

EYB 2019-312679 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec-CSN, Unité Sécurité et Société des casinos du Québec inc.

(approx. 14 page(s))

12 juin 2019

Décideur(s)

St-Georges, Andrée

Type d'action

GRIEF contestant le congédiement du salarié. ACCUEILLI en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; CONGÉDIEMENT; PREUVE; agent de sécurité; appropriation sans droit d'une bouteille échantillon d'alcool promotionnelle; non-respect de la politique concernant les objets trouvés; cadeau de la bouteille au chef des opérations, service à la clientèle; notion de vol; facteurs atténuants et aggravants;

Résumé

L'employeur est un casino d'État. Le salarié y occupait un poste d'agent de sécurité depuis son ouverture en 1993 et son dossier disciplinaire était vierge. Le 12 juin 2017, au lendemain du Grand Prix automobile de Montréal, il a pris une petite bouteille de tequila promotionnelle de cet évènement qui traînait sur un comptoir de l'établissement afin de la donner en cadeau au chef des opérations, service à la clientèle, sans lui mentionner l'origine de la bouteille. En agissant de la sorte, le salarié a contrevenu à la politique patronale concernant les objets trouvés. Le 20 juin, informé de cette contravention, l'employeur a suspendu le salarié pour enquête et il l'a congédié le 4 juillet suivant. Le salarié conteste son congédiement par grief.

Le salarié a reconnu s'être approprié sans droit la petite bouteille de tequila, alors qu'il aurait normalement dû la jeter en vertu de la politique patronale. Considérant le poste occupé par le salarié, l'intégrité demeure à juste titre une valeur fondamentale requise par l'employeur. Comme le confirme la jurisprudence, ceux qui occupent un tel poste doivent être au-dessus de tout soupçon.

En l'espèce, l'employeur est persuadé que le salarié a prémédité le vol de la bouteille et qu'il a tenté de la subtiliser sans laisser de trace. La preuve prépondérante ne confirme toutefois pas cette allégation. Dans les faits, le salarié savait que cette bouteille d'alcool traînait sur le comptoir depuis quelques jours. Il l'a prise dans ses mains devant un collègue et, tout en connaissant l'existence de toutes les caméras de surveillance

placées autour de lui, il l'a placée dans sa poche. Il n'a pas cherché à camoufler son geste, remettant la bouteille à un cadre de manière à lui faire une blague. Il s'agit certes d'une mauvaise blague, faite en contravention à la politique patronale, mais il est impossible de conclure à du vol. De plus, il s'agissait d'un objet promotionnel sans valeur destiné à la poubelle. Le salarié a commis une faute, mais sa gravité n'est pas celle alléguée par l'employeur, aucune intention malhonnête ne se dégageant de la preuve. De plus, le salarié a reconnu sa faute et il présente des regrets sincères. Son dossier disciplinaire est vierge malgré sa grande ancienneté. Il n'existe aucun risque de récidive. Le salarié aurait toutefois pu placer le chef des opérations, service à la clientèle dans l'embarras, puisque ce dernier ignorait la provenance de la bouteille. Cela aggrave la faute. Malgré cela, le congédiement demeure une sanction trop sévère. Il y a lieu de l'annuler et de le remplacer par une suspension d'un mois sans solde. L'employeur devra réintégrer le salarié et lui rembourser le salaire et les avantages dont il a été privé en raison du congédiement. L'arbitre réserve sa compétence pour disposer du quantum.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Emond c. Québec (Société des loteries vidéo inc.)*, [REJB 2003-39330](#), [2003] R.J.D.T. 182, [2003] R.J.Q. 870, AZ-50163267, J.E. 2003-534 (C.S.)
2. *Société des Casinos du Québec inc. c. Syndicat des employés-e-s de la Société des casinos du Québec (C.S.N.)*, [EYB 2008-147129](#), D.T.E. 2008T-660 (T.A.)
3. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939, SCFP-FTQ et Société des casinos du Québec*, [EYB 2018-305962](#), 2018 QCTA 501 (T.A.)
4. *Syndicat des croupiers et des croupières du Casino de Montréal (SCFP), section locale 3939 et Société des casinos du Québec inc. (Casino de Montréal)*, T.A., 5 avril 2006, arb. Corriveau
5. *Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec (CSN), section Resto-Casino inc. et Resto-Casino inc.*, T.A., 25 mai 2001, arb. Dubois
6. *Syndicat des employé-es de la Société des casinos du Québec (CSN), section Resto-Casinos inc. et Resto-Casinos inc.*, [EYB 2008-130236](#), D.T.E. 2008T-113, AZ-50465581 (T.A.)
7. *Syndicat des employées et employés des casinos du Québec-CSN (section Resto) et Société des casinos du Québec inc. (Resto-Casino)*, T.A., 17 décembre 2009, arb. Abramowitz
8. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Auberge Bromont - CSN et Château Bromont inc.*, [EYB 2017-284191](#), 2017 QCTA 419 (T.A.)
9. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN)-section Hilton Lac-Leamy et Resto-Casino inc.-Hilton Lac-Leamy*, T.A., 7 juillet 2009, arb. Bastien
10. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo distribution inc. (Maxi Anjou)*, T.A., 24 septembre 1997, arb. Tremblay

11. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et diverses industries, local 1999 et La Société de la Place des arts*, T.A., 19 janvier 2005, arb. Clément

Législation citée

1. *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46
2. *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, RLRQ, c. G-1.02
3. *Loi sur la sécurité privée*, RLRQ, c. S-3.5
4. *Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée*, RLRQ, c. S-3.5, r. 3

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 12 juin 2019

DEVANT L'ARBITRE : Andrée St-Georges

**Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec-CSN,
Unité Sécurité**

Ci-après appelé « le syndicat »

c.

