TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

Région : Montréal

Dossier : CM-2015-7796

Dossier employeur : 267974

Montréal, le 29 mars 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Irène Zaïkoff

Daniel Lemieux
Partie demanderesse

c.

4536631 Canada inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

---

[1] Le 19 novembre 2015, Daniel Lemieux (le **plaignant**) dépose une plainte en vertu de l'article 16 du *Code du travail*[1] (le **Code**), dans laquelle il allègue avoir été congédié par 4536631 Canada inc. (l'**Employeur**), le 5 novembre 2015, en raison de ses activités syndicales.

[2] L'Employeur soutient que les conditions permettant l'application de la présomption en vertu de l'article 17 du Code ne sont pas présentes, car le plaignant n'aurait pas exercé d'activités syndicales de façon concomitante à la sanction. Subsidiairement, il entend démontrer qu'il a congédié le plaignant pour une cause juste et suffisante, sans lien avec ses activités syndicales.

---

1 RLRQ, c. C-27.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

LA PREUVE

LES FONCTIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES DU PLAIGNANT

[3] L'Employeur exploite une quincaillerie de grande surface sous la bannière Rona L'Entrepôt Anjou.

[4] Le plaignant y travaille depuis 2005 comme commis-vendeur, d'abord à temps partiel, puis à temps complet. Il a occupé également jusqu'en 2009 des fonctions syndicales et participé aux négociations d'une convention collective pour le syndicat accrédité auprès de l'Employeur à l'époque, affilié avec les Teamsters. Par la suite, de 2009 à 2012, il est promu gérant du département des articles saisonniers et n'est donc plus syndiqué. En 2012, il devient, à sa demande, commis-vendeur-expert dans ce même département, un poste non syndiqué.

[5] En 2012, une campagne de maraudage est entreprise par la Confédération des syndicats nationaux (**CSN**) afin de déloger le syndicat accrédité. Bien que le plaignant ne soit pas syndiqué, il s'implique en faveur de la CSN. Il se qualifie de « *leader* » dans cette démarche. Le tout se fait à l'insu de l'Employeur.

[6] En juillet 2012, le plaignant est mis à pied. Il conteste cette décision par une plainte en vertu de l'article 16 du Code. Une entente à l'amiable intervient, le 13 novembre 2012, par laquelle le plaignant est rappelé au travail pour un poste de conseiller à la vente et affecté à la cour à bois.

[7] Le 3 décembre 2012, la Commission des relations du travail, dont le Tribunal a pris la relève le 1er janvier 2016, révoque l'accréditation des Teamsters et accrédite le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rona l'entrepôt Anjou-CSN (le **Syndicat**).

[8] Le plaignant devient président du Syndicat et le demeurera jusqu'à son congédiement, le 5 novembre 2015. Entre autre, il participe à la négociation et signe la convention collective conclue le 7 juin 2013. Il veille à son application, est impliqué dans le dépôt de griefs et participe aux comités mixtes de relations du travail. De plus, il s'occupe des questions liées à la sécurité. Peu avant son congédiement, il a dénoncé au directeur général adjoint, Nicolas Martel, le mauvais état de certains chariots élévateurs.

[9] En septembre 2014, le plaignant postule pour obtenir un poste de commis vendeur au département de la peinture et de la décoration, mais il n'est pas choisi. Il dépose un grief pour contester le rejet de sa candidature.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

LA CONDUITE D'UN CHARIOT ÉLÉVATEUR

[10] Dans le cadre de ses fonctions de commis-vendeur dans la cour à bois, le plaignant doit régulièrement conduire un chariot élévateur.

[11] Questionné sur la formation requise pour conduire un tel engin, le plaignant affirme qu'elle n'a duré que cinq minutes et que tous les employés peuvent conduire un chariot élévateur.

[12] La preuve démontre plutôt que l'Employeur a instauré depuis des années un « *Programme national de Santé et sécurité de Rona* » qui comporte un volet sur la conduite des chariots élévateurs. Il dispense une formation structurée composée d'un volet théorique, consistant en une série de vidéos que l'employé doit visionner, et d'une partie pratique, où il est appelé à conduire avec un instructeur, qui procèdera à son évaluation au terme de celle-ci. L'employé doit avoir complété avec succès cette formation pour obtenir une accréditation l'autorisant à conduire un chariot élévateur.

