

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Dossier : AT-3829-13
N° de dépôt : 2013-6076

Date : 10 juin 2013

DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ TRUCHON

Syndicat des Métallos, section locale 9400
Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

Restaurant St-Hubert Chicoutimi
Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Simon Couture

Grief(s) : n° du greffe
n° du syndicat SC 11-12-12 – avis écrit; SC 11-12-12 – suspension 1 jour;
SC 11-12-12 – suspension 3 jours; SC 11-12-12 suspension
5 jours et SC 10-04-13 - congédiement

Convention collective :

SENTENCE ARBITRALE
Art. 100 C.tr.

[1] Le soussigné a reçu mandat des parties le 18 janvier 2013.

Admission

[2] Les parties ont procédé aux admissions suivantes :

- a) *L'arbitre soussigné a juridiction pour entendre les présents griefs et rendre les décisions en disposant.*
- b) *La procédure de grief a été suivie.*

Les pièces

[3] Le Syndicat a procédé au dépôt des pièces suivantes :

Pièce S-1 : *La convention collective
20 avril 2009 au 30 septembre 2013*

Pièce S-2 : *Avis au salarié et mesure disciplinaire
1^{er} décembre 2012*

Attitude (sic) et comportement

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Simon était autour et il ne voulait pas prendre un groupe de 14 avec sa collègue en me disant qu'il allait être coupé bientôt. Je lui ai dit qu'il ne le coupais (sic) pas tout de suite parce qu'il avait trop de clients qui arrivaient. Il me dit c'est dôle, je ne fais rien je lui ai dit de faire du ménage et il parlait fort devant deux clients.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/01

Contenu de la mesure : Avertissement écrit (sic) pour attitude (sic) et comportement.

Correctifs à apporter : Simon devra être à l'écoute de ses supérieurs immédiat sinon des mesures disciplinaires plus sérieuses seront remis (sic).

Pièce S-3 : *Grief SC 11-12-12
11 décembre 2012*

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis injustifié et ce depuis le ou vers le 2 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de mon dossier de salarié(e), le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

Pièce S-4 : Mesure disciplinaire
2 décembre 2012

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude (sic) et comportement

Simon n'a pas respecté (sic) la prise de groupe que je lui avait donné (sic). Il a terminé son quart de travail à 21h21 et sa collègue à 2h00 AM. Je lui avait donné ce groupe avec Cath Aubé 12 + = 2 serveurs. Encore une fois il s'est foutu de ma parole.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Date :

Contenu de la mesure : Avis écrit.

Correctifs à apporter : 1 journée de suspension.

Pièce S-5 : Grief : SC-11-12-12
11 décembre 2012

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension d'une journée injustifié et ce depuis le ou vers le 2 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension 1 journée de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

Pièce S-6 : Mesure disciplinaire

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude et comportement, dimanche le 2 décembre 2012, j'ai encore surpris (sic) Simon à ne pas respecter le compost.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/02

Contenu de la mesure : 3 jours de suspension.

Correctifs à apporter : Simon devra respecter ce que le gestionnaire lui demande ou des mesures plus sévères seront appliquées, voir même jusqu'au congédiement.

Pièce S-7 : *Grief SC-11-12-12*
11 décembre 2012

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension de 3 jours injustifié et ce depuis le ou vers le 8 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension de 3 jours de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

Pièce S-8 : *Mesure disciplinaire*
7 décembre 2012

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude et comportement. Vendredi le 7 décembre, je lui ai demandé de respecter le compostage et il m'a rit (sic) en plein face et je lui ai demandé de cessé (sic) de crié (sic) et n'arrêtait pas. Ceci est un non respect.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/02

Contenu de la mesure : 5 jours de suspension.

Correctifs à apporter : Simon devra respecter les mesures et les gestionnaires ou le congédiement sera appliqué.

Pièce S-9 : *Grief SC-12-12-12*
11 décembre 2012

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension de 5 jours injustifié et ce depuis le ou vers le 8 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension de 5 jours de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

Pièce S-10 : *Mesure disciplinaire*
9 avril 2013

Malgré de nombreuses mesures disciplinaires et malgré un sévère avertissement verbal qui vous a été donné le 29 mars 2013 en matinée, le jour même, vous avez refusé d'exécuter votre travail à la demande du gestionnaire et vous avez été impoli en le priant de vous laisser tranquille. De plus, hier le 8 avril, vous n'avez pas effectué les tâches de fermeture qui vous étaient attribuées.

Forcés de reconnaître que vous n'apporterez pas les correctifs requis au maintien de votre emploi, vous êtes en conséquence congédié.

Pièce S-11 : *Grief SC 10-04-13*
10 avril 2013

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de congédiement injustifié et ce depuis le ou vers le 9 avril 2013.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de congédiement de mon dossier de salarié(e), qu'il me réintègre à mon poste et à mon rang d'ancienneté, qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic), majorées au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

Preuve de l'Employeur

Stéphane Laforge

[4] Le témoin est directeur général des deux (2) restaurants de l'employeur situés dans les arrondissements de Jonquière et de Chicoutimi dans la ville de Saguenay. Il est à ce poste depuis 5 ou 6 ans.

[5] Dans le passé, il a été directeur général du restaurant de Jonquière 3 ans, gestionnaire de cuisine à Jonquière pendant un an. Il avait été au même endroit directeur de cuisine un an, serveur au resto-bar 2 ans, serveur à la salle à manger un an et commis-débarrasseur 2 ans.

[6] Il connaît le plaignant depuis le moment de son embauche le 16 juillet 2009. Celui-ci fut engagé comme commis-débarrasseur. Suite à une demande écrite, il est devenu serveur à l'âge de 18 ans. Il fut congédié le 9 avril 2013.

[7] Le témoin dépose les pièces suivantes :

Pièce E-1 : *Mise au point, avertissement
12 février 2012*

Raison de l'avis : Attitude et comportement

*Détails de l'avis : J'ai averti Simon parce qu'il est toujours dans la section du bar.
Va parler avec les serveuses du bar.*

Nom du gestionnaire : Sonia Pelletier

Pièce E-2 : *Avis verbal
3 mars 2012*

Objet : Ne pas respecter le code vestimentaire

Samedi le 3 mars 2012, j'ai surpris Simon avec sa chemise fripée. Je lui ai dit de faire attention pour ne plus arriver de cette façon au travail.

Simon devra arriver au travail avec un habit de travail propre et bien repassé ou des mesures plus sévères seront appliquées.

Yannick Ouellet

Pièce E-3 : *Avis verbal
18 mars 2012*

Objet : Ne respecte pas le code vestimentaire

Dimanche le 18 mars 2012, j'ai encore surpris Simon avec sa chemise fripée. Je lui ai dit que nous le tolérerions plus avec sa chemise fripée.

Simon devra arriver au travail avec un habit de travail propre et bien repassé ou des mesures disciplinaires seront appliquées.

Yannick Ouellet

Pièce E-4 : *Avis au salarié et mesure disciplinaire*
21 avril 2012

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure :

Attitude et comportement.

J'ai averti Simon à deux (2) reprises de ne pas aller à l'accueil pour parler avec les hôtes. Il m'a dit que c'était du niaisage et il a dit : tu m'en donneras une mesure ben oui ! Il marmonnait des mots que je ne comprenais pas en se moquant de moi.

Le salarié a déjà reçu un avertissement.

Correctifs à apporter : Simon devra respecter les règles et devra garder un comportement selon les normes de l'entreprise, des mesures disciplinaires seront appliquées pouvant aller jusqu'au congédiement.

Sonia Pelletier

Pièce E-5 : *Mise au point – avertissement*
22 avril 2012

Raison de l'avis : Attitude et comportement

Détails de l'avis : Simon n'a aucun respect envers moi (Sonia). Je lui ai dit qu'il devait mettre sa chemise à manches longues et il m'a dit qu'elle était sale. Je lui ai dit qu'il était obligé. Il me répond très impoli en disant : "Ben là y a quelqu'un en arrière qui m'a dit de mettre celle à manches courtes et je l'ai mise."

Il a été très arrogant.

Sonia Pelletier

Pièce E-6 : *Mise au point – avertissement*
22 avril 2012

Raison de l'avis : Ménage

Détails de l'avis : Simon était pré-fermeture dimanche soir le 22 avril 2012. Beaucoup de ses tâches n'étaient pas faites. Bac à cuillères à soupe, bac de plastique à ustensiles, bac à pinces, dessous des poubelles. Aucune tables de lavées à fond. Simon a toujours hâte de partir le plus tôt possible.

Nom du gestionnaire : Sonia Pelletier

Pièce E-7 : *Mise au point – avertissement*
9 juin 2012

Raison de l'avis : Non respect de l'horaire

Détails de l'avis : Simon n'a pas respecté son horaire de travail (11 h) il est arrivé 20 minutes en retard.

Nom du gestionnaire : Sonia Pelletier

Pièce E-8 : *Avis au salarié(e) et mesure disciplinaire*
1 septembre 2012

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure :

Non respect de l'horaire de travail. Le salarié n'a pas respecté son horaire de travail. Il est arrivé 26 minutes en retard.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date :

Contenu de la mesure : avis écrit

Correctifs à apporter : Le salarié devra respecter son horaire de travail sinon des mesures sévères seront prises, pouvant mener au congédiement.

Signature du supérieur immédiat : Sébastien Boily

1^{er} septembre 2012

Pièce E-9 : *Avis au salarié(e) et mesure disciplinaire*
24 novembre 2012

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure :

Non respect de l'horaire de travail. Le salarié est arrivé une demi heure en retard. Il était cédulé à 11h00 heures et est arrivé à 11h30 sans aucune raison valable.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date :

Contenu de la mesure : avis écrit

Correctifs à apporter : Le salarié devra respecter son horaire de travail sinon des mesures plus sévères seront prises, pouvant mener au congédiement.

Signature du supérieur immédiat : Lyne Maltais

24 novembre 2012

Pièce E-10 : *Mise au point - avertissement*

Raison de l'avis : Attitude et comportement

Détails de l'avis : Attitude non acceptable envers ton gestionnaire, réplique et ne se conforme pas aux exigences du compost.

Simon devra respecter les consignes ainsi que les gestionnaires.

Signature du supérieur immédiat : Pierre Laforge

Pièce E-11 : Mise au point
30 mars 2013

J'ai rencontré Simon en présence de :

*Yannick Ouellet – directeur de la pâtisserie de Chicoutimi
Sonia Pelletier – Gérante salle à manger
Hélène Dubé – Représentante syndicale*

Voici le contenu de la rencontre :

"Nous avons rencontré Simon car tout au long de la semaine il s'amusait et ne respectait pas les règles connues et déjà établies. Il se rend à l'accueil, se promène dans les allées en jouant avec son briquet, se promène les manches non attachées et perd son temps au resto-bar.