Société des casinos du Québec inc.

Ci-après appelée « l'employeur » ou le « Casino »

Plaignant : Sylvain Toupin

Grief : n° du syndicat 17-SE-10

Convention collective : 2009-2017

SENTENCE ARBITRALE

Code du travail

[1] L'employeur a-t-il eu raison de congédier le plaignant, un agent de sécurité, au motif, pour reprendre les termes de la lettre de congédiement, qu'il s'est approprié, sans droit et à l'insu de tous, un objet trouvé qui ne lui appartenait pas, et ce, en contravention de toutes les règles établies au Casino?

[2] L'objet en question est une bouteille échantillon de Tequila Silver Patron, d'une valeur de 10,95\$, d'un format de 50 ml et d'une hauteur de quelque trois ou quatre pouces, emballée dans du papier cellophane entouré d'un ruban.

LE CONTEXTE

[3] Le plaignant est agent de sécurité au Casino de Montréal depuis son ouverture en 1993. Tous les témoins s'entendent pour dire que l'ensemble des règles en vigueur, manuel de l'employé, code d'éthique ou autres, font de l'intégrité une règle d'or incontournable applicable à tous, cela va de soi dans un établissement de ce type, et leur mise à jour régulière est diffusée auprès du personnel.

[4] Le rôle de l'agent de sécurité consiste notamment à surveiller, à partir d'un comptoir d'accueil, l'entrée principale par où la clientèle accède au Casino. En outre, à l'occasion, par exemple, des tournées de surveillance qu'il est appelé à effectuer sur les étages, il est régulièrement susceptible de trouver, ou de se voir remettre, toutes sortes d'objets perdus, une dizaine de milliers par année dont le quart est récupéré par leurs propriétaires.

[5] La procédure établie veut que l'agent de sécurité les ramasse, les garde en main de façon à ce que l'objet demeure toujours visible pour les quelque 1 000 caméras installées un peu partout au Casino, puis, qu'il les apporte à l'entrée des employés. À cet endroit, un contrôleur inscrit l'objet dans un registre informatisé, le numérote, l'étiquette et le range afin qu'il soit retraçable. Dans les faits cependant, aux dires des témoins de la partie syndicale, essentiellement des agents de sécurité, il peut arriver que l'agent mette l'objet trouvé dans ses poches quand il a déjà les mains pleines d'autres objets, le temps de se rendre au poste du contrôleur. Seuls les croupiers seraient astreints à cette obligation mieux connue sous le nom de « *dust off* », quand ils manipulent des jetons.

[6] Quand il s'agit d'argent liquide d'une valeur de 10 \$ et plus, l'agent doit immédiatement le remettre à la caisse interne du Casino alors que si la somme est moindre, il doit la déposer dans une boîte noire identifiée « *argent trouvé* ».

[7] Bref, aucun objet ne doit être conservé par un employé quelle que soit sa valeur, aussi minime soit-elle, et aucun des témoins entendus, nous reviendrons bien entendu sur le cas du plaignant, ne s'en est approprié ou ne songerait à le faire.

[8] Une politique concernant les objets trouvés fait état des règles les concernant. Sa dernière version remonte à 2015. Elle concerne essentiellement les agents de sécurité à qui l'on attribue la responsabilité de son application. Le syndicat a déjà déposé un grief pour en assurer le respect par les représentants de l'employeur.

[9] De l'avis de monsieur Réal Grenier, contrôleur, et selon un récent mémo de rappel de l'employeur, la nourriture qu'on lui rapporte à l'entrée des employés doit être jetée et non entreposée. En ce qui a trait à l'alcool, tels la bière ou le vin, il n'y a pas de procédure applicable, mais comme tout ce qui est liquide, la poubelle est leur destination, au même titre que les objets promotionnels non réclamés à la fin d'un

quart. Du reste, ceux-ci ne sont même pas enregistrés. S'il avait vu la bouteille de tequila en cause ici, il aurait agi de cette manière. Ce n'est que de façon concomitante aux événements en litige, ajoute-t-il, que les choses semblent avoir changé de ce côté. Il a ainsi vu deux bouteilles de vin portant une étiquette à titre d'objet trouvé, lors de la fin de semaine suivant le Grand Prix 2017.

Le 12 juin 2017

[10] Le matin du lundi 12 juin 2017, le plaignant se rend au comptoir d'accueil vers 9 h. Un autre agent de sécurité, Daniel Lapointe, y est aussi le temps de remplacer un autre agent pendant sa pause.

[11] À son arrivée, le plaignant aperçoit la petite bouteille de tequila décrite plus haut sur une tablette à l'arrière du comptoir à proximité du téléphone. Il la prend dans sa main puis discute avec son collègue, qu'il côtoie depuis le début de sa carrière au Casino, tout en lui montrant des photos à partir de son cellulaire.

[12] Pour avoir travaillé pendant le weekend, le plaignant sait que la bouteille se trouve au comptoir d'accueil depuis quelques jours. Ce weekend en est un bien spécial en ce que le Grand Prix automobile se déroule simultanément, du vendredi au dimanche, au Parc Jean-Drapeau, événement qui attire son lot de visiteurs au Casino.

