

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Sentence arbitrale de grief

N° certificat : DQ-2022-6823

N° dossier d'accréditation : AM-1000-8271

EMPLOYEUR ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE 9500, CHEMIN DE LA CÔTE-DE-LIESSE MONTRÉAL QC H8T 1A2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE ROLLS-ROYCE CANADA - CSN 1601, AV DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS RANGER, JEAN-RENÉ 80,, BERLIOZ, APP. 1607 MONTRÉAL QC H3E 1N9		
Date signature : 2023-05-30 Date dépôt : 2023-06-05	Nombre de salariés visés :	Date début : Date d'expiration :

Remarque :

Grief(s) : 22-014 (Congédiement).

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-06-16
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date de la sentence : Le 30 mai 2023

DEVANT L'ARBITRE : M^e Jean-René Ranger

ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE
(« l'Employeur »)

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE ROLLS-ROYCE
CANADA - CSN
(« le Syndicat »)

-et-

FRÉDÉRIC LABELLE
(« le Salarié »)

Grief n° 22-014 (congédiement)

Pour l'Employeur : M^e Frédéric Massé
M^e Alexis Renaud
Pour le Syndicat : M^e Émilie E. Joly

Audiences : 8, 14 février et 3 mars 2023

SENTENCE ARBITRALE

I- LE LITIGE

[1] Le 21 juin 2022, l'Employeur faisait parvenir au Salarié une lettre dont l'objet était "votre congédiement immédiat pour faute grave" (pièce S-A4) :

Le 21 juin 2022

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

Envoyé par messenger

Copie par email

Monsieur Frédéric Labelle
282 De la Sarre
Blainville, QC J7B 1Y6

Objet : Votre congédiement immédiat pour faute grave

Monsieur Labelle,

La présente lettre vous est adressée par messenger et une copie vous a été acheminée par courriel puisque vous avez refusé de vous présenter à la rencontre disciplinaire qui était prévue mardi le 21 juin courant.

Rolls-Royce Canada Limitée (« RRC ») a pris la décision de mettre fin à votre emploi pour faute grave, et ce, immédiatement en date de ce jour. Notre décision repose notamment, mais sans toutefois s'y limiter, sur les motifs suivants.

Le ou vers le 13 avril 2022, monsieur Jean-Marc Hébert, Gestionnaire Relations de travail et Ressources humaines chez RRC, a fait la découverte d'un dispositif AirTag (soit un dispositif de suivi développé par Apple) portant le numéro de série HGMH4210P0GV, lequel était fixé au support du silencieux du système d'échappement de son véhicule, à l'aide d'une fixation en plastique (« *tie wrap* ») et d'un porte-clés rose.

C'est suivant la découverte de cet AirTag qu'une enquête a été enclenchée par la firme d'enquête Sirco, à la demande de RRC. Dans le cadre de cette enquête, RRC a obtenu la confirmation que ce AirTag avait été acheté et activé par vous et que votre identifiant Apple était utilisé pour en monitorer la localisation (et, partant, celle de monsieur Hébert).

Dans ce contexte, le 2 juin dernier, vous avez été convoqué à une rencontre afin de recueillir votre version des faits le lendemain, tel qu'il appert de l'avis de convocation que nous avons envoyé par courriel à monsieur Martin Pagé, conseiller syndical à la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM) CSN (à sa demande). Toutefois, vous ne vous êtes pas présenté à cette rencontre, en

alléguant les motifs suivants par l'entremise de monsieur Pagé : « *l'ensemble des obligations lié [sic] à la convention collective étant suspendu [sic] par le déclenchement du lock-out, nous ne voyons nullement en vertu de quel droit Rolls-Royce Canada obligerait M. Labelle à se présenter à quelconque rencontre liée à un processus prévu à la convention collective. Nous pourrions reprendre ces discussions lors du retour au travail des 530 membres du STTRRC-CSN* ». Cette prétention est fautive, considérant l'application de l'article 27.03 de notre convention collective.

Malgré votre refus de vous présenter à cette première rencontre, nous vous avons donné une seconde occasion de rencontrer Madame Rita Haddad, partenaire ressources humaines chez RRC, et monsieur Mathieu Gagnon, directeur adjoint des enquêtes et coordonnateur sécurité physique auprès de la firme d'enquête Sirco, le lundi 6 juin à 9h00. Malgré nos instructions à cet effet telles qu'indiquées à notre courriel du 3 juin dernier, vous ne vous êtes pas, non plus, présenté à cette seconde rencontre.

