

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-037736-253

DATE : 9 mars 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE PHILIPPE CANTIN, J.C.S.

KERRY (CANADA) INC.
Demanderesse

c.

PATRICE BOUDREAU, ÈS QUALITÉ D'ARBITRE DE GRIEF
Défendeur

et

SYNDICAT DES SALARIÉS-ES DE L'AGRO-ALIMENTAIRE DE STE-CLAIRE (CSD)
Mis en cause

JUGEMENT

APERÇU

[1] Kerry (Canada) inc. (« l'Employeur ») se pourvoit en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale prononcée le 11 juin 2025 par l'arbitre de grief Patrice Boudreau (« l'Arbitre »)¹. La sentence arbitrale accueille en partie le grief du Syndicat des Salariés-es de l'agro-alimentaire de Ste-Claire (CSD) (« le Syndicat ») et annule la suspension d'une journée sans solde imposée au salarié, Richard Turmel (« le Salarié »), pour y substituer une réprimande verbale consignée par écrit.

[2] L'Employeur plaide que la sentence arbitrale est déraisonnable quant à la qualification de la faute reprochée au Salarié. Il soutient également que la sentence arbitrale est insuffisamment motivée.

[3] Dans sa contestation du pourvoi en contrôle judiciaire, le Syndicat soutient plutôt que la sentence arbitrale est raisonnable et qu'elle appartient aux issues possibles en regard des contraintes factuelles et juridiques applicables.

CONTEXTE

[4] Les circonstances particulières de l'affaire sont globalement admises par les parties et correctement rapportées par l'Arbitre aux paragraphes 1 à 15 de la sentence arbitrale.

[5] Essentiellement, l'Employeur est une entreprise qui se spécialise dans l'emballage de breuvages destinés à la consommation humaine. Les tâches du Salarié l'amènent à faire certaines manœuvres sur un appareil qui est utilisé pour écrémer du lait.

[6] Le 4 janvier 2023, dans l'exécution de ses tâches, le Salarié a omis de suivre les procédures internes en vigueur. Il a branché un tuyau au mauvais endroit puis a amorcé le lavage de l'appareil. En raison de cette erreur de branchement de tuyauterie, 18 000 kg de lait ont été contaminés par des produits chimiques nettoyants. Ceci a notamment occasionné pour l'Employeur une perte de produit, la nécessité de se réapprovisionner en matière première et l'arrêt momentané d'une de ses chaînes de production.

[7] Le 19 janvier 2023, l'Employeur a imposé au Salarié une suspension d'une journée sans solde².

¹ *Syndicat des Salariés-es de l'agro-alimentaire de Ste-Claire inc. (CSD) c. Kerry (Canada) inc.*, 2025 CanLII 55585 (QC SAT).

² Pièce P-3, S-3.

[8] Le 6 février 2023, le Syndicat a déposé un grief réclamant le retrait de la mesure disciplinaire.

LA SENTENCE ARBITRALE ATTAQUÉE

[9] L'Arbitre prononce la sentence arbitrale le 11 juin 2025. Il accueille en partie le grief en ce qu'il substitue la suspension d'une journée sans solde par une réprimande verbale consignée par écrit.

[10] L'Arbitre énonce ainsi son mandat :

[16] Mon mandat est défini tant par les paramètres fixés à l'article 100.12 alinéa f) du *Code du travail* que par les pouvoirs déterminés par les parties à la clause 11.2 de la convention collective. Il ne m'est pas permis de me substituer à l'Employeur ni de rendre la décision que j'estime la meilleure selon les circonstances de l'affaire.

[17] Les faits reprochés au Plaignant dans la lettre de suspension disciplinaire qui lui a été remise le 19 janvier 2023 ne sont pas contestés par la partie syndicale. Pas plus d'ailleurs que la nature et l'ampleur des pertes subies par l'Employeur à la suite de l'événement.

[18] Le Syndicat plaide que l'erreur commise par le Plaignant n'est pas une faute à caractère volontaire. À son avis, il y a plutôt lieu de la qualifier d'erreur d'inattention non intentionnelle. Dans ces conditions, il fait valoir qu'une mesure administrative aurait été plus appropriée et davantage conforme au droit applicable en pareilles situations. Subsidiairement, dans l'hypothèse où le tribunal arrive à la conclusion que le Plaignant méritait une mesure disciplinaire, le Syndicat plaide que la sanction imposée devrait être réduite, car trop sévère.

