurait pris encore plus de temps.

[47] Par ailleurs, même si le plaignant devait prendre son insuline à 22h30, il n'a su qu'à la fin de son quart de travail qu'il ne pouvait pas quitter à minuit. Il n'était donc pas réaliste de croire qu'il aurait dû aviser son superviseur dès 22h30, surtout que le plaignant a témoigné à l'effet qu'il avait une certaine latitude dans l'heure de la prise de son insuline.

[48] Le procureur du syndicat ajoute que monsieur Archambault a affirmé que chaque abandon de poste est traité selon l'historique du dossier, ce qui signifie que la même faute ne mènera pas toujours à un congédiement. Or, depuis 1982 le plaignant n'a jamais manqué une heure de travail à cause de son diabète, sauf le soir du 14 juin 2013. Il faut donc relativiser les choses. En effet, selon le procureur du syndicat, une perte de temps de 15 minutes en 31 ans ne saurait être qualifiée de faute grave et mener à un congédiement en l'absence de gradation des sanctions, d'autant plus que le départ du plaignant n'a eu aucune conséquence et que celui-ci n'a pas quitté avant la fin de son quart de travail régulier, mais alors qu'il était en temps supplémentaire.

[49] Abordant par la suite la question de la justification du départ du plaignant, le procureur du syndicat soutient que bien que la convention collective exige des salariés qu'ils demeurent à leur poste de travail jusqu'à ce que leur remplaçant arrive, il n'y a certainement pas une exigence d'y demeurer jusqu'à la mort.

[50] À cet égard, le procureur du syndicat soutient que même si la preuve médicale du diabète du plaignant peut apparaître insuffisante pour convaincre l'employeur, il demeure inconcevable que celui-ci mette son emploi en jeu en

quittant sans raison son poste 15 minutes avant l'arrivée de son remplaçant. D'ailleurs, si le plaignant avait vraiment voulu ne faire qu'à sa tête et quitter sans raison, il l'aurait déjà fait à plus d'une reprise depuis toutes ces années. Le plaignant a quitté son poste de travail, sans attendre la relève, parce qu'il avait une bonne raison de le faire, soit la nécessité de prendre sa dose d'insuline. Il a attendu jusqu'à la limite de ce qu'il considérait devenir un danger pour sa vie. Or, perdre son emploi parce qu'on doit quitter en raison d'un danger pour sa vie est inconcevable, d'affirmer le procureur du syndicat.

[51] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical a déposé l'autorité suivante :

- *Viandes Ultra-Meats Inc. et Syndicat indépendant des employés d'Ultra-Meats*, 2003 CanLII 87545 (QC SAT).

LA DÉCISION

[52] Le grief dont je suis saisi en l'espèce (S-2) vise à contester le congédiement du plaignant pour avoir quitté son poste de travail sans attendre la relève le 14 juin 2013, ce qui a été considéré par l'employeur comme un abandon de poste (S-3). Pour en disposer, je dois déterminer si le plaignant a commis le manquement reproché, si ce manquement constitue une faute susceptible de sanction disciplinaire et enfin, si le congédiement constitue une mesure juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[53] Le procureur de l'employeur soutient que vu la gravité d'un abandon de poste dans l'industrie de la sécurité et l'absence de circonstances atténuantes ou de justification du départ du plaignant le 14 juin 2013, le congédiement de celui-ci s'imposait. Quant au procureur du syndicat, il plaide qu'un congédiement pour

une absence de 15 minutes, justifiée par une condition médicale, en 31 ans dans l'industrie de la sécurité est tout à fait inconcevable.

[54] Voyons maintenant ce qu'il en est. D'abord, il n'est pas contesté que le plaignant a effectivement quitté son poste de travail sans attendre son remplaçant le 14 juin 2013, et que c'est le patrouilleur Poirier qui a dû prendre sa place jusqu'à l'arrivée de la relève. Le manquement reproché est donc établi. Mais un tel manquement constitue-t-il une faute susceptible de sanction disciplinaire?