À la lumière de ce qui précède, tel que nous vous l'avions expressément indiqué dans notre courriel du 3 juin dernier à l'attention de monsieur Pagé, nous n'avons eu d'autre choix que de compléter notre enquête sur la foi des informations dont nous disposions déjà, sans bénéficier de votre version des faits. Au terme de cette enquête, nous concluons que votre comportement à l'égard de RRC, dont notamment et plus particulièrement à l'endroit d'un de ses gestionnaires, est à la fois intolérable et hautement préoccupant.

En effet, vous vous êtes procuré un dispositif de suivi, lequel s'est retrouvé attaché sous le véhicule d'un gestionnaire de RRC, monsieur Hébert, en l'occurrence votre vis-à-vis à la table de négociation. Ce geste ahurissant s'apparente à de la filature électronique et par conséquent, constitue une grave atteinte à la vie privée de monsieur Hébert. En outre, un tel geste constitue un manque flagrant de loyauté envers RRC.

Pis encore, les gestes que vous avez posés s'apparentent notamment à une manifestation de harcèlement psychologique, d'intimidation et possiblement de harcèlement criminel envers monsieur Hébert. Ce dernier fait l'objet d'attaques personnelles de la part du syndicat depuis son embauche. Cette surveillance électronique excessive et illégale est une autre manifestation, voire ultime, qui s'ajoute à de la myriade de reproches et de plaintes à son endroit.

Il appert également que vos agissements sont en violation directe du Code de conduite de RRC en ce que vous avez, notamment, grossièrement enfreint vos obligations d'agir avec intégrité en tant qu'employé de RRC, en agissant de la sorte.

Pour les motifs qui précèdent, RRC n'a d'autre choix que de mettre fin à votre emploi immédiatement pour faute grave. Le lien de confiance entre RRC et vous est définitivement et irrémédiablement rompu.

Nous vous rappelons, une fois de plus, qu'il vous est strictement interdit d'effacer ou d'altérer tous vos courriels personnels (notamment, ceux de votre

compte personnel frederic_labelle@hotmail.com) et d'effacer la mémoire de vos appareils électroniques personnels. Soyez avisé que le fait d'agir à l'encontre de cette directive sera considéré comme un motif additionnel justifiant votre congédiement pour motif sérieux et faute grave.

Étant donné les circonstances dans lesquelles nous sommes contraints de mettre fin à votre emploi, vous n'aurez droit et ne recevrez aucune indemnisation ou compensation quelconque dans le contexte de votre fin d'emploi. Vous recevrez tout montant pouvant vous être dû par RRC à titre de salaire dû et/ou d'indemnité afférente à des vacances accumulées, mais non utilisées en date de la présente lettre.

Enfin, nous vous rappelons également votre devoir de loyauté et de confidentialité en vertu de l'article 2088 du *Code civil du Québec*, qui vous interdit notamment d'utiliser ou de divulguer des informations ou renseignements confidentiels appartenant à RRC acquis pendant votre emploi. Pour toute question concernant la présente, veuillez communiquer avec le soussigné.

Recevez, Monsieur Labelle, nos salutations les plus distinguées,

Mark Davies
Partenaire senior, Ressources Humaines - Canada

c.c. STTRRC - CSN
Martin Pagé, Conseiller syndical - FIM -CSN

[2] Essentiellement, l'Employeur reproche au Salarié d'avoir installé un dispositif de géolocalisation AirTag sur le véhicule d'un gestionnaire de l'Employeur, M. Jean-Marc Hébert, de l'avoir activé et consulté.

II- PRÉLIMINAIRES

- [3] D'entrée de jeu, les parties ont admis que le Tribunal était normalement constitué et qu'il avait compétence pour entendre et disposer du grief.
- [4] De plus, elles sont d'accord pour que le Tribunal réserve sa compétence sur les mesures de réparation, en cas où le grief serait accueilli, en tout ou en partie.
- [5] Le Syndicat et le Salarié admettent que le geste reproché a été posé par le Salarié, mais contestent la sévérité de la sanction :

14. Le ou vers le 31 mars 2022, le Salarié achète deux paquets de quatre (4) dispositifs de géolocalisation appelés « AirTag » au magasin Apple situé au 3121 rue Sainte-Catherine ouest, à Montréal;
15. Le Salarié paie cet achat avec sa carte de crédit personnelle;
16. Le ou vers le 1^{er} avril 2022, le Salarié active, avec son téléphone cellulaire personnel, le « AirTag » qui a été retrouvé sur le véhicule du Gestionnaire;
17. Le ou vers le 6 avril 2022, le Salarié installe sur le véhicule du Gestionnaire un « AirTag » (portant le numéro de série HGMH4210P0GV) alors que le véhicule est stationné à l'hôtel Sheraton, situé au 555 boulevard McMillan, à Montréal;
18. Le 7, 9, 11 et 13 avril 2022, le Gestionnaire reçoit des notifications du « AirTag » sur ses cellulaires professionnel et personnel;