[19] Il m'appartient, en un premier temps, de déterminer si les faits reprochés au Plaignant constituent une faute justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire et, dans un deuxième temps, d'évaluer si la mesure qui lui a été imposée est juste, raisonnable et conforme en regard des dispositions conventionnelles applicables.

[Références omises]

[11] Procédant à l'analyse, l'Arbitre retient que le Salarié a commis une « sérieuse faute de négligence »³. Ensuite, il conclut que la faute de négligence justifiait l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire au Salarié⁴.

³ Sentence arbitrale attaquée, par. 20 à 27.

⁴ *Id.*, par. 28 à 35.

[12] L'Arbitre poursuit son analyse afin de déterminer si la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur est juste, raisonnable et conforme à la convention collective⁵. Il considère alors que la convention collective adopte le principe de la progressivité des mesures disciplinaires. À ce titre, la réprimande verbale constatée par écrit constitue la première étape des sanctions disciplinaires⁶. Dans son interprétation de la convention collective, l'Arbitre retient que seule une faute grave commise par le Salarié permet de passer outre à la règle de la progressivité des mesures disciplinaires⁷.

[13] Retenant que la conduite du Salarié ne constituait pas une faute grave, bien qu'il y ait eu négligence, l'Arbitre conclut que l'Employeur ne pouvait imposer une suspension sans solde d'une journée et y substitue plutôt une réprimande verbale constatée par écrit.

LES MOTIFS SOULEVÉS PAR LE POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

[14] Les moyens soulevés à l'encontre de la sentence arbitrale sont :

- La décision est déraisonnable quant à la qualification de la faute;
- L'inintelligibilité et l'absence de motivation de la sentence arbitrale quant à l'interprétation de la convention collective et la conclusion de l'absence de faute grave par le Salarié.

ANALYSE ET DÉCISION

- **La norme de contrôle**

[15] Au document conjoint de gestion, les parties indiquent toutes les deux que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte.

[16] Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Vavilov*⁸, il existe une présomption que la norme de la décision raisonnable est celle qui s'applique chaque fois qu'une cour contrôle une décision administrative sur le fond.

⁵ *Id.*, par. 36 à 50.

⁶ Convention collective, pièce P-3, S-1, article 12.1.

⁷ Sentence arbitrale attaquée, par. 37 à 40.

⁸ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

[17] Cette présomption peut être réfutée en certaines circonstances, telles les questions constitutionnelles, les questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble, les questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs et les questions de droit dans une loi à l'égard desquelles les cours de justice et les organismes administratifs ont une compétence concurrente en première instance⁹.

[18] Ces situations ne trouvent pas application dans la présente affaire.

[19] La norme de contrôle applicable est donc celle de la décision raisonnable.

[20] Dans l'arrêt *Vavilov*, la Cour suprême du Canada explique l'analyse à laquelle doit se prêter le Tribunal saisi d'une demande de contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable. Selon les principes ainsi dégagés :

- la norme de la décision raisonnable vise à donner effet à l'intention du législateur de confier certaines décisions à un organisme administratif spécialisé¹⁰;
- le contrôle de la raisonabilité de la décision doit s'intéresser au raisonnement suivi par le décideur et au résultat de la décision¹¹. Il faut regarder la décision dans son ensemble en étant attentif à la manière dont le décideur administratif met à profit son expertise¹²;
- il n'appartient pas au tribunal de révision de trancher lui-même la question en litige. Le contrôle selon la norme de la décision raisonnable a pour point de départ la retenue judiciaire et le respect du rôle distinct du décideur administratif¹³;
- le tribunal de révision ne se livre pas à une analyse *de novo* et ne cherche pas à déterminer la solution correcte ni à examiner l'éventail des solutions¹⁴;
- il faut tenir compte du contexte juridique et factuel propre à la décision attaquée¹⁵;

⁹ *Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c. Entertainment Software Association*, 2022 CSC 30.

¹⁰ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 8, par. 82.

¹¹ *Id.*, par. 83, 84 et 86.

¹² *Id.*, par. 92 et 93.

¹³ *Id.*, par. 12 à 13, 75 et 83.

¹⁴ *Id.*, par. 83.

¹⁵ *Id.*, par. 89 à 90.