[55] Je rappelle que dans le présent dossier, l'article 13.01 d) de la convention collective (S-1) prévoit spécifiquement que le salarié doit demeurer à son poste de travail jusqu'à l'arrivée de son remplaçant. Or, tel que l'a mentionné l'arbitre André G. Lavoie dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée, un manquement à un devoir imposé par un contrat de travail constitue une faute susceptible d'être sanctionnée par la discipline :

« [93] En matière disciplinaire, comme c'est le cas ici, les règles sont bien connues. Le fardeau qui appartient à l'employeur, lui impose de faire la preuve de la survenance d'une faute de la part du salarié, laquelle, tenant compte des facteurs aggravants et atténuants, lui mérite l'imposition d'une mesure disciplinaire, juste et raisonnable.

[94] D'aucuns s'entendent pour dire que la démonstration de la faute passe nécessairement par la preuve des critères objectifs de la notion de faute. Règle générale, l'on retient que la faute est « un manquement à un devoir de conduite imposé par le contrat de travail, par la loi, ou par l'usage, selon les circonstances ».

[95] Ce manquement découlera donc par le faire ou l'omission de faire une action qui découle de l'obligation générale du salarié prudent, compétent et raisonnable.

[96] Une fois la preuve faite de ce manquement, la faute est établie.

[97] La partie qui désire ainsi opposer un moyen de défense visant à nier la faute devra faire la démonstration de l'absence d'un manquement aux obligations générales qui incombent au salarié ou d'un comportement qui s'apparente à celui d'une personne raisonnable et diligente, placée dans une même situation. »

(référence omise)

[56] Le syndicat fait valoir que le plaignant avait une justification suffisante pour quitter son poste de travail, même en contravention de la clause 13.01 d) de la convention collective. En l'espèce, selon le procureur du syndicat, c'est la nécessité pour le plaignant de prendre sa dose d'insuline, pour ainsi éviter les conséquences probablement irrémédiables et irréversibles que cela lui causerait, ce qui le justifiait d'avoir quitté son poste de travail, sans attendre son remplaçant. Selon le procureur du syndicat, le plaignant a évité de se mettre en danger pour lui-même.

[57] Cependant, je dois constater que dans les circonstances révélées par la preuve et devant l'absence totale de toute référence à la condition médicale du plaignant lors de l'incident et dans les documents relatifs à ce quart de travail, que ce soit dans le rapport du patrouilleur Poirier (E-6), dans celui de monsieur Bachir (E-7) ou même dans celui du plaignant lui-même (E-5) ne peuvent me convaincre que la situation était vraisemblablement aussi grave et urgente, qu'il le prétend.

[58] N'oublions pas que, selon la preuve non contredite, le patrouilleur Poirier a également témoigné à l'effet que lors de la discussion entourant le départ du plaignant le 14 juin 2013, celui-ci n'a fait aucune allusion à un malaise qu'il ressentait, ce que le plaignant a d'ailleurs reconnu. Au surplus, celui-ci a reconnu ne pas avoir mesuré son taux de glycémie ce soir-là, estimant qu'à la fin de son quart de travail il devait être « *un petit peu élevé* ».

[59] Par conséquent, si sa condition médicale était grave au point de craindre pour sa vie, parce qu'il manquait d'insuline, il me semble raisonnable de croire que le plaignant n'aurait pas passé cet aspect de l'affaire sous silence, alors qu'il

s'apprêtait à quitter son poste de travail et agir en contravention de ses obligations professionnelles, qu'il n'a pas nié connaître.

[60] À mon avis, le fait que le plaignant soit atteint du diabète et soit contraint de prendre de l'insuline pour contrôler sa maladie aurait vraisemblablement pu justifier qu'il quitte son poste de travail plus tôt, avec la permission du superviseur, le cas échéant, selon la procédure en vigueur chez l'employeur. La preuve a plutôt révélé que le plaignant a utilisé sa maladie comme un prétexte pour justifier à rebours, son intention de quitter son poste sans attendre l'arrivée de son remplaçant.

