COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : 134681
Cas : CM-2014-1623

Référence : 2015 QCCRT 0295

Montréal, le 4 juin 2015

DEVANT LA COMMISSAIRE : Karine Blouin, juge administrative

Mario Hébert

Plaignant
c.

Entreprise Robert Thibert inc.

Intimée

DÉCISION

[1] Le 10 janvier 2014, Mario Hébert (le **plaignant**) dépose une plainte selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la **LNT**), par laquelle il prétend avoir été congédié sans cause juste et suffisante, le 10 décembre 2013, par Entreprise Robert Thibert inc. (l'**employeur**).

[2] L'employeur soutient avoir congédié le plaignant en raison de l'ensemble de son dossier disciplinaire, mais surtout, pour ses nombreux manquements aux règles de sécurité, pour lesquels il lui a imposé une discipline progressive et qui se sont conclus par un incident culminant qui démontre qu'il n'y avait aucun espoir d'amélioration.

[3] Les faits donnant ouverture au recours selon l'article 124 de la LNT sont admis. Le plaignant est un salarié cumulant au moins deux années de service continu qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante. Il ne bénéficie d'aucune autre mesure de réparation équivalente et sa plainte a été déposée dans les délais impartis.

[4] Il y a lieu d'ajouter qu'au moment de la plainte, le plaignant n'était pas encore syndiqué et ne pouvait donc déposer de grief en lieu et place de la présente plainte.

[5] Après avoir entendu la preuve de l'employeur à l'occasion de laquelle il a témoigné, le plaignant n'a présenté aucune autre preuve.

LES FAITS

LE CONTEXTE

[6] L'employeur fabrique et distribue des pièces d'automobiles non mécanisées. Il embauche le plaignant le 24 août 1998 comme opérateur de chariot élévateur (ou cariste). Après avoir suivi un cours d'une durée d'environ 6 heures, donné par l'employeur, il obtient un certificat de conduite sécuritaire de chariot élévateur dont l'échéance est en 2008. Il suit cette formation de nouveau en novembre 2013.

[7] Le plaignant travaille dans un immense entrepôt où le va-et-vient est incessant. En effet, on y livre des chargements de pièces automobiles qui doivent être installées sur des tablettes (« *racking* ») pour être ensuite redistribuées chez des clients.

[8] L'employeur compte à son emploi une quinzaine d'opérateurs de chariot élévateur de différents types. Il y a des chariots électriques où l'opérateur est debout (appelé « *Raymond* ») ou assis (comme celui du plaignant), ainsi qu'un chariot au propane pour la cour extérieure. D'autres chariots, qui sont en fait des plateformes élévatrices, servent à prendre les palettes sur les tablettes. Il y a environ 26 équipements motorisés dans l'entrepôt.

[9] En plus des nombreux employés qui se promènent à pied, au moins une vingtaine de personnes circulent en même temps sur le plancher à bord de véhicules. Le plaignant convient que, le jour, l'endroit peut ressembler à une fourmilière.

[10] Le « *plancher* » est un grand entrepôt constitué d'une allée principale qui traverse tout le bâtiment jusqu'au quai de chargement et mène à des rangées formées de « *racking* » servant à accueillir les palettes de matériel à entreposer en vue de leur livraison ultérieure. Au bout de chaque rangée, il y a une ligne ou un panneau d'arrêt que tous doivent respecter avant de s'engager dans l'allée principale alors que, dans celle-ci, les véhicules n'ont pas d'arrêt obligatoire à faire. Les bureaux se trouvent en périphérie.

[11] Le plaignant charge et décharge les camions sur le quai de chargement puis transporte les palettes, à bord de son chariot élévateur, à travers tout l'entrepôt.

LA DESCRIPTION DE TÂCHES D'UN CONDUCTEUR DE CHARIOT ÉLÉVATEUR

[12] La description de tâches, remise au plaignant à plusieurs reprises, comme nous le verrons plus loin, prévoit notamment qu'il doit : conduire un chariot élévateur, veiller au respect des règles de sécurité pour la conduite, effectuer du travail d'entrepôt et diverses tâches puis garder son espace de travail propre c'est-à-dire, par exemple, ramasser les palettes brisées ou les boîtes qui pourraient encombrer les allées de l'entrepôt.

LA FORMATION ET LES RÈGLES DE CONDUITE

[13] Le 1^{er} novembre 2013, en plus de celle reçue au début de son emploi, le plaignant ainsi que les autres caristes suivent une formation de conduite sécuritaire d'un chariot élévateur donnée par Robert Brunet, aujourd'hui chargé de projet, mais qui était à l'époque pertinente, gérant en santé et sécurité.

[14] Il s'agit d'un cours de base donné en groupe de 3 à 12 personnes qui comprend 4 heures de cours théorique et 2 à 3 heures de formation pratique. Ces deux volets sont évalués par des tests distincts réussis par le plaignant. La formation porte sur les techniques de conduite et les principes de sécurité que doivent connaître et appliquer les caristes lors de la conduite d'un chariot élévateur. On y explique notamment que la ceinture de sécurité doit être portée obligatoirement en tout temps sur le véhicule, d'autant plus que monsieur Brunet souligne que c'est ce « *que tout le monde oublie* » parce que cette obligation n'est de mise que depuis environ 5 ans.