- il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable¹⁶;
- l'omission de justifier un élément essentiel peut être déraisonnable¹⁷;
- une décision sera déraisonnable si elle n'est pas fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent, c'est-à-dire à la fois rationnel et logique¹⁸. Ce sera notamment le cas lorsque le raisonnement ne peut être validé puisqu'il repose sur un fondement erroné ou qu'il existe une faille décisive dans la logique globale;
- une décision est déraisonnable si elle est indéfendable au regard des contraintes factuelles et juridiques qui ont une incidence sur la décision¹⁹.

[21] C'est sur la base de ces principes que les motifs de révision soulevés par l'Employeur doivent être analysés.

- **L'Arbitre prononce-t-il une sentence arbitrale déraisonnable en concluant à la négligence du Salarié plutôt qu'à une faute grave?**

[22] L'Employeur reproche à l'Arbitre de ne pas avoir conclu à la faute grave du Salarié bien qu'il retienne que sa conduite constituait une « sérieuse faute de négligence »²⁰.

[23] Pour conclure ainsi, l'Arbitre s'est attardé aux circonstances factuelles de la conduite du Salarié. Il a notamment retenu que :

- Le Salarié avait 15 ans d'expérience, dont une douzaine à titre de formateur²¹;
- Lors des évènements, le Salarié n'a pas été confronté à une situation inusitée ou à une embûche particulière susceptible de rendre son travail plus ardu qu'à l'habitude²²;
- Aucun facteur extérieur n'est en cause dans l'incident²³;
- Le Salarié n'a pas suivi les procédures et les méthodes qu'il connaissait pourtant²⁴;

¹⁶ *Id.*, par. 100.

¹⁷ *Id.*, par. 98.

¹⁸ *Id.*, par. 101 et 102.

¹⁹ *Id.*, par. 101 et 105.

²⁰ Sentence arbitrale attaquée, par. 27.

²¹ *Id.*, par. 21.

²² *Id.*, par. 23.

²³ *Id.*, par. 24.

²⁴ *Id.*, par. 25.

- Il n'y a pas été démontré que la conduite du Salarié était intentionnelle ou malveillante²⁵.

[24] Partant de ces constats factuels, l'Arbitre s'attarde à qualifier la conduite du Salarié. Il distingue les notions d'erreur, de négligence et de faute lourde²⁶. Il retient que le Salarié a fait preuve de négligence²⁷ :

[25] Il ressort de la preuve que le Plaignant n'a pas suivi les procédures et la méthodologie qu'il lui incombait de respecter à l'occasion du lavage du séparateur, et cela en deux temps : 1. il n'a pas procédé aux connexions appropriées des tuyaux en vue de procéder au lavage et 2. il a « parti le lavage », permettant ainsi à la solution de lavage de s'introduire dans le tuyau menant au silo Q et de contaminer l'important volume de lait se trouvant dans ce dernier.

[26] À mon sens, le Plaignant a été négligent le 4 janvier 2023. Comme de nombreux collègues avant moi, je souscris à la définition donnée au terme « négligence » par l'arbitre François Hamelin dans l'affaire *Ville de Montréal*:

Avant de ce faire, il n'est pas superflu de rappeler qu'en matière disciplinaire, la doctrine et la jurisprudence ont de tout temps distingué l'erreur de la négligence et de la faute lourde.

L'erreur, c'est la méprise que l'on commet par insouciance, par inadvertance ou par inattention, sans réfléchir et sans être animé d'intentions mauvaises. C'est un manquement léger, qui commande normalement une sanction légère.

La négligence, c'est la faute qui découle d'une insouciance blâmable, mais sans que celui qui la commet ne soit animé d'une intention mauvaise. C'est un manquement sérieux, qui commande normalement une sanction sérieuse, qui peut aller de modérée à grave selon les circonstances du cas.

La faute lourde ou malveillante est celle que l'on commet sciemment, mû que l'on est par une intention teintée de malice. C'est un manquement grave, qui commande une sanction grave; la faute lourde ou malveillante atteint son paroxysme lorsqu'elle est délibérée, c'est-à-dire lorsque l'intention malicieuse ne se limite pas à la fin recherchée, mais s'étend à la planification des moyens de la mettre en exécution. Elle entraîne normalement une sanction très sévère.

Il va de soi que la gravité de ces différents manquements peut varier selon les circonstances de chaque cas.

(soulignement ajouté)

²⁵ *Id.*, par. 46.

²⁶ *Id.*, par. 26.

²⁷ *Id.*, par. 27.

[27] En ce qui me concerne, le 4 janvier 2023, le Plaignant n'a pas apporté à son travail « *toute l'attention et la vigilance que l'Employeur était normalement et légitimement en droit de s'attendre de sa part, commettant ainsi une sérieuse faute de négligence* ».

