2025 QCCNESST 407 (CanLII)

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, chapitre S-2.1

Région : Île-de-Montréal

Nº Plainte : MTL24-211

Décision rendue le : 3 novembre 2025

MÉDIATRICE-DÉCIDEUSE : Samantha Sandrea Faria

Travailleur : Sidi Mohamed Rabii Debbi

Employeur : Les Pêcheries Norref Québec inc.

DÉCISION

OBJET DU LITIGE

[1] Le 29 avril 2024, le travailleur dépose une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (Commission), en vertu de l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[1] (LSST).

[2] Par cette plainte écrite, il déclare avoir été l'objet de représailles ou mesures discriminatoires de la part de l'employeur ainsi que d'un congédiement, parce qu'il a exercé un droit en dénonçant à l'employeur des situations concernant sa santé, sa sécurité et son hygiène au travail.

[3] À l'audience tenue le 22 septembre 2024, le travailleur ainsi que l'employeur, en la personne de monsieur Jean-Roch Thiffault, directeur général de l'entreprise et Vice-

---

[1] RLRQ, chapitre S-2.1

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

Président de la division Viandes Lauzon de Colabor, sont présents et seul l'employeur est représenté par procureur.

[4] En début d'audience, le travailleur précise que les représailles ou mesures discriminatoires dont il se plaint correspondent au congédiement subi de la part de l'employeur et constituent une seule sanction.

[5] L'employeur allègue, pour sa part, que la plainte du travailleur est irrecevable pour le motif qu'il n'a pas exercé de droit prévu à la LSST, par conséquent, il ne peut y avoir de sanction en raison d'un tel exercice. Subsidiairement, l'employeur soutient qu'il a congédié le travailleur en raison d'une autre cause juste et suffisante.

[6] Le 22 septembre 2025, la Commission met la présente affaire en délibéré.

PREUVE

[7] L'employeur est un distributeur alimentaire, spécialisé dans la vente de poissons et de fruits de mer auprès de divers clients. Il s'agit d'une division de l'entreprise de distribution de produits alimentaires Colabor.

[8] Le 1er février 2024, le travailleur débute son emploi chez l'employeur à titre de chauffeur de classe 1, pour effectuer la conduite en rotation entre le Canada et les États-Unis.

[9] Il sera à l'emploi pour une période de deux mois et demi chez l'employeur avant son congédiement.

[10] Pendant cette période, Il est jumelé avec un autre chauffeur, son co-équipier, qui possède environ vingt ans d'expérience chez l'employeur.

[11] Le travailleur témoigne que lors de son embauche, il est conscient des exigences liées au travail d'équipe en camion, qu'il décrit comme une tâche très contraignante et exigeante, nécessitant une forte collaboration entre co-équipiers.

[12] Il affirme qu'aucune période de probation n'est exigée au moment de son embauche.

[13] Il est sous la supervision de son chef d'équipe, monsieur Danny Descoteaux, superviseur de transport.

[14] Depuis le début de son embauche, le travailleur expose à son employeur plusieurs situations qui, selon lui, doivent être corrigées. Il soutient que par la dénonciation de ces situations, il exerce un droit protégé par la LSST.

[15] Le travailleur fait référence à une première rencontre du 5 mars 2024 avec madame Éloise Germain, la responsable des ressources humaines, afin de remonter plusieurs pratiques qu'il considère comme interdites au sein de l'entreprise, notamment,

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

des irrégularités liées au LOG électronique, des pots-de-vin, le nettoyage du camion, ainsi que le remplissage du camion. Il ajoute qu'il a eu à plusieurs reprises des discussions concernant les pratiques de travail chez l'employeur avec son chef d'équipe.

[16] Par la suite, il dépose en preuve plusieurs courriels, datés du 14 mars au 15 avril 2024 et adressés à son chef d'équipe, à la responsable des ressources humaines, au département de la comptabilité, au directeur des opérations, monsieur Michael Vézina et au directeur général monsieur Thiffault, se plaignant, notamment des problèmes sur la route, des défectuosités et des bris mécaniques du camion, de la conduite en rotation, de la carte corporative, de l'achat d'une caméra ainsi que de la fiche détaillée de son poste.