(Extrait du document "Admissions" soumis par les parties)

- [6] Le Tribunal a rendu, séance tenante, une ordonnance de confidentialité sur la preuve touchant l'enfant mineur du Salarié.
 - [7] Il y a eu exclusion des témoins.
- III- LA PREUVE DU CONTEXTE**
- [8] En cours d'audience, les deux parties ont mis en preuve l'âpreté du conflit de travail débuté le 15 mars 2022.
 - [9] Du côté de l'Employeur, son PDG, M. Denis Giangi, a témoigné, extraits visuels et sonores à l'appui, que la négociation avait pris une tournure personnelle envers lui ainsi que le gestionnaire Jean-Marc Hébert, porte-parole de l'Employeur à la table de négociation.
 - [10] Il se tenait fréquemment des manifestations de salariés autour de l'usine.
 - [11] Le conflit a escaladé, de sorte qu'une clôture a été érigée autour des installations.
 - [12] Du piquetage secondaire a été effectué à la résidence de gestionnaires, dont MM Giangi et Hébert.

[13] Du côté du Syndicat, le témoin Hrvoje Golek, de même que le Salarié, ont témoigné du climat de confrontation et de tension qui existait à la table de négociation de la première convention collective CSN.

[14] Ce climat a été exacerbé par différentes mesures prises par l'Employeur :

- fin de la pratique passée sur le paiement des libérations syndicales;
- ententes individuelles sur les horaires de travail en temps de pandémie;
- déclenchement d'un lock out;
- utilisation de briseurs de grève;
- entrée sur le site d'autobus avec passagers cagoulés;
- installation de caméras de surveillance (pièce S-5);
- report du paiement du boni discrétionnaire (pièce S-12).

IV- LA PREUVE SUR LE CONGÉDIEMENT

[15] Du côté patronal, la preuve a démontré que le Salarié a longtemps nié être responsable de la pose du AirTag.

[16] Il y a eu admission sur ce fait en octobre 2022, lors d'une conférence préparatoire téléphonique tenue avec le Tribunal.

[17] Le Salarié a témoigné avoir ressenti beaucoup de pression pour que les négociations progressent.

[18] Vu l'état du dossier et le fait qu'on ne pouvait plus piqueter à l'usine, il fut décidé de faire du piquetage secondaire chez des gestionnaires de l'Employeur, dont MM Giangi et Hébert.

[19] On devait trouver les adresses de certains gestionnaires et le Salarié a accepté l'assignation; il en a fait une mission.

[20] C'est alors que le Salarié a décidé d'installer un AirTag sur le véhicule du gestionnaire Hébert; il l'a fait le matin d'une séance de négociation, dans le stationnement du Sheraton Airport à Dorval.

[21] Il prétend avoir agi sur un coup de tête.

[22] Il témoigne avoir aussi connu des moments difficiles auprès de sa fille hospitalisée pour des problèmes de santé.

[23] Le Salarié dit aujourd'hui qu'il a commis un geste "complètement inacceptable", geste qu'il dit regretter.

V- PRÉTENTION DES PARTIES

a) L'Employeur

[24] Devant la preuve d'une faute grave, l'arbitre n'intervient généralement pas, la décision de congédier n'étant pas déraisonnable ou injuste.

[25] Il y a absence d'immunité syndicale dans le cadre du geste posé.

[26] Sont des facteurs aggravants :

- les fonctions syndicales du Salarié;
- la préméditation;
- le refus de participer à l'enquête de l'Employeur;
- l'âge, l'ancienneté et l'expérience du Salarié;
- le comportement du Salarié après son congédiement.

b) Le Syndicat

[27] Une violation à la vie privée peut constituer un manquement grave, mais n'entraîne pas automatiquement un congédiement.

[28] Tout manquement au devoir de loyauté n'entraîne pas nécessairement un bris de confiance irréparable.

[29] La trame factuelle doit être analysée dans le contexte d'un conflit de travail.

[30] Le risque de récidive est nul, le dossier disciplinaire du Salarié est vierge; il a admis les faits et il a fait preuve de regrets.

[31] Sont d'autres facteurs atténuants :

- l'acte est isolé;
- le Salarié, président du Syndicat, a vécu du stress et des pressions indues;
- il y a eu préméditation "limitée";

- situation personnelle et problèmes familiaux (santé de sa fille).

