

Union des employées et employés de service, section locale 800      2015 QCTA 648  
et Royal Produits de bâtiments, usine 7 (griefs individuels,  
Jacques Lavoie et un autre)

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
No de dépôt : 2015-5282

n/d 2014-20

Date      22 juin 2015

DEVANT L'ARBITRE :                      Me Bernard Lefebvre

Union des employés et employées de service, section locale 800

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Royal Produits de bâtiments, usine 7

Ci-après appelé « l'employeur »

Griefs :	M. Jacques Lavoie	28 octobre 2013 A (suspension du 21 octobre 2013); 28 octobre 2013 B (suspension 27, 30, 31 octobre 2013)
	M. Khémais Ben Soltane	22 août 2013 (avis disciplinaire 20 juin 2013); 22 août 2013 (suspension 31 juillet 2013); 22 août 2013 (suspension 10, 11, 14 août 2013)

Convention collective      23 mai 2013 - 30 novembre 2018

## SENTENCE ARBITRALE

[1] L'employeur prétend que messieurs Lavoie et Soltane n'ont pas satisfait les critères de qualité des produits manufacturés dans l'exercice de leur fonctions d'opérateur 501 et il leur a imposé les mesures disciplinaires qui ont donné lieu aux cinq griefs soumis à notre arbitrage.

[2] Le syndicat oppose à l'employeur, ou bien l'absence de relation entre les faits reprochés et le travail des plaignants, ou bien des circonstances particulières et atténuantes, dont l'employeur est responsable.

[3] Malgré les différences qui distinguent dans le temps et dans les faits les deux griefs déposés au nom de M. Lavoie ainsi que celles relatives aux trois griefs déposés au nom de M. Soltane, il y a lieu de trancher ces cinq griefs dans une même sentence, vu les similitudes qui réunissent ces cinq griefs en termes du lieu de travail, du titre d'emploi «Opérateur 501», des tâches et responsabilités afférentes à ce titre d'emploi et, de l'Entente déterminant la progression des sanctions disciplinaires en cas de négligence entourant la qualité des produits.

### I. LA PREUVE

#### Organisation de travail et de la production

[4] Le tribunal a visité les lieux de travail des plaignants.

[5] À la demande de l'employeur, le témoin Jean-Sébastien L'Écuyer, directeur des ressources humaines, décrit la structure organisationnelle de travail et la finalité de l'usine 7 dans le « *Groupe ROYAL Produits de bâtiment* », en fonction de la concurrence interne des composantes de ce Groupe et de la compétition externe.

[6] Afin de maintenir et d'améliorer la part du marché de l'usine 7, l'employeur s'emploie à accompagner ses clients dans la spécification de leurs

besoins et à former les salariés afin qu'ils opèrent efficacement la machinerie selon les besoins de ses clients.

[7] La production en continue de l'usine 7 s'articule sur quatre équipes de salariés dont l'une accomplit un quart de travail de jour de douze heures et une autre un quart de travail de nuit aussi de douze heures, en rotation avec les deux autres équipes en congé.

[8] M. L'Écuyer spécifie les caractéristiques des quatre niveaux du titre d'emploi « Opérateur » du département de la Production en ce que l'opérateur du niveau « 501 » est capable d'accomplir toutes les tâches et responsabilités de ce titre d'emploi, à la suite d'une formation pertinente donnée à la fin du niveau « 401 » et ainsi de suite en remontant du niveau « 201 ».

[9] M. L'Écuyer, souligne que, en plus d'assurer l'opération d'extrudeuses avec un minimum de surveillance, l'Opérateur 501 est capable d'établir la mise en route de l'extrusion en fonction des conditions des profilés et de procéder à l'emballage des produits extrudés. Plus précisément, la description d'emploi de l'Opérateur 501 indique :

*« Sommaire & Description de l'emploi*

*Sous la direction du Contremaître - extrusion, l'Opérateur 501 assure l'opération d'extrudeuses avec un minimum de surveillance. Ses connaissances approfondies de l'extrusion lui permettent de mettre en route et d'arrêter les extrudeuses, de faire les ajustements nécessaires aux conditions d'extrusion pour la fabrication pour la spécification de tous les types de profilés. Sur demande du contremaître ou du chef, il doit pouvoir aider et entraîner d'autres opérateurs de classe inférieure. L'opérateur de classe 501, vérifie, contrôle et ajuste les paramètres de fabrication pour rendre en spécifications des extrudeuses et de la fabrication des profilés et aviser son supérieur immédiat s'il ne peut les corriger rapidement. Il doit être en mesure d'apporter les ajustements sur les instruments connexes tels que bandes chauffantes, plaques*

*de calibration, système de refroidissement, scies, poinçons, etc., pour maintenir la production des pièces selon les tolérances. Il remplit adéquatement les feuilles de condition d'extrusion et les rapports de contrôle de la production et est le premier responsable de la qualité des pièces produites sur l'équipement qui lui est assigné. »*

[10] Pour l'employeur, la première valeur est le contrôle de la qualité des profilés. En 2011, l'employeur a implanté un système de contrôle de qualité dont l'effet fut la diminution des «retours» des produits, de 2.28% à 0.69% en 2014, et la baisse des non-conformités internes.

[11] D'ailleurs, le syndicat a convenu en 2008 de l'existence de problèmes sérieux en rapport avec la qualité et de collaborer au règlement de ceux-ci. À cette fin, la convention collective 2013 - 2018 reconduit la clause suivante :

*»ANNEXE H - QUALITÉ*

*Les parties conviennent qu'il existe un problème sérieux en rapport avec la qualité chez l'employeur et qu'il y a lieu de collaborer afin de régler la situation. Les salariés fautifs se verront attribuer des mesures disciplinaires allant de l'avis écrit au congédiement. »*

[12] Il suit de l'Annexe H, la conclusion, le 5 novembre 2010, d'une entente relative à la progression des mesures disciplinaires, suivant des cas de négligence entourant la qualité :

*« Lettre d'entente*

*Intervenue*

*Entre : Profilés de portes et fenêtres Royal,  
Usine 7, une division de Groupe Royal Inc. ...*

*Et*

*UTIS ...*

*Objet : Annexe I - Absentéisme, qualité et cartes de poinçon*

*Les parties se sont rencontrés afin de déterminer conjointement une progression en regard de sanctions disciplinaires suivantes des cas de négligence entourant la qualité. Ainsi, les parties ont convenus de ce qui suit :*

*Tout salarié qui par négligence ne vérifie pas la qualité de la production, omet une tâche relative à la qualité, qui ne rapporte pas une non-conformité à son contremaître ou tout salarié qui rapporte des résultats de qualité sans avoir effectué les vérifications requises, recevra :*

*Première offense : Avis de communication*

*Deuxième offense : Premier avis écrit*

*Troisième offense : Deuxième avis écrit*

*Quatrième offense : Suspension 1 journée*

*Cinquième offense : Suspension 3 journées*

*Sixième offense : Congédiement*

*Les mesures disciplinaires ci-haut mentionnées, incluant un avis disciplinaire, ainsi que tout document s'y rapportant est rayée du dossier du salarié et ne peut en aucune manière être invoquée contre lui après dix (10) mois du fait reproché s'il n'y a pas eu d'offense similaire au cours de cette période.*

*En foi de quoi les parties ont signé à Laval ce 5<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2010.*

*Profilé de Portes et fenêtres*

...

*Utis*

... »

[13] M. L'Écuyer affirme que le problème de qualité n'est pas réglé à ce jour et afin d'améliorer la qualité, la direction soumet les opérateurs à l'évaluation de leurs compétences en six points, comme ce fut le cas de M. Lavoie et de M. Soltane en 2013, selon les paramètres du Formulaire : *Cahier de production*.