[15] Cette consigne au sujet du port de la ceinture de sécurité est fréquemment rappelée aux caristes lors de courtes rencontres en début de quart de travail. D'ailleurs, dès que monsieur Brunet ou d'autres superviseurs aperçoivent un cariste qui enfreint cette règle, un rappel à l'ordre lui est fait. Le port de la ceinture de sécurité permet d'éviter qu'un conducteur de chariot tente de sauter du véhicule en cas de basculement ce qui peut causer des blessures graves ou même la mort.

[16] Lors de cette formation, monsieur Brunet enseigne aussi aux caristes à se retourner lorsqu'ils doivent reculer avec le véhicule après avoir préalablement regardé dans leur miroir.

[17] Les règles de conduite suivantes sont remises ou rappelées aux caristes lors de formations annuelles et à l'occasion des réunions sur le quai de chargement en début de quart de travail, ce que reconnaît le plaignant :

1. Le port de la ceinture et du harnais est obligatoire en tout temps.
2. Les arrêts aux intersections sont obligatoires.
3. Ne pas rouler trop rapidement.
4. Circuler toujours par l'avant avec un « lift » assis (à moins que la palette bloque la vue).
5. La musique à bord d'un chariot élévateur est strictement interdite.
6. Aucune personne ne doit être sur les fourches et/ou palettes.
7. Aucune personne ne doit passer en-dessous des fourches.
8. Toujours abaisser les fourches lorsque vous stationner le chariot élévateur.

(reproduit tel quel et soulignement ajouté)

LES REPROCHES DE L'EMPLOYEUR À L'ENDROIT DU PLAIGNANT

[18] Essentiellement, l'employeur reproche au plaignant son insubordination et ses manquements aux règles de sécurité tels que la conduite sans porter sa ceinture de sécurité, ses oublis de faire des arrêts obligatoires puis sa conduite imprudente et négligente du chariot élévateur. Il lui reproche aussi de refuser l'attribution de certaines tâches et d'effectuer des heures supplémentaires de travail sans y être autorisé.

Les évènements de 2001 et 2007

[19] Le 22 octobre 2001, le plaignant reçoit un avertissement parce qu'il saute du haut d'une remorque de camion ce qui constitue un comportement non sécuritaire. Il affirme l'avoir fait parce qu'il n'y avait pas de marches. Il n'est pas contredit à ce sujet.

[20] Le 19 janvier 2007, le plaignant reçoit un avis écrit au sujet de deux incidents survenus le 9 janvier précédent lors desquels il a endommagé un mur et un poteau de l'entrepôt avec son chariot élévateur. Le plaignant ne garde aucun souvenir de ces évènements.

[21] Lors de l'audience, la Commission prend sous réserve une objection sur la pertinence de ces évènements, le plaignant invoquant qu'ils se sont produits il y a trop longtemps pour être pris en compte. Cette objection est rejetée. Bien qu'ils ont eu lieu il y a plusieurs années, ils demeurent pertinents, mais sont peu probants.

L'évènement du 1^{er} juin 2009

[22] Le 1^{er} juin 2009, le plaignant reçoit un avis écrit concernant une erreur d'expédition qu'il a commise et qui a occasionné des frais à l'employeur. Le plaignant explique qu'il a reconnu son erreur dans l'étiquetage de boîtes de livraison et que monsieur Thibert, alors propriétaire de l'entreprise, lui a dit que cette lettre allait être retirée de son dossier. Il n'est pas contredit à ce sujet.

[23] La Commission accueille l'objection prise sous réserve à l'audience au sujet de la pertinence de cette preuve. En effet, rien ne démontre que cet évènement est lié aux manquements allégués par l'employeur à l'égard du plaignant. Il n'est pas pertinent eu égard aux reproches ayant mené au congédiement et l'employeur s'était engagé à ne pas en tenir compte.

L'évènement du 29 novembre 2010

[24] À la suite de plusieurs avis verbaux, ce que le plaignant reconnaît, l'employeur lui remet, le 29 novembre 2010, un rappel écrit de la règle du port de la ceinture de sécurité.

L'évènement du 3 mai 2011

[25] Le 3 mai 2011, le plaignant reçoit un avis verbal de la part de Serge Imbault, vice-président aux opérations, parce qu'il jure et conteste avec une voix forte une politique de l'employeur.

[26] Le plaignant reconnaît qu'il utilise parfois un langage vulgaire et qu'on lui avait demandé de cesser, mais soutient qu'il ne contestait pas une politique de l'entreprise.

L'évènement du 21 février et la suspension de deux jours du 25 février 2013

[27] Le 21 février 2013, monsieur Brunet, supérieur immédiat du plaignant, et Pascal Gosselin, responsable des opérations, demandent au plaignant de procéder au chargement d'un camion à l'extérieur. Il refuse, prétextant qu'il ne peut plus sortir lorsqu'il fait froid depuis son opération au cœur subie au début du mois. Malgré leur insistance et leurs demandes répétées, le plaignant maintient son refus.