[Références omises]

[Italiques dans le texte original]

[25] Lorsque l'Arbitre fait cette détermination, il est au cœur de sa compétence spécialisée. L'erreur, la négligence et la faute lourde sont des notions qui se côtoient sur un spectre continu à variation progressive. La qualification d'une conduite donnée repose sur l'appréciation des circonstances factuelles propres à chaque cas.

[26] En l'espèce, la décision de l'Arbitre quant à la qualification de la conduite du Salarié appartient aux issues possibles lorsque l'on considère les contraintes factuelles. Le rôle du tribunal de révision n'est pas de substituer sa propre évaluation à celle du décideur administratif.

[27] Dans son pourvoi en contrôle judiciaire, l'Employeur reproche à l'Arbitre d'avoir utilisé, lorsqu'il qualifie la faute, une terminologie qui s'inscrit dans le champ lexical de la faute grave pour ensuite conclure, lors de l'examen de la justesse de la mesure disciplinaire, à l'absence de faute grave. L'Employeur reproche à l'Arbitre un manque de cohérence dans son raisonnement²⁸.

[28] Or, bien que l'Arbitre retienne une faute de négligence sérieuse qui mérite une mesure disciplinaire, il retient que l'Employeur n'a pas fait la démonstration d'une faute grave. En se fondant sur la définition de la faute lourde reprise par l'Arbitre au paragraphe 26 de la sentence arbitrale, il apparaît que la preuve d'une insouciance grossière ou d'une intention malveillante de la part du Salarié n'a pas été retenue. Dès lors, il n'était pas possible de conclure à une faute lourde²⁹.

[29] C'est d'ailleurs ce que l'Arbitre écrit expressément lorsqu'il analyse les facteurs atténuants en vue de qualifier la faute reprochée³⁰ :

[46] Cela étant, examinons certains faits mis en preuve et qui, à mon avis, sont susceptibles d'influencer la qualification de la faute reprochée au Plaignant:

a) Les facteurs aggravants:

²⁸ Pourvoi en contrôle judiciaire, par. 25 à 33.

²⁹ Sentence arbitrale attaquée, par. 26, 27 et 48 à 49.

³⁰ *Id.*, par. 46.

- À l'époque de l'événement en cause, les procédures et directives applicables chez l'Employeur sont connues de longue date par le Plaignant. Celui-ci cumulait déjà plusieurs années d'expérience au poste de préposé à la réception et à la *standardisation*. Le jour de l'événement, il avait son *capable* depuis plus de 15 ans et agissait comme formateur en la matière depuis une bonne douzaine d'années;
- L'événement s'est produit au moment où les procédures sous sa responsabilité franchissaient une étape critique de la *standardisation*.

b) *Les facteurs atténuants*

- Il s'agit ici de la première offense du Plaignant;
- Il n'est pas allégué et il n'y a pas eu de preuve selon laquelle la faute du Plaignant découle d'une faute intentionnelle ou malveillante.

[Nos soulignés]

[Italiques dans le texte original]

[30] Les conclusions de l'Arbitre quant à la négligence du Salarié, mais à l'absence d'une faute grave ne sont pas incompatibles. Elles appartiennent aux issues possibles et acceptables. La retenue judiciaire impose une déférence quant à la qualification de la faute par l'Arbitre qui a eu le bénéfice d'entendre les témoins.

- **La sentence arbitrale est-elle inintelligible ou insuffisamment motivée?**

[31] Sur cette question, la position de l'Employeur repose sur son interprétation des dispositions de la convention collective traitant des mesures disciplinaires, plus particulièrement des articles 12.1 et 12.2 :

12.1 Avis d'imposition de mesure disciplinaire

Le droit :

- A) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice et équité, de façon progressive et uniforme, sauf en cas de faute grave.
- B) Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et la fréquence des offenses et prennent la forme de réprimande verbale constatée par écrit, de réprimande écrite, de suspension ou de

congédiement. La réprimande verbale constatée par écrit constitue la première étape des sanctions disciplinaires.

Advenant le cas où l'Employeur suspend un salarié pour fins d'enquête, celui-ci est suspendu avec rémunération.

12.2 Imposition de mesure disciplinaire

Si une mesure disciplinaire doit être prise, l'Employeur doit rencontrer le salarié, accompagné d'un représentant syndical, dans les quinze (15) jours de la naissance ou de la connaissance des faits par l'Employeur de cette infraction, sinon la mesure devient caduque. Lors de cette rencontre, l'Employeur doit demander la version des faits du salarié.