[14] M. L'Écuyer ajoute que l'Opérateur 501 peut se référer à un inspecteur de contrôle de qualité s'il est incertain de la qualité du produit. Bref, l'employeur vise à ce que l'Opérateur 501 soulève la problématique, « qu'il lève le fly », qu'il s'occupe de sa « ligne » et il en a le temps d'autant plus qu'il y a un opérateur de plus que le nombre de « lignes » en marche.

[15] En contre interrogatoire, M. L'Écuyer se rappelle que : la description de l'emploi « Opérateur » fut conçue en Comité paritaire en 2008; il concède que l'employeur a ajouté d'autres tâches et d'autres lignes de production depuis lors, et, que le Comité eut à déterminer s'il était mutuellement souhaitable d'intégrer le programme de formation dans la convention collective.

[16] Sur le plan de l'organisation du travail, M. L'Écuyer accorde au syndicat que l'employeur embauche des « temporaires » durant la période achalandée des mois d'avril à octobre et ceux-ci exécutent des travaux de « ménage » en équipe, alors que cette tâche incombe à l'Opérateur 501 en autre temps.

[17] En somme, M. L'Écuyer concède que les Opérateurs 501 sont plus occupés en 2013 qu'en 2008; la vitesse des machines a augmenté très peu depuis 2008 tout en étant plus basse que la vitesse des machines des autres usines; l'Opérateur peut gravir plus rapidement les échelons de cet emploi qu'auparavant; l'Opérateur peut demander au contrôleur de qualité d'approuver son travail mais c'est l'Opérateur qui écope si le contrôleur omet d'appliquer un critère de qualité sous réserve de la décision du directeur de production, M. Campeau; le chef d'équipe fait office de soutien technique et, l'assistant contremaître est ni plus ni moins un chef d'équipe comportant un élément de gestion; le directeur des opérations n'est pas sur les lieux du travail durant le quart de nuit mais il y a quatre autres personnes en autorité sur place.

[18] L'employeur produit ensuite M. Campeau, directeur de production, qui affiche un long passé dans «l'extrusion». Il dénombre les opérateurs en proportion du nombre des machines et selon la cédule du contremaître. En général, le contremaître attitre 2 opérateurs par machine ou 3 opérateurs pour 2 machines, selon les besoins.

[19] M. Campeau décrit le travail de l'Opérateur 501 à compter du début du quart de travail de celui-ci, en ce que celui-ci utilise une pièce de référence fabriquée par son prédécesseur pour la suite de la production et il doit vérifier s'il y eut des plaintes et en cas de doute, l'Opérateur 501 se réfère à son contremaître. L'Opérateur 501 doit vérifier la qualité des pièces aux deux heures; le contrôleur de qualité accepte ou n'accepte pas une pièce quelconque et dans ce cas, l'opérateur signe la fiche de contrôle.

[20] M. Campeau soumet qu'il est rare qu'il n'y ait aucune non-conformité et il impose une correction si la non-conformité est flagrante.

[21] Le syndicat fait entendre M. Leclair. Salarié depuis environ dix ans, il a exercé les tâches d' « Opérateur » durant sept ans et ensuite celles d'ouilleur. Il est impliqué dans les relations de travail depuis dix ans et occupe la présidence du syndicat depuis deux ans.

[22] M. Leclair débute son témoignage sur l'implication des salariés temporaires sur la production et sur le travail des opérateurs en fonction de leur rapport avec les contremaîtres, en attestant que ceux-ci acceptent parfois une non-conformité, sans en préciser la nature ni la substance.

[23] M. Leclair prend fait et cause des salariés dans le processus disciplinaire. Dans le cas où la mesure disciplinaire découle d'une non-conformité d'une pièce, il est courant de demander à M. Campeau de montrer cette pièce au salarié.

[24] Aussi, M. Leclair fait valoir la difficulté de déceler une non-conformité d'une pièce entre deux vérifications séparées de deux heures et demie, selon la consigne de l'employeur.

[25] Par ailleurs, le terme « *négligence* » utilisé dans la *Lettre d'entente* relative aux mesures disciplinaires signifie l'acte du salarié qui n'a pas fait son travail et qui n'a rien fait pour corriger la situation.

[26] M. Leclair est certain que les salariés subissent les répercussions des changements qu'a apportés l'employeur dans l'organisation du travail, notamment : absence de pauses véritables pour plusieurs; les salariés bougent beaucoup sur le plancher; le fait que les salariés font le ménage de leur ligne au fur et à mesure, alors qu'ils effectuaient cette tâche à la fin de leur quart de travail, ou presque, sans que le syndicat s'oppose à la sécurité du travail. Il appert que l'employeur impose des avis disciplinaires aux salariés qui ne font pas le ménage.

[27] En contre interrogatoire, M. Leclair admet que le terme « négligence » inclut la situation où un salarié fait « exprès » pour manquer sa pièce.

[28] M. Leclair convient que la *Lettre d'entente* eut des effets positifs sur la qualité du travail mais il réitère que les salarié se plaignent de plus en plus de la surcharge de travail, ce à quoi, l'employeur souligne que le syndicat n'a soulevé aucun grief sur cette matière, contre quoi, le témoin souligne que le syndicat préfère s'entendre avec la direction et faire comprendre la situation au salarié.

[29] Mais les avis disciplinaires décernées à messieurs Lavoie et Soltane ne laissaient pas d'autres avenues que de les contester.

[30] M. Campeau témoigne sur les événements ayant donné lieu aux mesures disciplinaires imposées aux plaignants en commençant par ceux impliquant M. Soltane.

### **Griefs de M. Khelmais Ben Soltane**

[31] L'employeur embauche M. Soltane en 2004 et il occupe l'emploi « Opérateur 501 » depuis 2011. M. Soltane a formé des chefs d'équipe en 2010 - 2011 et a remplacé des contremaitres en 2011.

[32] M. Soltane souligne les changements apportés à l'organisation du travail au fil des ans. Par exemple, l'employeur assigne maintenant deux lignes de production à un opérateur au lieu d'une et la cadence de production a augmenté au fil des ans.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 11 au 12 juin 2013 : - avis disciplinaire du 20 juin 2013*

[33] Le 11 juin 2013, l'employeur affecte M. Soltane sur la ligne 21. À la demande de son contremaître, M. Soltane prend charge de la ligne 25. Il appert que M. Soltane ne poinçonne pas la lame de clouage des produits de la ligne 25. S'apercevant de sa méprise, M. Soltane poinçonne manuellement les pièces en question en dehors de ses heures travail.

[34] M. Campeau dépose le schéma du produit de la ligne 25 que devait utiliser M. Soltane aux fins du poinçonnage de la lame de clouage ainsi que la fiche du produit de cette ligne. M. Campeau conclut que M. Soltane n'a pas rempli les exigences de la tâche de l'affectation à la ligne 25, compromettant ainsi la qualité de production. En conséquence, M. Hassib Afli, contremaître à l'extrusion a émis l'avis suivant à M. Soltane :

*« ROYAL Produits de bâtiment*

*Le 20 juin 2013*

*Monsieur Ben Soltane*

*Lors de votre quart de travail dans la nuit du 11 au 12 juin, vous avez été attiré à une machine pour faire les vérifications de qualité du L4552. Durant cette vérification, vous n'avez pas remarqué que la lame de clouage n'avait pas été poinçonnées et le résultat de cette production à dû être repoinçonné.*

*Vous êtes opérateur 501 et vous savez que cette situation est inacceptable.*

*Sachez que les entreprises qui se démarquent sont celles qui sont en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle tout en étant productives. C'est pour cette raison que nous devons mettre tout en œuvre pour réaliser nos*

*objectifs de productivité et de satisfaction de la clientèle sans quoi, nous ne pourrions survivre dans un marché de plus en plus concurrentiel.*

*Ceci constitue votre deuxième avis écrit pour des problèmes de qualité de production et nous espérons que vous comprenez le sérieux de la situation. Nous comptons sur vous pour que la situation ne se produise plus, à défaut de quoi des mesures disciplinaires plus sévères pourront s'appliquer.*

*Hassib Afli*

*Contremaître à l'extrusion*

*Signature de l'employé*

*Date : 04.07.13*

*Cc : Syndicat »*

[35] Le 22 août 2013, le syndicat soulève le grief suivant à l'encontre de la suspension:

*« Union des employés et employées de service section locale 800*

*GRIEF Unité de base : U6 104 Numéro du grief : 22-08-2013*

*Représentante syndicale : Sophie Bourgeois*

*Nom de l'employé(e) Khemais Ben Soltane*

*Employeur*

*Royal Produits de bâtiment - division Thermoplast*

*....*

*Titre d'emploi*

*Nature du grief*

*AVIS DISCIPLINAIRE*

*Nature*

*Je conteste la décision de l'employeur de m'avoir donné un avis disciplinaire le 20 juin 2013, sans cause juste et suffisante.*

*Réclamation*

*Je réclame l'annulation de cet avis et son retrait de mon dossier, le tout sans préjudice à mes droits et privilèges.*

...