[13] Le port de la ceinture de sécurité est obligatoire et fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du programme de formation. Un enregistrement vidéo entier lui est consacré. Le registre des formations démontre que le plaignant a visionné cet enregistrement vidéo en 2014.

[14] Alexandre Rouleau est préventionniste en Santé et sécurité chez l'Employeur et il est en charge du « *Programme national de santé et de sécurité de Rona* ». Il explique que le port de la ceinture de sécurité est reconnu en général, et non seulement dans l'entreprise, comme un élément déterminant pour assurer la sécurité du conducteur, qui pourrait sinon être éjecté et se trouver coincé sous le véhicule en cas d'accident. Une telle situation peut survenir même si le chariot est à l'arrêt, s'il est percuté par un autre véhicule, ou si sa charge est mal équilibrée.

[15] Il cite deux évènements survenus dans d'autres établissements de l'Employeur, l'un, en 2009, où le fait que le conducteur ne portait pas la ceinture a été retenu comme une des causes de décès par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et l'autre, en 2014, où, au contraire, le port de la ceinture a sauvé le conducteur.

[16] Il souligne que l'Employeur est responsable en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et doit, à cette fin, adopter les mesures nécessaires. Il s'expose à des sanctions pénales en cas de contravention. L'accident mortel survenu en 2009 a été marquant. Aussi, l'Employeur prend-il très au sérieux le port de la ceinture de sécurité lors de la conduite d'un chariot élévateur.

[17] La politique de l'Employeur en la matière est demeurée inchangée depuis son instauration, il y a des années. Elle s'applique, sans exception, quelle que soit la nature du chargement sur le chariot élévateur ou le nombre d'arrêts nécessaires. Des rappels sont faits périodiquement aux gestionnaires.

[18] Si Alexandre Rouleau surprend un employé conduisant sans sa ceinture, il intervient systématiquement et l'employé s'attache immédiatement sans discussion. Le témoignage du directeur général adjoint, Nicolas Martel est au même effet. Il confirme que le gérant de la cour à bois applique aussi la politique en la matière.

[19] Le plaignant admet qu'il y a une réelle préoccupation pour la sécurité des conducteurs de chariots élévateurs. Il confirme également connaître la politique obligeant le port de la ceinture de sécurité en tout temps lors de la conduite d'un tel engin, bien qu'il conteste son bien-fondé. Nous y reviendrons.

[20] De plus, le plaignant prétend que cette politique n'est pas appliquée uniformément et qu'il n'est pas le seul à ne pas la respecter. Jean-Guy Bergeron, délégué syndical, confirme que les employés doivent porter la ceinture de sécurité lorsqu'ils conduisent un chariot élévateur, mais qu'il en a vu régulièrement ne pas respecter la consigne.

[21] Par ailleurs, le plaignant souligne le mauvais état des chariots élévateurs. La preuve démontre cependant que leur entretien et leur révision sont effectués sur une base régulière par le manufacturier.

LES ANTÉCÉDENTS DISCIPLINAIRES DU PLAIGNANT

La suspension d'une journée du 15 décembre 2014

[22] Le 15 décembre 2014, le plaignant fait l'objet d'une suspension d'une journée pour avoir adopté un comportement inadéquat au travail. Interrogé à l'audience à ce sujet, il ne se souvient d'abord plus des circonstances qui ont mené à cette sanction. Puis, lors du contre-interrogatoire, il se rappelle que c'est à la suite d'une altercation avec un collègue, qui a subi la même sanction. De nouveau interrogé par son procureur, le plaignant ajoute que l'autre employé l'a agressé verbalement sans raison, devant une collègue, qui a été très choquée par la scène. Il admet l'avoir insulté, ne pense pas l'avoir menacé, car « *ce n'est pas son genre* », sans toutefois le nier formellement. Il a contesté cette suspension par grief.

[23] Cette collègue, qui a effectivement assisté à l'altercation, relate que le plaignant et l'autre employé ont tous deux monté le ton et qu'elle a entendu le plaignant menacer son collègue. Le Tribunal retient la version de cette employée, plus précise, et qui n'a pas d'intérêt dans le litige. Selon les propres dires du plaignant, elle avait une bonne relation avec ce dernier.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

La suspension de 10 jours imposée le 29 mai 2015

[24] Le 29 mai 2015, le plaignant est suspendu 10 jours pour deux évènements, survenus respectivement les 20 et 21 mai précédent, et mettant en cause des questions de sécurité alors qu'il conduisait un chariot élévateur.