[17] Finalement, il réfère à une rencontre générale du 22 mars 2024, en présence des ressources humaines, de son chef d'équipe, de son co-équipier et du directeur des opérations, concernant le LOG électronique, la conduite en rotation, la carte corporative et les bris mécaniques du camion.

[18] À l'audience, le travailleur témoigne des situations signalées à l'employeur, de la façon suivante :

A. Log électronique défectueux et absence d'inspection du camion :

[19] Il y a des irrégularités dans le LOG électronique, concernant le dispositif utilisé par les chauffeurs pour enregistrer les informations liées aux heures de conduite et de repos. Ainsi, il reçoit des courriels du département de la comptabilité pour l'informer des alertes reçues concernant son mauvais fonctionnement.

[20] Il soutient que, conformément à la législation encadrant le transport de véhicules lourds, le respect du LOG électronique est essentiel afin d'éviter tout problème, notamment du côté américain, où les exigences en matière d'inspection et de vérification sont particulièrement strictes. Il précise qu'en cas de manquement de cette obligation, il pourrait y avoir des sanctions, et même, de la négligence criminelle.

[21] Il précise que lorsque le LOG électronique ne fonctionne pas, il doit remplir une fiche journalière. Il reconnaît que l'employeur ne lui demande pas de remplir cette fiche, mais il précise que c'est la loi qui lui oblige à le faire.

[22] Concernant l'inspection du camion, il mentionne qu'avant de commencer la route et après la fin de services de chaque chauffeur, il faut faire l'inspection du camion pour permettre un voyage sécuritaire. Il explique qu'il faut faire un « roll test » pour chaque véhicule et cela n'a pas été fait chez l'employeur.

[23] Le travailleur soutient que son chef d'équipe ne connait pas le travail et le réfère à son co-équipier pour obtenir des réponses concernant les instructions de travail, notamment pour le LOG électronique et l'inspection. Le travailleur allègue que son co-équipier a des pratiques qu'il juge informelles, qu'il est d'une ancienne génération et qu'il ne prend pas au sérieux les normes, ce qui lui crée un stress constant. Il adresse donc

un courriel à son chef d'équipe pour solliciter une rencontre avec son co-équipier, dans le but de résoudre les problèmes rencontrés sur la route.

[24] Monsieur Jean-Roch Thiffault soutient, pour sa part, exiger du travailleur le respect du LOG électronique afin d'éviter le déclenchement d'alarmes.

[25] Concernant l'inspection, il mentionne que l'inspection régulière des véhicules est confiée à un sous-traitant, et qu'à ce titre, les inspections sont bel et bien effectuées. Ainsi, tous les camions sont inspectés par des compagnies externes, les dimanches, au retour du voyage du travailleur et de son co-équipier. De plus, les entretiens réguliers du camion et toutes les réparations sont faits régulièrement.

B. Pratiques de son co-équipier liées à l'hygiène:

[26] Le travailleur mentionne que la cabine du camion est un espace restreint, l'hygiène est donc très importante. Il mentionne que son co-équipier urine régulièrement dans de petits contenants à l'intérieur du camion. À plusieurs reprises, ces contenants se renversent dans la cuvette du camion lui obligeant à nettoyer. Bien qu'il ait demandé à son coéquipier de faire preuve de prudence à l'avenir, la situation demeure inchangée. Il adresse cette situation à la responsable des ressources humaines et au directeur des opérations en mars 2024.

[27] De plus, il évoque qu'il ne peut mettre les pieds sur l'urine lorsqu'il fait la prière.

[28] Il mentionne également avoir de l'apnée du sommeil et c'est connu par l'employeur.

[29] Il a droit de dormir 10 heures, mais il précise que, si chaque fois, il doit s'occuper de nettoyer le camion, il ne peut pas respecter ses heures de sommeil pour se reposer. De plus, son co-équipier parle fort et met de la musique trop forte, ce qui l'empêche de bien dormir.