[13] Le lundi s'avérant plus tranquille puisque le Grand Prix est terminé, le plaignant décide de faire un « *clin d'œil* » pour reprendre ses termes, à Gilles Campeau, chef des opérations, service à la clientèle qu'il avait salué plus tôt le matin au moment de son entrée au Casino. Selon le plaignant, ils sont tous deux de bonnes connaissances bien qu'ils ne se fréquentent pas en dehors du travail. Monsieur Campeau est moins affirmatif quant à la proximité de leur relation qu'il qualifie tout de même de « *bonne* ».

[14] Bref, alors que monsieur Lapointe ne regarde pas vers lui, selon ce que laisse voir un enregistrement vidéo, le plaignant reprend la bouteille dans sa main et la met dans sa poche. Au même moment, circulent devant lui deux clientes et deux employés hautes mises du Casino. S'il a simultanément utilisé le téléphone fixe du comptoir d'accueil pour faire un appel, ce n'est pas pour faire semblant et ainsi distraire son collègue, ce dont l'accuse cependant l'employeur. De toute manière, dit-il, tous les appels sont enregistrés et l'on devrait pouvoir le retracer.

[15] À la suite de quoi, sans en parler à son collègue Lapointe, le plaignant se dirige vers l'endroit où travaille monsieur Campeau, à quelque deux ou trois minutes de l'entrée. Les caméras ont filmé le tout et le plaignant en est parfaitement conscient. Après avoir attendu à l'extérieur, il entre dans le bureau de monsieur Campeau quand des visiteurs en sortent. Il prend la bouteille dans sa poche et la lui remet en lui disant « *tu prendras ça, tu as travaillé fort en fin de semaine* » ou bien « *tiens, un cadeau* ».

[16] Il ne lui indique cependant pas la provenance de la bouteille que le plaignant considère de peu de valeur puisque de tels objets promotionnels remis au Grand Prix ont circulé au Casino pendant tout le weekend. Habituellement, les agents de sécurité s'assurent que tous ces objets ou d'autres que la clientèle apporte avec elle, des casquettes, des sacs de plage, des petites glacières, des canettes de bière, des

bouteilles d'eau ou des coussins par exemple, n'entrent pas sur les lieux en l'interceptant à son entrée. Mais lors du Grand Prix, les règles se relâchent quelque peu, d'affirmer les témoins de la partie syndicale, ne serait-ce que par l'arrivée massive de gens en trombe, certains parlent même d'« *apocalypse* », et qu'il faut avant toutes choses tout filtrer les personnes mineures ou celles qui arrivent en état d'ébriété.

[17] Monsieur Campeau, qui ne boit pas de tequila, donnera finalement la bouteille à un autre employé qui la fera suivre à un autre. Celui-ci se dit persuadé à l'audience que ladite bouteille ne provient pas du Grand Prix, encore moins du Casino qui ne distribue jamais d'alcool à titre promotionnel. Il sera contredit par monsieur Ricardo Scopelleti, agent de sécurité et président du syndicat : celui-ci a travaillé au Casino lors de la fin de semaine du Grand Prix et il se rappelle avoir vu circuler une centaine de bouteilles du genre de celle en cause ici de type « *shooter* » qui tiennent dans une main. Monsieur Sophay Phan, agent de sécurité et délégué syndical, a assisté au Grand Prix en 2017. Il est persuadé d'y avoir vu circuler de telles bouteilles. Il en a même reçu une en cadeau qu'il n'a cependant pas conservée.

[18] Quand il apprend qu'il s'agit d'une « *bouteille volée* », et que ce n'est donc pas un véritable cadeau, monsieur Campeau se dit aussi choqué qu'attristé par le comportement du plaignant.

[19] Interrogé par l'employeur à l'audience au sujet de sa matinée de travail du 12 juin, Daniel Lapointe se rappelle avoir aperçu la bouteille de tequila en compagnie du collègue qu'il vient remplacer au poste d'accueil. Ce dernier avait déjà communiqué avec le contrôleur de l'entrée des employés pour l'en aviser. Quand le plaignant arrive, monsieur Lapointe discute avec lui. Il détourne la tête quand celui-ci utilise le téléphone du poste et il salue des clients dans l'intervalle.

[20] Après que le plaignant ait quitté pour se diriger vers le bureau de monsieur Campeau, ce qu'il ne sait pas, monsieur Lapointe constate en compagnie de son autre collègue revenu de sa pause que la bouteille n'est plus là. Il se sent mal à l'aise et craint d'être accusé de vol. Il se résout finalement à aviser l'employeur qui fera aussitôt enquête en visionnant notamment les enregistrements vidéo tant au comptoir d'accueil qu'au bureau de monsieur Campeau, le matin du 12 juin. La direction réagit fortement face à cette situation qu'elle juge aussi désolante qu'accablante. Ces enregistrements seront également visionnés en cours d'audience. Monsieur Lapointe affirme avoir été l'objet de menace de la part du syndicat à la suite de sa dénonciation, ce que nie ce dernier.