L'évènement du 20 mai 2015

[25] Le 20 mai, le plaignant est surpris par Alexandre Rouleau et Alain Germain, directeur général, alors qu'il conduit un chariot élévateur sans sa ceinture de sécurité. Confronté par les représentants de l'Employeur à son défaut de respecter la politique, le plaignant, bien qu'il reconnaisse la connaître, répond qu'il la désapprouve, car il est d'avis que le port de la ceinture de sécurité découle de lois désuètes et qu'il juge cela dangereux.

L'évènement du 21 mai 2015

[26] Quant à l'évènement du 21 mai, l'Employeur reproche au plaignant d'avoir autorisé un client à monter sur les fourches du chariot et l'avoir hissé pour lui permettre d'accéder à un article situé en hauteur. Un employé, témoin de l'évènement, a fait rapport à l'époque à l'Employeur. Le plaignant nie l'évènement et affirme plutôt que le client est monté sur une palette pour atteindre un objet. Sa version comportera cependant des nuances lors de la rencontre disciplinaire et de l'audience, comme on le verra.

La rencontre du 25 mai 2015

[27] Dans le cadre de l'enquête relative à ces deux évènements, le plaignant, accompagné de Jean-Guy Bergeron, est rencontré le 25 mai par une conseillère en relations du travail de Rona et le directeur général adjoint, Nicolas Martel.

[28] Relativement au port de la ceinture, le plaignant réitère que le port de la ceinture ne fait pas partie de ses pratiques et qu'il juge cela non sécuritaire. Il conserve la même position à l'audience. D'une part, les déplacements se font sur de courtes distances et d'autre part, il doit monter et descendre du chariot à de nombreuses reprises, ce qui rend difficile, selon lui, le respect de la politique. Mais surtout, il se dit en désaccord avec le fondement même de la politique obligeant le port de la ceinture de sécurité. Il juge que cette obligation découle de lois désuètes, qui n'ont pas été modifiées avec le temps. Selon lui, le fait d'être attaché constitue un danger, car il ne pourrait s'extraire du véhicule si celui-ci venait à basculer.

[29] Quoi qu'il en soit, le plaignant confirme que l'Employeur n'a pas retenu ses prétentions en mai 2015 et qu'il a bien été avisé de porter sa ceinture de sécurité en

tout temps par Alain Germain, le directeur général du magasin, au moment de ces évènements.

[30] Quant à l'évènement relatif au client monté sur les fourches du chariot, lors de cette rencontre, le plaignant mentionne que le client et lui-même seraient montés sur une palette de matériaux, posée au sol, à environ 40 cm de hauteur (18 pouces) et qu'à l'aide d'un bâton, ils auraient fait tomber l'objet qu'ils voulaient atteindre.

[31] À l'audience, le plaignant explique avoir posé les fourches sur une palette contenant des matériaux, à une hauteur d'environ un mètre (3 pieds). Le client serait monté dessus et aurait pu poser un pied sur une fourche, mais il n'a pas actionné le chariot élévateur. Il précise aussi que le client a voulu monter sur les fourches, mais qu'il aurait refusé en lui disant que c'était dangereux.

[32] L'employé, qui a fait rapport à l'Employeur à l'époque, témoigne également devant le Tribunal. Sa version est similaire à celle qu'il avait alors donnée. Sa crédibilité ne saurait être mise en doute : il est précis, concordant avec ce qu'il a relaté antérieurement et n'a pas d'intérêt dans l'affaire. Le Tribunal retient donc que le plaignant a effectivement hissé et descendu un client, grimpé sur les fourches du chariot élévateur.

La sanction et sa contestation

[33] Le 29 mai 2015, le plaignant est donc suspendu 10 jours à propos de ces deux évènements. La lettre disciplinaire se termine par une mise en garde : s'il ne corrige pas son comportement, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourront être prises.

[34] Le 9 juin 2015, le plaignant dépose une plainte en vertu de l'article 16 du Code afin de contester cette suspension. Cette plainte sera finalement retirée, mais un grief demeure.

LES ÉVÈNEMENTS AYANT MENÉ AU CONGÉDIEMENT

[35] À la suite de sa suspension, le plaignant est absent du travail jusqu'au 27 septembre 2015. Quelques jours après avoir repris le travail survient le premier évènement ayant mené à sa fin d'emploi.