*22 août 2013 »*

[36] Selon M. Campeau, M. Soltane a fait défaut de consulter le Plan du déroulement de la fabrication de la pièce en question et c'est le contrôleur de qualité qui a découvert la non-conformité.

[37] Cette non conformité était flagrante et justifie l'imposition d'un avis disciplinaire.

[38] En défense, M. Soltane invoque que le contremaître assigne normalement deux lignes rapprochées alors qu'une distance de 25 mètres séparent les lignes 21 et 25. Ainsi, la ligne 25 n'est la sienne; il a fallu marcher d'une ligne à l'autre, et, l'employeur n'a subi aucun manque à gagner car il a corrigé la non-conformité manuellement en dehors de ses heures de travail et il ne fut encombré de rebuts.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 30 juin 2013 - lettre de suspension du 3 juillet 2013 - suspension effective le 31 juillet 2013*

[39] Le 30 juin 2013, l'employeur attire M. Soltane à la machine # 20 pour fabriquer le produit L4665.

[40] M. Campeau dépose la formulaire de plainte relatif aux produits de la machine # 20, le 30 juin 2013 où le rédacteur signale : « *Finition avec ligne sur la moulure à brique 1 rack mis en W5 WT 18 mcx SCRAPPER ...* »

[41] L'opérateur actionne la machine # 20 et vérifie le produit fini en fonction du schéma afférent. L'opérateur se sert d'une pièce de contrôle du produit L4665 fini.

[42] Le 3 juillet 2013, M. Campeau conclut que M. Soltane est responsable du défaut affectant le produit L4665, soit une ligne de moulure à brique et il impose au plaignant une journée de suspension. M. Campeau s'exprime ainsi :

*« ROYAL Produits de bâtiment*

*Le 3 juillet 2013*

*Monsieur Khemais Ben Soltane*

*Monsieur Ben Soltane*

*Le 30 juin dernier, vous avez été attiré à la machine # 29 pour fabriquer le L4665. Lors de ce quart de travail, les pièces d'un rack au complet (5h34 de production) ont dû être rejetées étant donné que la finition présentait une ligne sur la moulure à brique.*

*À titre d'opérateur, vous savez que cette situation est inacceptable. Vous avez donc négligé la vérification de la pièce.*

*Sachez que les entreprises qui se démarquent sont celles qui sont en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle tout en étant productives. C'est pour cette raison que nous devons mettre tout en œuvre pour réaliser nos objectifs de productivité et de satisfaction de la clientèle sans quoi, nous ne pourrions survivre dans un marché de plus en plus concurrentiel. La perte de ces pièces est importante pour l'entreprise et c'est pour cette raison que nous ne pouvons pas passer le tout sous silence*

*C'est la quatrième fois que vous êtes rencontré pour des problèmes de qualité de production, c'est pour cette raison que nous devons vous suspendre une journée afin de vous faire comprendre le sérieux de la situation. Cette suspension sera effective le 31-7-2013. Nous comptons sur vous pour que la situation ne se produise plus, à défaut de quoi des mesures disciplinaires plus sévères pourront s'appliquer.*

*Guy Campeau*

*Directeur production*

*Signature de l'employé*

*Date :*

*Cc : Syndicat »*

[43] Le 22 août 2013, le syndicat soulève le grief suivant à l'encontre de la suspension:

*« Union des employés et employées de service section locale 800*

*GRIEF Unité de base : U6 104 Numéro du grief : 22-08-2013-2*

*Représentante syndicale : Sophie Bourgeois*

*Nom de l'employé(e) Khemais Ben Soltane*

*Employeur*

*Royal Produits de bâtiment - division  
Thermoplast*

....

*Titre d'emploi*

*Nature du grief*

*AVIS DISCIPLINAIRE*

*Nature*

*Je conteste la décision de l'employeur du 3  
juillet 2013, de m'avoir donné une journée de  
suspension, sans cause juste et suffisante.*

*Réclamation*

*Je réclame l'annulation de cette suspension et  
son retrait de mon dossier, ainsi que le salaire  
perdu plus les intérêts encourus le tout sans  
préjudice à mes droits et privilèges.*

...

*22 août 2013 »*

[44] M. Campeau témoigne sur le schéma du produit L4665 et la fiche de contrôle et il mentionne que le produit L4665 a dû être regranulé.

[45] M. Soltane témoigne dans la preuve syndicale qu'il a signé les pièces L4665 produites par la machine dont il est responsable. Il affirme que

l'employeur n'a pu lui présenter une de celle-ci pour appuyer le reproche donnant lieu à la suspension du 31 juillet 2013, ce qui doit convaincre l'arbitre que le défaut affectant les pièces L4665 ne lui est pas imputable.

[46] En contre interrogatoire, M. Soltane réitère son témoignage avec force.

[47] M. Leclair corrobore le témoignage de M. Soltane voulant que l'employeur montre la pièce non conforme au salarié dont il lui impute la responsabilité de la non-conformité, ce que l'employeur n'a pas fait lors de l'enquête menée sur l'événement du 30 juin 2013.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événements des 23 et 24 juillet 2013 - lettre de suspension du 24 juillet 2013 - suspension effective les 10 11 et 14 août 2013*

[48] Les 23 et 24 juillet 2013, M. Soltane opère la machine produisant le S-003.

[49] M. Campeau dépose le formulaire de plainte indiquant : « *Une des pattes pour clé SCHLEGEL est débarqué \* Trier et scrapper par la production \** » au regard de la production de la machine opérée par M. Soltane le 23 juillet 2013, ainsi que le schéma de la pièce.

[50] Concernant l'événement du 24 juillet 2013, le formulaire de plainte indique la découverte d'une « *courbure hors-tolérance, la pièce courbe vers le haut, la courbe varie entre 6.5 à 8.0 mm pour un max de 2.5 mm \*\* Trier et scrapper par la -production \*\* ...* ».

[51] Sur ce, M. Campeau conclut que M. Soltane a négligé de vérifier les pièces S-003 produites les 23 et 24 juillet 2013.