Les mesures prises par l'employeur (suspension puis, congédiement)

[21] Fort de ces informations, l'employeur rencontre le plaignant le 20 juin suivant en compagnie de monsieur Phan pour obtenir sa version. Le plaignant, qui ignore tout de l'objet de la rencontre et ne se doute de rien, réalise alors qu'il est question de la bouteille échantillon de tequila. Il admet son bris de procédure mais en ajoutant que, selon lui, l'objet est banal et qu'il s'agissait d'une blague sans malice. Il réalise en même temps, dit-il à l'audience, que son geste, qu'il qualifie de spontané, est

condamnable, voire «grave». Bref, après analyse, il admet son « *erreur de jugement* », bien qu'il trouve « *gros* » le procédé utilisé par l'employeur pour l'accuser. Il est sous le choc. Sa tête déraile, dit-il. Il songe aussitôt à sa femme et à ses enfants. Il dit regretter les trente secondes qui ont gâché ses 24 ans de bons et loyaux services au Casino, à chaque heure depuis deux ans. Il s'en veut d'avoir déçu son employeur.

[22] De l'avis de monsieur Phan, pendant la rencontre, le plaignant est aussi nerveux qu'émotif. Après avoir subi deux cancers, il est « *rendu vulnérable* ». Il exprime « *énormément* » de regrets. Monsieur Phan juge l'incident reproché anodin même si on peut penser qu'il s'agit effectivement d'un bris de procédure. En tant que contrôleur remplaçant, il sait que les objets promotionnels ne sont pas enregistrés et que l'on s'en débarrasse à la fin du quart quand ils ne vont pas directement à la poubelle ou au Service à la clientèle, dans le cas de ceux distribués par le Casino. Après la rencontre, le plaignant « *ne se sent vraiment pas bien* » même s'il dit respecter le travail de la direction. Inquiet, monsieur Phan lui offre son soutien.

[23] Le même jour, le plaignant est suspendu sans solde pour enquête. Pendant cette période, le plaignant communique avec le Casino pour connaître le sort qui l'attend. Les messages qu'il laisse alors sur différentes boîtes vocales font voir à nouveau, selon l'employeur, qu'il banalise son geste et que ce qu'il regrette ce sont davantage ses conséquences sur sa vie que le geste lui-même.

[24] Le 4 juillet suivant, il est congédié. Les motifs invoqués sont les suivants :

Considérant que le 12 juin 2017, alors que vous étiez en service à titre d'agent de sécurité, vous vous êtes approprié, sans droit et à l'insu de tous, un objet trouvé, qui ne vous appartenait pas;

Considérant les explications que vous nous avez fournies pour justifier votre geste, entre autres, lors de la rencontre du 20 juin 2017;

Considérant la Procédure opérationnelle en vigueur concernant les objets trouvés que vous avez admis connaître et avoir transgressé;

Considérant la nature de vos fonctions notamment le fait que qu'un agent de sécurité a le devoir de faire respecter les politiques et procédures, incluant la dite Procédure opérationnelle;

Considérant le *Code d'éthique des employés de Loto-Québec* et de ses filiales ainsi que la nature et la gravité des gestes reprochés;

Considérant la réputation d'honnêteté et d'intégrité que notre établissement doit maintenir;

Considérant que pour ces motifs, le lien de confiance qui se doit d'exister entre vous et votre employeur a été rompu.

[25] Les facteurs aggravants considérés par la haute direction du Casino ont été les suivants : la nature particulière des activités du Casino et par conséquent la valeur distinctive d'intégrité qu'il prône, la longue ancienneté du plaignant, la nature de ses fonctions, sa connaissance de la politique des objets trouvés, la préméditation, la dissimulation et la banalisation de son geste, son absence de regrets et, enfin, un

risque élevé de récidive.

[26] Bien que son dossier disciplinaire soit vierge, l'employeur a donc considéré qu'un vol, puisque pour lui c'en est un, méritait automatiquement le congédiement d'autant qu'il a mis dans l'embarras, et à leur insu, un cadre et un collègue de travail. À titre d'illustration de sa façon d'agir dans d'autres situations qu'il juge comparables, l'employeur cite divers exemples qui se sont tous soldés par des congédiements sans même que le syndicat ait contesté chaque fois.

[27] L'employeur a voulu mettre en lumière un deuxième événement impliquant le plaignant pendant la même fin de semaine du Grand Prix, ce à quoi le syndicat s'est opposé. La preuve a été administrée sous réserve de cette objection. Telle est d'abord la version du plaignant à ce sujet. Un client entre au Casino avec une casquette promotionnelle du Grand Prix qu'il veut lui donner. Le plaignant la dépose au comptoir d'accueil. Son patron, Martin Pereira, l'intercepte en lui rappelant la consigne voulant qu'il ne doit rien accepter de la clientèle. Le plaignant lui dit qu'il va conserver la casquette, ce à quoi s'oppose son superviseur. Et le plaignant de lui répondre qu'il s'agissait d'une blague.

[28] Telle est maintenant la version de monsieur Pereira, version qu'il a rédigée une dizaine de jours après l'incident soit le 24 juin 2017. Le plaignant montre à son superviseur une casquette qu'un client vient de lui remettre. Monsieur Pereira lui rappelle alors qu'il ne peut la conserver, ce à quoi le plaignant lui répond que la règle ne vaut pas pour un objet aussi banal, propos que nie le plaignant à l'audience. Monsieur Pereira insiste de sorte que le plaignant acquiesce. Aucune mesure disciplinaire ne s'en est suivie.