L'altercation avec un client le 7 octobre 2015

[36] Le 7 octobre 2015, le véhicule d'un client tombe en panne dans la cour à bois, bloquant ainsi le passage à d'autres. Alors qu'il tente de trouver de l'aide, le plaignant l'aborde pour lui demander de dégager son véhicule le plus rapidement possible. Selon

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

l'Employeur, le plaignant invective le client, l'invite à se battre et, lorsque celui-ci lui demande son nom, il lui donne une fausse identité en déclarant s'appeler « *Johnny* ».

[37] Une employée, dont il a été fait mention précédemment relativement à l'altercation entre le plaignant et un collègue, travaille au comptoir pour les professionnels, à proximité. Elle explique que le client en question s'est présenté à son comptoir parce qu'il avait besoin d'aide pour recharger la batterie de son véhicule. Il a finalement été secouru par un autre client. Cependant, il est revenu la voir afin de se plaindre du comportement du plaignant, qui l'aurait invité à se battre et lui aurait dit qu'il s'appelait « *Johnny* », alors qu'il lui demandait son nom, ce qu'il a su par la suite être faux. Elle a rapporté l'évènement à l'Employeur. Elle a aussi discuté de l'évènement avec le plaignant et en a retenu que c'est plutôt le plaignant, et non les clients, qui était incommodé par le véhicule en panne.

[38] Le client a porté plainte à une superviseure ce jour-là.

La conduite du chariot élévateur sans la ceinture de sécurité

[39] Le 14 octobre 2015, Alexandre Rouleau, accompagné d'Annie Gingras, directrice générale qui a récemment remplacé Alain Germain, aperçoit le plaignant dans la cour à bois, sans sa ceinture de sécurité, alors qu'il effectue des manœuvres au volant d'un chariot élévateur pour placer de la marchandise. Lorsqu'il est interpellé par monsieur Rouleau, il lui répond que l'état des chariots élévateurs est déplorable et qu'il l'a souligné deux semaines auparavant à Nicolas Martel, en particulier la difficulté à attacher et détacher une des ceintures. Alexandre Rouleau effectue plusieurs essais sur-le-champ qui démontrent l'absence de problème. Le plaignant attache alors sa ceinture « *afin de lui faire plaisir ».*

[40] Il est suspendu le jour même aux fins d'enquête. Il conteste cette suspension par grief.

La rencontre précédant le congédiement

[41] Le 23 octobre, dans le cadre de l'enquête, Annie Gingras et Nicolas Martel rencontrent le plaignant, accompagné de Jean-Guy Bergeron, relativement aux évènements des 7 et 14 octobre 2015.

[42] Quant à l'altercation avec le client, selon les représentants de l'Employeur présents à la rencontre et qui témoignent à l'audience, le plaignant aurait nié l'avoir menacé, mais admis l'altercation et lui avoir dit qu'il s'appelait « *Johnny* ». Il se serait justifié en disant qu'il n'avait pas à dévoiler son identité au client.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

[43] À l'audience, le plaignant contredit les propos qu'on lui prête. Il considère qu'il n'y a pas eu d'altercation avec le client, car, selon sa définition, une altercation comporte un échange de coups. Il aurait fait comprendre au client qu'il n'avait pas le droit de rester là et qu'il devait déplacer son véhicule sans attendre. Le client, furieux, l'aurait insulté, ce qui arrive fréquemment dit-il. De façon générale, les clients s'impatientaient et criaient. Le plaignant nie avoir fait de même et avoir invité le client à se battre, en soulignant au Tribunal sa petite taille et son état de santé qui ne le lui permettrait pas.

[44] Quant au fait d'avoir donné un faux nom, le plaignant ne se rappelle d'abord plus si le client le lui a demandé ou non, tout en niant l'avoir fait. Contre-interrogé quelques mois plus tard, il nuance ses propos en disant qu'il est possible qu'il ait mentionné un faux prénom, mais se défend en disant qu'il n'avait pas à répondre à de telles questions. Par ailleurs, il reconnaît que selon les directives de l'Employeur, il aurait dû appeler un gérant plutôt que d'essayer de traiter avec le client directement. Cependant, il juge cette directive inutile, car il est « *majeur et vacciné* » et que les gestionnaires sont difficiles à joindre.