VI- JURISPRUDENCE

[32] a) Sur les pouvoirs du Tribunal

Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (CSD) et Fairmont Le Château Frontenac, 2017 QCTA 107, M^e Huguette April, arbitre :

[124] *L'exercice de la compétence de l'arbitre en matière disciplinaire a donné naissance à deux courants jurisprudentiels distincts. La controverse porte sur l'étendue des pouvoirs qui sont conférés à l'article 100.12, paragraphe f), du Code du travail, lequel permet à l'arbitre de substituer une autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances. Les auteurs de l'ouvrage «Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail» décrivent ainsi ces deux courants :*

« 1.106. Le premier courant est matérialisé par les sentences des tribunaux d'arbitrage qui manifestent une certaine retenue face aux décisions de l'Employeur et qui n'interviennent que si la mesure imposée est abusive, discriminatoire, déraisonnable ou alors s'ils sont en présence d'une disproportion flagrante ou démesurée entre la faute et la sanction.

1.107. Le deuxième courant permet aux tribunaux d'arbitrage d'intervenir chaque fois qu'ils estiment que la mesure imposée est injuste ou déraisonnable. Selon les tenants de cette approche, il n'existe pas de présomption voulant que les décisions d'un Employeur sont raisonnables, non abusives et non discriminatoires, et l'article 100.12, paragraphe f), du Code du travail, ne limite d'autre façon le pouvoir de l'arbitre en matière disciplinaire. »

[125] *Selon l'arbitre André Ladouceur, adepte de la première école de pensée, la latitude conférée à l'arbitre par l'article 100.12 f) du Code du travail et je le cite :*

« [...] ne l'autorise pas pour autant à substituer son jugement à celui de l'Employeur. Autrement dit, ce n'est pas parce que l'arbitre se croit apte à rendre une meilleure décision que celle de l'Employeur qu'il peut intervenir. Avant de ce faire, il doit d'abord faire ressortir en quoi la décision de ce dernier lui paraît inadéquate en établissant son

caractère injuste, déraisonnable, arbitraire, discriminatoire, disproportionné ou abusif.

C'est en respect de ces principes qu'un arbitre évitera notamment d'usurper à l'Employeur sa prérogative d'indulgence, de clémence ou de magnanimité, puisqu'il s'agirait alors d'une appréciation d'opportunité et non d'un acte judiciaire. »

[126] *Comme mentionné dans l'affaire Fenplast Inc., la soussignée adhère à la première école de pensée. Le rôle de l'arbitre n'est pas de se substituer à l'Employeur et de se demander s'il aurait fait preuve de plus de clémence et de compassion, prérogative qui appartient à l'Employeur et non à l'arbitre, comme le rappelait la Cour d'appel dans l'affaire Autobus La Québécoise. Il ne s'agit pas de remplacer les barèmes de sévérité ou de moralité de l'Employeur par les siens. Son rôle est plutôt de vérifier si, eu égard aux circonstances particulières en l'espèce, la sanction de l'Employeur est juste ou, au contraire, démesurée en regard de la faute.*

[33] *Syndicat des travailleurs de Demix (Longueuil et LaSalle), 2016 QCTA 727, M^e Nathalie Massicotte, arbitre :*

« le rôle de l'arbitre n'est pas de décider si l'employeur eût pu se montrer plus clément, mais plutôt de déterminer si le congédiement est manifestement inéquitable, déraisonnable ou disproportionné eu égard à la faute commise. »

[34] *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, SCFP 2815 et Vidéotron (D.G.), 2017 QCTA, Me André G. Lavoie, arbitre :*

[123] *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 un comportement inacceptable en relation avec les responsabilités qu'imposent sa fonction, doit être qualifiée de grave, justifiant un congédiement immédiat.*

[124] *En pareille circonstance, 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.*

b) Sur l'absence d'immunité syndicale

[35] *Teamsters Québec local 931 et Béton Provincial ltée*, 2021 QCTA 249, M^e Louise Viau, arbitre :

[194] *Bien qu'il ait été nommé délégué syndical, le plaignant n'en conservait pas moins son obligation de loyauté envers l'employeur comme tout autre salarié, qu'il soit syndiqué ou non. Cette obligation ne découle pas de la convention collective mais bien du Code civil du Québec où on lit ce qui suit :*

2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

[...]

