

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2011-1934

Date : 24 mars 2011

DEVANT L'ARBITRE : Me Harvey Frumkin

CORPORATION CENTRE HOSPITALIER GÉRIATRIQUE MAIMONIDES

Ci-après appelée « l'Employeur »

Et

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE CENTRE GÉRIATRIQUE MAIMONIDES

Ci-après appelé « le Syndicat »

Plaignant : **Darryl Penney**

Griefs : **N° 2816 daté du 12 décembre 2008**
N° 2815 daté du 27 novembre 2008

Procureur de l'employeur : **Me Susan Orenstein Little**

Procureur du syndicat : **Me Yanick Vézina**

CORPORATION CENTRE HOSPITALIER GÉRIATRIQUE MAIMONIDES
a/s Orenstein & Associés
2015, rue Peel
Bureau 300
Montréal (Québec) H3A 1T8

À l'attention de Me Susan Orenstein Little

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DU CENTRE GÉRIATRIQUE MAIMONIDES
a/s FSSS-CSN Montréal
1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

À l'attention de Me Yanick Vézina

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le soussigné, Harvey Frumkin, a été désigné, après entente entre les parties, arbitre unique pour entendre les griefs mentionnés ci-dessus. L'audition a eu lieu à Montréal les 12 octobre 2010, 18 janvier, 1^{er} février, 16 février et 7 mars 2011. Me Susan Orenstein représentait l'employeur et Me Yanick Vézina, le syndicat. Après avoir examiné les arguments des deux parties, les diverses pièces soumises, la preuve et la convention collective, le tribunal fait part de sa décision.

[2] Deux griefs ont été soumis à l'attention du tribunal. Ils ont été tous deux déposés au nom du même plaignant. Le premier porte la date du 27 novembre 2008 et s'oppose à la décision que l'employeur a prise le 24 octobre 2008 de suspendre le plaignant pour une durée indéterminée pendant l'enquête concernant un incident qui se serait produit le 12 octobre 2008. Le second est daté du 12 décembre 2008 et conteste la décision de l'employeur d'imposer au plaignant une suspension disciplinaire de six jours ouvrables pour le même incident après la tenue de son enquête. Par ces griefs, on demande

l'annulation de la mesure disciplinaire imposée et une indemnité pour perte de salaire ainsi que le respect de tous les droits et avantages dont bénéficie le plaignant.

[3] La lettre du 24 octobre 2008 informant le plaignant de sa suspension d'une durée indéterminée en attendant la tenue d'une enquête a été rédigée dans les termes suivants :

« October 24, 2008

Mr. Darryl Penney
[...] Montréal (Québec) [...]

Subject: Suspension

Dear Mr. Penney:

This is to inform you that you are suspended without pay as of October 25, 2008 until further notice resulting from the incident with Ms. Anselma Julian, Team Leader Nurse, that took place on October 12, 2008. Your attitude, abusive language and unacceptable behavior cannot and will not be tolerated.

You are prohibited to be inside Maimonides unless you are meeting with the union's representatives and accompanied by the union's representative from the Entrance to the Union's Office.

Pending the investigation, a meeting will be held with you and you will be informed of the date.

(s) Jacques Labrecque »

[4] Le 11 novembre 2008, l'employeur, après une enquête concernant l'incident du 12 octobre 2008, a conclu que la conduite et l'attitude du plaignant au cours de ce dernier justifiaient le recours à une mesure disciplinaire. Il a donc imposé à ce dernier une suspension disciplinaire correspondant à six jours ouvrables pendant la période du 25 octobre 2008 au 13 novembre 2008. Cette décision était mentionnée dans une lettre portant la même date :

« November 11, 2008

Mr. Darryl James Penney
[...] Montréal (Québec) [...]

SUBJECT: Suspension

Dear Sir:

On October 12, 2008, when you were working with Ms. Anselma Julien, Team Leader Nurse on your unit, you used a very rude and unacceptable language with her. When she was asking questions about the condition of a resident, you replied to her with a very foul language with references to her personal life. You used an abusive language and a very intimidating tone of voice. This is not acceptable and will not be tolerated anymore.