*« ROYAL Produits de bâtiment*

*Le 24 juillet 2013*

*Monsieur Khemais Ben Soltane*

*Monsieur Ben Soltane*

*Le 23 juillet 2013, vous avez été attiré à une machine pour fabriquer le S-003. Lors de ce quart de travail, 45 morceaux (2h10 de production) ont dû être rejetées car une des pattes pour clé Schlegel était débarquée et les pièces fabriquées ont été endommagées.*

*De plus, le 24 juillet, vous fabriquez encore du S-003. Malheureusement, le résultat de 1h27 de production a dû être rejeté car les pièces courbaient vers le haut de 6.5 à 8.0 mm pour un maximum accepté de 2.5 mm.*

*À titre d'opérateur, vous savez que cette situation est inacceptable. Vous avez donc négligé la vérification des pièces.*

*Sachez que les entreprises qui se démarquent sont celles qui sont en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle tout en étant productives. C'est pour cette raison que nous devons mettre tout en œuvre pour réaliser nos objectifs de productivité et de satisfaction de la clientèle sans quoi, nous ne pourrions survivre dans un marché de plus en plus concurrentiel.*

*C'est la cinquième fois que vous êtes rencontré pour des problèmes de qualité de production et c'est pour cette raison que nous devons vous suspendre trois (3) journées afin de vous faire comprendre le sérieux de la situation. Cette suspension sera effective les 10 - 11 - 14 août 2013. Vous devez savoir que cette suspension est la dernière étape avant le congédiement. Tout autre manquement en regard de la*

*qualité entraînera votre congédiement sans autre préavis.*

*Nous désirons vous voir appliquer nos standards de productivité et de qualité. Dans le but de vous aider à y parvenir, nous sommes disposés à vous offrir une formation académique qui vous aidera à appliquer les standards de qualité que nous exigeons. Veuillez nous aviser si vous désirez vous prévaloir de cette formation.*

*Guy Campeau*

*Directeur production*

*Signature de l'employé \_\_\_\_\_*

*Date : 2-8-13*

*Cc : Syndicat »*

[52] Le 22 août 2013, le syndicat soulève le grief suivant à l'encontre de la suspension de trois jours imposée le 24 juillet 2013:

*« Union des employés et employées de service section locale 800*

*GRIEF Unité de base : U6 104 Numéro du grief : 22-08-2013-3*

*Représentante syndicale : Sophie Bourgeois*

*Nom de l'employé(e) Khemais Ben Soltane*

*Employeur*

*Royal Produits de bâtiment - division Thermoplast*

*....*

*Titre d'emploi*

*Nature du grief*

*AVIS DISCIPLINAIRE*

*Nature*

*Je conteste la décision de l'employeur du 24 juillet 2013, de m'avoir donné trois journées de suspension, sans cause juste et suffisante.*

*Réclamation*

*Je réclame l'annulation de cette suspension et son retrait de mon dossier, ainsi que le salaire perdu plus les intérêts encourus le tout sans préjudice à mes droits et privilèges.*

...

*22 août 2013 »*

[53] M. Campeau témoigne en ligne avec le contenu de la lettre de suspension du 24 juillet 2013.

[54] Interrogé par le syndicat, M. Soltane souligne la vitesse de déroulement de la machine et il soulève les événements personnels qui ont pu affecter sa concentration dans l'exécution de ses tâches.

[55] En contre interrogatoire, M. Soltane admet que les événements de nature personnelle n'ont rien à voir avec les faits survenus les 23 et 24 juillet 2013.

**Griefs de M. Jacques Lavoie**

[56] M. Lavoie détient le titre d'emploi « Opérateur 501 » depuis onze ans. Le 12 octobre 2013, M. Lavoie travaille sur le quart de nuit et sa fonction

consiste à s'occuper de deux lignes qui produisent les pièces G312 qui adhèrent au châssis d'une fenêtre, désignées le «flex».

*Grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 12 octobre 2013, lettre de suspension du 17 octobre 2013*

[57] M. Lavoie admet que vers 5h00, il constate un changement de couleur dans le flex. Il tente de corriger la situation. Mais il n'avertit pas son supérieur. À 6h40, M. Michel Garneau, intervient dans le processus et procède à corriger la couleur de manière à produire du flex de couleur blanche. M. Lavoie convient qu'il s'est écoulé deux heures quarante minutes de production du flex de couleur crème au lieu de la couleur blanche demandée.

[58] M. Campeau, certifie que l'employeur a dû rejeter, le 12 octobre 2013, 65 «pièces» de flex fabriquées par la machine dont M. Lavoie était responsable.

[59] Le 17 octobre 2013, M. Guy Campeau, directeur de la production, impose à M. Lavoie une journée de suspension au motif de sa négligence, le 12 octobre 2013, à vérifier la couleur des pièces G312.

[60] La lettre de suspension du 17 octobre 2013 se lit ainsi :

*« ROYAL Produits de bâtiment*

*Le 17 octobre 2013*

*Monsieur Jacques Lavoie*

*Le 12 octobre dernier, vous avez été attribué à une machine pour fabriquer du G312. Lors de ce quart de travail, le résultat de 2h40 de production a dû être rejeté car la couleur des pièces produites était crème au lieu du blanc demandé.*

*À titre d'opérateur 501, vous savez que ce genre de situation est inacceptable. Vous avez donc négligé la vérification de la pièce en cours de production.*

*Sachez que les entreprises qui se démarquent sont celles qui sont en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle tout en étant productive. C'est pour cette raison que nous devons mettre tout en œuvre pour réaliser nos objectifs de productivité et de satisfaction de la clientèle sans quoi, nous ne pourrions survivre dans un marché de plus en plus concurrentiel.*

*C'est la quatrième fois que vous être rencontré pour des problèmes de qualité de production, c'est pour cette raison que nous devons vous suspendre une journée afin de vous faire comprendre le sérieux de la situation. Cette suspension sera effective le 21 / 10 / 2013. Nous comptons sur vous pour que la situation ne se reproduise plus, à défaut de quoi des mesures disciplinaires plus sévères pourront s'appliquer.*

*Guy Campeau*

*Directeur de production témoin \_\_\_\_\_*

*Signature de l'employé*

*Date : 17.10.2013*

*Cc : Syndicat »*

[61] M. Campeau dépose la version des faits survenus le 12 octobre 2013, qu'a donnée M. Lajoie au Comité des relations de travail :

*« Grief du 12 octobre dernier*

*Lors de non quart de travail de nuit au environ de 5: AM, j'ai remarqué un changement dans la couleur du flexible de la pièce G312 j'ai remarquer une diférence dans la pièce, j'ai crue à un changement du au nouveau matériel qui était à l'époque a l'essai et qui remplacait le 1414, le nouveau matériel du 141, etant plus foncer. Et comme durant la nuit en aucun moment je n'ai fait la recharge dans le coex, la tache etant efectuer par les embaleurs, et que, a ce moment la, il y avait encore sur le plancher du 1414 qu'il fallait passer, j'ai cru qu'il s'agissait du nouveau matériel, auquel cas si je me retrouvais avec un changement de couleur subtil et comme avec le nouvel éclairage plus puissant rendais les coulleurs diférament de l'habitude. Je n'ai pas vue la diférence avec le creme, qui au moment de mon constat, m'était impossible d'évaluer de memeoire n'ayant jamais vue de piece de couleur 32141 était plus foncer choses que j'ai fait. J'ai ensuite vacquer a mes autres occupation car il était dejas rendus 5 :50 le test de l'autre ligne ayant pris du temps puis l'emballage, les emballeur prenant leur pause a ce moment, et nettoyage ramassages des echantillons et l'arriver des autre opérateur auquel je devait donner un comte rendu bref fin de nuit normalement agiter »*

(reproduit tel quel)

[62] M. Lavoie témoigne dans le sens de sa version des faits donnée au Comité des relations du travail.

[63] Le 28 octobre 2013, le Syndicat soulève le grief suivant à l'encontre de la suspension:

*« Union des employés et employées de service section locale 800*

*GRIEF Unité de base : U6 104 Numéro du grief :  
28-10-2013*

*Représentante syndicale : Sophie Bourgeois*

*Nom de l'employé(e) Jacques Lavoie*

*Employeur*

*Royal Produits de bâtiment - division  
Thermoplast*

*....*

*Titre d'emploi OPÉRATEUR*

*Nature du grief*

*Violation de l'article 14 de la convention  
collective et tout autre article s'y rattachant*

*Le 17 octobre 2013, mon employeur m'a remis  
une lettre de suspension, pour une journée  
effective le 21 octobre 2013. Je conteste cet  
avis disciplinaire, qui est selon moi, sans cause  
juste et suffisante.*

*Je réclame l'annulation de cette mesure et son  
retrait de mon dossier d'employé. Je réclame  
le salaire perdu, de même que la conservation  
de tous mes droits et privilèges prévus à la  
convention collective.*

*...*

*28-10-2013 »*

*Grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 17 octobre 2013 -  
lettre du 22 octobre 2013 (suspension de 3 jours)*

[64] Le 17 octobre 2013, M. Lavoie travaille sur le quart de nuit et sa fonction consiste à s'occuper des machines qui produisent les pièces G327. Vers 01h00 M. Lavoie s'aperçoit que ces pièces sont ondulées sur le mur de soufflage. Finalement, l'employeur a dû rejeter 75 pièces.

