EYB 2017-292793 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat national des employé(e)s de Boulder Brands CSN c. Importations De-Ro-Ma (1983) ltée

(approx. 14 page(s))

24 novembre 2017

Décideur(s)

Rivest, Robert L.

Type d'action

GRIEFS contestant la suspension pour enquête et le congédiement du salarié.
REJETÉS.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; NORMES DU TRAVAIL; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; cariste; politique patronale en matière de harcèlement psychologique; utilisation délibérée du chariot élévateur pour blesser un collègue; facteurs aggravants et atténuants

Résumé

L'employeur se spécialise dans la production de boulangerie sans gluten. Le salarié y occupait un poste de cariste. Le 14 juillet 2016, alors qu'il conduisait le chariot élévateur, le salarié a frappé intentionnellement un collègue à trois reprises aux jambes. Le collègue a subi un traumatisme à la jambe gauche avec enflure et contusions et il a dû s'absenter du travail pendant trois jours. L'employeur a suspendu le salarié pour enquête et il l'a congédié le 22 juillet. Le salarié conteste cette suspension et son congédiement par griefs.

L'employeur a adopté une politique en matière de harcèlement psychologique et il a donné une formation aux salariés sur le sujet. Le jour de l'évènement, le salarié a nié en bloc les évènements. Par la suite, confrontée à la preuve vidéo, sa version a évolué. Lors de l'audition, il persiste cependant à se dire victime de la situation. Son collègue lui barrant la route et le harcelant, il aurait posé un geste colérique spontané et non délibéré. Or, la séquence vidéo démontre clairement le contraire. Comme le relate le collègue, après qu'il eut déplacé une palette de produits qui lui barrait la route, le salarié est descendu de son chariot élévateur pour venir l'invectiver parce qu'il avait déplacé la palette de produits. Le salarié est ensuite remonté sur son chariot élévateur, le déplaçant de façon à ce que les fourches soient sur le devant, à hauteur des jambes de son collègue. Il l'a ensuite frappé à trois reprises avec son chariot élévateur en lui disant

qu'il allait lui casser les jambes. Les séquences vidéo démontrent la force des impacts, le chariot du collègue s'étant déplacé.

Même lors de l'audition, le collègue était encore visiblement ébranlé par l'agression. Selon la preuve prépondérante, le collègue n'a rien fait pour provoquer le salarié. Ce dernier ne s'est jamais excusé auprès du collègue, qu'il considère toujours comme son ennemi lors de l'audition. Le salarié a banalisé l'agression lors de son témoignage. Le but d'une sanction disciplinaire est de permettre à un salarié fautif de prendre conscience de sa conduite afin de la corriger. Or, en l'espèce, il appert que le salarié n'est pas disposé à se corriger, considérant qu'il s'estime encore victime. L'employeur devait agir afin de s'assurer que pareil comportement ne se reproduise plus. En considérant la gravité de la faute du salarié, la suspension pour enquête et le congédiement qui a suivi étaient fondés. Les griefs sont rejetés.

Suivi

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

**Syndicat national des employé(e)s de Boulder Brands CSN
c. Importations De-Ro-Ma (1983) Ltée (Daniel Alexis)**

2017 QCTA 850

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 24 novembre 2017

DEVANT L'ARBITRE :

Me Robert L. Rivest, avocat

Syndicat national des employé(e)s de Boulder Brands CSN

Ci-après appelé « le syndicat »

et

Importations De-Ro-Ma (1983) Ltée

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant :

M. Daniel Alexis

Griefs :

Congédiement et
suspension pour enquête

Convention collective :

2015 - 2020

SENTENCE ARBITRALE

(Article 100 et suivants du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27)

L'aperçu

[1] Le 14 juillet 2016, vers 23h50, M. Daniel Alexis, alors qu'il conduit un chariot élévateur, frappe à trois (3) reprises le chariot élévateur de son collègue de travail,

M. Jean-Yves Metellus. Il appert que ce dernier a subi un traumatisme à la jambe gauche avec enflure et contusions. Il sera absent au travail les trois (3) journées suivantes.

[2] Alexis¹, par son syndicat, conteste la suspension pour les fins de l'enquête et le congédiement découlant de cet évènement.