[61] Par conséquent, que le plaignant ait été atteint du diabète ou non ne change rien au fait qu'il ne s'agissait pas là, selon moi, du motif de son départ le 14 juin 2013.

[62] Je crois plutôt, notamment en raison de l'inscription « *l'agent en retard encore* » que l'on retrouve sur le rapport quotidien du plaignant (E-5) et du témoignage de monsieur Poirier à l'effet qu'il lui aurait dit qu'il pouvait partir pour avoir la paix et mettre un terme aux discussions, que le plaignant a quitté son poste de travail sans attendre la relève par frustration. La preuve n'a fait ressortir aucune autre justification possible.

[63] La faute du plaignant est donc établie. Reste maintenant à déterminer si celle-ci peut constituer la juste cause de son congédiement, pour reprendre les termes de l'article 11.03 de la convention collective (S-1), compte tenu de toutes les circonstances.

[64] Malgré que la règle en matière disciplinaire consiste généralement en l'imposition progressive de sanctions menant ultimement au congédiement,

certaines fautes, qualifiées de graves, le sont suffisamment pour que l'employeur impose directement la peine capitale sans passer par des sanctions moins sévères.

[65] L'arbitre André G. Lavoie s'exprimait comme suit sur cette question, toujours dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée :

« [98] Règle générale, l'analyse de la justesse de la sanction prise par l'employeur impose l'application de la gradation des sanctions, laquelle participe à amener le salarié fautif à amender sa conduite plutôt que de le punir.

[...]

[101] Ceci étant, il importe de souligner que ce principe de la gradation des sanctions souffre par contre d'une exception, soit la preuve par l'employeur, que la faute reprochée constitue un manquement grave. En pareille circonstance, la faute ainsi prouvée peut être sanctionnée par un congédiement immédiat, sans égards à la progression des sanctions.

[102] La qualification du manquement revêt donc un caractère fondamental, au moment de décider de la justesse d'un congédiement, en l'absence de progression des sanctions préalables.

[103] De façon générale, la jurisprudence s'entend pour retenir que la faute qui implique un manquement à l'une des obligations fondamentales d'un salarié à l'égard de son employeur, comme la loyauté et l'honnêteté ou suite à un comportement allant à l'encontre des valeurs intrinsèques de l'entreprise, ou encore, par un comportement inacceptable en relation avec les responsabilités qu'imposent sa fonction, doit être qualifiée de grave, justifiant un congédiement immédiat.

[104] En pareilles circonstances, et devant la preuve d'une faute grave, l'arbitre n'intervient généralement pas, la décision de l'employeur de congédier le salarié ne pouvant être qualifiée de déraisonnable ou injuste.
»

[66] La Cour d'appel du Québec définissait de cette façon la faute grave, dans l'arrêt *Liberty Mutual Insurance*, précité :

« [20] Le législateur n'a pas défini l'expression « faute grave du salarié » que l'on retrouve à l'article 83. L'expression doit être interprétée selon le sens ordinaire et usuel. Dans un article récent : « La notion de faute grave en matière de congédiement sans préavis », les auteurs Arguin, Brissette et Rivest, référant aux définitions doctrinales en droit civil et à la définition de Gérard Dion dans le Dictionnaire canadien des relations du travail, constatent que les expressions faute lourde et faute grave sont employées indistinctement. Ainsi monsieur Dion traduit l'expression

anglaise « *grave fault* » que l'on retrouve à l'article 83 de la Loi sur les normes du travail comme suit :

« *faute lourde – serious offence ; major offence; grave error; grave fault; gross negligence; gross misconduct.*

Inexécution par le salarié de l'une de ses obligations lorsque cette inexécution a apporté ou était susceptible d'apporter une perturbation grave dans la marche de l'entreprise. C'est une faute d'une gravité particulière qui ne peut être excusée par les circonstances. La faute lourde justifie généralement la suspension, voire le congédiement : malversations, abandon d'un poste de sécurité, injures à l'employeur, etc. Dans plusieurs législations, la faute lourde dispense l'employeur de donner un préavis de fin d'emploi. On dit aussi faute majeure par opposition à faute mineure. »

[...]