[28] Monsieur Gosselin lui demande de lui transmettre un document médical attestant de cette restriction au travail, ce qu'il ne recevra jamais.

[29] Le 25 février 2013, monsieur Gosselin remet au plaignant une lettre de suspension de deux jours en raison de son refus de travail du 21 février précédent et

des évènements des 29 novembre 2010 (port ceinture) et 3 mai 2011 (insubordination), dont voici un extrait :

La présente fait suite à votre refus de répondre à la demande de votre supérieur immédiat et, par le fait même, d'effectuer vos tâches de travail en procédant au chargement d'un camion.

Le 21 février 2013, votre supérieur immédiat, Robert Brunet, vous a demandé d'aller charger un camion à l'extérieur. Bien que ce soit une pratique courante et que cette opération fasse partie de vos tâches de travail habituelles, vous avez refusé d'effectuer cette tâche. Vous avez mentionné à votre supérieur que vous n'iriez plus à l'extérieur pour aller charger les camions. Ce dernier vous a mentionné que c'était à votre tour d'y aller étant donné que nous alternons afin d'éviter que ce soit toujours le même et qu'un autre opérateur de chariot élévateur y avait été en avant-midi. Il vous a demandé une deuxième fois d'y aller, mais vous avez à nouveau refusé. Par la suite, je vous ai demandé à deux reprises de bien vouloir procéder au chargement du camion et vous avez également refusé.

Par ailleurs, vous aviez auparavant reçu des avis suite à certains manquements, dont :

-le 29 novembre 2010 : suite à plusieurs avertissements verbaux, vous avez reçu un avertissement écrit vous rappelant que le port de la ceinture de sécurité est obligatoire en tout temps lorsque vous utilisez le chariot élévateur. À ce jour, je dois encore vous aviser régulièrement de porter en tout temps la ceinture de sécurité;

-le 3 mai 2011 : vous avez reçu un avertissement verbal vous demandant de cesser de crier haut et fort votre désapprobation des politiques de l'entreprise.

Sachez que de refuser d'exécuter vos tâches de travail et de contrevenir aux politiques établies au sein de l'entreprise dénotent des gestes d'insubordination de votre part. Ce type de conduite est totalement inacceptable au sein de l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, nous nous voyons dans l'obligation de vous donner une suspension de 2 jours [...]

[...] En espérant qu'après cet avis, vous apporterez les correctifs nécessaires, sinon nous serons dans l'obligation de vous donner une mesure disciplinaire appropriée pouvant aller jusqu'au congédiement.

(reproduit tel quel et soulignement ajouté)

[30] Monsieur Gosselin lui remet aussi les règles de sécurité et sa description de tâches. Le plaignant prend la lettre de suspension ainsi que les autres documents et

s'apprête à quitter le bureau. Monsieur Gosselin le retient, lui explique les raisons de la suspension et lui demande de lire le tout. Le plaignant ne se rappelle pas avoir reçu ces derniers documents.

[31] Monsieur Gosselin affirme, sans être contredit, que le plaignant rit en lisant la lettre et ne semble pas affecté par cette suspension. À la suggestion de monsieur Gosselin de profiter de ces deux journées pour aller voir un médecin afin d'obtenir une attestation médicale restreignant son travail à l'extérieur, le plaignant répond qu'il n'ira pas, mais qu'il profitera plutôt de ces jours de congé.

L'incident du 1^{er} avril 2013

[32] Le 1^{er} avril 2013, un employé affairé à préparer une commande est penché vers le sol dans une rangée.

[33] Le plaignant recule son chariot élévateur, sans se retourner, en regardant uniquement dans son miroir. Selon lui, bien qu'il reconnaisse avoir touché au pied de l'employé, il s'arrête juste avant de l'écraser lorsqu'il touche le côté de sa botte et l'entend lui crier d'avancer. L'employeur soutient qu'il a coincé la botte de cet employé sous le chariot. Quoi qu'il en soit, le courriel du 5 avril de monsieur Brunet confirme que l'employé n'a pas été blessé.

[34] Le plaignant soutient que même s'il s'était retourné en reculant, il n'aurait pas pu voir l'employé vu la position dans laquelle il se tenait. Le 5 avril, monsieur Brunet rencontre le plaignant au sujet de cet incident.

Le refus de revenir travailler à temps plein le 5 avril 2013

[35] En août 2012, en raison d'un ralentissement dans les commandes, l'employeur accorde au plaignant la possibilité de ne travailler que quatre jours par semaine. Il est alors entendu qu'il devra recommencer à travailler à temps plein lors de la haute saison, soit de mars ou avril jusqu'aux vacances de juillet.

[36] Au début du mois d'avril 2013, monsieur Brunet avise le plaignant qu'il doit recommencer à travailler cinq jours par semaine à compter du 5 avril suivant. Devant son refus, l'employeur décide de l'aviser par écrit de son obligation.