[3] La faute, à tout le moins les gestes commis, sont admis. Il s'agit de déterminer si la sanction imposée par l'employeur est juste et raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[4] Or, Metellus n'est pas la victime d'un accident ni d'une négligence de la part du plaignant. Alexis a volontairement et délibérément provoqué cette collision en admettant qu'il « *voulait lui faire peur* » et ainsi lui exprimer son mécontentement.

[5] Alexis commet ainsi une faute grave qui compromet l'intégrité physique et psychologique d'un compagnon de travail. L'employeur se devait d'agir rapidement pour protéger la santé et la sécurité de ses employés et éviter toute récurrence. Compte tenu de l'ensemble des circonstances qui seront plus amplement décrites et analysées, le tribunal ne peut intervenir pour modifier les sanctions imposées.

Le contexte procédural

[6] Les parties ont admis que le tribunal a été régulièrement constitué, qu'il a juridiction pour entendre et disposer du grief et que la procédure d'arbitrage a été valablement suivie.

[7] Il a été convenu également du dépôt des pièces habituelles, à savoir le grief en date du 26 juillet 2016,² la réponse de l'employeur refusant d'y faire droit³ ainsi que la convention collective (ci-après la Convention), liant les parties.⁴

[8] L'employeur a fait entendre successivement Jean-Yves Metellus, collègue et victime de l'agression, Alexander Gutierrez, contremaître et enfin Marie-Claude Beaudry, directrice des ressources humaines. Pour sa part, le syndicat a fait entendre comme témoin, le plaignant, Daniel Alexis.

La preuve

---

¹ L'utilisation des seuls noms de famille dans le présent jugement a pour but d'alléger le texte et l'on voudra n'y voir aucune discourtoisie à l'égard des personnes concernées.

² Pièce S-1, grief no. 211, M. Daniel Alexis en date du 26 juillet 2016.

³ Pièce S-2, réponse de l'employeur en date du 24 août 2016.

⁴ Pièce S-3, convention collective de travail Importations De-Ro-Ma (1983) Ltée, 2015-2020.

[9] L'employeur est une entreprise qui se spécialise dans la production de produits de boulangerie sans gluten, tels que des préparations à gâteaux, pâtisseries, barres céréales, biscuits, pain etc. Il y a environ deux cents (200) salariés qui travaillent à l'établissement de Laval, là où ont eu lieu les événements.

[10] Le 11 septembre 2011, le plaignant, Daniel Alexis, débute son emploi chez l'employeur. Au moment des événements en litige, il occupe les fonctions de cariste⁵ tout comme son collègue de travail, Metellus. Le premier travaille sur le quart de nuit, soit de 21h30 au lendemain, 6h30. Le second, sur le quart du soir débutant à 15h30 et se terminant à minuit (24h00).

[11] Les chariots élévateurs qu'ils utilisent sont de type « à allée étroite ». L'opérateur doit rester debout pour l'opérer et se diriger entre les étagères où sont entreposés les différents produits de l'entreprise. On note que la configuration d'un tel chariot élévateur, pour une partie de l'habitacle, accorde une protection limitée à l'opérateur.⁶

[12] Les employés de l'entreprise reçoivent de la formation pour utiliser un tel équipement. Alexis, détenteur d'un permis d'opérateur de chariot élévateur,⁷ a reçu plusieurs formations en ce sens,⁸ certaines sur la technique de manipulation de l'engin, d'autres couvrant la santé et la sécurité au travail. Enfin, les employés ont également été sensibilisés sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail.⁹ Cette politique reproduit la définition prévue à la *Loi sur les normes du travail*¹⁰ concernant le harcèlement psychologique au travail. Alexis a également reçu une formation sur la question.

[13] Le 14 juillet 2016, Alexis travaille à la section des matières premières alors que Metellus doit, de son côté, déplacer des produits finis à la section de la distribution. Pour ce faire, ce dernier doit nécessairement circuler et traverser l'allée de la section des matières premières où travaille Alexis.

[14] Au cours de la soirée, alors que s'entrecroisent les quarts de nuit et du soir, les activités se déroulent normalement jusqu'aux environs de 23h50, peu avant la fin du quart de travail de Metellus.