Toute mesure disciplinaire est confirmée au moyen d'un écrit transmis au salarié concerné sous réserve du délai ci-haut mentionné, avant de la porter à son dossier. Un tel document doit comporter minimalement :

1. Le type d'infraction reprochée;
2. La nature de l'infraction;
3. Une description de l'infraction reprochée;
4. Les éléments qui justifient la mesure incluant les récidives passées.

Lors de la rencontre à caractère disciplinaire, l'Employeur remet une copie au Syndicat de toute mesure disciplinaire imposée à un salarié de façon simultanée. L'Employeur ne doit pas imposer une suspension ou un congédiement à un salarié qui n'a pas préalablement reçu un avertissement verbal et une réprimande écrite résultant d'une offense de même nature.

Si la mesure correspond à une suspension, celle-ci doit être imposée au plus tard dans les dix (10) jours de la remise de l'avis disciplinaire, à défaut, la sanction ne peut être imposée et devient caduque. Si la mesure correspond à un congédiement, celle-ci doit être imposée lors de la rencontre disciplinaire énoncée à la présente clause.

[32] L'Arbitre retient que ces dispositions de la convention collective imposent le principe de la progressivité des mesures disciplinaires, sauf en présence d'une faute grave par le Salarié. Pour appuyer son analyse, l'Arbitre précise qu'il partage l'interprétation de ces mêmes dispositions de la convention collective formulée par l'arbitre de grief Dominique-Anne Roy dans un autre litige opposant les parties :

[39] Arbitrant un litige opposant les mêmes parties, ma collègue Dominique-Anne Roy s'est prononcée en 2023 à propos du sens à donner aux dispositions conventionnelles ci-haut mentionnées. Bien que les faits à l'origine de cette affaire diffèrent grandement de ceux mis en preuve devant moi, je partage tout à fait son analyse :

[55] Les parties ont inscrit à la convention collective le principe de la progressivité des sanctions disciplinaires, ajoutant même que celles-ci doivent être appliquées avec justice, équité et de manière uniforme (clause 12.1 A)). Deux balises plus spécifiques ont été posées pour servir de guide dans l'application de ce principe.

[56] D'abord, suivant la clause 12.1 B) al. 2, les mesures disciplinaires s'inscrivent dans une échelle de progression prédéfinie: une réprimande verbale écrite pour la première offense, suivie d'une réprimande écrite puis d'une suspension jusqu'au congédiement, le cas échéant. Ensuite, il est prévu qu'une suspension ou un congédiement ne peut être imposé à un salarié qui n'a pas préalablement reçu un avertissement verbal ou une suspension écrite résultant d'une offense de même nature (clause 12.2 al.3).

[57] Cet ordonnancement des sanctions est-il immuable? Le Tribunal ne le croit pas, vu l'intention des parties clairement exprimée de tenir compte de la qualification de la faute dans le choix de la mesure. Cela ressort de la clause 12.1 A) qui énonce que les mesures disciplinaires doivent être appliquées de manière progressive, sauf en cas de faute grave. Une même intention se dégage de la clause 12.1 B) al. 2 qui précise que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte de la gravité et de la fréquence des offenses. L'appréciation de l'Employeur demeure donc entière en de telles circonstances et le droit de direction est préservé.

[58] Rédigée (sic) en des termes aussi limpides, les clauses 12.1 et 12.2 ne nécessitent pas interprétation et le rôle du Tribunal se limite à les appliquer. À compter du moment où nous sommes, comme nous le verrons, en présence d'une faute grave du plaignant, l'Employeur n'était pas tenu de respecter la séquence disciplinaire progressive énoncée à la convention collective.⁹

[40] Conséquemment, il me faut déterminer si la faute reprochée au Plaignant peut être qualifiée de « grave ». En effet, seul ce type de faute permet à l'Employeur de passer outre la règle de la progressivité des sanctions à laquelle il a de son plein gré consenti.

9. *Syndicat des salarié(e)s de l'agroalimentaire de Ste-Claire (CSD) et Kerry (Canada) Inc.*, 10 août 2023, 2023 CanLII 72157.

[33] Or, pour l'Employeur, l'Arbitre fait une interprétation restrictive et déraisonnable de la convention collective en concluant que ce serait uniquement en présence d'une faute grave que l'on pourrait mettre de côté le principe de la progressivité des sanctions disciplinaires. L'Employeur plaide plutôt qu'il conserve le choix de la sanction même en l'absence d'une faute grave par un salarié.