Following this incident, a suspension letter for an undetermined period of time was sent to you on October 24, 2008 to allow us to complete our investigation. In order to perform this investigation, we met with many of your co-workers. This all confirmed that you use a very abusive language and that you show attitude towards your colleagues, companions, residents and the family members. Your colleagues want this behavior to stop immediately.

We would like to confirm to you that your suspension without pay will end on November 13, 2008 and you must return back to work on November 14, 2008 according to your regular schedule. On November 14th, a meeting will be held with you, your Head Nurse and your union's representative to make sure you understand our expectations, which by the way are the same for all the staff.

Concerning your return to work, all your co-workers have been notified to report to the Head Nurse or the Nursing Coordinator any incident with you immediately. As of now, no physical or verbal abuse, no intimidating language or attitude will be tolerated. If such a report is sent to the Head Nurse or the Nursing Coordinator, you will be suspended and you will be sent home immediately. A disciplinary measure will follow. Enclosed is a copy of the Institutional Policy regarding "Respect in the Workplace" which applies to everyone working at Maimonides. Enclosed also is a copy of our Code of Ethics which refers to the behavior we expect from our staff towards the residents, the family members and the co-workers. I strongly encourage you to read these documents.

Finally, enclosed is a copy of a flyer concerning our Employee's Assistant Program at Maimonides. If you need independent consultant to help you in this new orientation, you can contact them. It is free of charge and totally confidential.

All the staff members and the whole Maimonides community have the right to work in an environment free of violence and abuse. This is a right for everyone and an obligation of the Employer to provide this environment.

In order to provide better care for our residents, we will always support our staff in their positive actions and initiatives and offer help when necessary. In return, we expect everyone to be respectful and treat everyone with dignity.

(s) Jacques Labrecque »

[5] La lettre disciplinaire du 11 novembre 2008 obligeait le plaignant à se présenter au travail le jour de son prochain quart prévu le 14 novembre 2008, une fois terminée sa suspension disciplinaire. Ne se rapportant pas à son poste ce jour-là, l'employeur lui a fait parvenir la lettre suivante, le 17 novembre 2008 :

« November 17, 2008

Mr. Darryl Penney
[...] Montréal (Québec) [...]

SUBJECT: Return to work

Dear Sir,

Since November 14, 2008, you were supposed to be back to work according to your regular work schedule as indicated in the suspension letter delivered to your home on November 12, 2008. As well you did not show up to work on November 17, 2008. On many occasions since November 14th, your immediate supervisor, Mr. Dindo Miras, Mrs. Tina Palumbo from Replacement Office and the Nursing Coordinators tried to contact you without success. You did not return our messages left to you.

This situation is not acceptable. You are requested to contact your immediate supervisor, Mr. Dindo Miras, Head Nurse on 4th Floor immediately and explain to him your reasons for not being present at work.

We would like to remind you that an absence for more than 3 days without justifications could lead to a loss of your seniority. Failure to contact your immediate supervisor could also lead to a closure of your file due to an abandonment of your employment. You must contact Mr. Miras before November 22, 2008, which is your next scheduled date of work.

(s) Jacques Labrecque »

[6] Finalement, et après un certain nombre de tentatives de l'employeur pour entrer en contact avec le plaignant, dont le tribunal parlera plus loin, ce dernier est retourné au travail au début du mois de décembre 2008.

[7] Les griefs résultent des faits suivants. L'employeur administre le Centre gériatrique Maimonides, établissement dispensant des soins aux personnes âgées souffrant de maladies chroniques. Le plaignant était classé préposé aux bénéficiaires et était affecté au service infirmier de l'établissement; à l'époque qui nous occupe, il travaillait pour l'employeur à cet établissement depuis plus de quatorze ans.