Nous lui avons rappelé que ce genre de comportement n'était pas toléré dans notre établissement et que par le fait même dans son dossier disciplinaire, la prochaine offense était le congédiement. Je lui ai dit : «Simon, tu sais que la prochaine étape dans ton cas c'est le congédiement. Respecte les normes et les gens avec qui tu travailles et tout va être correct. Par contre ne nous dit surtout pas que tu n'étais pas au courant, car cette rencontre est une dernière chance.» J'en ai profité pour lui mentionner d'avoir une attitude positive.

Il a dit : «C'est beau.»"

Pièce E-12 : Avis au salarié(e) et mesure disciplinaire
13 février 2013

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure :

Non respect de l'horaire. Simon était cédulé et n'est pas entré en disant qu'il n'était pas cédulé.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2013/02/17

Contenu de la mesure : 1 jour de suspension

Correctifs à apporter : Simon devra respecter son horaire sinon des mesures disciplinaires plus sévères seront données.

Signature du supérieur immédiat : Sonia Pelletier

13 février 2013

Pièce E-13 : Mise au point et avertissement
30 mars 2013

Raison de l'avis :

Détails de l'avis :

Simon n'a pas fait sa mise en place pré-fermeture vendredi soir, il a dit l'avoir fait au début du chiffre. Il n'a pas lavé sa table numéro 1 samedi midi.

Simon a levé le ton quand je lui ai dit de faire son ménage, il disait qu'il l'avait fait mais il n'avait rien fait. Il traînait partout dans le restaurant et jasait dans le carré au bar. Il a dit : «Laissez moi donc tranquille.»

Pièce E-14 : Mise au point et avertissement
9 avril 2013

Raison de l'avis :

Détails de l'avis :

*Biscuits soda pas remplis, vaisselle à la soupe pas remplie. Ustensiles pas faits.
Coin à chou pas rempli.*

Nom du gestionnaire : Lyne Maltais

[8] Le témoin explique : *qu'on a procédé au congédiement car «on était rendu là.»*

[9] La pièce E-10 est une note au dossier, le plaignant n'a pas respecté la procédure de compostage, c'est une note versée au dossier après un avertissement verbal.

[10] La pièce E-9 est une mesure disciplinaire remise au plaignant le 24 novembre 2012 en présence du syndicat, soit Hélène Dubé et elle n'a pas été contestée par grief.

[11] L'avis E-8 a été remis par Sébastien Boily car le plaignant n'avait pas respecté son horaire de travail.

[12] Les pièces E-5, E-6 et E-7 furent remises au plaignant car il avait manqué de respect envers ses supérieurs, il avait mal fait une fermeture et finalement s'était présenté au travail en retard.

[13] La pièce E-4 est une mesure disciplinaire qui fut décernée au plaignant parce qu'il flânait à l'accueil. Elle fut remise en présence du syndicat et ne fut pas contestée par grief, le témoin était présent lors de la remise.

[14] Le témoin explique que le plaignant se promène dans les allées entre les tables en jouant avec son briquet, en l'allumant à répétition.

[15] Il y a eu une rencontre le 30 mars 2013, on lui a alors mentionné que l'étape suivante était le congédiement. On lui donnait une dernière chance en lui demandant d'être positif et de "*faire comme il faut*" au travail.

[16] Les pièces E-2 et E-3 sont des avis verbaux donnés par Yannick Ouellet qui l'a dit au témoin. La chemise était très fripée. La pièce E-1 est un avis verbal comme d'autres.

[17] Le témoin est intervenu le 7 décembre 2012 au soir dans le dossier. Il avait reçu un appel téléphonique du gestionnaire, le plaignant ne respectait pas la procédure de compostage, il ne suivait pas les consignes du gestionnaire Pierre Laforge qui disait que le plaignant *"n'en faisait qu'à sa tête"*.

[18] Le témoin s'est rendu au restaurant et a dit au plaignant de quitter, que son quart de travail était terminé, il a quitté vers 11h00 – 11h10. Il lui a imposé deux (2) jours de suspension les samedi et dimanche suivants et lui a demandé de parler à son syndicat.

[19] La pièce S-8 est un avis disciplinaire donné le 7 décembre 2012 suite à une constatation de Pierre Laforge, gestionnaire à la cuisine, le plaignant ne respectait pas la procédure de compostage.

[20] Il y a trois (3) bacs pour le compost, un noir, un bleu et un transparent. Il faut respecter la procédure de compostage, le compost est acheté par Gazon Savard. On a fait des réunions à ce sujet et donné de la formation aux employés. Le non respect de la procédure engendre des coûts, la matière est refusée et doit être retournée à la compagnie Matrec pour être enfouie, celle-ci facture pour ce service.

[21] Le 7 décembre 2012, il a participé à la décision de cinq (5) jours de suspension.

[22] Il y eut ensuite une rencontre avec le plaignant le 30 mars 2013, Sonia Pelletier disait qu'elle n'était pas capable de le gérer.

[23] La réunion eut lieu à 11h00 le matin, Hélène Dubé, Sonia Pelletier et Yannick Ouellet étaient présents, on était dans le bureau de la comptabilité.

[24] Le témoin a expliqué au plaignant que c'était la rencontre de la dernière chance. Le plaignant continuait de se promener dans les allées en jouant avec son briquet qu'il allumait à répétition. Il placotait avec les serveuses.

[25] Il faisait des commentaires arrogants et allait au bar sans raison, pour y flâner.

[26] Lyne Maltais, gestionnaire de la salle à manger, lui avait rapporté que le soir du 30 mars le plaignant flâne au bar et à l'accueil. Certaines de ses tables sont sales. Elle lui en fait la remarque et il répond *"laisse moi donc tranquille"*.

[27] Le 8 avril au soir, il avait mal fait la fermeture, certaines tâches n'avaient pas été effectuées. Entre le 30 mars et le 8 avril, le plaignant était au travail.

[28] Le 9 avril au matin, Lyne Maltais était de retour de vacances, c'est à ce moment que l'on a pris la décision de procéder au congédiement du plaignant. Il y a eu une réunion au bureau de la comptabilité, étaient présents : Dominique Babin, le plaignant, Lyne Maltais, Line Turcotte et le témoin.

[29] Le plaignant était arrogant et ne voyait pas les problèmes dans son comportement, il leur a mentionné que ça ne donnait rien de discuter et qu'ils auraient de ses nouvelles suite au congédiement. Il fut congédié pour l'ensemble de son dossier.

[30] La procédure de pré-fermeture est divisée en trois (3) étapes : pré-fermeture, mise en place et fermeture, on se partage les tâches.

[31] La pré-fermeture consiste à remplir le coin à soupe, il faut que tout soit propre et prêt pour le lendemain. La pré-fermeture est faite par un travailleur, l'autre fera la fermeture.

[32] Au souper, il faut deux (2) serveurs pour un groupe de douze (12) personnes et deux (2) serveurs pour un groupe de huit (8) personnes le midi car les clients sont à ce moment plus pressés, ils doivent retourner au travail.

[33] En contre-interrogatoire, le témoin explique qu'il a pu constater lui-même des manquements chez le plaignant car il a travaillé avec lui. Il n'a pas cependant été témoin le 7 décembre 2012.

[34] Il n'a pas assisté personnellement aux événements à la source des avertissements et sanctions, E-1, E-2, E-3, E-4, E-5, E-6, E-7, E-8, E-9 et E-10.

[35] La procédure de compostage a été implantée le 16 octobre 2012. Un consultant externe est venu au restaurant pour former les travailleurs et s'assurer que tout fonctionne rondement. Il surveillait la sortie des poubelles, il est resté sur place pendant une semaine et était présent pendant tous les quarts de travail.

[36] Tous les travailleurs ont reçu une formation, tous les secteurs étant impliqués. Tous les travailleurs ont été formés, serveurs, cuisiniers et préposés au comptoir.

[37] Les pièces E-1 et E-2 sont des comptes-rendus d'avis verbaux donnés au plaignant, on ne donne pas de copie de tels avis verbaux ni au plaignant ni au syndicat. C'est une note constatant que l'on a donné un avis verbal au travailleur, qu'on a eu une discussion avec lui. On lui donne une réprimande et on l'avertit qu'il faut que ça cesse, on le note pour s'en rappeler la fois suivante.

[38] Pour procéder au congédiement on a tenu compte de l'ensemble du dossier du plaignant, des événements de décembre et de mars.

[39] Le témoin a signé des avis et il s'est informé auprès des autres gestionnaires et compagnons de travail qui lui ont décrit le comportement du plaignant.

[40] Lyne Maltais et une serveuse (Francine Lapointe) lui ont confirmé le comportement du plaignant, Francine Lapointe a été rencontrée par Lyne Maltais.

[41] Avant d'imposer la suspension S-8 le témoin s'est rendu sur place et deux (2) serveuses dont Lisa Lemieux lui ont confirmé les faits.

[42] C'est un gestionnaire qui lui a rapporté les faits ayant donné lieu à la suspension de trois (3) jours, S-6.

[43] Il a vérifié le poinçon avant d'imposer S-4 une suspension d'une journée. Une gestionnaire lui avait demandé de prendre un groupe, mais le plaignant a quitté *"il s'est sauvé"*, il n'a pas suivi les consignes, il n'a pas fait ce qu'on lui demandait.

[44] Pour la sanction S-2, on avait assigné un groupe au plaignant et celui-ci avait répondu *"je ne vois pas de monde"*, il avait été arrogant devant deux (2) clients.

[45] La gestionnaire a quitté à 9h15, le plaignant à 9h21.

Sonia Pelletier

[46] Le témoin est gestionnaire de la salle à manger depuis 3 ans au restaurant de Chicoutimi. Auparavant, elle a été gérante de la salle à manger de l'Auberge de la Grande-Baie pendant 3 ans et demi où elle avait débuté comme serveuse. Elle connaît le plaignant depuis 3 ans.

[47] Elle nous décrit son attitude générale au travail.

[48] Lorsqu'on lui parle, qu'on lui fait des remarques, il manifeste qu'il n'aime pas ça. Il flâne aussi au bar et à l'accueil. Il disait *"qu'on était après lui"*.

[49] Elle l'a averti, pièce E-1. Elle lui a dit de ne pas flâner dans le bar, elle lui a fait une mise au point.