[30] Également, il mentionne que son co-équipier défèque hors du camion devant tout le monde et ce n'est pas hygiénique.

[31] L'employeur soutient, pour sa part, qu'au cours des vingt dernières années, le co-équipier du travailleur a exercé ses fonctions en étant jumelé à divers chauffeurs, soit de remplaçants et réguliers, sans qu'aucune plainte n'ait été formulée à son égard par ses co-équipiers.

[32] Il témoigne que c'est la première fois qu'une telle pratique liée à l'hygiène de son co-équipier est soulevée.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

C. Pratiques de son co-équipier liées aux pots-de-vin, au remplissage du camion, au passage à la frontière et au C-TPAT (customs-trade partnership against terrorism) :

[33] Le travailleur soulève des pots-de-vin prétendument offerts par des clients ainsi que le remplissage du camion par son co-équipier avec des produits, tels que du champagne et des caisses de bière destinés à sa famille.

[34] Concernant le passage de la frontière, il demande à l'employeur que les démarches douanières soient effectuées en alternance avec son co-équipier, étant donné qu'il apprend que celui-ci a des démêlées avec la justice et doit alors présenter des documents supplémentaires à la douane.

[35] L'employeur allègue que le fait que son co-équipier se présente avec des documents supplémentaires ne relève pas des enjeux de santé et sécurité au travail.

[36] En ce qui concerne le C-TPAT, le travailleur allègue n'avoir reçu aucune formation ni avoir signé de document. De plus, il mentionne que sa remorque part des États-Unis sans être scellée. Il craint que des biens illicites soient introduits dans le camion par quelqu'un.

[37] L'employeur soutient que le travailleur signe les documents relatifs au programme C-TPAT en date du 28 février 2024. De plus, à propos de la sécurité de la remorque et de la demande du travailleur de sceller la porte, il explique que des lois antiterroristes imposent l'inspection des remorques et la méthode utilisée pour fermer la porte est conforme aux exigences douanières. Le C-TPAT est un programme de sécurité mené par le service des douanes des États-Unis visant la sécurité des frontières, sans lien direct avec les normes de santé et sécurité au travail. Il n'y a pas eu de plainte des instances gouvernementales concernant cet aspect.

D. Installation d'une caméra dans le camion, demande d'une carte corporative, tâches de manutention aux États-Unis, bris mécaniques et conduite en rotation:

[38] Le 14 mars 2024, le travailleur demande l'achat et l'installation d'une caméra de bord : « Dash Cam » sur le camion. Il justifie cette demande par des préoccupations liées à la sécurité routière, à la responsabilité du chauffeur au niveau de la conduite et à la protection des actifs.

[39] Le 18 mars 2024, le travailleur demande qu'une carte de crédit et une carte Irving pour le diesel soient émises à son nom. Il justifie sa demande par le fait qu'il ne peut plus dépendre des sautes d'humeur de son co-équipier pour couvrir les dépenses liées aux déplacements.

[40] Le jour même, madame Chantale Paquet lui répond par courriel que la compagnie dispose déjà d'une carte de crédit pour le camion utilisé en Floride.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[41] Sur cet aspect, monsieur Thiffault témoigne que la demande du travailleur est refusée, car cela ne fait pas partie de la politique de l'entreprise. Il précise que les points de friction entre les deux chauffeurs concernent principalement l'utilisation de la carte corporative et le choix des stations-service.

[42] Concernant des tâches de manutention faites aux États-Unis, le travailleur explique qu'à son arrivée chez certains fournisseurs, il doit effectuer une série de tâches de manutention et il ne possède pas de permis l'autorisant à travailler sur un charriot élévateur sur le territoire des États-Unis. Cette situation soulève chez lui des inquiétudes quant à la responsabilité en cas d'accident.

[43] À l'audience, le travailleur indique avoir demandé aux ressources humaines la tenue d'une réunion générale afin de discuter de l'ensemble des manquements et des pratiques observées chez l'employeur.