[65] L'employeur impute à M. Lavoie la responsabilité de ces rejets en raison de sa négligence à vérifier les pièces en cours de production et il lui impose une suspension de jours, effective les 27, 30 et 31 octobre 2013.

[66] La lettre de suspension se lit ainsi :

*« ROYAL Produits de bâtiment*

*Le 12 octobre 2013*

*Monsieur Jacques Lavoie*

*Le 17 octobre dernier, vous avez été attiré à la machine 20 pour fabriquer du G327. Lors de ce quart de travail, 75 morceaux (2h30 de production) ont dû être rejetés car il y avait une grosse vague très apparente sur le mur de soufflage des pièces.*

*À titre d'opérateur 501, vous savez que ce genre de situation est inacceptable. Vous avez donc négligé la vérification de la pièce en cours de production.*

*Sachez que les entreprises qui se démarquent sont celles qui sont en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle tout en étant productives. C'est pour cette raison que nous devons mettre tout en œuvre pour réaliser nos objectifs de productivité et de satisfaction de la clientèle sans quoi, nous ne pourrions survivre dans un marché de plus en plus concurrentiel.*

*C'est la cinquième fois que vous être rencontré pour des problèmes de qualité de production et c'est pour cette raison que nous devons vous suspendre trois (3) journées afin de vous faire comprendre le sérieux de la situation. Cette suspension sera effective les 27, 30, 31 octobre 2013. Vous devez savoir que cette suspension est la dernière étape avant le congédiement. Tout autre manquement en regard de la qualité entraînera votre congédiement sans autre préavis.*

*Nous désirons vous voir appliquer nos standards de productivité et de qualité. Dans le but de vous aider à y parvenir, nous sommes disposés à vous offrir une formation académique qui vous aidera à appliquer les standards de qualité que nous exigeons. Veuillez nous aviser si vous désirez vous prévaloir de cette formation.*

*Michel McCulloch*

*Directeur d'usine témoin \_\_\_\_\_*

*Signature de l'employé*

*Date : 25.10.2013*

*Cc : Syndicat »*

[67] Le 28 octobre 2013, le Syndicat soulève le grief suivant à l'encontre de la suspension:

*« Union des employés et employées de service section locale 800*

*GRIEF Unité de base : U6 104 Numéro du grief : 28-10-2013B*

*Représentante syndicale : Sophie Bourgeois*

*Nom de l'employé(e) Jacques Lavoie*

*Employeur*

*Royal Produits de bâtiment - division  
Thermoplast*

....

*Titre d'emploi OPÉRATEUR*

*Nature du grief*

*Violation de l'article 14 de la convention  
collective et tout autre article s'y rattachant*

*Le 2 octobre 2013, mon employeur m'a remis  
une lettre de suspension, pour trois journées  
effective les 27, 30 et 31 octobre 2013. Je  
conteste cet avis disciplinaire, qui est selon  
moi, sans cause juste et suffisante.*

*Je réclame l'annulation de cette mesure et son  
retrait de mon dossier d'employé. Je réclame  
le salaire perdu, de même que la conservation  
de tous mes droits et privilèges prévus à la  
convention collective.*

...

*28-10-2013 »*

[68] M. Campeau commente la fiche technique de la « *une grosse vague très apparente sur le mur de soufflage des pièces* » (Formulaire de plainte), qui indique, selon le témoin, que M. Lavoie a vu ces « *vagues* » dont l'amplitude était inacceptable en regard de la consigne de tolérance zéro, en vertu de laquelle, aucune dérogation ne peut être accordée.

[69] M. Campeau dépose ensuite une photo des 180 pièces G-327 empilées sur une palette dont l'emballage est inadéquat selon les standards de productivité et, il en impute la cause à la négligence de M. Campeau.

[70] Le syndicat s'est objecté au dépôt de cette preuve puisque cet élément n'apparaît pas dans la lettre de suspension du 22 octobre 2013. L'arbitre a autorisé le dépôt de la photo et le témoignage afférent, sous réserve de l'objection du syndicat.

[71] M. Campeau produit la version des faits qu'a donnée M. Lavoie au Comité de relation de travail, relatifs aux «vagues», tel que rédigée par M. Popov, contremaître du plaignant :

*« Grief du 17 octobre 2013*

*Lors de mon quart de travail de nuit, j'ai remarqué une petite vague au sommet du mur de soufflage. J'ai immédiatement avisé mon chef d'équipe, Mustapha. À mon sens ce défaut était inacceptable et méritait correction. Mustapha n'a pas vu la vague, et m'a dit que le nuage était là depuis le début de production, par quatre (4) fois j'ai dû lui répéter que je ne parlais pas du dit nuage, mais bien de la vague (petite vague) qui était bien en évidence sur la pièce de trois pieds que je lui présentais. Par quatre (4) fois il m'a répondu que le nuage était bon, ??? à la fin, exaspéré, il finit par me dire d'aller voir le contremaître, Alexandre Popov. Ce que je fis, je lui présentais la même pièce que présentée à Mustapha, il l'a regardé avec négligence et semblait plutôt préoccuper par la pièce sur laquelle il travaillait, j'ai dû insister pour qu'il regarde le morceau présenté, il le regarda d'un œil rapide et me dit que c'était bon, ce à quoi je n'étais pas d'accord, j'ai donc insisté à nouveau en lui pointant directement l'endroit ou sur la pièce j'ai vu le défaut de qualité, il a pris la pièce la regarda à nouveau et me la remis en main me disant en appuyant sur ces mots (c'est bon) je n'ai donc pas insisté puisque accepté par le*

*contremaitre et comme mes tests était completer sur la piece je n'ai pas revirefier plus autrement la piece, puisque selon le contremaitre c'est bon. » (reproduit tel quel)*

[72] M. Campeau dépose ensuite les communications suivantes transmises à M. Lavoie : le deuxième avis écrit imposé le 27 septembre 2013, relatif à un événement survenu le 26 septembre 2013 sur la machine 16; l'avis de communication du 13 septembre 2013, au regard de son absence à la réunion mensuelle de ce jour; l'avis de communication du 7 mai 2013, concernant la perte de temps pour fabriquer le L-4539, due à l'utilisation erronée du calibreur 4548; l'avis de communication du 28 septembre 2012 à propos d'une note « *en y ajoutant une injure ...* »; l'avis de communication du 16 septembre 2012, relative à un retard de production de 20 minutes; l'avis de communication du 11 juillet 2012 résultant de sa négligence à inscrire dans l'ordinateur le bon numéro de matériel; l'avis de communication du 21 avril 2012 reprochant une perte de temps de 1h30 pour fabriquer le I4913.

[73] En contre interrogatoire, M. Campeau convient qu'il peut accepter un morceau dont la mesure n'est pas exacte en tout point au devis et il répond aux questions posées sur les modifications réelles ou apparentes de l'organisation du travail pendant la période 2007 - 2013.

[74] Interrogé par le syndicat, M. Lavoie soutient que la version de son exposé donnée au Comité des relations de travail, rédigée par M. Popov et déposé par l'employeur, est plutôt un compte-rendu et non pas le reflet exact de ce qu'il a dit. En conséquence, M. Lavoie atteste que ses supérieurs ont ni plus ni moins autorisé la production des pièces ondulées.