[45] Face aux témoignages des représentants de l'Employeur, clairs et concordants et à celui vacillant du plaignant, le Tribunal juge donc plus plausible que le plaignant ait échangé des insultes avec le client et, lorsque celui-ci lui a demandé son nom, lui en a donné un faux. Il n'est cependant pas démontré que le plaignant a invité le client à se battre. De plus, il est aussi établi que le plaignant aurait dû contacter un supérieur dans une telle situation, ce qu'il n'a pas fait.

[46] Quant au port de la ceinture de sécurité, lors de la rencontre, le plaignant confirme avoir réitéré qu'il était d'avis qu'il était plus sécuritaire de ne pas porter la ceinture de sécurité, que les lois étaient désuètes et qu'il ne changerait pas d'avis. À l'audience, il affirme à nouveau que le port de la ceinture ne lui semble pas une mesure de sécurité adéquate : « *On charrie quand on dit que j'ai mis quelqu'un en danger. Si quelqu'un est en danger, c'est moi* », dira-t-il pendant son témoignage.

LE CONGÉDIEMENT DU PLAIGNANT

[47] Le 5 novembre 2015, à la suite de l'enquête, l'Employeur décide de congédier le plaignant. La lettre, qui met fin à son emploi, est signée par Annie Gingras, directrice générale. Elle rappelle les évènements des 7 et 14 octobre 2015 et les inexactitudes dans les explications du plaignant lors de la rencontre, qui font douter de son honnêteté. Son dossier disciplinaire et son refus de reconnaître ses torts sont soulignés. L'accent est mis sur son refus à porter la ceinture de sécurité et le fort risque de récidive, tel qu'il ressort de l'extrait suivant :

> […]

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

> En effet, quant à l'événement du 14 octobre dernier, nous constatons que, malgré la sérieuse mise au point qui a été faite avec vous en mai 2015 relativement au port de la ceinture de sécurité, vous refusez toujours d'adhérer aux règles en la matière, pourtant très claires, en refusant de porter fa ceinture de sécurité lorsque vous conduisez un chariot élévateur. Nous espérions pourtant que la suspension de dix (10) jours qui vous a été imposée en mal dernier vous permettrait de saisir toute l'importance et le sérieux de la situation, ce qui n'est vraisemblablement pas le cas. De plus, lorsque nous sommes revenus sur cette suspension disciplinaire, alors que vous aviez notamment été surpris à conduire un chariot élévateur sans porter votre ceinture de sécurité, vous avez reconnu avoir mentionné dans ce contexte que vous porteriez votre ceinture de sécurité à l'avenir. Vous avez également confirmé être conscient du fait qu'en cas de récidive, vous risquiez de faire face à des mesures disciplinaires plus sévères. D'ailleurs la mesure disciplinaire du mois de mai indiquait que vous pouviez faire l'objet d'une mesure disciplinaire allant jusqu'au congédiement en cas de récidive.
>
> De plus, lors de notre enquête, nous avons relevé plusieurs inexactitudes dans vos explications, ce qui nous fait douter sérieusement de votre honnêteté et de la justesse de vos propos en l'espèce. Le refus de collaborer adéquatement et de reconnaitre la gravité de vos gestes constituent des facteurs aggravants importants.
>
> Comme vous le savez, votre Employeur ne peut tolérer des comportements mettant en jeu la santé et la sécurité de ses employés. Nous avons tenté à plus d'une reprise de vous sensibiliser à l'importance de respecter les règles de sécurité, notamment au niveau du port de la ceinture de sécurité, mais vous vous entêtez à affirmer que, selon votre école de pensée, il n'est pas sécuritaire de porter la ceinture de sécurité sur les chariots élévateurs et que les règles devraient être changées. Comme il vous a déjà été expliqué, cette opinion est manifestement mal fondée, démontre un manque de jugement très grave de votre part, sans compter le fait qu'il ne vous revient aucunement d'établir ou de décider des règles qui doivent s'appliquer en matière de santé et de sécurité au travail, Nous constatons également que vous ne semblez pas réaliser les graves conséquences potentielles de vos manquements. Il ressort de notre enquête que rien n'indique que vous allez, à l'avenir, accepter de porter votre ceinture de sécurité lors de l'utilisation de chariots élévateurs.
>
> Dans les circonstances, nos obligations en matière de santé et sécurité nous empêchent de considérer votre maintien è l'emploi et, par conséquent, nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre emploi. Vous nous avez, en effet, démontré, dans le cadre de votre enquête, qu'un retour au travail constituait pour vous, vos collègues et l'Employeur un risque inacceptable.
>
> (reproduit tel quel)