[34] L'Employeur ajoute que l'interprétation de l'Arbitre s'écarterait significativement du cadre interprétatif qu'il cite lui-même, c'est-à-dire la sentence arbitrale prononcée par Me Roy. L'Employeur soutient que l'Arbitre aurait omis de justifier son choix de s'écarter de l'interprétation faite par Me Roy, ce qui rendrait la sentence arbitrale inintelligible³¹.

[35] Le Syndicat soutient au contraire que l'interprétation des dispositions de la convention collective faite par l'Arbitre est raisonnable en plus d'être concordante à celle mise de l'avant par l'arbitre Roy.

[36] L'interprétation des articles 12.1 et 12.2 par l'Arbitre n'est pas déraisonnable. L'article 12.1 A) énonce le droit de l'Employeur d'imposer des mesures disciplinaires et consacre le principe de leur application progressive, sauf en cas de faute grave. L'article 12.1 B) vient préciser la nature des mesures disciplinaires et définit leur échelle de gradation. L'interprétation de l'Arbitre est compatible et cohérente avec le texte de la convention collective.

[37] Par ailleurs, et avec égards pour la position plaidée par l'Employeur, l'interprétation de l'Arbitre semble concordante à celle de Me Roy quant à la nécessité de démontrer une faute grave afin de mettre de côté le principe de la progressivité des sanctions.

[38] Partant de là, le reproche formulé par l'Employeur quant à l'inintelligibilité ou l'absence de motivation de la décision de l'Arbitre ne peut être retenu.

[39] L'Employeur reproche aussi à l'Arbitre de ne pas avoir considéré, dans la qualification de la faute, les conséquences que l'incident lui a occasionnées.

[40] Or, l'Arbitre énonce les conséquences que l'erreur de branchement a eues pour l'Employeur. D'abord dans le cadre de son analyse de la qualification de la faute, il relate les pertes financières ainsi que les conséquences sur les activités de production de l'Employeur³². L'Arbitre revient sur ces éléments dans son analyse de la raisonnable de la mesure disciplinaire³³. L'Arbitre retient toutefois que la valeur des dommages n'est pas nécessairement déterminante sur la gravité de la faute puisque c'est l'intensité de la faute qui compte plutôt que ses conséquences³⁴.

³¹ Pourvoi en contrôle judiciaire, par. 39 à 45.

³² Sentence arbitrale attaquée, par. 14.

³³ *Id.*, par. 42 et 43.

³⁴ *Id.*, par. 44.

[41] Le raisonnement de l'Arbitre démontre qu'il a considéré les conséquences de la faute, bien qu'il n'ait pas donné à cet élément le poids que l'Employeur aurait souhaité. Ceci ne rend pas pour autant la décision déraisonnable.

[42] La décision de substituer une réprimande verbale constatée par écrit à la suspension d'une journée sans solde est une issue acceptable qui découle des conclusions de l'Arbitre quant à la qualification de la faute. Ceci est par ailleurs conforme à la convention collective qui prévoit, à son article 12.2, que l'Employeur ne doit pas imposer une suspension à un salarié qui n'a pas préalablement reçu un avertissement verbal et une réprimande écrite résultant d'une offense de même nature.

[43] En l'absence d'une lacune de motivation, il n'appartient pas au Tribunal de révision de substituer son opinion à celle de l'Arbitre en ce qui concerne la sévérité de la mesure disciplinaire³⁵.

[44] Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, le pourvoi en contrôle judiciaire de l'Employeur doit échouer.

[45] En application de l'article 430 C.p.c., les frais de justice sont dus à la partie qui a gain de cause à moins que le Tribunal n'en décide autrement. Il n'y a ici aucune justification pour s'écarter de cette règle.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[46] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire;

[47] **LE TOUT**, avec les frais de justice en faveur du Mis en cause.

PHILIPPE CANTIN, J.C.S.

Me Amélie Asselin
Me Émilie Harrison
THERRIEN COUTURE JOLI-COEUR
Avocats de la demanderesse

³⁵ *Commission scolaire du Val-des-Cerfs c. Ferland*, 2020 QCCS 979, par. 50 (conf. par 2021 QCCA 1974).

Me Élisabeth Diguier
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN
Avocats du mis en cause

Date d'audition : 10 février 2026