[75] Ré interrogé, M. Lavoie concède que la procédure à suivre dans ce cas consiste à indiquer cet événement sur la fiche de contrôle.

[76] documents suivant émis à M. Soltane sert de référence à la finition la qualité du produit L4665 fini, en sa faveur à et il dépose la leAu cours de la nuit du 11 au 12 octobre,

[77]

## II. ARGUMENTS <sup>1</sup>

### A) Arguments du syndicat

*« Pour les griefs de Jacques Lavoie :*

*L'employeur donne une suspension d'une journée à monsieur Lavoie, pour avoir produit des pièces de couleur crème au lieu des pièces de couleur blanches comme demandées par le client.*

*Nous prétendons, que le fait que dans la nuit du 12 octobre 2013, monsieur Lavoie travaillait avec un nouveau matériel qui était plus foncé et qu'il travaillait avec un nouvel éclairage, qu'il se peut, qu'il aille mal vu la couleur, entre la crème et le blanc.*

*L'employeur donne trois jours de suspension à monsieur Lavoie car la pièce produite présentait une vague. Nous pensons que le fait, que monsieur Lavoie ait montré la pièce à son chef d'équipe et à son contremaître et qu'ils ont tous les deux accepté la pièce, devrait être pris en considération dans l'imposition de la mesure disciplinaire.*

*Pour les griefs de Khemais Ben Soltane :*

*L'employeur donne un avis écrit au travailleur pour ne pas avoir poinçonné des pièces. Selon nous, l'employeur n'aurait pas dû donner de mesure disciplinaire au travailleur. D'abord, c'est le travailleur qui a repoinçonné les*

---

<sup>1</sup> Les procureurs ont déposé des notes écrites au soutien de leur position et l'arbitre se permet d'en reproduire l'essentiel, sans enlever la valeur du texte intégral.

*morceaux durant sa pause. Il n'y a eu aucune perte de temps, ni perte de matériel pour l'employeur et ce n'était pas la ligne à monsieur Soltane où l'erreur est survenue.*

*L'employeur a donné un jour de suspension au travailleur pour des pièces qui présentaient une ligne sur la moulure à brique. Nous trouvons étonnant que l'employeur n'ait pas pu montrer la pièce défectueuse au travailleur.*

*L'employeur a donné trois jours de suspension, pour 45 morceaux rejetés dans un cas et 30 morceaux rejetés dans l'autre. Nous ne sommes pas d'accord avec cette mesure. Selon les témoignages entendus, les tests prennent entre deux et trois heures à faire pour savoir si la pièce est bonne. Dans le cas qui nous concerne, les morceaux ont été rejetés après seulement 2h10 et 1h27 de production. L'employeur ne devrait pas donner de mesure disciplinaire avant que la pièce ait été en production au moins 2heures.*

## **B) Arguments de l'employeur**

*« D'emblée, il y a lieu de noter le contexte tout particulier qui guide le tribunal, considérant l'Annexe « H » de la convention collective librement négociée par les parties.*

*En effet, les parties admettent et reconnaissent l'existence d'un problème de qualité et qu'elles doivent collaborer pour régler cette situation. Il est convenu dès lors que les salariés fautifs se verront attribuer des mesures disciplinaires allant de l'avis écrit au congédiement.*

*Au surplus, ayant reconduit en substance l'Annexe « I » de la convention collective*

*précédente en ce qu'il est devenu l'Annexe « H », les parties admettent le problème, la nécessité d'agir et, les correctifs pour tenter d'y pallier.*

*Aussi, il y a lieu de considérer que les parties se sont données un modus operandi pour délimiter les sanctions propres aux défauts de qualité; la lettre d'entente signée le 5 novembre 2010. Bien qu'adoptée sous l'égide de la convention collective préalable, les parties ont convenu de perpétuer son application dans le contexte de la plus récente convention collective qui les régit.*

*La partie syndicale ne peut contester ni l'Annexe « H » ni la lettre d'entente du 5 novembre 2010 : elle y a concouru...*

*On se doit à ce stade de prendre en compte que le tribunal voit ainsi sa compétence d'agir bien délimitée.*

*Dans un autre ordre d'idées, il est à noter d'emblée que, malgré certaines affirmations propres à l'organisation du travail où la surcharge est abondamment alléguée par les témoins de la partie syndicale, aucune preuve ne démontre quelque grief qui pourrait avoir trait aux descriptions de tâches, à l'organisation du travail ou à un abus quelconque de la part de l'employeur en ce domaine. Nous sommes d'avis en conséquence que la référence à ce motif ne peut être prise en considération pour l'appréciation de la justesse des sanctions ici discutées.*

*Dès lors, dans ce contexte, il a été démontré par la voie preuve documentaire et testimoniale que les défauts de qualité rapportés ont bien été constatés: le contrôle de qualité et ensuite le directeur monsieur Campeau, les confirment.*

*Aussi, monsieur Campeau tel qu'il en a témoigné et, cela est corroboré par le témoignage du président syndical, fait enquête sur le défaut de qualité, entend les explications des salariés et de là, juge s'il y a matière à appliquer une sanction en application de la lettre d'entente E-3.*

*Comme en a témoigné monsieur Campeau, chaque cas est jugé au mérite et si le défaut constaté ne contrevient pas avec les termes de la lettre d'entente E-3, aucune mesure n'est prise contre le salarié.*

*De façon pratique, prises isolément, chacune des mesures imposées l'ont été de façon appuyée, juste et fondée.*

#### *Sanctions de M. Lavoie*

*Dans un premier temps, nous sommes d'avis que la suspension d'un (1) jour sans solde imposée à monsieur Lavoie est fondée.*

*En effet, outre les explications parfois confuses ou évasives de monsieur Lavoie, il appert clairement que la pièce fabriquée le 12 octobre 2013 comportait un défaut de qualité : elle n'est pas de la couleur requise.*

*Monsieur Lavoie admet clairement par écrit et devant le tribunal qu'il a constaté le défaut de couleur mais qu'à cause des autres tâches qu'il avait à faire, il n'a pas remédié au défaut.*

*Du même souffle par ailleurs et de façon contradictoire, il témoigne à l'effet que le nouvel éclairage de la salle de production rendait difficile la couleur à distinguer et de plus, il dit ne pas avoir de pièce de référence de couleur crème, mais seulement une de couleur blanche.*

*Or, il se dégage clairement que monsieur Lavoie a constaté la couleur crème, qu'il*

*pouvait se référer à une pièce de couleur blanche (la couleur requise) et qu'il n'a pas corrigé le défaut de qualité. Dès lors, nous sommes à même de constater à juste titre qu'il n'a pas rapporté une conformité à son contremaître et/ou qu'il a rapporté des résultats de qualité sans avoir effectué les vérifications requises sans justification valable, rendant par là, applicable la sanction prévue à la lettre d'entente E-3.*

*En ce qui a trait à la suspension de trois (3) jours, imposée à monsieur Lavoie, là encore, elle nous semble fondée et justifiée et, n'appelle pas à l'intervention du tribunal.*

*En effet, monsieur Lavoie, un opérateur 501 expérimenté, connaissant son métier et qui a même récemment fait l'objet d'une sanction pour défaut de qualité le 12 octobre précédent, allègue que la pièce G327 (pour laquelle aucune dérogation n'est autorisée) qu'il fabrique le 22 octobre, comporte un défaut qu'il a présumément rapporté à son assistant-contremaître et contremaître et que ces derniers auraient autorisé cette pièce.*

*Cependant, de façon inhabituelle ni l'assistant-contremaître, ni son contremaître n'ont signé la pièce défectueuse et, des rapports de vérification complétés par monsieur Lavoie ne comportent aucune note à ce sujet.*

*De plus, selon l'enquête effectuée par monsieur Campeau, personne chez l'Employeur n'a autorisé cette dérogation, laquelle ne pouvait de toute façon être autorisée, compte tenu de la fiche de production «tolérance zéro».*