[15] Lors de l'un de ses derniers déplacements, Metellus constate que, là où opère Alexis, se trouve une palette de produits dans l'allée, l'empêchant par conséquent de circuler. Cette palette avait été déposée par Alexis.

---

⁵ À savoir une personne conduisant un chariot automoteur (Multidictionnaire de la langue française, 5^e Édition, Québec Amérique p. 263).

⁶ Pièce E-7, photographies en liasse, photographie 3.

⁷ Pièce E-10, permis opérateur de chariot élévateur.

⁸ Pièce E-11, liste des formations suivies par M. Daniel Alexis.

⁹ Pièce E-9, manuel sur la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement psychologique et sur le mécanisme de plainte.

¹⁰ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, article 81.18.

[16] En reculant son chariot élévateur, Metellus déplace légèrement la palette sur le côté de l'allée, libérant la voie pour lui permettre de continuer son transport de produits.¹¹ Alexis est alors avec son propre chariot élévateur transportant une autre palette de produits à proximité.

[17] Constatant le déplacement effectué par Metellus de la palette de produits, Alexis, mécontent, stoppe son chariot élévateur dans l'allée où se trouve Metellus empêchant ce dernier de circuler. Le chariot élévateur d'Alexis a toujours alors sur ses fourches une palette de produits.

[18] Alexis descend de son chariot élévateur, marche et s'approche de Metellus, tout en le pointant du doigt et en répétant à plusieurs reprises « *je n'aime pas ce que tu fais* ». Il est irrité parce que son collègue de travail a déplacé la palette de produits qui était dans l'allée. Il s'ensuit des échanges verbaux en créole entre les deux employés. Tout au cours de l'altercation, Metellus reste sur son chariot élévateur.

[19] Alexis retourne sur sa machine, recule, toujours avec son chargement, change de direction de façon à ce que l'une des fourches et son chargement soient en face de la partie non protégée du chariot élévateur¹² de Metellus. Il fonce dans sa direction en manœuvrant le chariot élévateur de façon à ce que l'une des fourches se trouve à la hauteur des jambes de Metellus.

[20] Il frappe une première fois le chariot élévateur de Metellus, puis une seconde et une troisième fois en lui disant « *je vais te casser les jambes* ». La séquence vidéo de la caméra de surveillance sur les lieux démontre que sur la force d'impact, le chariot élévateur de Metellus s'est déplacé.¹³

[21] Durant les évènements, Metellus tente de raisonner le plaignant en lui disant qu'il y a des caméras de surveillance. La séquence vidéo montre d'ailleurs le geste de la victime lors de l'altercation désignant la caméra à Alexis qui lui répond « *Je m'en fous, fils de pute, espèce de pédéraste* ».

[22] Metellus, encore manifestement choqué et ébranlé à l'audition, plus d'une année après les évènements, mentionne qu'il a vraiment craint pour sa sécurité. Sur sa « *radio*¹⁴ », il appelle à deux reprises son contremaître, Alexandre Gutierrez. Ce dernier est le seul superviseur présent au quart de nuit.

[23] Celui-ci constate, dès les premières paroles de Metellus, qu'il s'agit d'un véritable appel à l'aide. Sa voix « *n'était pas normale* ». Metellus lui dit : « *Daniel m'a*

---

¹¹ Pièce E-7, photographies en liasse, la photographie 7 est prise alors que l'on constate la palette déplacée.

¹² Pièce E-7, photographies en liasse, photographies 3, 4 et 5.

¹³ Pièce E-8, séquence vidéo caméra de surveillance 14 juillet 2016, 23h50 (clef USB).

¹⁴ Les opérateurs sont munis d'un émetteur-récepteur leur permettant de communiquer entre eux et avec leur superviseur.

frappé ». Il est agité et sa demande, chargée d'émotion, demande manifestement d'intervenir rapidement.

[24] L'attestation médicale de Metellus confirmera plus tard qu'il a subi un traumatisme à la jambe gauche avec enflure et contusions.¹⁵ Heureusement, la radiographie ne décèle aucune fracture. Il sera absent au travail pour les trois (3) journées suivantes.

[25] Pour sa part, nous verrons qu'Alexis nie, dans un premier temps, tout en bloc. Puis, plus tard, il admettra ses gestes fautifs tout en les excusant, alléguant qu'ils étaient « spontanés », prétendant que c'est Metellus qui lui barrait la route et qu'il « *fait du cinéma et joue la comédie* ».