[44] Il précise que cette réunion se déroule le 22 mars 2024, en présence des ressources humaines, de son superviseur immédiat, de son co-équipier et du directeur de son superviseur. Il soulève la problématique avec le LOG électronique qui est toujours défectueux, le système de conduite en rotation, l'utilisation de la carte corporative, ainsi que des tâches supplémentaires à effectuer en cas de bris mécaniques du camion.

[45] Il témoigne qu'une rencontre avec monsieur Thiffault est tenue le 27 mars 2024. Il aborde des sujets liés à la religion et à son arrivée au Canada.

[46] Le travailleur informe son chef d'équipe, par courriel, des défectuosités relevées du camion et de la remorque du 31 mars 2024. De plus, il l'informe des bris mécaniques survenus le 5 et 7 avril 2024. Il témoigne que son co-équipier lui demande d'effectuer des tâches exceptionnelles et supplémentaires lors des bris mécaniques, alors qu'il est en période de repos. Il demande par courriel à son chef d'équipe s'il sera payé en conséquence. Il est toutefois revenu à l'heure prévu et son chef d'équipe l'informe que la paie sera versée normalement.

[47] Le 8 avril 2024, le travailleur demande aux ressources humaines la fiche détaillée de son poste, afin de vérifier les conditions contractuelles applicables en cas de bris mécanique. Il affirme n'avoir jamais reçu de réponse à cette demande.

[48] Concernant la conduite du camion en rotation, le travailleur confirme en audience que depuis son embauche, il conduit en rotation, donc parfois de jour et parfois de nuit.

[49] Il demande à l'employeur de travailler seulement de nuit pendant la période du ramadan, soit entre le 10 mars 2024 et le 9 avril 2024.

[50] Toujours le 8 avril 2024, il transmet un autre courriel aux ressources humaines pour rappeler que son programme de rotation de conduite avec son co-équipier devait être pris en compte de nouveau à partir du prochain voyage prévu le mercredi 10 avril 2024.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[51] Sur cet aspect, monsieur Thiffault témoigne qu'il n'a pas d'objection concernant la conduite de nuit du travailleur pendant le ramadan. En effet, il précise que la rotation est toujours exigée et que la demande du travailleur de ne pas conduire en rotation pendant le ramadan est approuvée. Le travailleur acquiesce en audience.

[52] Le travailleur confirme qu'il effectue une rotation de conduite durant son dernier voyage, soit entre le 10 et le 15 avril 2024.

[53] À son retour du voyage le 15 avril 2024, le travailleur se présente chez l'employeur et reçoit une feuille de fin de probation alors qu'à son avis, aucune période de probation n'est prévue lors de son embauche.

[54] La lettre de fin de probation du 15 avril 2024 se lit comme suit :

> La présente fait référence à votre période de probation pour le poste de chauffeur-livreur classe 1 US que vous occupez depuis le 1er février 2024.
>
> J'ai le regret de vous informer que malgré les efforts mutuellement déployés pendant votre période de probation, nous nous voyons dans l'obligation de mettre un terme à votre emploi, et ce, à compter du 15 avril 2024 (…).

[55] Le travailleur indique qu'à la réception de cette lettre, il ne croit pas avoir été congédié, celle-ci faisant uniquement mention de la fin de sa période de probation. Il ne fait pas de manquement professionnel. Il sollicite donc une rencontre avec le directeur général, Thiffault.

[56] Le 17 avril 2024, il se présente au travail et s'entretient avec le directeur général qui lui demande de retourner chez lui, l'informant qu'il recevra sous peu une lettre officielle de fin d'emploi.

[57] Le jour même, une lettre de fin d'emploi est émise, laquelle se lit comme suit :

> Nous avons mis fin à votre emploi le 15 avril 2024 puisque vous ne répondiez pas aux exigences de votre emploi.
>
> Nous vous demandons de vous présenter chez les Pêcheries Norref au plus tard le 19 avril 2024 afin de nous remettre le téléphone ainsi que les clés du camion que vous avez actuellement en votre possession. (…).