*À la lumière du témoignage peu crédible livré par monsieur Lavoie, on se doit de favoriser la thèse de l'Employeur qui s'avère prépondérante à l'effet que monsieur Lavoie a contrevenu à la lettre d'entente E-3 et se*

*devait à juste titre, d'être sanctionné en respect de cette dernière.*

*Sans appuyer de quelque façon sa version des faits et, alléguant autrement une surcharge de travail qui n'a pas été démontrée, on cherche l'intervention du tribunal pour l'exercice de la clémence qui, comme on le sait, n'est pas une de ses prérogatives.*

### **Sanctions de M. Ben Soltane**

*Dans l'ordre chronologique, si l'on aborde pour débiter, l'avis disciplinaire écrit remis à monsieur Ben Soltane, il appert que le défaut de poinçonner est admis par le travailleur, ce dernier reconnaît que la pièce devait selon les plans, être poinçonnée et il l'a fait lui-même par la suite. L'Employeur a jugé à bon droit que le salarié a omis une tâche relative à la qualité et/ou n'a pas vérifié la qualité de la production, tel que prévu à la lettre E-3.*

*Dans un deuxième temps, pour la suspension d'un (1) jour imposée à monsieur Ben Soltane quant au défaut de qualité du 30 juin 2013, ce dernier a pour simple défense qu'il ne peut rien dire parce qu'il n'a pas pu voir les morceaux en cause.*

*Or, cette explication ne fait pas le poids face au formulaire de plainte complété par un de ses collègues du contrôle de la qualité (voir pièce E-6) jointe à la vérification et l'enquête effectuées par le Directeur de production M. Campeau.*

*M. Ben Soltane ne nie pas que ce soit possible que la pièce L4665 ait comporté une ligne sur la moulure à brique mais, il ne peut rien dire de plus, car il n'a pu voir les pièces. Cette affirmation ne peut à elle seule renverser une preuve documentaire et testimoniale qui n'a pas elle-même été remise en cause.*

*La sanction imposée le 3 juillet pour ce défaut de qualité du 30 juin précédent est fondée et justifiée, selon nous.*

*En dernier lieux, quant aux deux défauts constatés les 23 et 24 juillet 2013, on se doit d'abord de noter la clémence de l'employeur dans les circonstances.*

*Aussi, la thèse proposée par M. Ben Soltane veut que le contrôle de qualité ait été effectué le 23 juillet à un moment très précis survenant entre deux tests qu'il dit avoir complétés et qu'autrement, il a fait les vérifications et tests qu'il devait faire et que, ses pièces étaient conformes.*

*Or, cette affirmation ne tient pas la route en ce que les chances que le contrôle de qualité survienne au moment très précis proposé par M. Ben Soltane mais qu'au surplus, les 2h10 de production défectueuse ne peuvent en même temps avoir échappé tout ce temps à une inspection visuelle qui se doit d'être effectuée par les opérateurs, inspection visuelle qui aurait révélé le défaut de la pièce. Il se dégage clairement qu'une omission de vérifier la qualité a été commise par M. Ben Soltane et que cela contrevient à la lettre d'entente E-3.*

*Enfin, en ce qui a trait au défaut de qualité constaté le 24 juillet 2013, M. Ben Soltane conteste sans plus d'explication le temps de production de 1h27.*

*Pour quelle raison et en vertu de quoi on devrait douer d'un rapport de contrôle de qualité et de la vérification du directeur de la production pour des pièces dont la courbure était trop prononcée, un défaut patent et évident pour un opérateur 501? Il s'agit d'une omission de vérifier la qualité et/ou une non-conformité non-rapportée par M. Ben Soltane et, cela contrevient à E-3.*

*M. Ben Soltane propose du même souffle qu'il a vécu des moments difficiles sur le plan personnel durant la période juin-juillet 2013 et, la partie syndicale propose même que sa concentration en a été affectée. Il n'a pris aucun congé pour cette raison et, aucune preuve médicale n'a été administrée à cet égard.*

*Cependant, lorsqu'il a été contre-interrogé à ce sujet, le travailleur affirmait que ses événements personnels n'avaient pas de pertinence dans l'appréciation des faits propres à l'imposition des sanctions qu'il a subies : il faut dès lors se questionner car si tant est que ce ne soit pas considéré pertinent, comment alors proposer du même élan que la concentration du travailleur a pu être affectée et incidemment expliquer de cette façon que les défauts de qualité ont dès lors bien pu se produire?*

*On cherche ici à nouveau la clémence du tribunal, une prérogative qui en tout respect, ne lui revient pas.*

*Les deux derniers défauts sont démontrés et contreviennent à la lettre d'entente E-3.*

### III. ANALYSE ET DÉCISION

#### Cadre de l'analyse

[78] Quel que soit le nombre des griefs, des salariés, des moyens ou des prétentions émises, le schéma de l'analyse reste le même : les prétentions des parties doivent être soutenues par la preuve et des arguments, qui, pour l'employeur, tendent à l'application des règles de droit, tandis que pour le syndicat, à rejeter l'application de ces règles.

[79] Dans un premier temps, l'arbitre doit décider si la preuve supporte la prétention de l'employeur, que messieurs Soltane et Lavoie sont les opérateurs

de la machine qui a produit les pièces non conformes, mentionnées dans les lettres disciplinaires ayant donné lieu aux cinq griefs soumis à notre arbitrage.

[80] Dans la négative, le ou les griefs sont accueillis.

[81] Dans l'affirmative, l'arbitre doit décider dans un deuxième temps, si ces non conformités sont un ou des manquements énumérés dans la lettre d'entente prévoyant une progression des sanctions disciplinaires, c'est-à-dire :

- de ne pas avoir vérifié la qualité de la production,
- une omission d'une tâche relative à la qualité de la production,
- ne pas avoir rapporté une non-conformité à son contremaître ou,
- d'avoir rapporté des résultats de qualité sans avoir effectué les vérifications requises.

[82] Dans l'éventualité où un ou plusieurs de ces manquements sont associés à l'un ou l'autre de ceux énumérés dans la lettre d'entente, l'arbitre doit déterminer en dernier lieu si ces manquements sont une négligence, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 11 au 12 juin 2013 : - avis disciplinaire du 20 juin 2013*

[83] La preuve établit que l'employeur a assigné M. Soltane à la ligne 25 en sus de son assignation à la ligne 21, dans le cadre de l'exercice normal de son droit de gérance. Ainsi, M. Soltane assumait la responsabilité de la qualité des produits de la ligne 25.

[84] Or, la preuve montre que le non clouage de la lame de clouage de ces produits est une non-conformité inacceptable. En conséquence, M. Soltane est imputable de cette non-conformité.

[85] M. Soltane a-t-il fait preuve de négligence? Pour sa défense, M. Soltane invoque ni plus ni moins la surcharge de travail résultant de la vérification de la ligne 25 en sus de la vérification de la ligne 21 d'autant plus la distance séparant ce deux lignes.

[86] En tout respect, le témoignage de M. Soltane ne supporte pas le fait que l'aménagement des lignes 21 et 25 ne lui permettait pas de vérifier régulièrement si les produits de la ligne 25 respectaient le devis de ces produits. Ainsi la preuve ne supporte pas la défense de surcharge de travail.

[87] Force est de reconnaître que M. Soltane a été négligent dans l'exercice de ses fonctions d'Opérateur 501 en regard de l'événement survenu dans la nuit du 11 au 12 juin 2013 à ligne 25, sans égard au fait que l'employeur n'a subi aucune perte puisqu'il a réparé sa faute. En effet, le test de la négligence repose sur la relation objective entre le manquement et la responsabilité de l'opérateur.