[50] C'est elle qui a rédigé la pièce E-4. Elle l'a averti de ne pas traîner à l'accueil, il lui a répondu que ces remarques *"était du niaisage"* qu'il avait le droit de flâner à l'accueil. Cette sanction lui fut remise par elle-même et Stéphane Laforge au bureau des gestionnaires dans la rôtisserie.

[51] Elle a rédigé également E-5, le plaignant lui avait manqué de respect. Elle lui avait dit de mettre sa chemise à manches longues, il portait celle à manches courtes. Il a été arrogant, il arborait *"un petit sourire"* et marmonnait. Elle lui a mentionné qu'il y aurait une note à son dossier.

[52] Il a eu la sanction E-6 car il avait mal fait la pré-fermeture, c'était la même journée que la chemise à manches courtes. Il n'avait pas nettoyé le bac à chou, le bac à ustensiles et les poubelles.

[53] Elle l'a rencontré pour lui dire qu'il n'avait pas bien fait son travail, qu'il était parti trop vite, il l'a écoutée avec un sourire moqueur.

[54] Elle décrit les événements ayant amené l'émission de S-2.

[55] Le 1^{er} décembre vers 19h30 un groupe de quatorze (14) personnes s'est présenté. À ce moment il y avait cinq (5) serveurs sur le plancher. Le plaignant fut assigné à ce groupe. Il refusait de le prendre car, disait-il, on le couperait bientôt, il disait qu'il n'avait plus rien à faire, elle lui dit de faire du ménage. Il a quitté malgré les instructions reçues.

[56] Elle lui a remis l'avis S-2 en présence de Dominique Babin du syndicat et Brigitte Fleury, gestionnaire de la salle à manger. Il n'était pas content et n'a pas voulu signer.

[57] La pièce S-4 est une autre mesure disciplinaire, il a quitté après qu'elle lui ait assigné un groupe avant 21h00, il a quitté à 21h21.

[58] La serveuse qui est restée seule au travail a quitté à 2h00 du matin. Le plaignant n'a pas tenu compte des instructions et a quitté le travail.

[59] C'est elle qui a rédigé la pièce E-12. Il ne s'est pas présenté au travail. Il a répondu aux remarques qu'il n'était pas supposé de travailler à ce moment.

[60] Elle a eu d'autres rencontres avec le plaignant dont l'une le 30 mars, on lui donnait alors un dernier avertissement avant le congédiement, il continuait à jouer avec son briquet dans les allées entre les tables.

[61] Les tâches du plaignant sont de servir les clients, de faire le ménage pendant son quart de travail et de faire le service de porteur pour les autres serveurs; il travaille en salle à manger et au resto-bar.

[62] Il doit aller au resto-bar pour le service au porteur seulement. Il doit répondre aux clients qui lui parlent. Il ne doit pas aller au resto-bar pour regarder le hockey ou le golf.

[63] Le plaignant argumente et rouspète quand on lui fait des remarques :

"Ben là tu sais Sonia"

"Ça n'a pas de bon sens"

"On n'est pas des enfants"

[64] Le plaignant a déjà sacré lorsque le témoin lui a remis un avis. Il *"nous rit dans la face"* et arbore un petit sourire quand on lui fait des remarques. Il marmonne.

[65] On lui parle, on lui demande de modifier son comportement, de faire comme il le faut. Il argumente et dit : *"On n'est pas obligé d'obéir sans parler"*.

[66] À chaque fois qu'on lui fait une remarque verbale comme E-1, on lui dit que cela va aller dans son dossier. Ces notes au dossier ne sont pas signées. On le reçoit au bureau et on lui mentionne que la mise au point sera versée à son dossier.

[67] Elle lui a montré l'avis E-1 et lui a mentionné que ce serait versé à son dossier.

[68] Lors des remarques sur sa chemise à manches courtes (E-5), il n'a pas sacré. Il a cependant "*bavassé*" en arrière d'elle. Il est très impoli et il lui parle avec un ton irrespectueux. Il remet sans cesse en question les remarques qu'elle lui fait.

[69] Elle a rédigé seule la pièce S-2, sans aide, il avait déjà eu un avertissement, elle l'avait averti pour son attitude et agissement envers elle.

[70] Elle explique qu'il marmonne quand on lui parle, il parle fort et répond. Il ne voulait pas prendre le groupe et parlait fort pour que les clients l'entendent. Il a argumenté dans la verrière. Elle l'a amené près de l'ordinateur et lui a dit qu'il continuait à travailler, qu'elle ne le coupait pas, qu'il devait continuer à travailler.

[71] Il lui a tenu tête le soir du 1^{er} décembre 2012, elle lui a dit "*que ça ne resterait pas là*".

[72] Le témoin a rédigé la pièce S-4. Ce soir-là, il ne voulait pas prendre le groupe. Elle est partie à 21h10 et lui a suivi à 21h21 malgré les instructions données de rester et prendre le groupe.

[73] Il avait commencé avec Catherine Dubé. Les clients étaient arrivés à 19h30 ou 20h00, ils ont commandé à 20h30 après l'apéro. Ils ont consommé beaucoup d'alcool, c'était un party de bureau.

[74] Un serveur porte pour travailler une chemise à manches longues, une autre à manches courtes et une paire de pantalons, le plaignant travaille à temps partiel, il est étudiant, avait cet uniforme de travail.

[75] Le 1^{er} décembre 2012 quand le plaignant a quitté à 21h21, la serveuse Catherine Dubé est restée seule au travail jusqu'à 2 heures du matin. Elle a dit que le plaignant avait quitté prématurément.

[76] On évalue les travailleurs une fois par année. On souligne les forces et faiblesses et les aspects à améliorer. Le plaignant n'a jamais été évalué. Les clients peuvent évaluer les travailleurs, soit le client mystère ou par les cartes-réponse mises à leur disposition pour commentaires.

[77] Les clients peuvent également faire leurs commentaires sur Internet. Ce ne sont pas tous les clients qui manifestent leur mécontentement, leurs critiques. Plusieurs ne parlent pas, n'expriment pas leur mécontentement.

[78] Le plaignant n'a jamais été évalué négativement par un client. Il est apprécié des clients.

[79] C'est le témoin qui est responsable des uniformes, chemise, pantalon, linge (petite serviette), tablier et cravate l'hiver.

[80] Le plaignant a un seul uniforme car il est à temps partiel, il est étudiant, il fait de 3 à 6 heures par semaine parfois plus de 15 heures. Il a demandé d'autres chemises ou pantalons, il devait y avoir un changement d'uniforme en 2012, ce qui finalement n'est pas encore fait.

Sébastien Boily

[81] Il est gérant de la salle à manger à Jonquière depuis 4 ans. En 2012, il a travaillé à Jonquière et Chicoutimi du 30 avril au début de septembre.

[82] Il décrit le plaignant comme étant en général un bon employé sauf pour la ponctualité, la politesse et la propreté, chemise fripée et tablier sale.

[83] Le témoin a rédigé la pièce E-7 car le plaignant n'avait pas respecté son horaire de travail et il lui a dit que cette mesure était portée à son dossier.

[84] Il a rédigé également E-8, encore une fois pour le non respect de son horaire de travail. Il lui a remis en présence du syndicat le 1^{er} septembre 2012.

[85] Le témoin n'est pas contre-interrogé par le syndicat.

Lyne Maltais

[86] Elle est gestionnaire de la salle à manger depuis le 13 août 2012, auparavant elle travaillait au restaurant Le Légendaire.

[87] Elle connaît le plaignant qui est serveur. Elle le décrit comme une personne *"qui marche au ralenti"*, il est arrogant et ne suit pas les règles de St-Hubert.

[88] Il a toujours *"son air baveux"*, il arbore un petit sourire et ne fait pas ce que tu lui demandes. Il flânait au bar et traînait un peu partout sauf dans sa section.

[89] Le plaignant est arrogant, *"tu lui dis quelque chose, ça rentre par une oreille et ça sort par l'autre. C'est comme si tu parlais à un sourd"*.

[90] Il n'a pas fait sa pré-fermeture le 29 mars 2013. Il devait remplir les tablettes, les jus, les serviettes de table. Il a dit qu'il l'avait fait au début du quart, mais il faut le faire le soir à la fin du quart pour que tout soit prêt pour le lendemain.

[91] Le 30 mars 2013, il traînait au bar, elle a dû lui dire à 3 ou 4 reprises qu'il n'avait pas à être là, qu'il n'avait rien à y faire. Ensuite, il a traîné dans la verrière. Elle lui a fait la remarque qu'il avait des tables à faire, il lui a répondu que c'était fait et de le laisser tranquille.

[92] On lui montre la pièce E-13, c'est elle qui l'a rédigée, elle l'a mise au dossier et en a avisé ses supérieurs.

[93] À compter du 30 mars, elle est partie une semaine en vacances dans le sud, elle est revenue au travail le 9 avril, un mardi.

[94] Le lundi 8 avril, le plaignant devait faire la fermeture. Elle a constaté le lendemain matin que les bacs à ustensiles traînaient, que les coins à chou et à soupe n'étaient pas montés et il n'y avait pas de biscuits au soda. Elle a pris une note (E-14) et l'a transmise à ses supérieurs.

[95] En contre-interrogatoire, elle explique qu'elle a dans le passé fait des remarques au plaignant et lui a servi également des avertissements. Elle lui a ainsi donné une mesure disciplinaire le 24 novembre 2012.

[96] On lui exhibe la pièce E-1. Elle a déjà donné des avis comme celui-ci en lui mentionnant que cela irait à son dossier. Elle a donné au plaignant les avertissements E-13 et E-14.

[97] Elle lui a dit qu'il était au ralenti et qu'il faisait preuve d'arrogance. Elle lui a également reproché son flânage au bar. Elle lui a fait ces remarques verbalement.

[98] Elle a suivi une formation relative au compostage et le plaignant l'a eue également, car tous les employés l'ont eue. Elle n'y a pas vu cependant le plaignant.

[99] Les pièces E-8 et E-13 sont deux (2) avis écrits. E-13 a été rédigé le 31 mars et E-14 le 9 avril suivant.

[100] Il n'y a jamais eu de plaintes des clients concernant le plaignant.

Pierre Laforge

[101] Il est gestionnaire de la cuisine depuis septembre 2012. Il est retraité de Rio Tinto Alcan où il a travaillé pendant plus de 30 ans à titre de journalier. Il connaît le plaignant.

[102] Le plaignant fait preuve de nonchalance et il manque de respect envers ses supérieurs. Il se fout de ce qu'on lui dit et est arrogant. Il part avant qu'on ait fini de lui parler.