[58] Monsieur Thiffault témoigne qu'il a été impliqué dans le processus de fin d'emploi du travailleur. Il est également informé de la dynamique relationnelle entre ce dernier et son co-équipier, marquée par des difficultés de communication et une insatisfaction manifeste du travailleur.

[59] Il souligne que le travailleur adoptait fréquemment une position contraire à celle de son co-équipier, pourtant, plus expérimenté. De plus, le travailleur formulait continuellement de nouvelles demandes. Il ressort que les deux parties étaient incompatibles, ce qui nuisait à la collaboration. En conséquence, l'employeur a exercé son droit de gestion afin de mettre fin à cette situation. Il précise qu'il n'a pas été question des aspects de sécurité et santé au travail.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[60] Il indique que l'employeur a un Comité de santé et sécurité au travail et chaque fois que le Comité se réunit, il recevait un rapport. Jamais, il n'est informé d'une situation ou d'une plainte du travailleur.

[61] Il souligne que, durant la prestation de ses services, le travailleur était en communication constante avec le service des ressources humaines. À sa connaissance, il a participé à une rencontre avec son chef d'équipe et le directeur des opérations, les deux intervenants ayant quitté la réunion en se serrant la main.

[62] Le travailleur confirme qu'il ne s'est pas adressé au Comité de santé et sécurité chez l'employeur ni à la Commission. Il a demandé à maintes reprises de corriger la situation aux ressources humaines qui lui dit que de toute façon, il n'est pas content chez l'employeur.

[63] Le 29 avril 2024, il dépose la présente plainte à la Commission.

ARGUMENTATION

[64] Le travailleur considère que la performance au travail repose sur une bonne santé physique et psychique. Il soulève des conditions qu'à son avis concernent la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail.

[65] Il estime avoir fourni des preuves pour appuyer chacun des points évoqués. Il a demandé de régler la situation à son employeur, mais ses demandes sont restées sans suite jusqu'à la cessation de son emploi.

[66] Le représentant de l'employeur soutient, pour sa part, que le travailleur a formulé toutes les plaintes possibles. Ce dernier tente de justifier ses recours en matière de santé et sécurité au travail, mais les documents fournis ne permettent pas d'établir un lien pertinent.

[67] Le travailleur affirme qu'à la rencontre du 22 mars 2024, il s'est plaint d'un LOG électronique défectueux. Toutefois, cet élément ne relève pas du champ de la santé et sécurité au travail.

[68] En ce qui concerne la rotation des tâches de conduite, l'employeur affirme avoir fait preuve d'une grande conciliation.

[69] Les demandes relatives à la carte corporative et à la caméra de sécurité ne relèvent pas de la santé et sécurité au travail. Il en va de même pour les bris mécaniques, qui concernent plutôt le paiement des heures supplémentaires et des frais de déplacement. De plus, la demande du travailleur visant à alterner les passages à la douane avec son collègue ne touche pas non plus à la santé et sécurité au travail.

[70] Le représentant souligne que le travailleur confond sa sécurité personnelle avec celle encadrée par le programme C-TPAT, mêlant ainsi des dispositions liées à la lutte contre le terrorisme avec un recours fondé sur l'article 227 de la LSST.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[71] Il demande à la Commission de déclarer la plainte irrecevable, estimant que le travailleur n'a pas démontré l'exercice d'un droit protégé par la LSST.

[72] À titre subsidiaire, dans l'éventualité où la Commission jugerait la plainte recevable, le représentant soutient que l'employeur disposait d'un motif raisonnable pour mettre fin au lien d'emploi. Il précise que le travailleur était en période de probation et que la cessation d'emploi n'a aucun lien avec des enjeux de santé et sécurité au travail.

[73] En conséquence, il demande à la Commission de rejeter la plainte du travailleur.

DÉCISION

[74] La Commission doit décider du bien-fondé de la plainte et déterminer si le travailleur a été l'objet d'un congédiement prohibé à l'article 227 de la LSST.