[37] Lors de la remise de la lettre, le plaignant dit à monsieur Gosselin qu'il gaspille du papier. Il recommence toutefois à travailler cinq jours par semaine comme on le lui a demandé.

L'incident du 18 avril 2013

[38] Le 18 avril 2013, le plaignant, qui conduit son chariot élévateur dans l'allée principale, s'apprête à tourner dans une rangée perpendiculaire. Au même moment, Francis Pagé, superviseur d'entrepôt, marche dans l'allée principale et traverse la rangée. Il voit le plaignant amorcer son virage « *d'un coup sec* », mais n'est pas certain, puisqu'il n'actionne pas son clignotant, alors il continue son chemin. Le chariot élévateur ne s'arrête pas et fonce sur lui sans ralentir. Il doit donc se mettre à courir et sauter par-dessus les fourches du chariot pour ne pas être fauché. Selon lui, il y avait beaucoup de piétons et le plaignant aurait dû s'arrêter.

[39] Le plaignant affirme, quant à lui, qu'il venait de l'allée principale et qu'il avait la priorité et que c'est plutôt monsieur Pagé qui a accéléré le pas pour le dépasser. Il dit qu'un chariot de quatre tonnes ne s'arrête pas facilement et que ce dernier aurait dû le laisser passer. Il soutient avoir appliqué les freins, mais que monsieur Pagé a dû sauter par-dessus ses fourches. Selon lui, dès que les conducteurs de chariot élévateur font la moindre erreur, les autres employés portent plainte contre eux.

L'incident du 19 avril 2013

[40] Le 19 avril 2013, le plaignant transporte une palette de pneus dans l'allée principale. Il aperçoit deux employées qui discutent. Comme l'une des deux ne le voit pas arriver et que son Klaxon ne fonctionne pas, il l'interpelle par son nom et lui crie de faire attention. Elle se retourne, surprise. Dans la déclaration de cette employée sur le rapport d'enquête et d'analyse d'accident complété le 2 mai, elle indique que le plaignant a failli la frapper et qu'il rouait trop près d'elle, ce que nie le plaignant.

L'incident du 23 avril 2013

[41] Le 23 avril 2013, le plaignant recule dans une palette de roues d'alliage (communément appelées « *Mags* »). Seules les boîtes sont endommagées. Il n'en parle à personne. monsieur Brunet, à partir de son bureau, entend un bruit de collision et voit la scène après coup. Comme le plaignant ne rapporte pas l'incident alors qu'il doit le faire, il le rencontre un peu plus tard à ce sujet. Selon le plaignant, il n'avait pas l'obligation de dénoncer l'évènement, puisque le matériel n'était pas endommagé et qu'il a réparé les boîtes brisées.

Les heures supplémentaires non autorisées

[42] Le 14 avril 2013, le plaignant décide unilatéralement de faire des heures supplémentaires afin d'aider sa conjointe, journalière dans un autre département, ce qui lui évitera d'être obligé de l'attendre trop longtemps en fin de journée. Rencontré à ce sujet le lendemain par messieurs Brunet et Gosselin, il se justifie en disant qu'habituellement, il faut terminer son travail avant de partir et qu'il n'est pas nécessaire

d'obtenir une autorisation préalable. Monsieur Gosselin lui rappelle qu'il ne s'agit pas de tâches qui lui sont dévolues et que les employés sont souvent avisés lors des rencontres de début de quart de travail que c'est le superviseur qui doit décider de l'octroi d'heures supplémentaires. Le plaignant répond qu'il fera une demande à cet effet, la prochaine fois.

[43] Le 30 avril suivant, le plaignant, qui a effectué 2 h 30 supplémentaires de travail sans approbation préalable, est rencontré à nouveau par messieurs Gosselin et Brunet. Ces derniers l'avisent qu'il ne sera pas rémunéré pour ces heures. Le plaignant répond qu'il refusera désormais les heures supplémentaires, qu'il ait terminé ses tâches ou non.

La suspension sans solde de cinq jours du 10 mai 2013

[44] Le 10 mai 2013, monsieur Gosselin remet au plaignant, lors d'une rencontre à son bureau, une lettre de suspension de cinq jours en raison des événements survenus au mois d'avril, dont voici le texte :

La présente fait suite à la suspension de 2 jours que vous aviez reçu le 25 février 2013 et aux quatre incidents survenus dans les dernières semaines, dont :

- Le 1^{er} avril 2013, vous avez reculé dans une allée sans regarder pour effectuer un virage et vous avez accroché le pied d'un employé;
- le 18 avril 2013, vous avez effectué un virage dans une allée et ce, sans faire un arrêt à l'intersection, alors qu'il y avait un employé qui traversait;
- le 19 avril 2013, vous avez passé près de frapper une employée avec votre chariot élévateur puisque vous rouliez vite;
- le 23 avril 2013, vous avez accroché une palette de « mags » en reculant avec votre chariot élévateur.

Sachez que votre conduite est non-sécuritaire et inacceptable. Nous nous voyons donc dans l'obligation de vous donner une suspension de 5 jours sans solde. [...]