[23] Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Beverini Inc.*, monsieur le juge Pierre Verdy de la Cour du Québec a fait une large revue du concept de la faute grave mentionnée à l'article 83 et a conclu ainsi son étude :

« *Il faut une faute grave et sérieuse « qui rend indispensable une rupture immédiate » suite à des « faits d'inconduite d'une sérieuse gravité ». Il pourra d'agir d'un incident impardonnable et si grave qu'il suppose le renvoi du salarié sur-le-champ ou d'une série de faits de moindre importance ou d'un comportement que répétera le salarié malgré un ou des avertissements sérieux. »*

[24] Monsieur le juge Guy Genest a aussi discuté de cette question dans *Commission des normes du travail c. Burlington Canada Inc.* :

« *Il faut considérer comme faute grave du salarié toute conduite répréhensible susceptible de porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise, s'il n'y est pas remédié par un congédiement immédiat. »*

[25] *Il est reconnu que lorsque le congédiement de l'employé résulte du comportement gravement répréhensible de ce dernier, l'employeur n'a pas l'obligation de donner un préavis ou de verser une indemnité compensatoire. »*

(soulignement dans l'original; références omises)

[67] Dans le dossier qui nous occupe, le plaignant, en quittant son poste de travail sans attendre son remplaçant, a non seulement contrevenu à une obligation qui lui était expressément imposée par la convention collective, mais a en outre gravement manqué à ses obligations professionnelles. En effet, tel que l'a rappelé l'arbitre André Bergeron dans l'affaire *Pinkerton du Québec*, précitée,

« la principale fonction d'un agent de sécurité, c'est la surveillance et quand un agent n'est pas à son poste, il ne peut accomplir la tâche pour laquelle il a été engagé » (page 14).

[68] L'arbitre André Rousseau, dans l'affaire *Corps canadien des commissionnaires, division de Montréal*, précitée, maintenait d'ailleurs le congédiement d'un agent de sécurité qui s'était absenté de son poste de surveillance, estimant qu'une telle conduite dérogeait à la nature fondamentale des responsabilités qui lui étaient confiées.

[69] L'arbitre Gabriel-M. Côté abondait dans le même sens dans l'affaire *Société de transport du Saguenay*, précitée, où le salarié, un chauffeur d'autobus, avait quitté le travail sans autorisation, laissant en plan son autobus et les passagers, invoquant seulement après coup qu'il était trop malade pour continuer à conduire :

« [102] En agissant comme il l'a fait le 1^{er} septembre 2005, la plaignant a manqué à deux des obligations fondamentales qu'a tout salarié :

- Fournir sa prestation de travail de façon continue, avec diligence, durant les heures prévues à cette fin;*
- Servir son employeur avec loyauté.*

[...]

[104] La faute ici, est extrêmement grave. Grave en soi, grave dans ses conséquences, elle est aggravée par toutes les circonstances de l'affaire, une affaire qui est loin d'être banale.

[...]

[106] Il est de bonne logique de penser que ce manquement, très déloyal était de nature à affecter la réputation de l'entreprise et ternir son image. Et cela, le plaignant le savait ou devait le savoir.

[107] La plaignant s'est conduit sans esprit de responsabilité, il a agi pour lui-même sans se soucier des conséquences désastreuses et immédiates de sa conduite.

[108] Force est donc au tribunal de constater que le plaignant a, par ses agissements, rompu d'une manière irréversible le lien de confiance devant unir tout salarié à son employeur.

[109] En cas de manquement aussi grave, d'un salarié à son obligation de loyauté, l'employeur n'est pas obligé de suivre une progression dans les sanctions avant d'imposer la sanction ultime du congédiement.