[26] Son bureau étant à proximité des lieux de l'incident, le contremaître Gutierrez se dirige rapidement sur les lieux. Il constate que les deux se disputent en créole. Il demande, dans un premier temps, des explications à Metellus qui lui avait demandé d'intervenir tout en précisant au plaignant qu'il doit se rendre à son bureau pour obtenir sa version. Il a dû répéter au plaignant cette directive à trois (3) reprises, ce dernier persistant à rester sur les lieux.

[27] Gutierrez constate que Metellus est toujours aussi ébranlé. Au départ du plaignant, il descend de son chariot élévateur. Le contremaître constate alors qu'il boite. Il se procure un sac de glace et le lui applique sur sa jambe meurtrie. Il s'assure que Metellus n'a pas à être transféré par ambulance. Il lui suggère alors de reprendre le chariot élévateur comme moyen de locomotion pour se rendre à la cafétéria et remplir un rapport d'évènement.

[28] Ayant eu la version de Metellus, Gutierrez retourne à son bureau pour obtenir celle du plaignant. Ce dernier, alors que la vidéo de la caméra de surveillance n'est pas encore accessible, nie tout en bloc. Il ajoute que « *c'est des histoires, qu'il ne s'est rien passé* ».

[29] Peu de temps après, durant la même nuit, Gutierrez prend de nombreuses photographies permettant de compléter l'enquête sur l'incident, dont celles des chariots élévateurs et, plus particulièrement, la hauteur de la fourche du véhicule du plaignant démontrant qu'à ce niveau, il pouvait effectivement atteindre les jambes de la victime, là où l'opérateur ne peut être protégé par la cabine du véhicule.¹⁶

[30] De son côté, Metellus, à la fin de son quart de travail, complète le rapport d'évènements précisant la nature de ses blessures. Le contremaître Gutierrez confirma sur ce même rapport son intervention à titre de secouriste en précisant les soins qui ont été prodigués au travailleur.¹⁷ Ce document fait référence, pour plus de détails, à un

---

¹⁵ Pièce E-5, attestation médicale, CSST 15 juillet 2016.

¹⁶ Pièce E-7, photographies en liasse E-7 photographie 3.

¹⁷ Pièce E-4, rapport d'évènement 14 juillet 2016, 23h50.

courriel émis à la fin de ce même quart de nuit, le lendemain, à l'attention de la directrice des ressources humaines, Marie-Claude Beaudry.¹⁸

[31] À son arrivée, le matin du 15 juillet 2016, la directrice des ressources humaines, Beaudry, constate la teneur du courriel provenant de Gutierrez. Alexis ayant quitté son quart de travail de nuit, elle lui fait parvenir cette même journée par messenger une lettre confirmant sa suspension sans solde pour la durée d'enquête.¹⁹

[32] Dans le cadre de cette enquête, les deux (2) employés ont été rencontrés par la directrice des ressources humaines, chacun étant accompagné par des délégués syndicaux différents.

[33] Metellus lui a donné à nouveau sa version des faits. Elle constate qu'il est encore secoué et ébranlé par l'agression. Metellus admet qu'il y a environ six (6) mois, il a interpellé à quelques reprises par le mot « *papa* » son collègue Alexis et que ce dernier en aurait été irrité. Il indique qu'il ne voulait aucunement l'importuner par ses propos. Depuis cet incident, il n'a plus jamais employé cette expression. L'un et l'autre ne se parlent plus depuis ce temps. Alexis a admis d'ailleurs qu'il n'a reçu aucun autre commentaire de Metellus dans les six (6) derniers mois précédant l'agression du 14 juillet 2016.

[34] Le 18 juillet 2016, la directrice des ressources humaines rencontre cette fois Alexis. Elle est accompagnée de deux (2) représentants de l'employeur. Le plaignant, pour sa part, est accompagné de deux (2) représentants syndicaux. Il relate avoir été irrité du terme « *papa* » utilisé par son collègue de travail à son égard. Alors, qu'au départ, il niait totalement avoir commis quelques gestes que ce soit qui seraient fautifs, il change sa version des faits. Probablement conscient de la séquence vidéo ayant capté les événements, il admet sa faute tout en banalisant les conséquences. Il mentionne à Beaudry qu'il « *voulait que lui faire peur* » et qu'il était parfaitement capable de contrôler sa machine.