[75] Les dispositions légales pertinentes sont les suivantes :

> **227.** Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.
>
> **228.** La section III du chapitre VII de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à une plainte soumise en vertu de l'article 227 comme s'il s'agissait d'une plainte soumise en vertu de l'article 32 de cette loi.
>
> La décision de la Commission peut faire l'objet d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à l'article 359.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

[76] Pour qu'une plainte soit recevable selon l'article 227 de la LSST, elle doit répondre à cinq critères constitutifs. Le travailleur doit démontrer qu'il détient le statut de travailleur au sens de la LSST, qu'il a exercé un droit conféré par la LSST, qu'il a fait l'objet d'une sanction de la part de l'employeur, qu'il a déposé sa plainte à la Commission dans le délai de 30 jours prévu à la LSST et qu'il a opté pour une plainte par opposition à un grief.

[77] La preuve révèle que le plaignant est un travailleur au sens de la LSST, qu'il a été l'objet d'une sanction en étant congédié le 15 avril 2024, qu'il a déposé sa plainte le 29 avril 2024, soit à l'intérieur du délai de 30 jours prescrit par la LSST et qu'il n'a pas déposé de grief.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[78] Reste à déterminer si le travailleur a exercé un droit conféré par la LSST en dénonçant à son employeur des situations qu'il qualifie comme des manquements et des pratiques interdites chez l'employeur.

[79] Quant à l'exercice d'un droit en vertu de la LSST, le travailleur doit en faire la démonstration.

[80] Le travailleur ne prétend pas avoir exercé le droit de refuser d'exécuter un travail comme prévu à l'article 12 de la LSST[2]. Par ailleurs, la preuve ne permet pas de conclure à un tel exercice de droit.

[81] En l'espèce, le travailleur soutient avoir exercé un droit en vertu de la LSST, en dénonçant à son employeur des situations qui à son avis concernent sa sécurité, sa santé et l'hygiène au travail.

[82] La Commission comprend que le travailleur s'appuie sur les articles 2, 9 et 10 de la LSST pour prétendre à l'exercice d'un droit. Ces articles édictent :

> **2.** La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.
>
> Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.
>
> **9.** Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique.
>
> **10.** Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:
>
> 1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;
>
> 2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.

[83] Par ailleurs, un courant jurisprudentiel reconnaît, en certaines circonstances, l'exercice d'un droit en vertu des articles 9 et 10 de la LSST.

[84] En effet, la CLP a reconnu que le fait pour un travailleur de dénoncer à la Commission une situation de travail qu'il juge dangereuse pour sa santé et sa sécurité,

---

[2] **12.** Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

ou de manifester à son employeur son intention de le faire dans le but que des correctifs soient apportés, constitue l'exercice d'un droit prévu aux articles 9 et 10 de la LSST.

[85] C'est le cas notamment dans les affaires *Labrosse* et *Habitabec inc.*[3], *Nepveu* et *Commission de la construction du Québec*[4], et *156560 Canada Inc*. et *De Cuyper* qui endossent le principe ainsi expliqué dans l'affaire *Beaudin* et *Automobile J.P.L Fortier inc*.[5] voulant que :

> L'économie des lois du travail justifie que le travailleur qui dénonce ce qui, honnêtement, lui semble une situation qui mérite une intervention d'une autorité publique après avoir souligné le problème à l'employeur, bénéficie de la protection de la loi contre des sanctions qu'il pourrait être tenté de prendre contre lui.

[86] Par ailleurs, dans l'affaire *Courtemanche* et *Nutraceptique Nutrapro inc*., la CLP considère que les demandes répétées du travailleur à son employeur de bénéficier de conditions de travail sécuritaires, constituent l'exercice d'un droit en vertu de l'article 9, et ce, même s'il ne fait pas appel à l'autorité publique compétente ou ne menace pas de le faire.

[87] En somme, la Commission estime que, pour qu'il y ait exercice d'un droit, il faut minimalement que le travailleur ait senti sa propre santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique menacée et qu'il l'ait clairement dénoncé cette situation et communiqué à son employeur dans le but que des correctifs spécifiques soient apportés.