[8] Le plaignant avait le statut d'employé régulier à temps partiel. Son horaire de travail était le suivant : un week-end (samedi et dimanche) toutes les deux semaines et les lundi et vendredi les autres semaines. Il était affecté au 4e niveau nord de l'établissement et faisait partie d'une équipe de quatre employés comprenant 2 infirmières, dont l'une était une infirmière autorisée jouant le rôle de chef d'équipe, et deux préposés aux bénéficiaires. Le plaignant lui-même était chargé des soins dispensés à six patients.

[9] L'incident qui est à l'origine de la mesure prise par l'employeur s'est produit le 12 octobre 2008 et concernait le plaignant et la chef d'équipe, Mme Anselma Julien, qui travaillait avec lui à ce moment-là comme membre de l'équipe à laquelle il était affecté.

[10] Au cours de son quart de travail, le plaignant a avisé Mme Julien que les bandages posés sur la jambe d'un certain patient devaient être changés et qu'il fallait de nouveaux pansements. Mme Julien est allée chercher les pansements et les a apportés à la chambre du patient en vue de les appliquer sur sa jambe. La preuve sur ce qui s'est alors passé est contradictoire.

[11] Selon Mme Julien, lorsqu'elle est entrée dans la chambre du patient, elle a constaté que ce dernier portait ses chaussures, ses chaussettes et son pantalon. Elle a indiqué durant son témoignage qu'elle n'a pas vu de trace de saignement. Elle a alors

demandé au plaignant sur quelle jambe il fallait changer le pansement. Selon ses dires, celui-ci lui a répondu qu'il ne le savait pas. Mme Julien a alors fait remarquer que le plaignant lui avait demandé des pansements pour un patient ayant des saignements à une jambe. Ce dernier lui a alors répondu qu'il ne se souvenait pas de quelle jambe il s'agissait et qu'il était heureux pour elle que le patient n'ait que deux jambes. Lorsque Mme Julien lui a demandé la raison de son comportement, celui-ci est devenu abusif et offensant et a proféré des obscénités, comportement que Mme Julien a estimé intimidant.

[12] Mme Julien a poursuivi son témoignage en disant qu'elle a jugé préférable de ne pas discuter davantage avec le plaignant; elle a localisé la blessure du patient et y a posé un pansement. Mme Julien persistant dans son silence, le plaignant est devenu furieux et insultant, ajoutant en fin de compte que l'ex-conjoint de fait de Mme Julien avait bien fait de s'être débarrassé d'elle.

[13] Mme Julien a indiqué dans son témoignage qu'elle n'a pas réagi à ces propos, mais qu'elle s'est sentie humiliée par le commentaire du plaignant; elle est alors allée signaler l'incident à son supérieur immédiat. Plus tard le même jour, à la suggestion de l'un de ses supérieurs, Mme Julien a rédigé le rapport d'incident suivant qu'elle a soumis à l'employeur :

« Mr. Penny advised the writer that his patient Mr. E had sustained a scratch on his leg. Writer advised Mr. Penny that she would return shortly with materials in order to apply a dressing. Upon returning with dressing materials, writer found that Mr. Penny had applied leg protectors and pulled down the patients pant legs. Writer then asked Mr. Penny to identify which leg was affected. Mr. Penny replied that he "did not know". Mr. Penny continued by stating "luckily he only has two legs and you should have no trouble finding where the scratch is". Writer asked Mr. Penny repeatedly to identify the affected leg. Finally, after many exasperating attempts to obtain the requested information, Writer made the following comment "Darryl, what's the matter? Why are you behaving like this? Stop acting stupid and tell me which leg it is". Mr. Penny responded by stating "are you fucking with me?" He continued, "Because you really don't want to fuck with me because you don't know who you're fucking with". Throughout this verbal assault which was conducted in front of the patient, the writer remained silent. This appeared to

infuriate Mr. Penny who then added "Richard was right, he's a damn lucky man to have gotten rid of you". "He's lucky, very, very lucky. »