Nous vous rappelons que la santé et la sécurité est l'une des priorités d'Entreprise Robert Thibert Inc. Il est d'une importance capitale d'être attentif et de manipuler avec soins le chariot élévateur afin d'éviter de causer des accidents de travail et de ne pas endommager la marchandise. Vous trouverez en pièce jointe les règles de conduite pour les opérateurs de chariot élévateur que nous vous avons déjà remis auparavant. Nous vous demandons de réviser et de respecter ces règles et ce, en tout temps. Si par contre vous n'apportez pas les

correctifs nécessaires, nous serons dans l'obligation de vous donner une mesure disciplinaire appropriée pouvant aller jusqu'au congédiement.

(reproduit tel quel et soulignement ajouté)

[45] Monsieur Gosselin explique que cette suspension était nécessaire car la conduite sécuritaire est essentielle dans un entrepôt de 126 000 pi² comportant une centaine d'employés. Les règles de sécurité ont été remises de nouveau au plaignant à cette occasion. Elles lui ont aussi été régulièrement rappelées verbalement parce qu'il oubliait fréquemment le port de la ceinture obligatoire, roulait rapidement et ne regardait pas vers l'arrière en reculant. Il explique qu'il était inquiet, car malgré de nombreux rappels, le plaignant ne se corrigeait pas et il craignait les blessures graves que pourraient subir les employés.

[46] Monsieur Gosselin affirme que, lors de la rencontre, le plaignant semble considérer la situation avec désinvolture, ne prend pas le temps de lire les règles et considère qu'il s'agit de journées de congé. Le plaignant, quant à lui, ne témoigne pas sur cet aspect.

L'évènement du 5 juin 2013

[47] Le 5 juin 2013, le plaignant refuse de respecter le système d'alternance pour vider les poubelles puisqu'il considère que c'est une tâche qui revient aux employés ayant moins d'ancienneté. Après plusieurs demandes insistantes, il finit toutefois par obtempérer et s'acquitter de cette tâche.

L'incident du 29 août 2013

[48] Une preuve vidéo du 29 août 2013 est administrée par l'employeur. On y voit le plaignant travailler sur le quai de chargement sans ceinture de sécurité. Il s'en explique en disant qu'à cet endroit, il faut descendre et remonter du chariot à de nombreuses reprises de façon rapprochée et qu'il n'est alors pas pratique de boucler sa ceinture. De toute façon, comme vu précédemment, le plaignant ne nie pas avoir plusieurs fois oublié de la porter. On y voit aussi le plaignant manipuler des essieux avec ses fourches d'une manière qui risque de les endommager alors qu'il s'agit de petits essieux qui auraient dû être manipulés manuellement par les autres employés.

[49] Questionné sur ces événements avant de visionner la bande vidéo, le plaignant affirme que c'est à la demande d'autres employés qu'il a coupé les attaches des essieux avec ses fourches et ce n'est pas sa faute s'ils ont été endommagés. Il affirme aussi qu'il ne faut pas manipuler les essieux (les séparer) avec les fourches parce qu'on risque de les briser. C'est pourtant ce qu'il fait ce jour-là.

L'incident du 9 septembre 2013

[50] Le 9 septembre 2013, Terry Webster est à bord d'un chariot élévateur « *Raymond* » dans l'allée principale. Sur ce genre de chariot, il faut appuyer sur la pédale pour le faire avancer et dès qu'on retire le pied, il s'arrête brusquement. Le plaignant, qui arrivait d'une rangée transversale (AB), omet de faire son arrêt et se retrouve face à face avec lui. Monsieur Webster retire son pied de la pédale et tente de reculer pour faire arrêter son chariot plus rapidement. Le plaignant et lui s'immobilisent finalement à cinq ou six pouces l'un de l'autre.

[51] Lors de cet incident, un autre employé est juché sur un escabeau à proximité. Monsieur Webster raconte que, s'il n'avait pas réussi à freiner aussi promptement, l'autre employé aurait pu se blesser gravement.

[52] Le plaignant reconnaît avoir fait son arrêt trop tard, une fois dans l'allée quand il a vu arriver monsieur Webster qui roulait vite, dit-il. Il ne se rappelle pas avoir vu un autre employé dans un escabeau.

La rencontre du 11 septembre 2013

[53] Le plaignant est rencontré, le 11 septembre 2013, par monsieur Gosselin et madame Oligny, chef aux opérations, au sujet de sa mauvaise utilisation des fourches du chariot élévateur pour couper les attaches qui relient les essieux et de l'importance de faire des arrêts complets.

La rencontre du 8 novembre 2013

[54] Le 8 novembre 2013, selon un courriel produit en preuve par l'employeur, Dominique Plante, vice-présidente aux opérations, rencontre le plaignant à la suite d'une plainte d'un chauffeur de camion qui allègue qu'il a failli être frappé par ce dernier alors qu'il reculait sur son chariot élévateur. Le plaignant s'est défendu en expliquant que le chauffeur avait surgi de façon soudaine et qu'il regarde toujours dans son miroir lorsqu'il recule. Madame Plante lui a rappelé son obligation de regarder dans la direction où il se dirige.