[35] Bien qu'il dise « *regretter* » son geste, qu'il qualifie comme « *odieux* », Beaudry constate lors de cette rencontre que le plaignant n'exprime aucun réel remords ou repentir. Il prétend qu'il est victime des propos « *offensants* » de Metellus qu'il considère comme un employé paresseux tout en minimisant la gravité des gestes qu'il a commis.

[36] Le 22 juillet 2017, le plaignant est convoqué et on lui remet la lettre confirmant son congédiement.²⁰ Voici les extraits pertinents précisant les motifs de fin d'emploi :

(...)

---

¹⁸ Pièce E-6, courriel du 15 juillet 2016 05h51 de M. Alexander Gutierrez à Mme Marie-Claude Beaudry.

¹⁹ Pièce E-1, lettre en date du 15 juillet 2016 signée par Mme Marie-Claude Beaudry.

²⁰ Pièce E-2, lettre en date du 22 juillet 2016 signée par Mme Marie-Claude Beaudry.

- Sous l'effet de la colère, vous avez volontairement et délibérément utilisé votre chariot élévateur pour pousser le chariot élévateur de votre collègue de travail, Monsieur Jean-Yves Metellus alors que celui-ci était au volant.
- Ce geste a été commis dans le but avoué de lui « faire peur ».
- La palette qui se trouvait sur les fourches de votre chariot élévateur a frappé la jambe de Monsieur Metellus le blessant au tibia.
- Un geste grave enfreignant les règles de sécurité de conduite de chariot élévateur avec pour conséquence d'avoir mis en péril la santé et sécurité d'un collègue de travail a été commis, et ce, volontairement.

Monsieur Alexis ce geste est totalement inexcusable et intolérable, peu importe le contexte dans lequel il a été posé.

Ce geste enfreint les politiques et procédures santé et sécurité de l'entreprise, les règles de sécurités reliées à la conduite des chariots élévateur, nos politiques contre la violence au travail et le harcèlement, avec comme facteur aggravant un geste de colère incontrôlé et une intention avouée d'affecter un collègue de travail.

(...)

(Reproduit tel quel)

Les représentations des parties

[37] Les prétentions des parties seront abordées ici brièvement puisqu'elles seront plus amplement analysées dans le cadre des motifs de la décision.

[38] L'employeur maintient que la sanction est la seule avenue possible. Les gestes sont graves. L'agression est prouvée et non contestée. Le plaignant a utilisé son chariot élévateur comme « arme » pour agresser son collègue de travail.

[39] Les gestes du plaignant sont délibérés et volontaires. Ils ont été posés alors qu'il proférait de sérieuses menaces. Après les événements, il nie dans un premier temps l'agression, puis, finalement, après avoir reconnu sa faute, il la banalise. Il ne démontre ni réel regret ou remords.

[40] Dans les circonstances, l'employeur avait l'obligation d'agir rapidement afin d'assurer la sécurité et la santé du travailleur agressé et faire cesser un tel comportement. Le congédiement demeurait la seule issue possible.

[41] Pour sa part, le syndicat confirme qu'il n'endosse aucunement toute forme de violence. La faute est admise par le plaignant. Il souligne toutefois qu'une sanction moindre serait plus juste et raisonnable. Il ajoute que le tribunal doit faire l'analyse de l'ensemble des circonstances en soupesant les facteurs aggravants et ceux qui sont atténuants.

[42] À cet égard, il souligne que la situation entre le plaignant et monsieur Metellus était déjà tendue depuis plusieurs mois, ce dernier ayant utilisé à trois (3) reprises le mot « papa » pour désigner le plaignant, ce que ce dernier n'aurait pas apprécié.

[43] Malgré la demande du plaignant, l'employeur n'est pas intervenu durant cette période pour « éteindre le feu ». Par conséquent, la situation s'est détériorée.