[103] La pièce S-6 a été rédigée car il ne respectait pas la procédure de compostage. Le témoin lui mentionnait qu'il ne déposait pas les déchets à la bonne place, dans les bonnes poubelles. Il l'a averti à plusieurs reprises. Le plaignant ne voulait pas démêler ses déchets, il ne voulait pas s'amender et faire mieux; il niait ne pas faire son travail convenablement au niveau du compostage.

[104] La pièce S-8 lui fut remise le 7 décembre car il ne respectait pas la procédure de compostage. Pendant la soirée tout allait bien sauf le plaignant. Il vidait tout sans trier, dans le compost. Le témoin en a fait la remarque au plaignant, le témoin s'est emporté. Brigitte Fleury lui a demandé de venir la voir dans le bureau. Il a téléphoné à Stéphane Laforge pour lui dire qu'il ne venait pas à bout du plaignant, que celui-ci ne voulait pas suivre ses instructions.

[105] Le plaignant lui a dit qu'il comprenait très bien la procédure de compostage mais qu'il ne voulait pas l'appliquer.

[106] Une mesure disciplinaire (S-8) fut imposée par le directeur Yannick Ouellet.

[107] En contre-interrogatoire, il explique qu'il n'a pas participé à la décision d'imposer une suspension de trois (3) jours au plaignant, S-6. Il a cependant informé Yannick Ouellet des manquements du plaignant.

[108] Il n'a pas participé à la décision d'imposer S-8, ce fut fait par Yannick Ouellet et Stéphane Laforge.

[109] Il a avisé verbalement à plusieurs reprises le plaignant de respecter la procédure de tri pour le compostage.

[110] Le témoin a suivi la formation sur le compostage, il ne sait pas si le plaignant l'a suivie, il lui a cependant dit qu'il savait comment cela fonctionnait.

[111] Il a parlé fort au plaignant car il était dans la plonge, mais il ne l'a jamais traité de petit crisse, il n'a jamais dit cela.

Yannick Ouellet

[112] Actuellement, il est journalier chez Elken Métal, dans le passé il était directeur à la rôtisserie de Chicoutimi depuis 2012, avant il avait été gérant de cuisine pendant 3 ans. Il connaît le plaignant depuis son embauche.

[113] Il décrit le plaignant comme étant difficile à gérer, il est arrogant envers ses supérieurs, il ne respecte pas le code vestimentaire, ses chemises sont parfois froissées.

[114] Le plaignant a reçu E-2 et E-3 parce que sa chemise était froissée.

[115] Il y avait aussi des problèmes avec le compost, le plaignant ne respectait pas la procédure de tri. Il perdait son temps et flânait en plus de jouer avec son briquet en se promenant dans les allées entre les tables.

[116] Le témoin a rédigé la pièce S-7 pour le non respect de la procédure de compost. Le 2 décembre 2012 Pierre Laforge l'a informé de ce fait et il a rédigé la mesure disciplinaire de trois (3) jours de suspension, il a suivi le principe de la gradation des sanctions, cette mesure disciplinaire fut remise au plaignant en présence du syndicat. Le plaignant a refusé de la signer car *"il trouvait que ça avait pas rapport"*.

[117] La mesure disciplinaire S-8 fut décernée pour le non respect de la procédure de compostage. Le plaignant s'était fâché parce que Pierre Laforge lui faisait des remarques. Elle lui fut remise devant Dominique Boivin le 11 décembre 2012, c'était une suspension de cinq (5) jours.

[118] Quand on lui a remis, il s'en foutait et disait trouver cela niaiseux. Le témoin n'a pas remis d'autres mesures disciplinaires.

[119] En contre-interrogatoire, il explique que S-6 (3 jours de suspension) et S-8 (5 jours de suspension) furent décernées en tenant compte du principe de la gradation des sanctions, il a consulté son dossier pour voir ce qui avait été fait auparavant.

[120] Il ne sait pas si le plaignant a reçu la formation pour le compostage.

[121] Le témoin n'est pas au courant d'aucune plainte des clients à propos du travail du plaignant. Les mesures S-6 et S-8 furent remises au plaignant lors de deux (2) rencontres différentes.

Line Turcotte

[122] Elle est franchisée de St-Hubert depuis 14 ans et possède les restaurants de Jonquière et Chicoutimi. Elle fait de la gestion chez St-Hubert depuis 1979. Dans le passé, elle s'est occupée de la gestion et de la comptabilité jusqu'à l'achat des franchises en 1999 avec son conjoint.

[123] Le restaurant de Chicoutimi a un bon volume et on y retrouve 6 à 7 gestionnaires parfois 8.

[124] On y retrouve cent vingt-cinq (125) travailleurs répartis dans les secteurs suivants : livraison, comptoir, service au volant, salle à manger, resto-bar et cuisine.

[125] À la salle à manger, on retrouve la préposée à l'accueil des serveurs, des commis-débarrasseurs et le coordonnateur de bloc.

[126] Au bar il y a les barmaids et les aides. À la cuisine travaillent le gérant de cuisine, les rôisseurs, les grillardins, les cuisiniers et les aides généraux.

[127] À la salle à manger, il y a les jeudi, vendredi, samedi et dimanche 10 à 12 serveurs, 2 commis-débarrasseurs, 2 préposés à l'accueil et un aide au bloc. Au bar pour la même période, on retrouve un barmaid, 2 aides barmaid et 4 serveurs sur le plancher. Il y a avec le personnel de cuisine environ 45 personnes au travail.

[128] Le travail du témoin consiste à s'assurer que tous les clients sont bien servis et que les normes sont respectées. Elle s'assure que les correctifs soient apportés s'il y a lieu. Elle travaille 50 à 60 heures par semaine, 55% de son temps est consacré à Jonquière et 45% à Chicoutimi.

[129] Le serveur doit voir à la mise en place et tout replacer après l'heure de pointe.

[130] Le restaurant ouvre le matin à 10h45. Les serveurs doivent se présenter à 10h30, le personnel de cuisine à 7h30.

[131] Les serveurs ont 15 minutes pour se préparer à travailler. Les tâches sont partagées et, à 11h00 tout doit être en place. Les tables doivent être propres et montées.

[132] Les normes exigent que l'on réponde à un client dans les 30 secondes à l'accueil et dans les 3 minutes à la table. Le serveur doit diriger le client, lui faire des suggestions.

[133] La pré-fermeture est faite par l'avant-dernier serveur qui quitte, il faut que cela soit bien fait. Il doit laver la cafetière, ranger la vaisselle, vider les poubelles, nettoyer le tour de la caisse et nettoyer les comptoirs.

[134] À la fermeture, on lave les silex à café, vide les frigos de service et lave les comptoirs. Quand ces tâches ne sont pas bien faites, c'est la serveuse du lendemain qui a des problèmes et doit faire le travail en double.

[135] Si la pré-fermeture n'est pas faite c'est le personnel de la fermeture qui devra le faire.

[136] Il y a un cahier de procédure où tout ce qu'il y a à faire est noté, rien n'est laissé au hasard. Si quelqu'un ne fait pas sa tâche, les autres seront pénalisés.

[137] La décision de composter les déchets vient du réseau. La majorité des employés ont reçu une formation, une demi-journée payée. La matière est vendue à Gazon Savard. Il faut le bon vouloir de tous les travailleurs pour arriver à un résultat satisfaisant.

[138] Elle connaît le plaignant depuis son embauche comme commis-débarrasseur à l'âge de 17 ans.

[139] Il flâne et on ne peut rien lui dire. On lui répète qu'il doit apprendre qu'il a des patrons et qu'il doit faire ce qu'on lui demande, il a l'air fâché.

[140] Suite à ces remarques, on est passé aux avis et aux mesures disciplinaires. Quand il est devenu serveur, il a commencé à travailler les fins de semaine.

[141] C'est le témoin qui a décidé de procéder au congédiement. Elle était "*tannée*", si tous les travailleurs étaient comme lui, on fermerait boutique. Le plaignant n'est pas gérable même si on l'avertit.

[142] Stéphane Laforge et Yannick Ouellet sont rentrés au travail un samedi matin pour gérer ce dossier, ils ont fait un bon travail. On ne peut pas se permettre de tolérer un tel comportement, c'est ingérable et ça demande trop de temps.

[143] On ne peut pas passer tout son temps à s'occuper du plaignant qui s'obstine tout le temps, qui répond et réplique. Cette attitude mine l'esprit d'équipe, ce chialage constant, les autres en sont tannés.

[144] On a été assez tolérants. S'il avait eu à modifier son comportement, il l'aurait déjà fait. Tout le monde s'occupait de lui pour qu'il amende son comportement, peine perdue.

[145] En contre-interrogatoire elle explique qu'on utilise une fourche pour brasser le compost afin de s'assurer que le tout est conforme aux normes. Le compost est conforme aux normes actuellement.

[146] Preuve de l'employeur close.

Preuve du syndicat

Catherine Dubé

[147] Elle est serveuse depuis 3 ans. Ses tâches consistent à servir les clients, débarrasser les tables et laver les tables dans sa section.

[148] Le 1^{er} décembre 2012, elle a effectué la fermeture. Elle servait un groupe de 12 à 15 personnes. Elle a commencé avec le plaignant pour servir les apéritifs et les plats principaux.

[149] Par la suite, le plaignant a demandé au gestionnaire de la cuisine Bruno Doucet de transférer le groupe au témoin. Le plaignant a pu ainsi quitter et tout le groupe a été servi par le témoin pour la suite. Elle était d'accord pour que le plaignant parte.

[150] Les clients ont quitté tard, ils buvaient, ils ont terminé à 1h00 du matin, c'était un party de bureau. Cette situation n'a pas affecté la pré-fermeture. Elle aurait terminé tard de toute manière car les clients ont quitté tard.

[151] Elle n'a pas subi d'inconvénients du fait que le plaignant quitte tôt, au contraire ça été très payant pour elle qui a ramassé tous les pourboires d'une grosse facture.

[152] La gestionnaire Sonia Pelletier lui a parlé de son témoignage. Elle n'était pas contente que le plaignant ait quitté avant la fin de quart.

[153] Le témoin explique que tout le monde est sur le dos du plaignant, tous les jours, c'était abusif pour lui.

[154] Tout le monde aime le plaignant, *"il l'a vraiment"*, il est relaxe et les clients l'apprécient.

[155] En contre-interrogatoire elle ne peut préciser exactement à quelle heure le plaignant lui a transféré ses clients. Elle a été témoin de la dispute entre le plaignant et le gestionnaire de la cuisine Pierre Laforge au sujet du compost.

[156] C'est le gestionnaire de la cuisine Bruno Doucet qui prend les décisions quand les autres gestionnaires sont absents.