[29] Quand le plaignant apprend son congédiement, il déclare que sa vie est finie. Inquiet pour la suite des choses, l'employeur communique avec le syndicat pour qu'il s'enquiert de l'état du plaignant, ce que celui-ci fera. Le syndicat se dit surpris et mécontent de la mesure imposée vu les circonstances d'autant qu'en 2014, monsieur Lapointe lui-même avait déjà enfreint une procédure en changeant les accès de sa carte d'employé pour lui permettre d'ouvrir toutes les portes du Casino. Et il n'aura reçu pour toute mesure qu'un avis écrit.

[30] Dernier fait à signaler, pendant le weekend du Grand Prix, monsieur Bart Balinski, agent de sécurité, aperçoit la bouteille de tequila au comptoir d'accueil. Il est d'avis qu'il s'agit d'un objet promotionnel. Il communique avec son superviseur, monsieur Jimmy Katopodis, pour savoir quoi en faire puisqu'habituellement tout ce qui est périssable prend la direction des ordures, mais la bouteille lui paraît un objet rare. Et son superviseur de lui répondre de la mettre à la poubelle. Monsieur Balinski choisit cependant de la laisser où elle se trouve au cas où quelqu'un viendrait la réclamer. Il a oublié de la jeter en finissant son quart. Quand il a compris que le plaignant avait été congédié en lien avec cette même bouteille, il a décidé de relater par écrit, le 17 août suivant, l'échange qu'il avait eu avec son superviseur. Il connaît bien le plaignant et il est d'avis que celui-ci ne prendrait jamais un objet au Casino pour l'apporter avec lui.

LES PLAIDOIRIES

L'employeur

[31] La preuve a nettement démontré l'importance de l'intégrité en tant que valeur véhiculée par le Casino d'autant que la *Loi sur les gouvernances des sociétés d'État* oblige l'employeur à adopter un code d'éthique applicable à tout son personnel. En outre, les *Règles sur les conditions d'embauche dans un casino d'État* adoptées par décret du gouvernement obligent notamment ses agents de sécurité à être au-dessus de tout soupçon. Enfin, la *Loi sur la sécurité privée* et son *Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée* sont aussi exigeants. D'ailleurs, l'agent de sécurité ne peut exercer ses fonctions sans détenir un permis du Bureau de la sécurité privée et sans être soumis à une enquête de la part de la Sûreté du Québec.

[32] C'est dans cet environnement particulier que le comportement du plaignant, qui a admis sa faute, doit être analysé. Or, la jurisprudence en des circonstances similaires, soit la contravention aux règles de probité édictées par l'employeur, même si l'acte est isolé, demeure constante : le congédiement est la mesure appropriée.

[33] Ceci est d'autant plus vrai que le plaignant a prémédité son geste qui n'a donc rien de spontané malgré ce qu'il affirme. Il attend que son collègue Lapointe ait le dos tourné pour prendre la bouteille. Il cache la provenance de son « cadeau » à monsieur Campeau et à quiconque d'autre. Il banalise l'affaire une fois confronté par l'employeur, ce qui oblige à conclure que le risque de récidive est élevé, comme le démontre l'incident de la casquette survenu simultanément avec monsieur Pereira. Enfin, il aurait pu mettre dans l'embarras son collègue de travail Lapointe ainsi qu'un haut dirigeant du Casino.

[34] Même s'il n'a pas conservé l'objet pour lui, son appropriation est assimilable à un vol au sens de la définition du *Code criminel* en ce sens que le plaignant l'a détourné à l'usage d'une autre personne. Et il n'était pas sans savoir que monsieur Campeau était la bonne personne à gratifier puisque celui-ci lui procurait des avantages en retour par exemple des bâtons de hockey du Canadien qu'il lui donnait pour la Fondation du Casino.

[35] Bref, il n'appartient pas à l'arbitre de substituer sa propre conception de l'intégrité à celle de l'employeur, ni de faire preuve de clémence.

Le syndicat

[36] L'employeur a biaisé son appréciation des faits dès le départ en se fondant sur la prémisse voulant que le plaignant ait tenté de se soustraire au regard de monsieur Lapointe et donc, qu'il avait manœuvré pour se cacher, autrement dit qu'il avait prémédité son geste.

[37] Or, tel n'est pas du tout le cas, comme en témoigne l'enregistrement vidéo dont le plaignant en outre a parfaitement conscience puisque des caméras sont installées

partout au Casino. Qui plus est, le seul fait de remettre la bouteille à un cadre parle par lui-même. Bref, ce n'est rien d'autre qu'un clin d'œil, pour reprendre les termes du plaignant lui-même.

[38] Oui, le plaignant a enfreint une procédure, mais il s'agissait d'un objet promotionnel qui trainait depuis des jours et qui était destiné à la poubelle. Bref, les facteurs aggravants sur lesquels l'employeur s'est appuyé n'ont pas été prouvés et il a considéré à tort que la longue ancienneté du plaignant, sans que celui-ci n'ait jamais reçu de mesure disciplinaire mais que de bonnes évaluations, le desservait alors qu'elle aurait dû le favoriser.

[39] Tout démontre par ailleurs que le plaignant regrette amèrement et que le risque de récidive est nul. L'employeur s'est trompé en qualifiant son geste de vol de sorte que la sanction qui s'en est suivie est exagérée de la même manière que la jurisprudence qu'il a déposée à ce titre n'est pas applicable.

ANALYSE ET DÉCISION

[40] Rappelons la question en litige : l'employeur a-t-il eu raison de congédier le plaignant, un agent de sécurité, au motif, pour reprendre les termes de la lettre de congédiement, qu'il s'est approprié, sans droit et à l'insu de tous, un objet trouvé qui ne lui appartenait pas, et ce, en contravention de toutes les règles établies au Casino?