[14] Le plaignant, quant à lui, a indiqué, au cours de son témoignage, qu'il n'avait jamais dit à Mme Julien que la jambe du patient saignait. Il a plutôt soutenu l'avoir informée que le pansement du patient devait être changé; il a expliqué que celui-ci avait une blessure chronique à la jambe qui nécessitait que l'on change ses bandages et ses pansements tous les jours, fait que Mme Julien devait certainement savoir. Il a reconnu que lorsque cette dernière lui a demandé de quelle jambe il s'agissait, il lui a répondu que le patient n'avait que deux jambes, expliquant qu'il croyait que Mme Julien devait savoir sur quelle jambe elle devait poser le pansement. Il a ajouté que Mme Julien, comme réponse, l'a insulté en lui demandant pourquoi il se comportait de manière stupide. Il a reconnu également avoir fait mention de l'ex-conjoint de fait de Mme Julien et ajouté que celui-ci avait eu raison. Il a catégoriquement nié avoir utilisé les propos abusifs, insultants et obscènes que lui prête Mme Julien au cours de leur échange.

[15] Après l'enquête dont le tribunal a parlé précédemment, l'employeur a conclu que la version de Mme Julien concernant l'incident était crédible et que la conduite du plaignant envers Mme Julien justifiait une mesure disciplinaire. Il lui a donc imposé une suspension de six jours ouvrables; le 11 novembre 2008, l'employeur a tenté de communiquer sa décision au plaignant dans une lettre qu'il lui a adressée; une copie a été transmise par courrier électronique au syndicat qui le représentait.

[16] D'après la preuve, la lettre de l'employeur du 11 novembre 2008 a été envoyée au plaignant par messenger. Les documents du service de courrier chargé de la livrer montrent qu'il y a eu une tentative de livraison, que le plaignant n'était pas chez lui et que l'enveloppe contenant la lettre a été laissée à la porte de son appartement. L'employeur a essayé à d'autres reprises de communiquer avec le plaignant par téléphone ou par l'intermédiaire de son téléavertisseur (pager). Il lui a laissé des messages qui sont demeurés sans réponse.

[17] Le plaignant n'étant pas revenu au travail pour son quart de travail du 14 novembre 2008, l'employeur a de nouveau tenté, le 17 novembre 2008, de lui faire parvenir la lettre faisant état de sa décision. De nouveau, celle-ci a été livrée par messenger et laissée à la porte de l'appartement du plaignant. Des messages ont de nouveau été laissés au plaignant, celui-ci n'ayant pas répondu aux tentatives de communication par téléphone ou par téléavertisseur. Il est également établi que le syndicat a cherché à communiquer avec le plaignant pour l'informer de la décision de l'employeur et de son obligation de retourner au travail.

[18] D'après la preuve, il n'y a pas eu d'échanges entre le plaignant et l'employeur ou entre le plaignant et son représentant syndical avant le 27 novembre 2008; le plaignant a alors appelé le syndicat pour s'informer de ce qu'il en était de la suspension d'une durée indéterminée qui lui avait été imposée le 24 octobre 2008, suspension que, selon ses dires, il croyait en cours. Il a été informé à ce moment-là de la décision que l'employeur a prise le 11 novembre 2008. Le lendemain, le plaignant s'est présenté dans les bureaux du syndicat pour signer le premier de ses griefs. Il a alors reçu une copie des lettres de l'employeur des 11 et 17 novembre 2008.

[19] Au début de l'audition, l'employeur a soumis une objection préliminaire à la compétence du tribunal, estimant que le grief déposé contre sa décision du 11 novembre 2008 avait été soumis après l'expiration des délais obligatoires fixés pour le dépôt des griefs dans la convention collective. À l'appui de son objection, le procureur de l'employeur a invoqué le paragraphe 10.01 de la convention collective :

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquent.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois ainsi que celui de quatre-vingt-dix (90) jours prévu au paragraphe 3.09, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

[20] Le procureur fait remarquer qu'alors que la décision de l'employeur est datée du 11 novembre 2008, il n'a reçu le grief déposé contre cette décision que le 22 décembre 2008, bien après l'expiration du délai impératif de trente jours prévu dans le paragraphe mentionné ci-dessus.