[48] Tel que mentionné précédemment, le plaignant dépose la présente plainte le 19 novembre 2015 pour contester cette décision. Un grief est aussi en cours.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

LES MOTIFS

LES PRINCIPES PERTINENTS

[49] Le Code offre une protection contre toute mesure de représailles imposée en raison d'une activité syndicale. Le salarié qui se croit victime d'une telle mesure de représailles peut déposer, dans les 30 jours, une plainte au Tribunal, en vertu de l'article 16 du Code. De plus, il peut bénéficier de la présomption édictée à l'article 17 du Code s'il établit avoir été l'objet d'une mesure de façon concomitante a l'exercice d'un droit. Cette présomption peut alors être repoussée par l'employeur par la démonstration que la sanction repose sur une « *autre cause juste et suffisante* » :

> **17.** S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[50] Le rôle du Tribunal a été cerné depuis longtemps par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Lafrance* c. *Commercial Photo*[2] :

> Il reste à déterminer la question principale soulevée par ce pourvoi soit le sens de l'expression «autre cause juste et suffisante» à l'art. 16 et l'étendue de la juridiction du commissaire-enquêteur ainsi que du Tribunal du travail en appel.
>
> Dès le début il a été jugé que cette expression signifie que le commissaire-enquêteur doit être satisfait que l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement.
>
> Suivant cette interprétation il n'appartient pas au commissaire-enquêteur de se prononcer sur la rigueur de la sanction eu égard à la gravité de la faute reprochée, en d'autres termes de substituer son jugement à celui de l'employeur, ce en quoi il excéderait sa juridiction.
>
> Le juge en chef Alan B. Gold de la Cour provinciale, alors vice-président de la Commission des relations ouvrières, écrit dans *Maresq et Brown Bovari (Canada) Ltd.*[3], à la p. 246:
>
>> [TRADUCTION] …Ainsi, afin de décider s'il y a eu ou non violation de la Loi, nous devons, nécessairement, examiner la raison invoquée par l'employeur pour congédier son employé, mais notre examen doit uniquement viser à déterminer si cette raison est la raison véritable et déterminante—la *causa causons* du congédiement—ou un simple prétexte pour camoufler la raison réelle, soit les activités syndicales de

---

2 [1980] 1 R.C.S. 536, pp. 544-545.

3 [1963] R.D.T. 242.

> l'employé qui ont suscité le mécontement de l'employeur. Il ne nous appartient pas de siéger comme tribunal d'appel sur la décision de l'employeur sauf pour décider de la sincérité de son action.

(soulignement ajouté)

[51] Appliquant ces principes aux faits de la présente affaire, le Tribunal arrive à la conclusion que le plaignant peut bénéficier de la présomption en vertu de l'article 17 du Code, mais que l'Employeur a réussi à la repousser en démontrant une cause sérieuse, qui n'est pas un prétexte, et qui est la véritable cause du congédiement.

L'APPLICATION DE LA PRÉSOMPTION

[52] L'Employeur plaide que les conditions donnant ouverture à l'application de la présomption ne sont pas présentes. Le plaignant réfère tant dans sa plainte que dans son témoignage à la campagne de syndicalisation de 2012. La preuve ne permet pas d'établir d'autres évènements et le fait qu'il soit président du Syndicat ne suffit pas. L'absence de concomitance entre son congédiement et les activités syndicales alléguées ne permet donc pas l'application de la présomption.

[53] Étant donné les conclusions auxquelles le Tribunal en arrive sur l'autre cause juste et suffisante, il n'est pas utile de s'étendre longuement sur cette question.

[54] Au moment du congédiement, le plaignant est président du Syndicat. À ce titre, il veille à l'application de la convention collective, est impliqué dans le dépôt de grief et participe aux comités mixtes de relations du travail. Il s'occupe des questions liées à la sécurité et a dénoncé, peu avant son congédiement au directeur général adjoint, Nicolas Martel, le mauvais état de certains chariots élévateurs. Il n'est pas utile de remonter plus avant dans le temps et de référer à sa participation à des campagnes d'accréditation. Le plaignant exerce des fonctions syndicales activement lorsqu'il est congédié. Les conditions d'ouverture à l'application de la présomption sont donc satisfaites.

L'AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[55] L'Employeur a démontré avoir plusieurs motifs pour congédier le plaignant, dont le principal tient à son entêtement à ne pas vouloir respecter la directive du port de la ceinture de sécurité lors de la conduite d'un chariot élévateur.