[110] De plus, le fait que le plaignant ait eu recours au mensonge, pour tenter d'échapper à ses responsabilités, constitue une circonstance aggravante dans le présent dossier. »

[70] En l'espèce, le fait pour le plaignant de quitter son poste de travail sans attendre la relève était certainement susceptible d'affecter la réputation de l'employeur et de ternir son image auprès de ses clients.

[71] En effet, tel que l'a mentionné monsieur Archambault lors de son témoignage, lorsqu'un agent abandonne son poste de travail, le client se trouve privé des services pour lesquels il a payé et que l'employeur s'était contractuellement engagé à lui fournir. Madame Manton a par ailleurs souligné, dans le document E-10, qu'une telle situation pouvait entraîner la perte de contrats, notamment en raison des risques pour la sécurité des biens et des personnes découlant d'un manque de couverture des lieux à surveiller.

[72] À mon avis, la faute commise par le plaignant en abandonnant son poste le 14 juin 2013 constitue une faute grave portant atteinte à son obligation de loyauté envers son employeur et se situant en totale contradiction avec les responsabilités inhérentes à son poste d'agent de sécurité.

[73] Cette faute est d'autant plus aggravée par le fait que le plaignant a quitté son poste malgré que messieurs Poirier et Bachir lui aient dit que son remplaçant allait arriver, qu'il était en retard (E-7).

[74] La faute est également aggravée par le fait que le plaignant a tenté, après coup, de justifier son départ par sa condition médicale et qu'il a maintenu cette version même à l'audience, alors que ce motif était invraisemblable.

[75] Le procureur du syndicat a plaidé à titre de circonstance atténuante le fait que seulement 15 minutes s'étaient écoulées entre le départ du plaignant et l'arrivée de son remplaçant, et qu'aucune conséquence fâcheuse n'est survenue pendant cette période. Sur cette question, l'arbitre Leboeuf rapporté dans l'affaire *Pinkerton du Québec*, précitée, à la page 20, soulignait que « *la sentinelle qui abandonne son poste n'est pas moins coupable si personne ne profite de son geste pour pénétrer dans le territoire dont il a la garde* ». La preuve de l'absence de dommages ne saurait en effet être considérée comme un facteur atténuant dans la mesure où il s'agit d'une question de chance et que le risque de conséquence dommageable était présent durant toute la période où le poste de travail du plaignant se trouvait sans agent de sécurité.

[76] Il est vrai que monsieur Poirier a pris sa place durant ces 15 minutes. Cependant, je retiens de la preuve que les effectifs disponibles pour surveiller le secteur du contrat Allied Properties étaient limités et que si le patrouilleur se retrouvait à remplacer un agent de sécurité, il ne pouvait assumer ses propres responsabilités consistant à faire des rondes de tout le secteur afin d'assurer la sécurité.

[77] Enfin, le procureur du syndicat a tenté de réduire la gravité du manquement du plaignant en alléguant que celui-ci a quitté les lieux alors qu'il était en temps supplémentaire, et qu'il avait complété en entier son quart de travail régulier. Or, l'article 11.03 d) de la convention collective impose justement aux salariés l'obligation de rester à leur poste de travail en temps supplémentaire jusqu'à l'arrivée de leur remplaçant. Cet élément ne saurait donc être retenu à titre de facteur atténuant.

[78] Compte tenu des circonstances aggravantes propres au présent dossier, de l'absence de facteurs atténuants et de la gravité du manquement que constitue l'abandon de poste considéré comme une faute grave dans l'industrie de la sécurité et l'attitude du plaignant qui justifie l'employeur de ne plus lui faire confiance, j'estime qu'en quittant son poste de travail sans attendre la relève le 14 juin 2013, le plaignant a commis une faute grave susceptible de congédiement immédiat.

POUR TOUS CES MOTIFS, L'ARBITRE :

REJETTE le grief du plaignant.

Montréal, ce 29 mai 2018

Me François Blais, avocat et arbitre
 Membre du Service
d'Arbitrage Accéléré Inc.

Pour l'employeur : Me Michel Desrosiers

Pour le syndicat : Monsieur Sylvain-Rock Plante

Date d'audience : 10 avril 2018