[157] Elle ne sait pas pourquoi on est toujours sur le dos du plaignant. Elle a l'impression qu'on ne l'aime pas. Elle n'est pas au courant de son dossier disciplinaire. Elle ne voit pas tout ce qui se passe dans le restaurant.

Hélène Dubé

[158] Elle est serveuse depuis cinq (5) ans et demi chez l'employeur et exerce ce métier depuis 38 ans. Elle a toujours été serveuse et est aussi vice-présidente du syndicat depuis un an. Elle est aussi formatrice pour les nouveaux employés depuis 3 ans et demi. Elle donne 18 heures de formation aux nouveaux travailleurs.

[159] Elle a eu elle-même une formation pour la procédure de compostage qui s'est déroulée sur deux (2) jours et demi du lundi au vendredi.

[160] Il y a eu une rencontre avec le plaignant il y a un mois. Étaient présents : Stéphane Laforge, Sonia Pelletier, Line Turcotte, le plaignant et elle-même.

[161] On reprochait au plaignant de jouer avec son briquet, de traîner dans le bar. On lui a signifié que c'était sa dernière chance et qu'en cas de récidive il serait congédié.

[162] Elle a rencontré Sonia Pelletier qui lui a dit pourquoi Catherine Dubé assistait à l'arbitrage concernant le départ du plaignant.

[163] Elle explique que le plaignant a une bonne relation avec les clients. Le plaignant n'a pas reçu de formation relativement au compostage.

[164] En contre-interrogatoire elle mentionne que le plaignant travaille souvent le vendredi, cependant pendant la semaine de formation, il n'a pas travaillé le vendredi, en fait elle ne sait pas s'il a travaillé le vendredi.

[165] Elle a demandé au plaignant s'il avait eu la formation pour le compostage, il lui a dit que non.

[166] La procédure n'est pas longue à apprendre, il n'y a rien de compliqué.

[167] Les normes de St-Hubert sont primordiales, il faut les respecter.

Simon Couture

[168] Le plaignant est chez l'employeur depuis 4 ans, il a commencé comme commis-débarrasseur. Il n'a pas eu la formation sur la procédure de compostage. Il a appris avec une serveuse qui lui a dit de faire cela comme il le pensait. On lui a dit qu'il faisait des erreurs au niveau du compostage.

[169] Le 2 décembre, il y avait un "*rush*", il a mal classé les déchets dans les poubelles, Pierre Laforge l'a vu et il lui a remis un avis.

[170] Le plaignant s'était trompé au niveau du compost. Pierre Laforge lui a sacré après et lui a dit qu'il se "*crissait*" du syndicat. Il lui a dit de faire ses tables et de ne pas se présenter au travail pour le reste de la fin de semaine.

[171] On lui a donné les avis E-1 et E-4 parce qu'il avait flâné au bar.

[172] Le service au porteur est une aide que se donnent les serveurs, si un confrère a beaucoup de travail, on l'aide à porter ses assiettes.

[173] Lorsqu'il sert les clients (porteur), il leur demande si tout est correct, s'il manque quelque chose, si oui, il avise le serveur en charge ou le barmaid.

[174] Il a eu une mesure disciplinaire pour avoir flâné au bar, il lui est arrivé d'aller voir le match des Canadiens.

[175] Quand on lui a reproché de jouer avec son briquet, il a cessé de le faire. Il ne l'a plus sorti sauf pour allumer les chandelles sur les gâteaux.

[176] Il n'a jamais été arrogant.

[177] On lui a reproché d'avoir mal fait la pré-fermeture mais Sonia Pelletier lui a dit qu'elle était bien faite. Il a répété la même chose mais cela n'a pas marché.

[178] Le 1^{er} décembre 2012 (S-4), il n'y avait pas beaucoup de clients dans sa section. À 19h30 on lui a offert un groupe. Il a fait le groupe avec Catherine Dubé. Par la suite, il est parti car il ne lui restait que six (6) clients. Il a quitté après avoir fait ses comptes. Il a transféré ses tables dans l'ordinateur. À ce moment, le gestionnaire doit intervenir, il doit entrer dans l'ordinateur avec un numéro spécial.

[179] Il a remis en question les ordres de Sonia Pelletier sur le coup mais par la suite il a accepté de prendre le groupe. La discussion s'est déroulée en face de la caisse. Il a dit qu'il trouvait cela bizarre car il n'avait pas de client.

[180] Il a eu parfois de bons commentaires des clients sur les cartes-réponse. Il y a aussi parfois des commentaires négatifs.

[181] En contre-interrogatoire il explique qu'il a émis un doute à Sonia Pelletier sur le fait de lui transférer une partie du groupe le 2 décembre. Il admet que pour douze (12) clients il faut deux (2) serveurs, c'est la norme.

[182] Il ne se rappelle pas à quelle heure Sonia Pelletier a quitté, lui il a quitté à 21h21 alors que les clients en étaient au plat principal.

[183] Il est allé voir le gestionnaire de la cuisine et ne lui a pas parlé des instructions de Sonia Pelletier qui lui avait demandé de rester pour servir le groupe. Il ne lui a pas dit qu'il y avait un groupe à servir et que cela devait être fait à deux. Il a seulement demandé le transfert de ses six (6) clients.

[184] C'était une soirée tranquille dans sa section.

[185] Pour la procédure de compostage, on doit apprendre où placer le papier, les contenants en plastique (cup), l'aluminium, etc.

[186] On l'a repris quelque fois relativement à la procédure de compostage, il a appris.

[187] Il est étudiant en génie civil en première année à l'université.

[188] Il a compris la procédure de tri pour le compostage après une rencontre ou deux.

[189] La preuve du syndicat est déclarée close.

Contre-preuve de l'employeur

Line Turcotte

[190] Le témoin a fait enquête sur les événements du 1^{er} décembre 2012. La décision de Sonia Pelletier d'affecter deux (2) personnes au groupe était justifiée. Il y avait quatorze (14) clients qui sont arrivés à 19h30. Il y avait une seule facture et ils ont

consommé beaucoup d'alcool, un seul serveur ne peut suffire. Le plaignant devait rester comme on le lui avait demandé.

[191] Le gestionnaire de cuisine Bruno Doucet ne s'est pas posé de question, il en avait assez de gérer la cuisine, pour la salle à manger c'est un gardien. C'est la gérante de la salle qui avait laissé la situation comme elle devait être.

[192] Un seul serveur pour quatorze (14) personnes, cela ne correspond pas aux normes de St-Hubert.

[193] Catherine Dubé était contente, c'est parce qu'elle a fait beaucoup de pourboires mais elle ne pouvait pas bien servir un tel groupe et ses autres tables.

[194] Le gérant de la cuisine s'est fait passer un sapin par le plaignant.

[195] En contre-interrogatoire elle explique que Catherine Dubé ne pouvait faire un bon travail. Elle a du servir cinquante-deux (52) clients dans la soirée, le plaignant en a servi dix-huit (18), l'écart est trop grand.

[196] Elle n'a pas eu de plaintes comme tel mais 85% des clients non satisfaits ne portent pas plainte, ils se taisent mais parfois ne reviennent pas.

[197] Avec ce que le plaignant lui a dit, le gestionnaire de la cuisine n'a pas compris l'impact du départ du plaignant.

[198] Sonia Pelletier avait laissé sa salle en ordre. Le gestionnaire de la cuisine aurait dit non s'il avait été au courant des instructions de Sonia Pelletier laissées au plaignant.

[199] Elle ne sait pas combien de client il restait au plaignant à 21h21. Le plaignant avait fait la pré-fermeture avant de quitter.

[200] On lui demande si Bruno Doucet a accepté le départ parce qu'il restait quatre (4) autres serveurs. Elle ne sait pas mais si c'est le cas, peut-être attendaient-ils seulement d'être payés avant de quitter.

[201] La contre-preuve de l'employeur est déclarée close.

Preuve complémentaire du syndicat

Simon Couture

[202] À 21h21, il restait quatre (4) serveurs sur le plancher, Catherine Dubé et trois (3) autres.

[203] La preuve est déclarée close généralement.

REPRÉSENTATION DES PARTIES

Arguments de l'employeur

[204] Le plaignant a un dossier disciplinaire très chargé. Il a été l'objet de plusieurs remarques et mesures disciplinaires qui n'ont pas été contestées par grief. Il a reçu aussi plusieurs avis verbaux, tous confirmés par témoin.

[205] Il a contesté cinq (5) mesures disciplinaires, deux (2) relatives aux événements du 2 décembre, deux (2) concernant la procédure de compostage et finalement le congédiement.

[206] Pendant le processus disciplinaire, il y a eu une rencontre le 30 mars 2013. Elle avait pour but de faire comprendre au plaignant qu'il en était à sa dernière chance, que c'était là sa dernière opportunité de s'amender, d'avoir un meilleur comportement.

[207] Sa réaction à cette rencontre a été négative, il a le jour même commis d'autres manquements, le soir même du 30 mars. Il continue comme si rien ne s'était passé et Lyne Maltais lui remet une réprimande, E-13.

[208] Pendant l'année précédant son congédiement, le plaignant fait la sourde oreille, il se plaint à ne pas suivre les normes et cela de manière répétitive.

[209] Il est insolent et polisson et fait preuve d'arrogance.

[210] La procédure de compostage est simple, le plaignant plaide qu'il a manqué de formation, il est étudiant en première année de génie à l'université, il est en mesure de comprendre cette procédure.

[211] Il refuse de modifier sa manière de faire en répondant aux remarques de Pierre Laforge que ça fait 3 ans qu'il travaille d'une manière, il ne voit pas pourquoi cela changerait.

[212] Pierre Laforge a fait savoir au gérant du restaurant qu'il n'était pas capable de contrôler le plaignant qui n'en fait qu'à sa tête.

[213] Le 2 décembre 2012, il ne veut pas prendre un groupe et il trompe le gestionnaire de la cuisine pour se permettre de quitter le travail allant ainsi à l'encontre des instructions de la gestionnaire de la salle à manger. Il laisse le groupe à une serveuse, ce qui va à l'encontre des normes de St-Hubert.

[214] Le plaignant n'a pas nié les faits, il s'est contenté d'amoindrir seulement. L'employeur a appliqué le principe de la gradation des sanctions.

[215] La somme d'une série d'événements banals leur confère leur importance, le plaignant est insupportable, impoli et arrogant. Il ne respecte pas l'autorité.

Arguments du syndicat

[216] La seule arrogance invoquée de la part du plaignant qui a été prouvée est qu'il arbore un "*petit sourire*" quand on lui fait des remarques. Il y a aussi le fait qu'il s'amuse avec son briquet et qu'il flâne au bar ou à l'accueil.