[88] En conséquence, l'arbitre maintient l'avis écrit imposé à M. Soltane le 20 juin 2013 et rejette le grief en découlant déposé le 22 août 2013.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 30 juin 2013 - lettre de suspension du 3 juillet 2013 - suspension effective le 31 juillet 2013*

[89] M. Soltane et M. Leclair affirment que l'employeur a l'habitude de montrer la pièce non conforme au salarié dont il lui impute la responsabilité. En l'occurrence, la pièce L4665.

[90] Cette pratique est cohérente avec l'objectif de la qualité des produits en ce que le salarié peut constater concrètement le défaut dont il est responsable et la façon de se corriger autrement qu'en visualisant le devis de fabrication.

[91] Or, l'employeur n'a pas montré la ou les pièces L4665 à M. Soltane.

[92] Aussi, l'employeur n'a pas contredit le témoignage de M. Soltane à l'effet qu'il signe « ses pièces ».

[93] Sur la base de la preuve de la hiérarchie des supérieurs de M. Soltane, l'arbitre conclut que l'employeur pouvait contredire le témoin Soltane, ce qu'il n'a pas fait.

[94] Ainsi, l'arbitre doit fonder sa décision sur le témoignage de M. Soltane et sur celui de M. Leclair.

[95] L'arbitre conclut que l'employeur n'a pas prouvé de façon prépondérante que c'est M. Soltane qui était responsable de la non-conformité des pièces L4665.

[96] Par conséquent, l'arbitre accueille le grief du 22 août 2013 déposé au nom de M. Soltane, contre la suspension du 31 juillet 2013, en regard de l'événement du 30 juin 2013.

*Grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événements des 23 et 24 juillet 2013 - lettre de suspension du 24 juillet 2013 - suspension effective les 10 11 et 14 août 2013*

[97] L'employeur a prouvé sans équivoque que M. Soltane était affecté et responsable de la machine fabriquant les pièces S-003, le 23 juillet 2013 et que la clé Schlegel était défectueuse.

[98] M. Soltane ne nie pas la non-conformité et le rejet des pièces S-003, dus à l'absence de la clé Schlegel.

[99] L'employeur a prouvé sans équivoque aussi que M. Soltane était assigné à la fabrication des pièces S-003 le 24 juillet 2013 ainsi que la courbure visible inacceptable de ces pièces.

[100] En définitive, M. Soltane ne nie pas que cette courbure fût visible.

[101] M. Soltane invoque la vitesse d'exécution de la machine fabricant les pièces S-003 et la mise en route de la ligne contre l'imputation de sa responsabilité au regard du défaut de la clé Schlegel et de la courbure inacceptable des pièces S-003.

[102] Cependant, la preuve ne me convainc pas que la vitesse d'exécution empêchait M. Soltane de vérifier « sa ligne ».

[103] Sans autre développement, l'arbitre conclut que l'employeur a démontré de façon prépondérante que M. Soltane a fait preuve de négligence à propos de la vérification des pièces S-003, les 23 et 24 juillet 2013.

[104] En conséquence, l'arbitre rejette le grief du 22 août 2013 contre l'imposition des journées de suspension des 10, 11 et 14 août 2013 et conserve juridiction pour déterminer la juste progression des sanctions, vu que le grief du 22 août 2013 est accueilli, contre la suspension du 31 juillet 2013, en regard de l'événement du 30 juin 2013.

*Grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 12 octobre 2013, lettre de suspension du 17 octobre 2013*

[105] Tout compte fait, la meilleure preuve de l'employeur concernant l'événement du 12 octobre 2013 est la version des faits qu'a donnée M. Lavoie au Comité des relations des relations de travail.

[106] De son côté, M. Lavoie soumet que cette version ne lui rend pas justice puisqu'il a dit d'autres choses que ce qu'a écrit l'auteur de ce document.

[107] Cependant, l'arbitre ne peut que constater que le recoupage du témoignage de M. Lavoie avec celui de M. Campeau et de celui de M. Leclair ne renversent pas la preuve que le plaignant était l'opérateur de la machine qui a fabriqué la pièce G312; qu'il a eu un doute sur la compatibilité de la couleur de ces pièces avec la fiche de fabrication, et, qu'il n'a pas agi de manière à éliminer ce doute.

[108] Il suit que M. Lavoie a négligé de vérifier la qualité de la production de quelque manière que ce soit, entre autres, en ne demandant pas l'aide du contrôleur de la qualité ou de toute autre personne au fait de cette situation, d'autant plus que le nouvel éclairage aurait dû l'inciter à éliminer ce doute.

[109] En conséquence, le tribunal rejette le grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013, contre la lettre de suspension du 17 octobre 2013.

*Grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 17 octobre 2013 - lettre du 22 octobre 2013 (suspension de 3 jours)*

[110] La version des faits qu'a donnée M. Lavoie au Comité des relations des relations de travail concernant l'événement du 17 octobre 2013 et déposée en arbitrage est non contredite. Ce document énonce des éléments qui donnent lieu à accueillir le grief du 28 octobre 2013 déposé contre la suspension de trois jours.

[111] En effet, M. Lavoie a nécessairement vérifié les pièces G327 puisqu'il remarque une petite vague au sommet du mur de soufflage. Il n'a pas omis d'appliquer une tâche relative à la qualité de la pièce G327 puisqu'il avise sans tarder M. Mustapha, son chef d'équipe, que cette vague est une non conformité. Sous la suggestion de M. Mustapha, M. Lavoie poursuit sa recherche de conformité auprès de M. Popov, son contremaître. Aux termes du document relatant la version des faits qu'a donnée M. Lavoie au Comité des relations du travail, M. Popov fait valoir à l'opérateur Lavoie que la pièce G327 est bonne : donc exempte d'une non-conformité inacceptable.

[112] L'employeur reproche à M. Lavoie de ne pas avoir inscrit cette non-conformité dans les feuilles de conditions d'extrusion et les rapports de contrôle de la production, comme le commande la description de l'emploi «Opérateur 501».

[113] Toutefois, l'arbitre doit évaluer l'attitude de M. Lavoie en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire. La réponse de M. Mustapha et celle de M. Popov créent une situation pour le moins paradoxale et une confusion à l'égard de la tâche de l'Opérateur 501, d'inscrire une non-conformité, qui fut jugée acceptable par ceux-ci. Ceci étant avéré, l'arbitre est en droit de conclure que M. Lavoie a considéré que les réponses de messieurs Mustapha et Popov l'exemptaient d'inscrire l'affaire dans le «livre de bord» et que le plaignant ne doit pas faire les frais de la confusion créée par ceux-ci.

[114] En tout et partout, l'arbitre accueille le grief du 28 octobre 2013 déposé contre la suspension de trois jours imposée à M. Lavoie et effective les 27, 30 et 31 octobre 2013.

[115] Par ailleurs, le tribunal accueille l'objection du syndicat contre le dépôt de la preuve de l'emballage des 180 pièces G327 sur la palette.

#### IV. DISPOSITIF

[116] Pour tous ces motifs, le tribunal :

- rejette le grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 11 au 12 juin 2013 : - avis disciplinaire du 20 juin 2013;
- Accueille le grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événement du 30 juin 2013 - lettre de suspension du 3 juillet 2013 - suspension effective le 31 juillet 2013
- Rejette le grief de M. Soltane du 22 août 2013 - Événements des 23 et 24 juillet 2013 - lettre de suspension du 24 juillet 2013 - suspension effective les 10 11 et 14 août 2013
- Rejette grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 12 octobre 2013, lettre de suspension du 17 octobre 2013
- Accueille le grief de M. Lavoie du 28 octobre 2013 - événement du 17 octobre 2013 - lettre du 22 octobre 2013 (suspension de 3 jours).

[117] Le tribunal conserve juridiction pour décider de toute difficulté d'exécution du dispositif.

[118] Ainsi décidé le 22 juin 2015.

---

Me Bernard Lefebvre

Pour le syndicat : Mme Sophie Bourgeois

Pour l'employeur : Me Jean-François Martin