[44] Le plaignant admet qu'il a voulu « faire peur » à son collègue de travail, mais il n'a jamais eu l'intention de le blesser. Les gestes ne seraient pas prémédités. Il s'agit d'un incident isolé. Une suspension permettrait au plaignant de prendre conscience de sa faute et de se corriger en conséquence pour l'avenir. La provocation de la victime, l'absence d'intervention de l'employeur, le dossier vierge du plaignant et l'admission qu'il avait tort de faire de tels gestes sont des facteurs atténuants. Cela milite, selon le syndicat, à une plus grande clémence dans la sanction à imposer.

Le droit

[45] Dans un lieu de travail, il n'est pas permis de se comporter sans tenir compte des règles générales connues de civilité tant en matière de droit civil que de droit criminel pour toute activité humaine. Le fait de bénéficier d'un régime d'indemnisation sans faute en relations de travail n'écarte pas l'obligation d'agir en bon citoyen. Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduites qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle de manière à ne pas causer de préjudice à autrui.²¹

[46] Une agression reste une agression. Toute personne qui en agresse une autre d'une manière intentionnelle, sans son consentement ou qui menace d'employer la force contre elle, commet des voies de fait pouvant constituer une infraction criminelle,²² avec ce que cela comporte d'aggravant lorsqu'une telle agression est utilisée avec l'aide d'un véhicule, en l'occurrence, ici, un chariot élévateur. Tout objet peut devenir une arme s'il est utilisé dans l'intention de menacer, intimider ou blesser une autre personne.²³

---

²¹ Article 1457 *Code civil du Québec*, L.Q. c. 64.

²² Article 266 *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

²³ BERGERON, Anne-Claude, DUMAIS, Catherine, Collection de droit, 2017-2018, *Formation professionnelle du Barreau du Québec, droit pénal*, Éditions Yvon Blais.

[47] S'ajoutent à ces obligations générales, des protections plus spécifiques, d'ordre public, en milieu de travail. « *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique* », ²⁴ ce qui inclut toute forme de violence. Une seule faute grave peut constituer un cas de harcèlement. ²⁵ Dans ce cadre, le salarié « *a droit à des conditions de travail raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique* ». ²⁶

[48] Ce droit de protection implique, comme corollaire, des obligations aux parties liées au contrat d'emploi. D'une part, l'employeur « *doit prendre les mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié* ». ²⁷ Il doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement psychologique et lorsqu'une conduite déviante est portée à sa connaissance, il doit prendre les moyens nécessaires pour qu'elle cesse. ²⁸

[49] D'autre part, le salarié doit « *exécuter son travail avec prudence et diligence* » ²⁹ et « *veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail* » ³⁰

[50] Dans l'exercice de ses fonctions le tribunal peut, en matière disciplinaire, « *confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire* ». ³¹ Les parties ont convenu à la Convention de confirmer l'étendue de la juridiction arbitrale sur la question. ³²

[51] Comme le souligne, à juste titre, le procureur du syndicat, l'arbitre, dans le cadre de l'analyse de la sanction, doit tenir compte de l'ensemble des circonstances en sousesant les facteurs aggravants et ceux qui sont atténuants.

[52] La jurisprudence a, à maintes reprises, identifié les différents critères permettant au décideur d'évaluer la justesse d'une sanction imposée en cas d'assaut. Après une analyse de plusieurs décisions sur la question, l'arbitre Jean Barrette, dans l'affaire *Créations Joseph Ribkoff Inc.* ³³, s'inspirant notamment des propos de l'arbitre Provençal dans une autre affaire, fait une analyse des différents critères.

---

²⁴ Article 81.18, op. cit. note 10.

²⁵ Ibid, article 81.18 2^{ième} alinéa.

²⁶ Article 46, *Charte des droits et libertés de la personnes*, RLRL, c. C-12.

²⁷ Article 2087 *Code civil du Québec*, L. Q. c. 64; article 51 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, S-2.1.

²⁸ Article 81.19 *Loi sur les normes du travail*, op. cit. note 10.

²⁹ Article 2087, C.C.Q. op. cit. note 21.

³⁰ Article 49 *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1.

³¹ Article 100.12 *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

³² Pièce S-3 *Convention collective Importations DE-RO-MA Ltée et Syndicat des employé(es) de Boulder Brands – CSN 2015-2020*. Article 7.08.