[21] Selon le tribunal, l'objection du procureur est sans fondement. Le plaignant a été suspendu pour une durée indéterminée pendant la tenue d'une enquête le 24 octobre 2008. Pour cette raison, il avait le droit de déposer un grief contre cette suspension immédiatement ou d'attendre la décision définitive de l'employeur d'imposer ou non une mesure disciplinaire à l'égard de l'incident qui a donné lieu à sa suspension d'une durée indéterminée. Dans le premier cas, il n'aurait pas été obligé de déposer un second grief une fois prise la décision définitive de l'employeur, puisque le grief en attente aurait couvert cette éventualité.

[22] Dans la présente affaire, le plaignant a déposé un grief le 27 novembre 2008 contre la mesure que l'employeur a prise à l'égard de l'incident du 12 octobre 2008, celui-là même qui est à l'origine de la décision du 24 octobre 2008 et de celle du 11 novembre 2008. Ce grief (n° 2815) a été déposé après la décision du 11 novembre 2008 et certainement à l'intérieur du délai impératif de trente jours prévu au paragraphe 10.01.

[23] Selon le tribunal, ce grief (n° 2815) constituait un grief valide contestant et la décision du 24 octobre 2008 et celle du 11 novembre 2008; quant au grief suivant (n° 2816), il n'était pas nécessaire. En conséquence, le tribunal estime que la procédure de règlement des griefs a été respectée dans la présente affaire.

[24] Revenons à l'examen du fond de la présente affaire; le tribunal dit sans hésitation qu'il accepte, sur tous ses points importants, la version de l'incident du 12 octobre 2008 donnée par Mme Julien. Non seulement celle-ci a semblé au tribunal être un témoin très crédible, mais certains aspects importants de son témoignage ont été corroborés.

[25] Selon le témoignage d'Anne Lafond Lormil, coordonnatrice de fin de semaine, Mme Julien est venue la voir vers 9 h 30 le matin du 12 octobre 2008. Elle semblait visiblement troublée. Elle a passé la majeure partie d'une période de trente minutes en larmes dans le bureau de Mme Lormil. Cette dernière a indiqué également que Mme Julien l'a informée de l'incident qui venait de se produire, relatant une bonne part des événements qu'elle a mentionnés durant son témoignage.

[26] Si le tribunal avait eu un doute quant à la véracité de la version de l'incident donnée par Mme Julien, le plaignant, par son propre témoignage, a contribué à le dissiper. Le plaignant a démontré clairement qu'il a fait preuve d'un manque de coopération en répondant comme il l'a fait à Mme Julien qui lui demandait sur quelle jambe il fallait changer le pansement. En outre, il a reconnu avoir mentionné l'ex-conjoint de fait de Mme Julien et déclaré que ce dernier « avait eu raison », alors qu'il savait très bien à quel point ce sujet était sensible, étant donné la récente rupture entre Mme Julien et son ex-conjoint de fait, laquelle n'a pas été sans faire du bruit dans l'établissement. Par conséquent, de l'aveu même du plaignant, sa conduite a, à tout le moins, manqué de professionnalisme et était déplacée dans une institution du genre de celle où il était employé.

[27] Point très important, compte tenu du témoignage et de l'attitude du plaignant à l'audition, le tribunal a conclu que ce dernier n'était pas un témoin crédible. Ses propos étaient vagues et parfois très évasifs. En outre, ils comportaient d'importantes contradictions. À un certain moment, il a reconnu avoir mentionné le nom du conjoint de fait de Mme Julien alors qu'à un autre, il a nié l'avoir fait. Il a soutenu également avoir

préparé la jambe du patient avant que Mme Julien ne change le pansement sur sa blessure ; cette dernière affirmation est incompatible avec le fait que celle-ci a demandé quelle jambe nécessitait des soins. De plus, il a laissé entendre que l'état du patient était chronique et que les bandages devaient être changés quotidiennement alors que l'ensemble de la preuve montre que ce n'était pas le cas.