[41] Posons d'entrée de jeu plusieurs constats qui font consensus.

[42] L'intégrité est, à juste titre, une valeur fondamentale promue par le Casino et exigée de tout son personnel que ce soit en raison d'obligations légales ou tout simplement parce que cela va de soi dans une entreprise de ce genre, une société d'état qui plus est.

[43] On peut donc affirmer ce qui suit, à l'instar du Juge Pierre Isabelle de la Cour supérieure dans *Robert Emond c. Société des casinos du Québec*, 19 février 2003, AZ-50163267 :

[149] Or, le haut standard d'intégrité exigé des employés d'un Casino est justifié par les opérations particulières d'un tel établissement. En effet, les activités menées par un Casino diffèrent énormément de celles qu'on retrouve habituellement dans d'autres secteurs économiques.

[150] La circulation de sommes d'argent importantes et l'intégrité des jeux qui s'y déroulent, nécessitent pour l'employeur d'avoir une confiance entière en ses employés. Ceux-ci doivent avoir une conduite irréprochable afin que l'employeur et la clientèle du Casino puissent avoir confiance dans l'intégrité des jeux qui s'y déroulent.

[151] Le lien de confiance entre l'employeur et l'employé peut donc être plus facilement rompu par les agissements d'un employé à la solde d'un Casino que dans tout autre genre d'entreprise. Il est primordial pour la défenderesse de pouvoir congédier un employé qui a volontairement enfreint ses règles de conduite et mis en péril la crédibilité de ses opérations.

[152] Le chef de table étant la première ligne de défense du Casino contre les fraudes et les tricheries, ceux qui occupent ce poste doivent donc être au-dessus de tout soupçon. C'est d'ailleurs à cette conclusion qu'en est arrivé mon collègue le juge Jean- Pierre Plouffe dans l'affaire Marc Yacovelli.

(référence omise)

[44] Cette dernière affirmation vaut tout autant bien entendu pour l'agent de sécurité à qui l'on demande d'exercer ses fonctions de façon autonome et à qui l'on confie des tâches importantes : transport de valeurs aux montants considérables, contrôle des entrées, premier intervenant en cas d'urgence et ainsi de suite. Parmi ses responsabilités, existe celle concernant les objets perdus et la mise en œuvre de la politique les concernant. Même si des nuances ont été apportées par les différents témoins quant à son application, il demeure que le personnel ne peut conserver pour lui aucun objet trouvé, peu importe sa valeur. Il doit le remettre à un agent de sécurité ou si c'est l'agent de sécurité lui-même qui le trouve, il doit le remettre à son tour au contrôleur dont le poste est situé à l'entrée des employés afin que celui-ci le répertorie pour le rendre disponible à son propriétaire, le cas échéant.

[45] En ce qui a trait aux objets promotionnels, même si le personnel n'est pas davantage autorisé à les garder pour lui, il appert tout de même que ceux-ci prennent plus souvent qu'autrement le chemin de la poubelle ou du Service à la clientèle quand ils proviennent du Casino.

[46] C'est donc dans cet encadrement que la présente affaire se situe.

[47] Il appert de la preuve administrée que la bouteille de tequila qu'a manipulée le plaignant était justement un objet de type promotionnel fort probablement distribuée lors du Grand Prix 2017. Quelqu'un aura réussi à la faire entrer au Casino simultanément sans chercher à la réclamer cependant puisqu'elle aura séjourné toute la fin de semaine au comptoir d'accueil. Tellement que lorsque monsieur Balinski, agent de sécurité à l'entrée principale pendant le weekend, demande à son superviseur comment en disposer, celui-ci l'invite à la jeter. Cette déclaration de monsieur Balinski n'a jamais été contredite.

[48] À son arrivée au travail le 12 juin, le plaignant qui vient d'apercevoir monsieur Campeau, voit de nouveau ladite bouteille et songe à lui faire un clin d'œil pour souligner la fin de ce weekend qualifié d'apocalyptique en raison de l'affluence occasionnée par le Grand Prix qui se déroule simultanément.

[49] Il s'empare ainsi de la bouteille et la met dans sa poche. Pour ajouter à la gravité du geste reproché, l'employeur est persuadé que le plaignant l'a prémédité et qu'il a agi à l'insu de son collègue Lapointe, ce qu'il nie. Qu'en est-il?

[50] Avec égards, les circonstances mises en preuve ne soutiennent pas une telle croyance de la part du Casino qui, de fait, comme le fait remarquer le syndicat à juste titre, l'a erronément amené dès le départ à sévir aussi fortement.

[51] D'abord, le plaignant sait que la bouteille est là depuis quelques jours, de manière plutôt visible d'ailleurs, et il n'est pas le seul à avoir travaillé pendant le Grand

Prix, donc susceptible de l'avoir remarquée. Il la prend même dans ses mains aux côtés de monsieur Lapointe peu après son arrivée au comptoir d'accueil.

[52] Le plaignant est aussi parfaitement au courant que des centaines de caméras sont installées partout sur les lieux et qu'elles enregistrent toutes ses allées et venues. S'il est vrai qu'on peut penser en visionnant les enregistrements, comme nous l'avons fait en audience, qu'il profite du fait que monsieur Lapointe détourne le regard pour mettre la bouteille dans sa poche, cette proposition ne tient pas la route face à tout le reste. Le plus évident étant qu'il remet la bouteille à un cadre du Casino qui finira bien par apprendre d'où elle vient.