[88] Ainsi, la Commission retient de la preuve que le travailleur a effectivement soulevé à l'employeur une multitude de situations dans les deux mois et demi travaillés. Toutefois, le fait de soulever ou dénoncer une situation ne suffit pas pour démontrer un exercice du droit au sens de la LSST. Il faut dénoncer des situations qui présentent un danger concernant sa santé et sa sécurité au travail et demander des correctifs ou des actions précises à l'employeur.

[89] Or, dans le présent dossier, il n'est pas démontré que les demandes du travailleur ou les situations qu'il dénonce concernent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique au travail. En effet, le travailleur soulève des situations qui relèvent plutôt de l'application d'autres lois, notamment la loi sur les véhicules lourds, des normes de douanes, des lois antiterroristes et des normes d'éthique chez l'entreprise.

[90] Par ailleurs, le stress dont le travailleur dit vivre découle de l'incompatibilité avec son co-équipier. Il a de plus, exprimé à son employeur son insatisfaction ou désaccord concernant certaines prises de position ou façon de faire chez l'employeur, notamment concernant les tâches de manutention à faire aux États-Unis, les tâches effectuées lors de bris mécaniques ou l'émission de la carte corporative.

---

[3] CALP 35597-60-9201, M. Lamarre, 31 mars 1993.
[4] CALP 08181-64-8806, C. Demers, 16 juin 1989.
[5] CALP 52345-60-9307, J-G. Béliveau, 18 janvier 1995.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

[91] La Commission retient également de la preuve que le travailleur a aussi soulevé un aspect salarial qui le concernait en relation aux taches supplémentaires effectuées lors des bris mécaniques subis.

[92] La Commission comprend donc que les désaccords ou insatisfactions du travailleur présentés à l'employeur concernent des pratiques de gestion chez l'employeur, incluant la prise de certaines décisions.

[93] Bien que la Commission ne remette pas en question que les insatisfactions ou désaccords du travailleur pouvaient lui engendrer de la frustration ou du stress, elle est d'avis que les situations nommées ne s'apparentent pas à des conditions de travail dangereuses ou qui portent atteinte à sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou psychique, telle que visée par l'application de la LSST.

[94] Il ressort de la preuve que la seule situation qui pourrait concerner sa santé au travail, c'est la pratique de son co-équipier liée à l'hygiène et nettoyage du camion. Toutefois, bien que cette situation puisse être désagréable dans une ambiance de travail, la Commission ne peut pas conclure que le travailleur a exercé un droit prévu à la LSST.

[95] En effet, le travailleur n'a exercé son droit de refus ni a dénoncé cette situation au Comité de santé et sécurité au travail de l'employeur. Il parle de la situation avec son co-équipier, avec la responsable de ressources humaines et avec le directeur des opérations chez l'employeur, sans plus. Or, il appert que le fait de seulement discuter d'une situation non hygiénique avec des collègues ne saurait constituer l'exercice d'un droit.

[96] La preuve ne démontre pas que le travailleur adresse cette situation à son chef d'équipe par courriel, comme il l'a fait pour les autres situations évoquées, ni qu'il demande à son employeur des correctifs spécifiques. De surcroit, il n'est pas démontré que cette situation a un impact sur les heures de sommeil du travailleur affectant sa santé et entrainant un danger pour son intégrité physique ou psychique.

[97] Conséquemment, la Commission conclut que le travailleur n'a pas rencontré son fardeau et n'a pas fait la preuve de l'exercice d'un droit prévu à la LSST.

[98] Qui plus est, même en présence d'un exercice du droit au sens de la LSST, la Commission estime que l'employeur a fait la preuve d'un autre motif justifiant la fin d'emploi, en démontrant sans équivoque que dès son arrivée chez l'employeur, le travailleur avait des problèmes relationnels, de communication et d'incompatibilité avec son co-équipier qui nuisait à la collaboration.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :

REJETTE la plainte MTL24-211 déposée par le travailleur le 29 avril 2024.

2025 QCCNESST 407 (CanLII)

_____
Samantha Sandrea Faria
Médiatrice-décideuse

Me Simon-Pierre Hébert
BCF Avocats d'affaires
Représentant de l’employeur

Date d’audience : 22 septembre 2025