[195] *Comme l'illustre l'affaire Marcotte - et - Agence du revenu du Québec, bien que l'exercice de fonctions syndicales puisse conférer une immunité relative au salarié qui les occupe, de telles fonctions n'ont cependant pas pour effet de limiter son obligation de loyauté envers l'employeur ou d'empêcher ce dernier de sanctionner un comportement fautif comme il le ferait pour tout autre employé. La juge administrative Dominique Benoît expose comme suit l'état du droit en la matière :*

Les fonctions syndicales et l'immunité relative

[116] *En ce qui concerne l'exercice de fonctions syndicales, le Tribunal reconnaît que le plaignant, dans le cadre de cet exercice, jouit d'une immunité relative. Ainsi, et tel qu'exprimé par la Commission dans l'affaire Clavel c. Québec (Gouvernement du)(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale), on ne pourrait discipliner le plaignant pour la manière dont il s'acquitte de ses fonctions syndicales :*

[28] *La jurisprudence a depuis longtemps reconnu qu'un représentant syndical bénéficiant d'une immunité relative dans l'exercice de ses fonctions de représentant syndical. Dans la décision Défossé c. Société de transport de Sherbrooke (STS), 2007 QCCRT 0556, 12 novembre 2007, décision confirmée par la Cour d'appel, la Commission s'exprime dans les termes suivants :*

Il convient de rappeler que tout employé a une obligation de loyauté envers son employeur. Les représentants syndicaux n'échappent pas à cette obligation. Ils bénéficient cependant d'une

immunité relative qui les met à l'abri de toute sanction lorsqu'ils agissent à l'intérieur de leur mandat en tant que représentant du syndicat. Ils sont sujets à sanction lorsqu'ils commettent des actes illégaux comme inciter des salariés à ne pas respecter le Code ou la convention collective ou participent à de tels manquements ou, encore, lorsqu'ils posent des gestes préjudiciables à l'employeur en marge de l'exercice de leurs fonctions.

[29] Il découle des articles cités ci-haut et de la jurisprudence qu'un employeur ne peut sanctionner un représentant syndical à cause de la manière dont ce dernier s'acquitte de ses fonctions syndicales à moins qu'il ne le fasse de façon illégale ou préjudiciable à l'employeur ou qu'il manque de loyauté envers lui.

[117] Cependant, cette immunité n'est pas absolue, tel qu'énoncé dans l'affaire Mines Noranda Ltée c. Mihaly. Le Tribunal du travail en cerne bien les limites comme suit :

Si la qualité d'officier syndical n'entraîne pas une responsabilité plus grande envers l'employeur que celle de tout autre salarié, elle ne comporte pas, non plus, une responsabilité moindre : il n'en résulte aucune immunité pour toute faute qui serait autrement passible d'une sanction disciplinaire si elle était commise par un salarié n'exerçant aucune fonction syndicale.

VII- ANALYSE ET DÉCISION

- [36] Le Salarié a admis, tardivement il faut le souligner, avoir installé un dispositif de géolocalisation AirTag sur le véhicule d'un gestionnaire de l'Employeur, M. Jean-Marc Hébert.
- [37] Il s'agit d'une violation flagrante de la vie privée qui appelle une sanction sévère.
- [38] Le Salarié a témoigné s'être investi de la "mission" de trouver l'adresse du gestionnaire en question, afin de faire du piquetage secondaire à son domicile.
- [39] Ce geste a été mûrement réfléchi et ne peut constituer un coup de tête explicable et pardonnable.

- [40] Le fait d'avoir acheté un tel dispositif, de l'avoir installé un jour de négociation à l'hôtel où elle se tenait et d'avoir consulté les données émises par l'appareil nous éloignent du coup de tête spontané et nous rapprochent de la préméditation.
- [41] Les pressions ressenties par le Salarié, président du Syndicat, sur l'avancement du dossier des négociations ne conféraient pas au Salarié le pouvoir de violer la vie privée.
- [42] De plus, l'état des relations de travail dans l'entreprise et l'âpreté du conflit de travail ne peuvent excuser un tel geste.
- [43] Quant à l'état de santé de l'enfant du Salarié, aucun lien tangible ne fut établi entre les faits reprochés et la situation familiale du Salarié.
- [44] Enfin, le Tribunal considère que les regrets exprimés par le Salarié ne sont pas sincères.
- [45] Les aveux et les regrets ont été exprimés tardivement et proviennent d'un calcul stratégique visant à rendre la cause plus sympathique.
- [46] Dans les circonstances, la sanction imposée n'était pas hors norme et était même pleinement justifiée.

V- DISPOSITIF

[47] POUR TOUS CES MOTIFS, après avoir revu la preuve documentaire et testimoniale, analysé les positions des parties de même que la jurisprudence, le TRIBUNAL :

- REJETTE le grief n°22-014;

À Montréal, ce 30^e jour de mai 2023,



M^e Jean-René Ranger, arbitre

23