³³ *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Créations Joseph Ribkoff inc. (169644 Canada inc.) (Réjeanne Cool)*, 2014 QCTA 95, D.T.E. 2014T-246 référant notamment à

[53] Le tribunal, tenant compte également des décisions analysées dans la présente décision, les identifie ainsi :

1. L'identité de la personne attaquée, son poste et ses fonctions;
2. La spontanéité du geste par rapport à celui qui est plutôt prémédité;
3. La gravité de l'attaque;
4. La présence ou non de provocation de la part de la victime;
5. Le dossier disciplinaire de l'employé fautif;
6. L'ancienneté de l'employé sanctionné;
7. Les conséquences économiques du congédiement;
8. La présence ou non d'excuses;
9. Les regrets ou remords;
10. L'existence ou non d'une politique d'entreprise et son application;
11. Le bris du lien de confiance.

[54] Bien sûr, on comprendra que ces critères auront un poids plus ou moins important selon les circonstances et les gestes reprochés. Un manquement relatif à la santé et la sécurité du travail peut être objectivement considéré comme une faute grave.³⁴ Or, un geste grave peut impliquer qu'un facteur atténuant, tel que le dossier disciplinaire vierge du plaignant, aura peu d'impact pour permettre de modifier la décision initiale.³⁵

[55] Aussi, plus le geste est inacceptable, moins on peut se permettre des risques de récidive. Ajoutons qu'en matière d'acte pouvant causer un préjudice aux autres salariés, l'employeur doit, en plus, respecter son obligation d'assurer la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés et agir promptement lorsqu'il constate qu'une telle protection peut être affectée.³⁶ Enfin, la crédibilité des témoins, comme dans toute autre cause, permettra d'évaluer l'ensemble des circonstances ayant mené à la sanction disciplinaire

---

l'affaire Le syndicat international des travailleurs et travailleuses de la Boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 350 (FTQ) 2008, CanLII 4989.

³⁴ *Produits forestiers Résolu (usine Girardville) et Unifor, section locale 497 (Éloi Thiffault), 2017 QCTA 591, SOQUIJ AZ-51417262.*

³⁵ *Commission scolaire de Montréal et Alliance des professeures et professeurs de Montréal (Céline Galarneau), D.T.E. 2015T-817; Archivex inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Archivex, D.T.E. 2002T-954; Hébert et Entreprise Robert Thibert inc., 2015 QCCRT 0295, SOQUIJ AZ-51184637.*

³⁶ Les affaires *Archivex inc.*, (p. 14) et *Hébert*, (para. 81), op. cit. note 35.

contestée, incluant la vraisemblance des différentes versions contradictoires,³⁷ la crédibilité et la volonté véritable de l'employé fautif de s'amender.³⁸

Les motifs et la décision

[56] De la preuve soumise, un premier constat s'impose : la version du plaignant est « évolutive » au fil du temps. Au départ, devant son contremaître, il a tout nié en bloc, la journée même des événements. Il est vrai qu'alors la séquence vidéo des événements n'était pas encore disponible. Il admettra plus tard, devant la directrice des ressources humaines et au cours de l'audition, du bout des lèvres, « *qu'il a fait un geste qu'il ne fallait pas* ».

[57] Pourtant, à l'audition, il persiste à se dire « *victime de la situation* ». Il prétend que c'est Metellus qui lui « *barrait la route* », que son geste fautif n'était pas prémédité, mais spontané. Enfin, s'il a posé un geste colérique, c'est parce que monsieur Metellus le harcelait constamment, selon lui.

[58] Cette version « *allégée* » des gestes et comportements violents du plaignant est tout simplement invraisemblable.

[59] La séquence vidéo démontre clairement que le plaignant arrête sa machine pour bloquer le passage de Metellus. Ce premier geste est tout à fait délibéré. Cela lui permet de descendre du chariot élévateur, de s'approcher et d'engueuler son collègue de travail immobilisé, en le pointant du doigt. Il s'agit encore là d'un geste volontaire qui a, certes, un effet intimidant.

[60] Pour ajouter au caractère menaçant de la situation, alors que Metellus lui indique la présence d'une caméra pour tenter de le raisonner, il retourne à sa machine, reprend le volant, recule, tourne en direction de Metellus, de sorte que l'une des fourches et son contenant puissent faire face à Metellus dans la partie non protégée de sa cabine, et le charge.