[28] Globalement, le tribunal estime que l'incident du 12 octobre 2008 justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire. En arrivant à cette conclusion, il n'a pas pris en compte divers autres incidents que l'employeur a mentionnés parce que, contrairement à celui du 12 octobre 2008, ceux-ci n'ont pas été appuyés par le même niveau de preuve probante. Ce qu'il reste de l'incident du 12 octobre 2008, c'est que la conduite du plaignant était anti-professionnelle, offensante, abusive, inappropriée et inacceptable de la part d'un employé ayant les responsabilités qu'il devait assumer. Chose plus importante encore, le comportement que celui-ci a adopté durant l'incident traduisait une attitude que l'employeur n'était pas obligé de tolérer et à l'égard de laquelle il a eu tout à fait raison d'imposer une mesure disciplinaire.

[29] Le tribunal va maintenant se pencher sur la question de la mesure disciplinaire. Au moment des faits, le plaignant comptait quatorze années au service de l'employeur. Ses dossiers de rendement et disciplinaire semblent ne faire état d'aucun incident. Cependant, son attitude et sa conduite au cours de l'incident sont indéfendables. Il ne saurait y avoir de place dans un établissement de soins pour maladies chroniques comme celui qu'administrait l'employeur pour un comportement comme celui dont le plaignant a fait preuve, pas plus, comme ce fut le cas, pour des obscénités, des insultes, de l'intimidation et un manque de coopération alors qu'un patient devait recevoir un traitement. Pour ces raisons, le tribunal ne peut pas voir comment il serait justifié d'intervenir et pourrait s'opposer à la sanction disciplinaire choisie par l'employeur en réaction à l'incident.

[30] Le plaignant a réclamé, au cours de l'audition, une indemnité pour la perte de salaire qu'il a subie par suite de la décision de l'employeur, laquelle ne lui aurait pas été communiquée. Il a invoqué à ce sujet le paragraphe 5.06 de la convention collective :

5.06 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

[31] D'après la preuve, l'employeur a fait plus qu'un effort véritable pour tenter de communiquer sa décision au plaignant. Il lui a fait parvenir par messenger une lettre faisant état de sa décision. Il a essayé de communiquer avec lui de diverses manières, notamment en laissant des messages sur son téléavertisseur et au téléphone de son domicile. Il a immédiatement fait part de sa décision au syndicat. Il a même envoyé une seconde lettre au plaignant, par messenger, et a de nouveau tenté de le contacter par tous les moyens à sa disposition. Même le syndicat a essayé de communiquer avec le plaignant, sans succès.

[32] L'employeur était uniquement tenu de faire un effort sérieux pour communiquer sa décision au plaignant. Il avait seulement une obligation de moyens, non de résultats. Pour ce qui est de la nature de cette obligation, le tribunal va citer la décision qui a été rendue dans l'affaire Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame (C.S.N.) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon Notre-Dame), décision du 13 février 2004, Me André Ladouceur, arbitre, AZ-220585, où, dans des circonstances similaires, l'arbitre a estimé qu'un employeur, qui a été incapable de communiquer avec son employé, avait respecté les dispositions de la convention collective alors qu'il avait fait un effort sérieux et véritable pour entrer en contact avec

lui. Il a formulé son opinion sur ce point dans les passages suivants extraits de sa décision :

« Le grief se fonde sur l'affirmation du plaignant à l'effet qu'il n'a jamais reçu la lettre de l'employeur l'avisant de sa suspension.