[55] À l'audience, le plaignant ne nie pas les événements ou la rencontre avec madame Plante, mais affirme que ce genre d'incident peut arriver et qu'il n'y a normalement pas de piétons sur le quai de chargement.

La remise de la lettre de suspension de 15 jours du 15 novembre 2013

[56] Le 15 novembre 2013, lors d'une rencontre réunissant Marilou Viau, directrice des ressources humaines, monsieur Gosselin et le plaignant, la lettre de suspension de

15 jours suivante lui est remise en raison de ses manquements aux règles de sécurité et de sa négligence dans l'exécution de ses fonctions :

La présente fait suite à la suspension de cinq (5) jours que vous avez reçu le 10 mai 2013 concernant votre négligence dans votre conduite. Par le passé, vous avez reçu plusieurs avis verbaux, un avis écrit et une suspension de deux (2) jours afin d'améliorer votre conduite de chariot élévateur, et ce tout en respectant les règles de sécurité. Tel que mentionné précédemment, vous devez en tout temps être attentif et manipuler avec soin le chariot élévateur afin d'éviter un accident du travail et pour ne pas endommager le matériel de l'entreprise. De plus, vous avez suivi une mise à jour de la formation sur la conduite des chariots élévateurs le 1^{er} novembre dernier.

Malgré toutes nos rencontres et notre processus disciplinaire, nous sommes encore dans l'obligation de vous rencontrer pour des situations de négligence ou de conduite dangereuse. Or, le 29 août dernier, vous avez à nouveau fait preuve de négligence dans l'exercice de vos fonctions parce que vous avez endommagé plusieurs essieux avec les fourches de votre chariot élévateur, ce qui est inacceptable. De plus, le 9 septembre dernier, vous avez omis de faire votre arrêt obligatoire dans la rangée AB des accessoires de remorques lorsque vous conduisiez votre chariot élévateur. Votre collègue qui conduisait un chariot élévateur a dû freiner brusquement afin de ne pas entrer en collision avec vous et afin de ne pas blesser l'employé qui se trouvait dans une échelle. Comme vous savez et tel que prévu dans la politique de santé et de sécurité, vous êtes dans l'obligation d'effectuer vos arrêts aux intersections. Les conséquences d'un tel geste auraient pu être très graves et ont compromis la santé et la sécurité de vous et de vos collègues de travail. Le 8 novembre dernier, lorsque vous étiez sur le quai, vous avez reculé à l'aide de votre chariot élévateur sans regarder dans la direction où vous vous dirigiez. Vous avez failli heurter l'un de vos collègues de travail, ce qui aurait pu engendrer de très graves et malheureuses conséquences [...]

[...] Vous nous voyez donc forcés de vous suspendre sans solde quinze (15) jours, soit à compter du 18 novembre 2013 et ce pour 3 semaines consécutives. Vous reprendrez votre travail le 9 décembre 2013.

Malheureusement, malgré tous les avertissements et suspensions que vous avez reçus jusqu'à présent, force est de constater que la situation ne s'améliore pas. Par ailleurs, nous croyons toujours que vous êtes en mesure de rétablir la situation, à défaut nous n'aurons d'autre choix que de mettre fin à votre emploi.

(reproduit tel quel et soulignement ajouté)

[57] Le plaignant admet qu'à la réception de cette lettre, il a spontanément dit : «vous êtes des osties de malades » , et pas « câlisse» comme le lui reproche l'employeur, tant il a été surpris de cette sanction.

[58] Monsieur Gosselin lui a répondu que « *ce n'est pas quand quelqu'un va se faire écraser que ce sera le temps d'agir* » et le plaignant reconnaît avoir alors affirmé : « *Si ça a à arriver, ça va arriver.* »

[59] Monsieur Gosselin est renversé par une telle réponse. Il remarque que le plaignant ne semble pas réaliser la gravité de son comportement. Pour lui, le plaignant est un véritable « *danger public* ».

[60] À l'audience, le plaignant admet avoir parfois oublié de porter sa ceinture de sécurité et en avoir été souvent avisé, mais explique que c'est en raison du fait qu'il n'est pas habitué à le faire puisqu'elle n'est obligatoire que depuis environ 3 ans. Il dit porter la ceinture dans une proportion de 40 % du temps.

[61] Il reconnaît avoir « *souvent* » oublié les arrêts obligatoires, mais les avoir faits « *souvent* » aussi. Parfois, il ralentissait et continuait s'il ne voyait personne. Il est vrai que l'employeur lui reprochait chaque semaine de rouler trop vite, mais il lui demandait aussi de faire son travail plus rapidement parce qu'il y avait beaucoup de camions à décharger.

[62] Quant au reproche selon lequel on lui répétait fréquemment de se retourner en reculant son chariot élévateur, il admet qu'il avait en effet l'habitude de ne regarder que dans son miroir. Il est toutefois conscient que dans la formation qu'il a reçue, on lui a appris à regarder d'abord dans son miroir pour ensuite se retourner avant de reculer.