[56] L'Employeur a adopté un programme de sécurité qui s'applique dans toute l'entreprise et qui comporte des directives sur la conduite d'un chariot élévateur. Il a instauré un programme de formation, dont un volet traite spécifiquement du port de la ceinture de sécurité. Il a imposé cette obligation en se fondant sur des données qui démontrent la nécessité de cette mesure. Il est en preuve qu'elle est largement

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

reconnue comme nécessaire, même en dehors de l'entreprise. Il prend des moyens pour faire respecter sa politique.

[57] La question est sérieuse : il s'agit d'une consigne de sécurité importante. La conduite d'un chariot élévateur nécessite d'avoir complété une formation, où le port de la ceinture est enseigné, et de détenir une accréditation.

[58] De plus, l'Employeur est imputable s'il y a un accident à l'occasion du travail. Il encourt des sanctions pénales s'il agit, même par omission, de façon à compromettre directement et sérieusement la sécurité d'un de ses employés[4]. Il pourrait même être passible de négligence criminelle s'il ne prend pas les mesures pour éviter une blessure[5].

[59] De l'aveu même du plaignant, il connaît cette directive. Il a d'ailleurs été sanctionné fin mai 2015 pour ne pas l'avoir respectée, et avisé qu'il encourait des conséquences plus sévères en cas de nouveau manquement. Il est ensuite absent du travail et récidive quelques jours à peine après son retour. Cette fois encore, il ne manifeste aucune intention de respecter la règle. De même à l'audience, le plaignant continue d'affirmer qu'il ne veut pas se conformer à cette politique, qu'il juge fondée sur des lois désuètes et qui mettrait en péril sa sécurité.

[60] La position du plaignant est déraisonnable. D'ailleurs, la politique de l'Employeur n'a pas été contestée par grief et existe depuis des années. D'autres recours à sa portée pour contester cette exigence existent, tel un droit de refus, mais n'ont pas été utilisés par le plaignant. Il ne peut décider de son propre chef quelle directive il applique ou non.

[61] Certes, d'autres employés ont été pris en flagrant délit et n'ont pas été congédiés. Mais, contrairement au plaignant, ils se sont tout de suite ravisés et ont attaché leur ceinture. Le plaignant au contraire refuse de se conformer à la règle, argumente que les lois sont désuètes, et ce, même après avoir eu une suspension de 10 jours pour un manquement similaire. Il maintient le même discours à l'audience. Il y a donc un fort risque de récidive. Il n'y a pas la démonstration d'un traitement discriminatoire qui laisse supposer que ce sont les activités syndicales du plaignant qui sont la véritable raison de la sanction.

[62] À cela s'ajoutent les antécédents disciplinaires du plaignant, sa propension à faire fi des consignes qu'il ne juge pas utiles, comme d'appeler un gérant lors d'un problème avec un client, et un manque de jugement, comme en témoigne l'incident avec le client qu'il a hissé sur les fourches du chariot élévateur. Son manque de

---

4 Article 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c. S-2.1.

5 Articles 217.1 et 219 du *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46.

2017 QCTAT 1470 (CanLII)

crédibilité et son refus de reconnaître ses torts sont des facteurs aggravants dont l'Employeur pouvait à juste titre tenir compte.

[63] Aussi, l'Employeur a démontré les fautes invoquées, qui ne sont pas des prétextes, mais qui apparaissent bien comme la cause véritable de congédier le plaignant. Il n'existe aucune preuve que sa décision ait pu être teintée par les activités syndicales de celui-ci. La trame factuelle que le plaignant a tenté d'établir à cet effet n'est pas convaincante. Notamment, le fait d'avoir déposé des plaintes en vertu de l'article 16 du Code qui ont été soit abandonnées, soit réglées, ne peut être invoqué pour démontrer un « *animus anti-syndical* ».

[64] Tel que souligné précédemment, il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer la proportionnalité entre la sanction et la faute commise. Cependant, elle suffit à établir une autre cause juste et suffisante et à entraîner le rejet de la plainte.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.

Irène Zaïkoff

Me Giovanni Mancini
LAPLANTE ET ASSOCIÉS AVOCATS
Pour la partie demanderesse

Me Benoit Brouillette
CAIN LAMARRE S.E.N.C.R.L. / AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 30 janvier 2017

/ab

2017 QCTAT 1470 (CanLII)