[217] Le syndicat soumet un tableau, un historique de toutes les mesures disciplinaires et avertissements dont a été l'objet le plaignant.

[218] En vertu de l'article 10.03 de la convention collective de travail, il y a une prescription de 6 mois :

10.03. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié au terme d'une période de six (6) mois.

Si le salarié reçoit une mesure disciplinaire de même nature pendant ce terme de six (6) mois, la mesure disciplinaire précédente est reconduite pour un autre terme de six (6) mois à partir de la date de réception de la seconde mesure disciplinaire.

[219] Le dossier du plaignant ne peut être considéré qu'à compter de E-8, les autres avis étant âgés de plus de six (6) mois.

[220] Le plaignant a débuté chez l'employeur à l'âge de 17 ans comme commis débarrasseur pour ensuite à 18 ans devenir serveur. Il n'est pas parfait mais il offre une bonne prestation de travail et est apprécié des clients.

[221] Il a avoué s'être trompé dans l'application de la procédure de compostage qui lui a valu l'avis S-8. La procédure n'est pas si simple puisque l'un a dû acheter une fourche pour vérifier le compostage.

[222] Il n'a jamais été sanctionné pour s'être amusé avec son briquet. Il a peut être parlé un peu fort à ses supérieurs mais il est permis d'argumenter chez l'employeur.

[223] Le plaignant n'a jamais été l'objet de plainte de la part des clients.

[224] Quant à son départ prématuré le 2 décembre, il est parti après que tous les clients ont été servis. Il ne s'est pas sauvé, il est allé demander la permission au gestionnaire de la cuisine qui était à ce moment en charge du restaurant et qui avait l'autorité pour autoriser le plaignant à quitter.

[225] On ne peut rien reprocher au plaignant au niveau de sa prestation de travail, il est apprécié des clients auxquels il donne un bon service.

[226] La serveuse qui est restée seule après le départ du plaignant, a témoigné à l'effet que cela ne lui avait pas causé de problème.

[227] Les reproches faits au plaignant sont les suivants :

- *Retards au travail*
- *Non respect de la procédure de compostage*
- *Sourire*
- *N'a pas fait la fermeture comme il le faut*
- *Arrogance*
- *Impoli envers les supérieurs*
- *Nonchalance*
- *Joue avec son briquet*
- *Argumente devant les clients*

[228] Il est en preuve qu'il ne joue plus avec son briquet après avoir été averti. Il n'y a pas de preuve qu'il ait été arrogant et qu'il ait utilisé un mauvais langage. Lorsqu'il dit "*vous allez avoir de mes nouvelles*" ce n'est pas de l'arrogance mais une réaction à la sanction dont il est l'objet.

[229] Line Turcotte n'a pas fait d'enquête, elle avait un préjugé à l'encontre du plaignant. Le plaignant n'a jamais eu d'avis relativement à son briquet.

[230] Le plaignant n'a jamais été évalué, ni par carton-réponse, par le client mystère ou même sur Internet.

[231] Les travailleurs sont autorisés à argumenter avec les supérieurs. Le plaignant n'a jamais été impoli et il est apprécié des clients, c'est un bon travaillant.

[232] Lyne Maltais a dit qu'il était arrogant et nonchalant, elle lui a remis l'avis E-13, Pierre Laforge a dit qu'il était arrogant, mais il n'a pas été impliqué dans la décision du congédiement.

[233] Yannick Ouellet a dit que le plaignant était difficile à gérer, qu'il était arrogant et qu'il ne respectait pas le code vestimentaire.

[234] Quand il a quitté le 2 décembre, il y avait quatre (4) serveurs sur le plancher.

[235] On n'a pas fait la preuve qu'il n'y avait aucun espoir que le plaignant s'amende, que l'on avait épuisé les autres alternatives, le plaignant n'a commis aucune faute grave.

[236] Il faut retirer le premier avis (S-2). La suspension d'une journée (S-2) doit être annulée car il avait demandé la permission avant de quitter. La suspension de trois (3) jours (S-6) pour le non respect de la procédure de compostage doit être remplacée par un avis écrit.

[237] Les cinq (5) jours de suspension (S-8) doivent être réduits à une journée de suspension et finalement le congédiement (S-10) doit être annulé.

[238] Il y a bon espoir que le plaignant s'amende et le lien de confiance entre l'employeur et le travailleur n'est pas rompu. Le plaignant n'a commis aucune faute grave. Il doit être réintégré.

Réponse de l'employeur

[239] Il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 10.03 car il s'agit d'une série d'offenses relatives au comportement général du plaignant, il s'agit en fait de différentes formes de manquements relatifs à son attitude au travail. Ces manquements sont l'illustration de sa mauvaise volonté.

[240] Toutes les offenses sont de même nature, le refus de se soumettre à l'autorité.

[241] L'arrogance du plaignant a été prouvée par plusieurs témoins, certains ont dit qu'il leur riait en pleine face.

[242] Il n'y a pas eu de plaintes des clients, mais il n'a pas eu de félicitations non plus.

[243] Il ne faut pas oublier qu'il s'est sauvé le 2 décembre et qu'il a induit en erreur le gestionnaire de la cuisine.

[244] La gradation des sanctions est un élément essentiel dans la politique de gestion de l'employeur. Le plaignant a bénéficié d'une dernière chance le 30 avril, il ne l'a pas saisie. Le congédiement est justifié.

DÉCISION

Décision sur la prescription de certaines sanctions

[245] Le syndicat a soumis qu'en application de l'article 10.03 de la convention collective, l'on devait ne pas tenir compte des sanctions et avis avant le 9 mai 2012.

[246] Cet article se lit comme suit :

10.03. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié au terme d'une période de six (6) mois.

Si le salarié reçoit une mesure disciplinaire de même nature pendant ce terme de six (6) mois, la mesure disciplinaire précédente est reconduite pour un autre terme de six (6) mois à partir de la date de réception de la seconde mesure disciplinaire.

[247] Pour illustrer son propos le syndicat a produit le tableau suivant :

HISTORIQUE DES MESURES DISCIPLINAIRE

Pièce	Mesure disciplinaire	Date	Cause	6 mois	Article 10.03
E-1	Mise au point – Avertissement verbal	12 fév. 2012	Parlé avec les hôtes- s du bar	13 août 2012	22 oct. 2012
E-2	Mise au point – Avertissement verbal	3 mars 2012	Chemise fripée	4 sept. 2012	19 sept 2012
E-3	Mise au point – Avertissement verbal	18 mars 2012	Chemise fripée	19 sept 2012	23 oct. 2012
E-4	Avis écrit	21 avril 2012	Parlé avec les hôtes- ses de l'accueil	22 oct. 2012	22 oct. 2012
E-5	Mise au point – Avertissement verbal	22 avril 2012	Chemise à manche courte	23 oct. 2012	23 oct. 2012
E-6	Mise au point – Avertissement verbal	22 avril 2012	Fermeture mal effectuée	23 oct. 2012	23 oct. 2012
E-7	Mise au point – Avertissement verbal	9 juin 2012	Retard	10 déc. 2012	2 mars 2013
E-8	Avis écrit	1 ^{er} sept. 2012	Retard	2 mars 2013	OK
E-9	Avis écrit	24 nov. 2012	Retard	OK	OK
E-10	Mise au point – Avertissement verbal	1 ^{er} déc. 2012	Compostage	OK	OK
S-2	Avis écrit	1 ^{er} déc. 2012	Parlé fort	OK	OK
S-4	1 journée de suspension	2 déc. 2012	Pas respecté la prise du groupe	OK	OK
S-6	3 journées de suspension	2 déc. 2012	Compostage	OK	OK
S-8	5 journées de suspension	7 déc. 2012	Compostage	OK	OK
E-12	1 journée de suspension	9 févr. 2013	Pas entré travailler	OK	OK
E-13	Mise au point – Avertissement verbal	30 mars 2013	Pré-fermeture	OK	OK

[248] Ainsi on ne devrait tenir compte que des événements postérieurs au 9 juin 2012 (S-8), les avertissements verbaux et écrits antérieurs étant prescrits.

[249] L'employeur soumet que l'article 10.03 ne saurait trouver application puisqu'il s'agit de mesures disciplinaires ayant trait au comportement du plaignant, à sa manière générale d'offrir sa prestation de travail.

[250] C'est sa manière d'agir en générale qui est remise en question et il ne saurait être question de catégoriser chaque manquement puisque ceux-ci se rangent tous sous la catégorie d'un mauvais comportement au travail.

DÉCISION

[251] En examinant l'ensemble du dossier, il nous faut constater que l'employeur reproche au plaignant un comportement non adéquat au travail : il ne respecte pas les normes d'exécution du travail établies par l'employeur.

[252] Le comportement se manifeste sous différentes formes, de différentes manières et il ne nous apparaît pas indiqué de diviser les manquements en catégories. C'est le comportement global du plaignant qui doit être examiné et dans cet optique, l'on ne peut mettre de côté des comportements non adéquats puisque ceux-ci se sont répétés depuis le 13 août 2012.

[253] L'article 10.03 ne trouve donc pas ici d'application puisque nous sommes en présence d'une série d'événements donnant lieu à un comportement ne respectant pas les normes de l'employeur.

Décision sur les griefs SC-11-12-12

[254] Le 1^{er} décembre 2012 l'employeur servait un avis écrit au plaignant, S-2 :

*Avis au salarié et mesure disciplinaire
1^{er} décembre 2012*

Attitude (sic) et comportement

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Simon était autour et il ne voulait pas prendre un groupe de 14 avec sa collègue en me disant qu'il allait être coupé bientôt. Je lui ai dit qu'il ne le coupais (sic) pas tout de suite parce qu'il avait trop de clients qui arrivaient. Il me dit c'est dôle, je ne fais rien je lui ai dit de faire du ménage et il parlait fort devant deux clients.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/01

Contenu de la mesure : Avertissement écrits (sic) pour attitude (sic) et comportement.

Correctifs à apporter : Simon devra être à l'écoute de ses supérieurs immédiat sinon des mesures disciplinaires plus sérieuses seront remis (sic).

[255] Le 11 décembre 2012 le plaignant déposait le grief SC-11-12-12, pièce S-3 :

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis injustifié et ce depuis le ou vers le 2 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de mon dossier de salarié(e), le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

[256] C'est la gérante de salle à manger Sonia Pelletier qui signe cet avis servi au plaignant. Elle a témoigné et décrit l'attitude générale du plaignant au travail.

[257] Elle connaît le plaignant depuis 3 ans, elle explique que le plaignant n'aime pas qu'on lui fasse des remarques et il le manifeste. Elle lui demande de ne pas flâner au bar ou à l'accueil et lui en fait la remarque.