[53] Bref, le plaignant n'a pas cherché à se camoufler. Ce facteur aggravant ne doit donc pas être pris en considération pas plus que celui de la préméditation qui lui est associé. Le Tribunal est plutôt d'avis qu'après avoir salué monsieur Campeau à son arrivée le matin, le plaignant a rapidement songé à lui en voyant la bouteille puisqu'ils ont l'habitude de s'échanger des services et que le weekend du Grand Prix auquel l'échantillon était associé venait de prendre fin, laissant la situation revenir au calme.

[54] Cela étant, il est indéniable que le plaignant a mis dans sa poche un objet trouvé de manière à l'utiliser pour faire une blague, plutôt que de le rapporter au contrôleur de l'entrée des employés. De là à dire qu'il l'a volée, comme le plaide l'employeur, il y a une marge. On peut certes parler de mauvaise blague et de contravention à la politique. On peut même parler d'appropriation, pour reprendre le terme utilisé par l'employeur dans sa lettre de congédiement, terme avec lequel le plaignant s'est finalement déclaré d'accord, mais parler de vol, avec tout ce que ce mot connote de malice et d'intention malveillante, comme l'exige la jurisprudence arbitrale (voir dans ce sens : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'auberge Bromont-CSN c. Château Bromont inc.*, Nancy Ménard-Cheng, arbitre, 2017 QCTA 2017), c'est nettement exagéré.

[55] On peut comprendre que le Casino soit justifié d'agir avec sévérité quand la probité est en cause, mais il appartient aussi de resituer les faits dans leur contexte quand ils le commandent.

[56] Ce contexte veut notamment que l'objet en cause aurait vraisemblablement pris le chemin de la poubelle, possiblement même avant que le plaignant la manipule le lundi matin, si monsieur Balinski avait suivi sur-le-champ la consigne de son patron allant dans ce sens. Il s'agit en effet d'un objet promotionnel que personne ne réclame depuis des jours.

[57] Tout bien considéré, notre affaire se distingue donc de la jurisprudence déposée par l'employeur où dans tous les cas, c'est un fait, les décideurs ont maintenu le congédiement imposé par le Casino. Mais il faut y regarder de plus près.

[58] J'en veux pour première illustration ce jugement de la Cour supérieure citée plus haut où il a été considéré que le fait pour un chef de table de compléter un faux coupon de restaurant à l'intention d'une cliente dont le coupon original était expiré, après que le Casino ait refusé de l'honorer, était un geste fatal.

[59] Dans *Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec (CSN)*,

section Resto-Casino inc. c. Resto-Casino inc., 25 mai 2001, l'arbitre André Dubois maintient le congédiement imposé à un serveur après que celui-ci ait formulé une fausse déclaration à l'employeur dans le but d'obtenir davantage de pourboire que ce à quoi il avait droit. L'arbitre conclut à fraude.

[60] Dans une autre affaire opposant les mêmes parties, l'arbitre Denis Provençal maintient le congédiement d'un préposé au bar jugé coupable d'avoir rapporté une fausse situation à l'employeur dans le but de s'éviter le paiement d'un montant de 14 \$ (AZ-50465581, 3 janvier 2008).

[61] Dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939, SCFP-FTQ c. La Société des casinos du Québec*, 11 septembre 2018, l'arbitre Francine Lamy décide elle aussi de maintenir le congédiement d'un croupier au motif que celui-ci s'était approprié un jeton de jeu pour son bénéfice personnel.

[62] Dans *Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec (CSN) c. La Société des casinos du Québec inc.*, 3 juillet 2008, l'arbitre Yvan Saintonge maintient le congédiement d'un agent de sécurité qui avait accepté le pourboire d'un client, et ce, contrairement à la politique de l'employeur à ce sujet, qui plus est, en camouflant son geste.

[63] Dans une autre affaire mettant en cause ces mêmes acteurs, l'arbitre Paul Imbeau maintient le congédiement d'une préposée à l'entretien qui avait décidé de conserver et même d'apporter chez elle une bague qu'elle avait trouvée au travail, jusqu'à ce que la cliente la réclame (AZ-51117867, 6 novembre 2009).

[64] Toujours entre les mêmes parties, le 18 septembre 1996, l'arbitre Mark Abramowitz maintient le congédiement d'un agent de sécurité qui s'était approprié un téléavertisseur, geste que le décideur a assimilé à du vol vu les déclarations contradictoires du plaignant.

[65] Dans *Syndicat des croupiers et des croupières du Casino de Montréal (SCFP), section locale 3939 c. Société des casinos du Québec inc. (Casino de Montréal)*, 5 avril 2006, l'arbitre Alain Corriveau maintient le congédiement d'un croupier pour avoir délibérément déplacé une carte déjà jouée procurant ainsi une main gagnante à un client. L'arbitre conclut à tricherie.

[66] Dans deux dernières décisions impliquant deux employeurs autres que le Casino, les arbitres décident eux aussi de maintenir les congédiements pour les motifs suivants.

[67] Dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Provigo distribution inc. (Maxi Anjou)*, 24 septembre 1997, l'arbitre Jean-Pierre Tremblay maintient le congédiement d'un surveillant pour avoir volé deux magazines.

[68] Enfin, dans *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et diverses industries, local 1999 c. La Société de la Place des arts*, 19 janvier 2005, l'arbitre Jean-Guy Clément maintient le congédiement d'un agent de sécurité pour avoir volé un pot

de crème.