[63] Il a cependant l'impression que l'employeur s'acharne sur lui et que plusieurs employés commettent ce genre de manquement à la sécurité. Il soutient qu'il n'est pas le seul à ne pas porter sa ceinture en tout temps et que d'autres ne font pas toujours leurs arrêts obligatoires sans pour autant être réprimandés aussi sévèrement que lui.

LE CONGÉDIEMENT DU 10 DÉCEMBRE 2013

[64] Le 10 décembre 2013 à son retour à la suite de la suspension de 15 jours, madame Viau remet au plaignant, en présence de monsieur Gosselin, la lettre de congédiement qui suit. Elle lui est remise en raison de l'attitude qu'il a adoptée quand il s'est vu imposer cette suspension et du fait qu'il est revenu au travail plus tôt sans avoir pris la peine de lire la lettre qui indiquait pourtant sa date de retour. Pour l'employeur, tout cela démontre que le plaignant ne comprend pas ou ne veut pas comprendre les conséquences de ses gestes et qu'il n'y a pas d'espoir d'amélioration :

Par la présente, nous vous informons que nous mettons fin à votre emploi au sein de la compagnie notamment, pour les motifs suivants :

Le 15 novembre dernier, vous avez été rencontré par le Responsable des opérations, Pascal Gosselin et la Directrice des ressources humaines,

Marilou Viau relativement à une suspension de 15 jours. Lors de cette rencontre, votre comportement, attitude et vos paroles étaient inappropriés. Voici certaines paroles prononcées:

-Vous avez mentionné que l'entreprise s'acharne sur vous

-Suite à l'imposition de 15 jours sans solde, vous avez mentionné à Pascal Gosselin et Marilou Viau: *vous êtes des câlisses de malades*:

-Pascal vous a mentionné : *Ce n'est pas quand quelqu'un va se faire écraser que ce sera le temps d'agir*

-Suite à cela, vous avez répondu : *Si ça a à arriver, ça va arriver*

-C'est alors que Pascal vous a demandé de réfléchir durant votre suspension de 15 jours.

De plus, vous avez décidé de revenir au travail le lundi 2 décembre au lieu du 9 décembre tel que mentionné lors de la rencontre pour suspension de 15 jours et écrit dans la lettre qui vous a été remise lors de cette rencontre. Ayant eu connaissance de votre retour au travail le mardi 3 décembre, Pascal Gosselin et Marilou Viau vous ont rencontré en présence de Pierre Bruneau. Vous avez mentionné que vous pensiez que votre suspension était terminée, que selon vous une suspension de 15 jours équivaut à 2 semaines et que vous n'aviez pas relu la lettre puisque la date du 9 décembre y était inscrite.

Compte tenu des faits, des paroles et des gestes posés, nous considérons qu'il n'y a pas d'espoir d'amélioration et qu'il y a rupture du lien de confiance.

Veillez donc prendre note que votre dernier jour à notre emploi est aujourd'hui, soit le 10 décembre 2013.

(reproduit tel quel et soulignement ajouté)

[65] Le plaignant prend la lettre et quitte les lieux silencieusement. Il se sent injustement traité.

ANALYSE ET DISPOSITIF

[66] L'article 124 de la LNT se lit comme suit :

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

[67] Puisque les conditions d'ouverture de ce recours sont admises par l'employeur, il doit démontrer que le motif invoqué au soutien du congédiement du plaignant constitue une cause juste et suffisante.

LA GRADATION DES SANCTIONS ET LA DOUBLE SANCTION

[68] En matière disciplinaire, l'employeur doit démontrer le comportement fautif du plaignant puis qu'il a appliqué le principe de la progression des sanctions, à moins qu'il y ait une faute grave.

[69] Ce principe est ainsi exposé dans l'affaire *Audard c. 2970-7528 Québec inc. (Auto H. Grégoire)*, 2008 QCCRT 0091 :

[50] Il est de jurisprudence constante que, sauf en cas de faute grave, un employeur a l'obligation de respecter une certaine progression dans les sanctions disciplinaires, de façon à s'assurer que l'employé concerné saisisse bien la nature de ce qui lui est reproché et ait une occasion véritable de s'amender. Le congédiement, souvent qualifié de peine capitale en milieu de travail, ne peut être imposé que dans les cas où l'application d'une telle discipline ne permet pas d'atteindre l'objectif recherché.

[70] L'imposition d'une discipline progressive a pour but de permettre à un employé de réfléchir et de corriger sa conduite répréhensible. Comme le souligne la Commission dans l'affaire *Michaud c. Industries Dodec inc.*, 2014 QCCRT 0403 :

[36] [...] un employé doit être en mesure de comprendre ce qu'on attend de lui et quelle sera la sanction s'il ne se conforme pas à la demande. L'employeur doit donc donner les moyens et accorder un délai raisonnable pour permettre l'atteinte des objectifs clairement précisés.

[71] Cette progression dans les sanctions disciplinaires peut varier selon les circonstances. En effet, l'employeur pourrait en être dispensé lorsque le geste posé par le salarié constitue une faute grave ou lorsque son comportement est incorrigible et qu'une discipline progressive n'aurait pas permis de modifier sa conduite (voir notamment, *Muje c. 4283147 Canada inc.*, 2014 QCCRT 0311; *Charron c. 4459300 Canada inc.*, 2012 QCCRT 0135).