[258] Le plaignant manifeste son désaccord et lui répond "*que c'est du niaisage, qu'il a le droit de flâner à l'accueil*".

[259] Sonia Pelletier le décrit comme arrogant et arborant un petit sourire quand on lui fait une remarque.

[260] Quand elle s'adresse à lui pour lui faire des remarques, il répond : "*Ben là tu sais Sonia, ça n'a pas de bon sens*" ou, "*on n'est pas des enfants*" et finalement "*on n'est pas obligé d'obéir sans parler*".

DÉCISION

[261] La preuve révèle que pendant cette soirée du premier décembre 2012, l'attitude du plaignant envers sa supérieure Sonia Pelletier n'était pas la bonne. Comme nous l'a mentionné celle-ci, le plaignant ne semblait pas accepter les instructions qu'on lui donnait sur le travail à faire et il avait aussi adopté une attitude non respectueuse envers sa supérieure Sonia Pelletier.

[262] Il devait suivre ses instructions et accepter les remarques qu'elle lui faisait sans rouspéter et répondre aux remarques qu'elle lui faisait.

[263] Comme l'a mentionné la gestionnaire de la salle à manger Sonia Pelletier, le plaignant a eu tort d'agir comme il l'a fait et son attitude n'était pas la bonne.

Pour ces motifs, le grief SC-11-12-12 est rejeté

Décision sur le grief SC-11-12-12, pièce S-5

[264] Le 2 décembre 2012 la gérante de salle à manger servait un avis écrit au plaignant, pièce S-4 :

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude (sic) et comportement

Simon n'a pas respecter (sic) la prise de groupe que je lui avait donné (sic). Il a terminé son quart de travail à 21h21 et sa collègue à 2h00 AM. Je lui avait donné ce groupe avec Cath Aubé 12 + = 2 serveurs. Encore une fois il s'est foutu de ma parole.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement?

Date :

Contenu de la mesure : Avis écrit.

Correctifs à apporter : 1 journée de suspension.

[265] Cet avis écrit était accompagné d'une sanction, une journée de suspension.

[266] Le plaignant conteste cette suspension en déposant le grief S-5 :

11 décembre 2012

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension d'une journée injustifié et ce depuis le ou vers le 2 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension 1 journée de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

[267] La preuve est à l'effet que le 1^{er} décembre 2012, c'est présenté en groupe 12 ou 14 clients pour une soirée annuelle d'employés.

[268] Sonia Pelletier a demandé au plaignant de s'occuper de ce groupe, celui-ci a, comme nous l'avons vu, refusé dans un premier temps de s'occuper du groupe prétextant qu'il serait "coupé" dans les minutes qui suivent.

[269] La gérante de la salle à manger a nié qu'il serait coupé et lui a donné l'ordre de s'occuper de ces clients avec la serveuse Catherine Dubé. Selon les normes de l'employeur, un tel groupe de plus de douze (12) personnes doit être servi par deux (2) serveurs.

[270] Dans les minutes suivant cette assignation, la gérante quitta l'établissement soit à 21h10, le plaignant a quitté à 21h21.

[271] Malgré les instructions précises de la gérante de la salle à manger, le plaignant s'est adressé au gérant de la cuisine Bruno Doucet pour obtenir la permission de quitter sans servir le groupe avec Catherine Dubé comme le lui avait expressément demandé Sonia Pelletier.

[272] Le gérant de cuisine ignorant les instructions expresses de Sonia Pelletier a autorisé le plaignant à quitter, ce qu'il a fait à 21h21.

[273] La serveuse Catherine Dubé a été entendue, elle a raconté qu'elle s'en était très bien tirée et que cela avait fait son affaire d'être seule puisqu'elle n'avait pas eu à partager le pourboire pour une facture totale de plus de 800 dollars.

[274] La propriétaire du restaurant Line Turcotte a expliqué que les normes au niveau du service aux clients n'avaient pas été respectées.

[275] Pendant cette soirée, Catherine Dubé a servi cinquante-deux (52) clients et le plaignant dix-huit (18), l'écart est trop grand. Quant au gestionnaire de la cuisine, il a été induit en erreur par le plaignant. Il n'avait pas en main toutes les données pour prendre une décision éclairée et s'il avait su ce que Sonia Pelletier avait donné comme instructions, il n'aurait pas autorisé le départ du plaignant.

DÉCISION

[276] La preuve est claire relativement à ces événements du 1^{er} décembre 2012. Le plaignant n'a pas suivi les instructions que Sonia Pelletier lui avait données.

[277] Il se devait de demeurer au travail comme on lui avait demandé et aider Catherine Dubé à servir ce groupe de clients.

[278] Il a, comme on dit, un langage populaire "*joué au plus fin*". Il a trompé le gérant de cuisine en lui faisant de fausses représentations et surtout en omettant de lui mentionner que Sonia Pelletier lui avait expressément demandé de rester et de servir le groupe avec Catherine Dubé.

[279] Le plaignant a délibérément fait fi des ordres qu'on lui avait donnés et a quitté le travail avant l'heure malgré des ordres précis reçus de l'employeur.

[280] L'intention du plaignant est claire, il ne voulait pas rester faire le travail qu'on lui avait assigné et il a pris les moyens pour s'esquiver et ne pas accomplir la tâche qu'on lui avait assignée.

[281] Il n'y a aucune circonstance atténuante pouvant diminuer la gravité du comportement du plaignant. Il a agi en pleine connaissance de cause pour en arriver à un but qu'il s'était fixé : quitter le travail et ne pas accomplir les tâches qu'on lui avait assignées.

[282] Vu le comportement du plaignant, la décision de l'employeur d'imposer à celui-ci une journée de suspension est pleinement justifiée en tenant compte également du comportement général, antérieur du plaignant.

[283] Celui-ci démontrait une mauvaise attitude au travail et il devait prendre conscience qu'il devait modifier son comportement.

[284] Pour ces motifs, le grief SC-11-12-12, S-5 est rejeté.

Décision sur le grief SC-11-12-12, du 11 décembre 2012, pièce S-7

[285] Le 2 décembre 2012, le gérant de cuisine remettait au plaignant un avis écrit assorti d'une suspension de trois (3) jours, pièce S-6 :

Mesure disciplinaire

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude et comportement, dimanche le 2 décembre 2012, j'ai encore surpris (sic) Simon à ne pas respecter le compost.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/02

Contenu de la mesure : 3 jours de suspension.

Correctifs à apporter : Simon devra respecter ce que le gestionnaire lui demande ou des mesures plus sévères seront appliquées, voir même jusqu'au congédiement.

[286] Le 11 décembre 2012, le plaignant contestait par grief cette suspension, S-7 :

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension de 3 jours injustifié et ce depuis le ou vers le 8 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension de 3 jours de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

[287] Comme le gérant de cuisine Pierre Laforge en a témoigné le 2 décembre 2012, le plaignant ne respectait pas la procédure de compostage, il ne faisait pas le triage des matières comme il se doit, il déposait tout sans trier.

[288] Le témoin Pierre Laforge a mentionné que le plaignant faisait preuve de nonchalance et qu'il manquait de respect envers ses supérieurs. *"Il se fout de ce qu'on lui dit et est arrogant"* dira-t-il. *"En plus, il quitte avant qu'on ait fini de lui parler"*.

[289] Malgré plusieurs avertissements, le plaignant ne voulait pas déposer les matières recyclables dans le bon bac. Il niait ne pas faire son travail convenablement et refusait de s'amender.

[290] Pendant cette soirée tout allait bien dans la cuisine sauf le plaignant qui refusait de faire le tri convenablement. Il est même allé jusqu'à affirmer qu'il comprenait très bien la procédure mais qu'il ne voulait pas la suivre.

[291] Encore une fois la situation est claire, le plaignant refuse délibérément d'appliquer la procédure de compostage. Il fait fi des remarques de son supérieur immédiat Pierre Laforge et n'en fait qu'à sa tête.

[292] Il nous apparaît que le message ne passe pas, le plaignant ne semble pas comprendre le fonctionnement de l'entreprise et ne veut pas non plus se soumettre aux instructions qu'il reçoit.

[293] Il continue dans la même direction malgré les avertissements et sanctions déjà reçus. Dans les circonstances, la suspension de trois (3) jours est pleinement méritée.

[294] Le grief SC-11-12-12 du 11 décembre 2012, pièce S-7 est rejeté.

Décision sur le grief SC-11-12-12, du 11 décembre 2012, pièce S-9

[295] Le 7 décembre 2012, on imposait au plaignant une sanction, une suspension de cinq (5) jours, pièce S-8 :

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure : Attitude et comportement. Vendredi le 7 décembre, je lui ai demandé de respecter le compostage et il m'a rit en plein face et je lui ai demandé de cesser de crier et n'arrêtait pas. Ceci est un non respect.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2012/12/02

Contenu de la mesure : 5 jours de suspension.

Correctifs à apporter : Simon devra respecter les mesures et les gestionnaires ou le congédiement sera appliqué.

[296] Le 11 décembre 2012, le plaignant déposait le grief SC-11-12-12, pièce S-9 :

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de suspension de 5 jours injustifié et ce depuis le ou vers le 8 décembre 2012.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de suspension de 5 jours de mon dossier de salarié(e), qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic) au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective.

[297] Le problème chez le plaignant tournait encore autour de la procédure de compostage, il s'entêtait à ne pas respecter cette procédure malgré les nombreuses remarques de Pierre Laforge et malgré également la suspension de trois (3) jours qu'on lui avait déjà imposée, S-6.

[298] Yannick Ouellet à cette époque gérant de la rôtisserie de Chicoutimi a imposé la mesure S-8. Il décrit le plaignant comme étant "*difficile à gérer*". Il mentionne qu'il est arrogant envers ses supérieurs et qu'il ne respecte pas le code vestimentaire, ses chemises étant souvent froissées.

[299] Le témoin Yannick Ouellet mentionne que le plaignant flânait, qu'il jouait avec son briquet dans les allées. Quand Yannick Ouellet lui a remis la sanction (S-8) le plaignant mentionna qu'il trouvait cela niais, il a refusé de la signer car "*il trouvait que ça n'avait pas rapport*".

[300] Est-ce par entêtement ou inconscience, nulle ne le sait mais le plaignant continue à faire la forte tête, il refuse de suivre la procédure de compostage et affronte ses supérieurs.

[301] La leçon ne semble pas porter fruit, il vient de subir une suspension de trois (3) jours et son comportement ne change pas, il persiste dans le non respect de la procédure, il continue à ignorer ses supérieurs.