[69] Comme on le constate, dans toutes ces situations, il était carrément question de vol, de fraude, de malversation et plus souvent qu'autrement de mensonge, de sorte que les arbitres ont considéré que le lien de confiance était irrémédiablement rompu et pour cause. On est bien loin de notre affaire.

[70] Qui plus est, dans bon nombre de ces décisions, l'accusé soutenait une version qui ne tenait pas la route pour tenter de justifier son méfait. Là encore, une situation qui diffère de la nôtre.

[71] Car, faut-il le préciser, quand le plaignant a fini par comprendre ce qu'on lui reprochait, il a aussitôt admis son erreur. L'employeur n'y a pas vu de regrets au sens strict, mais ce que le Tribunal a été à même de constater, c'est que le plaignant s'en veut au plus haut point d'avoir commis un geste qu'il ne considérait au point de départ que comme une plaisanterie, ce qui explique du reste sa première réaction de qualifier l'objet de banal, et d'avoir ainsi déçu son employeur.

[72] Dans ce contexte, je suis persuadée qu'il ne présente aucun risque de récidive, compte tenu de l'importance et du sérieux qu'il accorde à sa fonction, comme en témoignent aussi ses évaluations depuis son embauche, en 1993, sans aucune mesure disciplinaire quelle qu'elle soit.

[73] À ce propos justement, ses longs états de service que l'employeur considère comme un facteur aggravant, devraient plutôt rassurer.

[74] Le syndicat s'est lui aussi appuyé sur deux décisions mettant en cause le Casino, plus précisément ses restaurants, là où, comme ici, l'employeur accusait les plaignants de vol ou d'appropriation sans droit. Les congédiements imposés n'ont pas été maintenus pour les raisons suivantes.

[75] Dans la première (*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN)-section Hilton Lac-Leamy c. Resto-Casino inc.-Hilton Lac-Leamy*, 7 juillet 2009), l'arbitre François Bastien conclut que même si la plaignante, une serveuse de quatre ans d'ancienneté, s'est rendue coupable d'appropriation fautive de pourboires, on ne saurait qualifier son geste de vol au sens strict. Bref, il faut tenir compte du contexte considéré en l'espèce comme un facteur atténuant. L'arbitre substitue une suspension de quatre mois au congédiement.

[76] Dans la seconde, *Syndicat des employées et employés des casinos du Québec-CSN (section Resto) c. Société des casinos du Québec inc. (Resto-Casino)*, 17 décembre 2009, l'arbitre Abramowitz, dont une autre sentence est citée plus haut, transforme en suspension de 20 jours un congédiement imposé à un préposé à la boutique pour s'être approprié, avec un groupe, le produit (2\$) d'un billet de loterie acheté par un client du Casino et laissé par inadvertance. Il considère le geste isolé, spontané, sans intention de voler et admis sans hésitation. Bref, il s'agit d'un manque de jugement de la part d'un employé cumulant beaucoup d'ancienneté (une douzaine d'années), n'ayant aucune mesure disciplinaire à son dossier et s'étant engagé à ne pas récidiver.

[77] Dans les circonstances et pour toutes les raisons mentionnées plus haut, je suis également d'avis que le congédiement est une peine nettement trop sévère en l'espèce. Aucune intention malhonnête ne se dégage du portrait soumis et le seul intérêt du plaignant aura été de faire de l'humour en jouant avec le feu, il est vrai, mais pas au point de perdre son emploi de 24 ans. De la même manière qu'il aura manié l'humour avec plus ou moins de succès auprès de son superviseur Pereira lors de l'incident de la casquette remise par un client au cours de la même fin de semaine du Grand Prix. Autrement dit, cet autre incident, le seul en 24 ans, ne saurait constituer une preuve déterminante d'acte similaire.

[78] Reste, comme le plaide aussi l'employeur, que le plaignant aurait effectivement pu mettre monsieur Campeau dans l'embarras puisque ce dernier ignorait totalement la provenance de l'objet ainsi remis. Pour ce motif, ajouté au fait que le plaignant a reconnu avoir enfreint la procédure concernant les objets trouvés, j'estime qu'une suspension d'un mois devrait suffire à lui faire comprendre la gravité objective de son geste et ainsi prévenir toute récidive. Cette suspension s'ajoute à celle qui lui a été imposée sans solde pour enquête du 20 juin au 4 juillet 2017.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

ACCUEILLE	en partie le grief;
ANNULE	le congédiement imposé au plaignant;
MAINTIENT	la suspension pour enquête allant du 20 juin au 4 juillet 2017;
Y AJOUTE	une suspension d'un mois sans solde;
ORDONNE	à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi dans les huit (8) jours de la signification de la présente sentence;

ORDONNE

à l'employeur de rembourser au plaignant le salaire et les autres avantages dont son congédiement l'a privé, exception faite de la durée de sa suspension pour enquête et celle de sa suspension d'un mois, le tout dans les huit (8) jours de la signification de la présente sentence;

RÉSERVE

sa compétence pour disposer de tout litige qui pourrait survenir quant au calcul des sommes ou avantages dus.

Andrée St-Georges

Pour le syndicat : Mme Dominique Montpetit

Pour l'employeur : M^e Ann Sophie Del Vecchio

Dates d'audience : 2 mai et 19 novembre 2018, 1^{er} et 2 avril, 3 mai 2019