En contrepartie à cette affirmation, l'employeur affirme avoir acheminé la lettre répondant aux critères spécifiés à l'article 5.07 dès le 16 mai, soit à l'intérieur du délai prévu. Un bordereau d'envoi du service de messagerie-transport de l'hôpital, daté du 16 mai, comporte notamment à sa face même les indications suivantes :

-« DATE : 01-5-16 »

-« EXPÉDITEUR – CHUM-CAMPUS NOTRE-DAME, direction des ressources humaines (adresse) – EXPÉDIÉ PAR Jean-Denis Roy »;

-« DESTINATAIRE – (le plaignant et son adresse);

-CONTENU, DESCRIPTION – « lettre »;

-« SPÉCIFICATIONS – doit être livré immédiatement – POURQUOI : URGENT »;

-et la note manuscrite suivante : « laisser bte aux lettres à 14h20 ».

Face à ces éléments, il faut remarquer, dans un premier temps, que le plaignant a un intérêt direct à faire valoir le bien-fondé de ce premier grief et que son témoignage constitue le seul élément présenté à l'appui d'un tel bien-fondé. De plus, son témoignage se limite à nier avoir reçu la lettre que l'employeur affirme lui avoir dûment acheminée pour l'aviser de sa suspension.

Indépendamment de l'incidence que peut avoir le constat qui précède, on peut apprécier la qualité de la démonstration de l'employeur à l'effet qu'il se soit acquitté de l'obligation qui lui est faite à l'article 5.07 de la convention collective. Or, le fait pour l'employeur de faire appel à un service de messagerie pour faire livrer la lettre de suspension directement à l'adresse du plaignant, et ce, dès le lendemain du jour où le plaignant a été verbalement avisé de cette suspension, nous apparaît représenter un moyen diligent et adéquat de rencontrer cette obligation. Et le fait pour l'employeur de se satisfaire d'un bordereau d'envoi attestant que la lettre a été laissée dans la boîte aux lettres du plaignant ne vient pas porter ombrage à cette appréciation.

L'obligation faite à l'employeur à partir des dispositions de l'article 5.07 n'exige pas qu'il ait recours à des moyens extraordinaires aptes à lui permettre de démontrer hors de tout doute que l'avis de suspension a bel et bien été reçu en mai propre par le plaignant ou en son nom. Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat, donc d'une obligation dont on peut s'acquitter en démontrant qu'on a pris des moyens qui devaient normalement, en toute probabilité, entraîner le résultat recherché.

Comme un avis de congédiement ou de suspension (art. 5.07) doit évidemment être acheminé au domicile du destinataire, le seul autre moyen susceptible d'offrir une garantie supérieure quant à sa réception aurait été le recours à la poste recommandée. Or, si les parties avaient voulu établir que l'employeur devait pouvoir rencontrer un tel niveau de preuve, il aurait fallu qu'elles le spécifient, ce qu'elles n'ont pas fait.

[33] Le plaignant savait fort bien qu'une décision finale concernant son comportement durant l'incident du 12 octobre 2008 allait lui être communiquée. Il savait qu'il avait été suspendu pour une durée indéterminée pendant la tenue d'une enquête à laquelle il a pris part. En pareilles circonstances, il lui incombait de s'assurer qu'il pourrait facilement être contacté, du moins par son syndicat, ce qu'il n'a pas fait apparemment. Au contraire, il a été introuvable du 11 au 27 novembre 2008 et n'a pas pu être facilement contacté par les moyens habituels. Par conséquent, si l'employeur n'a pas pu lui faire part de sa décision du 11 novembre 2008, le plaignant n'a que lui à blâmer et doit en subir les conséquences.

[34] Pour ce qui est des coûts associés à la présente affaire, le tribunal s'estime lié par les dispositions du paragraphe 11.38 de la convention collective :

11.38 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli.

[35] Pour les raisons mentionnées ci-dessus, le grief est rejeté. Par conséquent, le tribunal ordonne au syndicat d'assumer les honoraires de l'arbitre et de rembourser ceux-ci à l'employeur qui, à la suite d'une entente, s'est engagé à les verser en attendant la décision du tribunal.

Me Harvey Frumkin, arbitre

Pour l'Employeur : **Me Susan Orenstein Little**

Pour le Syndicat : **Me Yanick Vézina**

Dates d'audience : **12 octobre 2010, 18 janvier, 1^{er} février, 16 février et 7 mars 2011**