[72] Le plaignant manipule des charges imposantes sur un chariot élévateur dans un entrepôt où circulent de nombreux chariots et piétons. Les risques d'accident sont grands et l'employeur se doit d'assurer la sécurité de tous ses employés. Pourtant, malgré de nombreux avertissements tant verbaux qu'écrits, le plaignant persiste à ne

pas porter sa ceinture de sécurité et à banaliser ses oublis eu égard aux arrêts obligatoires. Il se justifie par le fait que le port de la ceinture n'est obligatoire que depuis quelques années et que les autres employés ne font pas mieux que lui. Quant à l'obligation de se retourner lorsqu'il doit reculer à bord de son chariot élévateur, il se borne à dire qu'il suffit de regarder dans les miroirs alors qu'il admet que ce n'était pas la technique apprise et qu'il a déjà été averti à ce sujet.

[73] Le plaignant ne reconnaît pas ses torts, ni auprès de l'employeur ni à l'audience. Au contraire, lorsque les incidents précédemment relatés sont abordés, il affirme qu'ils sont survenus en raison de fautes commises par les autres. Il ne semble pas réaliser les graves conséquences qui peuvent découler de ses manquements aux règles élémentaires de sécurité.

[74] L'employeur l'avertit verbalement et par écrit à maintes reprises, il le rencontre, lui rappelle les règles de sécurité et les politiques de l'entreprise, lui donne un cours, mais rien n'y fait. Il lui impose des sanctions progressives de deux et cinq jours en raison de son insubordination et de sa négligence dans la conduite de son chariot élévateur. En effet, le plaignant a mis en danger les autres employés à plusieurs reprises et a causé des dommages matériels à l'employeur.

[75] Chaque fois, lors des avis verbaux, le plaignant est informé des attentes de l'employeur et des règles à suivre. En plus, lors de la remise des lettres de suspension, il est avisé des sanctions possibles s'il ne modifie pas son comportement.

[76] Cependant, le plaignant ne manifeste aucune volonté de s'améliorer. Bien au contraire, il ricane lors de la remise de la suspension de deux jours et considère qu'il s'agit d'un congé. Il minimise vraisemblablement la portée de ses gestes. Tant lors de son témoignage que lors des échanges avec l'employeur, le plaignant n'a jamais démontré de remords ou d'intention de se corriger. Il semble plutôt juger que sa façon d'agir est acceptable, qu'on s'acharne sur lui et qu'il peut être excusé par les agissements des autres. Sa conduite est pourtant incompatible avec le comportement que doit adopter un cariste dans un milieu de travail comme le sien.

[77] L'employeur persiste pourtant dans la progression des sanctions. Jusqu'à la suspension de 15 jours, il croit même, ce qu'il indique dans la lettre, que le plaignant peut encore rétablir la situation. Mais, son attitude lors de la remise de la lettre est l'incident culminant qui fait en sorte que l'employeur perd l'espoir d'un possible changement. Devant une telle insouciance de la part du plaignant, comment peut-il encore croire qu'il a enfin compris et qu'il modifiera désormais son comportement? Pour lui, le lien de confiance est irrémédiablement rompu.

[78] Le plaignant considère qu'il a fait l'objet d'une double sanction. En effet, il prétend que les motifs au soutien de sa suspension de 15 jours étaient les mêmes que

ceux invoqués pour justifier son congédiement, et ce, sans qu'un nouvel événement soit survenu depuis la date de sa suspension.

[79] Il est vrai qu'un employé ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute, mais dans le cas qui nous occupe, l'attitude frondeuse et désinvolte du plaignant lors de la remise de la lettre de suspension est un comportement répréhensible qui constitue un manquement différent de ceux indiqués à la lettre. Par ses commentaires, le plaignant démontre que malgré de nombreux avertissements, il ne comprend toujours pas l'importance des règles de sécurité dans un milieu de travail hautement dangereux comme le sien, ne reconnaît pas ses lacunes et ne témoigne d'aucune volonté de s'amender.

[80] L'employeur devait-il continuer à sanctionner le plaignant progressivement jusqu'à ce qu'il comprenne enfin les conséquences de son comportement? Devait-il attendre qu'un accident grave survienne pour le sanctionner? Il faut répondre par la négative à ces questions.

[81] L'employeur congédie donc le plaignant pour une cause juste et suffisante. Devant son obligation d'ordre public d'assurer la santé et la sécurité de ses employés et la conviction que le plaignant ne voulait ou ne pouvait comprendre la portée de ses gestes, il agit comme un employeur responsable et en cela, n'a commis aucune faute.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la plainte.

Karine Blouin

M. Éric Titley
Représentant du plaignant

M^e Charles Caza
CAZA MARCEAU + SOUCY BOUDREAU AVOCATS
Représentant de l'intimée

Date de la dernière audience : 17 avril 2015

/rl