[302] Le plaignant semble réfractaire à l'autorité et il apparaît également qu'il ne saisit pas le sens des remarques de ses supérieurs ni non plus la gravité de la situation, le sérieux de ses manquements volontaires et répétitifs.

[303] Il nous apparaît même qu'il semble se complaire dans cette attitude de défi et de non respect de ses supérieurs qui tentent en vain de le ramener à un comportement plus adéquat dans ce milieu de travail.

[304] Puisque la leçon et l'avertissement de la suspension de trois (3) jours décernée le 2 décembre précédant ne semblent pas porter, une suspension de cinq (5) jours s'imposait dans les circonstances.

[305] Pour ces motifs, le grief SC-11-12-12 du 11 décembre 2012, pièce S-9, est rejeté.

Décision sur le grief SC-10-04-13, du 10 avril 2013, pièce S-11

[306] Le 9 avril 2013, l'employeur procédait au congédiement du plaignant, pièce S-10:

Malgré de nombreuses mesures disciplinaires et malgré un sévère avertissement verbal qui vous a été donné le 29 mars 2013 en matinée, le jour même, vous avez refusé d'exécuter votre travail à la demande du gestionnaire et vous avez été impoli en le priant de vous laisser tranquille. De plus, hier le 8 avril, vous n'avez pas effectué les tâches de fermeture qui vous étaient attribuées.

Forcés de reconnaître que vous n'apporterez pas les correctifs requis au maintien de votre emploi, vous êtes en conséquence congédié.

[307] Suite à cela, le plaignant déposait le 10 avril 2013 le grief SC-10-04-13, la pièce S-11 :

Nature du grief :

Violation de la convention collective, l'employeur m'a remis un avis de congédiement injustifié et ce depuis le ou vers le 9 avril 2013.

Règlement recherché :

Que l'employeur respecte la convention collective, qu'il retire l'avis de congédiement de mon dossier de salarié(e), qu'il me réintègre à mon poste et à mon rang d'ancienneté, qu'il me rembourse mes pertes monétaires encourus (sic), majorées au taux d'intérêt courant, le tout sans préjudice à tous mes droits et privilèges que me confère la convention collective

[308] Après sa suspension de cinq (5) jours le 7 décembre 2012, pièce S-9, le plaignant a de nouveau subi une sanction le 9 février 2012, E-12.

[309] Il a été suspendu une journée le 17 février 2013 pour ne pas s'être présenté au travail alors qu'il était prévu qu'il travaille. La pièce E-12 est rédigée comme suit :

Avis au salarié(e) et mesure disciplinaire

Résumé des faits et motifs justifiant la mesure :

Non respect de l'horaire. Simon était cédulé et n'est pas entré en disant qu'il n'était pas cédulé.

Le salarié a-t-il (elle) déjà reçu un avertissement? Oui Date : 2013/02/17

Contenu de la mesure : 1 jour de suspension

Correctifs à apporter : Simon devra respecter son horaire sinon des mesures disciplinaires plus sévères seront données.

Signature du supérieur immédiat : Sonia Pelletier

[310] Un avertissement verbal fut donné au plaignant le 29 mars 2013. Il y eut une rencontre le lendemain 30 mars et une mise au point lui fut remise, E-11 :

J'ai rencontré Simon en présence de :

Yannick Ouellet – directeur de la rôtisserie de Chicoutimi

Sonia Pelletier – Gérante salle à manger

Hélène Dubé – Représentante syndicale

Voici le contenu de la rencontre :

"Nous avons rencontré Simon car tout au long de la semaine il s'amusait et ne respectait pas les règles connues et déjà établies. Il se rend à l'accueil, se

promène dans les allées en jouant avec son briquet, se promène les manches non attachées et perd son temps au resto-bar.

Nous lui avons rappelé que ce gendre de comportement n'était pas toléré dans notre établissement et que par le fait même dans son dossier disciplinaire, la prochaine offense était le congédiement. Je lui ai dit : «Simon, tu sais que la prochaine étape dans ton cas c'est le congédiement. Respecte les normes et les gens avec qui tu travailles et tout va être correct. Par contre ne nous dit surtout pas que tu n'étais pas au courant, car cette rencontre est une dernière chance.» J'en ai profité pour lui mentionner d'avoir une attitude positive.

Il a dit : «C'est beau.»"

[311] Étaient présents à cette rencontre : Yannick Ouellet le directeur de la rôtisserie, Sonia Pelletier gérante de la salle à manger et Hélène Dubé la représentante syndicale.

[312] Comme mentionné dans la mise au point, il a quitté en disant «c'est beau », laissant entendre, croyaient ses supérieurs, qu'il avait compris.

[313] Il semble que ce n'était pas le cas puisque la même journée on lui décernait un autre avis parce qu'il n'avait pas effectué son travail comme il le devait, E-13 :

Raison de l'avis :

Détails de l'avis :

Simon n'a pas fait sa mise en place pré-fermeture vendre soir, il a dit l'avoir fait au début du chiffre. Il n'a pas lavé sa table numéro 1 samedi midi.

Simon a levé le ton quand je lui ai dit de faire son ménage, il disait qu'il l'avait fait mais il n'avait rien fait. Il traînait partout dans le restaurant et jaisait dans le carré au bar. Il a dit : «Laissez moi donc tranquille.»

[314] En réaction à cette mise au point, il a demandé qu'on le laisse tranquille.

[315] Le 9 avril 2013, on remettait (Lyne Maltais) au plaignant une dernière mise au point, E-14 :

Raison de l'avis :

Détails de l'avis :

Biscuits soda pas remplis, vaisselle à la soupe pas remplie. Ustensiles pas faits. Coin à chou pas rempli.

Nom du gestionnaire : Lyne Maltais

[316] La même journée, on procédait au congédiement, S-10.

[317] À compter du 12 février 2012 jusqu'à l'année 2013, le plaignant a été l'objet de seize (16) avertissements, mesures disciplinaires et autres comme le démontre le tableau suivant :

HISTORIQUE DES MESURES DISCIPLINAIRE

Pièce	Mesure disciplinaire	Date	Cause	6 mois	Article 10.03
E-1	Mise au point – Avertissement verbal	12 fév. 2012	Parlé avec les hôtesse du bar	13 août 2012	22 oct. 2012
E-2	Mise au point – Avertissement verbal	3 mars 2012	Chemise fripée	4 sept. 2012	19 sept 2012
E-3	Mise au point – Avertissement verbal	18 mars 2012	Chemise fripée	19 sept 2012	23 oct. 2012
E-4	Avis écrit	21 avril 2012	Parlé avec les hôtesse de l'accueil	22 oct. 2012	22 oct. 2012
E-5	Mise au point – Avertissement verbal	22 avril 2012	Chemise à manche courte	23 oct. 2012	23 oct. 2012
E-6	Mise au point – Avertissement verbal	22 avril 2012	Fermeture mal effectuée	23 oct. 2012	23 oct. 2012
E-7	Mise au point – Avertissement verbal	9 juin 2012	Retard	10 déc. 2012	2 mars 2013
E-8	Avis écrit	1 ^{er} sept. 2012	Retard	2 mars 2013	OK
E-9	Avis écrit	24 nov. 2012	Retard	OK	OK
E-10	Mise au point – Avertissement verbal	1 ^{er} déc. 2012	Compostage	OK	OK
S-2	Avis écrit	1 ^{er} déc. 2012	Parlé fort	OK	OK
S-4	1 journée de suspension	2 déc. 2012	Pas respecté la prise du groupe	OK	OK
S-6	3 journées de suspension	2 déc. 2012	Compostage	OK	OK
S-8	5 journées de suspension	7 déc. 2012	Compostage	OK	OK
E-12	1 journée de suspension	9 févr. 2013	Pas entré travailler	OK	OK
E-13	Mise au point – Avertissement verbal	30 mars 2013	Pré-fermeture	OK	OK

[318] Le moins que l'on puisse dire, c'est que le plaignant ne démontrait pas la bonne attitude au travail.

[319] Ses retards, son défaut de se conformer au code vestimentaire, son refus d'accomplir certaines tâches comme on le lui demandait ne sont pas chez lui des incidents, mais une manière d'être, de se comporter au travail.

[320] Comme en ont témoigné les cadres de l'entreprise, le plaignant était difficile à gérer. Il était arrogant, ne semblait pas tenir compte des remarques qu'on lui faisait et manquait de respect envers ses supérieurs qui à bon droit lui faisaient les remarques nécessaires pour qu'il s'amende.

[321] Nous ne pouvons dire si le plaignant agissait ainsi délibérément ou simplement par manque de maturité mais pour l'employeur et tous les cadres qui le côtoyaient, il n'adoptait pas la bonne attitude au travail.

[322] Il faut aussi considérer que sa prestation de travail, sauf semble-t-il sa relation avec les clients, n'était pas satisfaisante.

[323] Il négligeait ou refusait de suivre la procédure au niveau du compostage et omettait également de faire certaines tâches comme la pré-fermeture, ce qui a un effet direct sur le travail des autres le lendemain à l'ouverture.

[324] Il nous faut retenir comme résumé de la situation créée par le plaignant le témoignage de la propriétaire Line Turcotte à l'effet que si tous les employés étaient comme lui, on ne pourrait pas opérer correctement le restaurant.

[325] Le plaignant a eu toutes les chances de s'amender, des avertissements verbaux, des avis écrits, une suite de sanctions. Il nous apparaît que rien n'y faisait il était déterminé à continuer à avoir un comportement intolérable au travail, à faire preuve d'indiscipline et d'arrogance envers ses supérieurs.

[326] L'employeur et les cadres n'ont pas à supporter ce genre de comportement et comme déjà dit dans le présent cas, il ne s'agissait pas d'événements isolés ou d'un comportement passager mais bien d'une manière d'agir répétitive et habituelle.

[327] Le plaignant a eu toutes les chances possibles, toutes les opportunités de s'amender, il n'a pas su se corriger et faire preuve d'une attitude normale et acceptable au travail.

[328] Dans les circonstances, l'employeur était en droit de congédier le plaignant comme il l'a fait.

POUR CES MOTIFS :

[329] Le grief SC-11-12-12 (S-3) est rejeté.

[330] Le grief SC-11-12-12 (S-5) est rejeté.

[331] Le grief SC-11-12-12 (S-7) est rejeté.

[332] Le grief SC-11-12-12 (S-9) est rejeté.

[333] Le grief SC-10-04-13 (S-11) est rejeté.

[334] Les frais et honoraires sont partagés à parts égales entre les parties.

André Truchon, arbitre

Pour le syndicat : M. Dominic Lemieux, représentant syndical

Pour l'employeur : Me Jean-Baptiste Gauthier, procureur patronal