[61] Après une première collision, non encore satisfait, il charge pour une seconde et une troisième fois. Ceci, alors qu'il profère la menace : « *Je vais te casser les jambes* ». À l'audition, Alexis n'a pas nié avoir utilisé un tel langage.

[62] Comment devant de tels faits objectifs, le plaignant peut-il prétendre que ses gestes et comportements étaient « spontanés » et non délibérés ?

---

³⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de A. Lasonde (CSN) et A. Lasonde inc. (Alex Bernier)*, 2017 QCTA 667, SOQUIJ AZ-51426134.

³⁸ *Syndicat des travailleurs et travailleuses Canam Structal (CSN) et Groupe Canam pour son établissement Structal (Fidias Morales Perez)*, 2016 QCTA 736, D.T.E. 2016T-833.

[63] Autant la version des faits du plaignant apparaît impossible, compte tenu de la séquence vidéo démontrant le contraire, autant celle de la victime apparaît crédible.

[64] Metellus, en témoignage, a réitéré posément les mêmes faits auparavant consignés dans la nuit même dans le rapport d'évènement. Le témoignage ne s'est pas fait sans émotion. Il était évident que ce rappel des faits l'ébranlait encore.

[65] Les propos de Metellus correspondent également parfaitement à la séquence vidéo « *muette* ». On voit très bien le plaignant le pointer du doigt. On voit aussi très bien, par la suite, le geste de la main de Metellus désignant la caméra de surveillance pour faire raisonner, vainement doit-on ajouter, son agresseur.

[66] En contre-interrogatoire, Metellus ne se défile pas. Il admet qu'il a employé le terme « *papa* » à quelques reprises, sans méchanceté, pour interpeller le plaignant. Cependant, constatant l'irritation de ce dernier, il a soigneusement évité par la suite d'employer cette expression ou toute autre à son égard. Cela n'est d'ailleurs pas contesté par le plaignant.

[67] Le procureur du syndicat a bien tenté d'établir que ces interpellations, plus de six (6) mois avant les événements, pouvaient être une provocation constituant un facteur atténuant. Avec égard, bien que le tout ait été présenté avec habileté, le tribunal souligne que le plaignant lui fournissait bien peu de « *matériel* » pour échafauder une « *défense de provocation* » pouvant justifier une agression d'une telle violence.

[68] Ses prétentions s'appuient sur les affaires *Créations Joseph Birkhoff Inc.*³⁹ et *Elopak Canada inc.*⁴⁰ L'arbitre Jean Barrette devait composer avec des faits bien différents de ceux soumis au présent dossier.

[69] Dans sa première décision, l'arbitre relate que la plaignante et son compagnon de travail se disputaient continuellement, utilisant l'un pour l'autre des qualificatifs « *peu flatteurs* ». Les deux se livraient « *à un duel de parole grossière* ». ⁴¹ Les deux étaient responsables du climat de travail. Notons également que la plaignante admettait véritablement ses torts et regrettait les gestes qu'elle avait commis. ⁴² Par conséquent, l'arbitre a considéré que, dans les circonstances, le lien de confiance entre l'employeur et la salariée n'était pas perdu et qu'une sanction moindre permettait à l'employée fautive de s'amender. Le tribunal en serait arrivé aux mêmes conclusions.

[70] Dans la seconde affaire, l'instigateur des événements d'agression de la plaignante était la victime elle-même qui, continuellement, employait un langage

---

³⁹ Op. cit. note 33.

⁴⁰ *Elopak Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (Tuyet Lac)*, D.T.E. 2013T-454.

⁴¹ *Créations Joseph Ribkoff inc.*, op. cit. note 33, para. 109 à 116.

⁴² *Ibid.*, para.118.

vulgaire, sexiste, dégradant envers elle en plus de lui faire de très mauvaises blagues.⁴³ L'arbitre souligne que ce compagnon de travail avait contribué largement à la provoquer.⁴⁴ Il est même étonné qu'il n'ait pas fait l'objet également de sanction. Encore là, la modification de la sanction initiale est parfaitement compréhensible.

[71] Aucun de ces faits n'apparaît de la preuve dans le présent dossier. Rien dans les gestes posés par Metellus ne justifiait l'assaut du plaignant ni ses menaces. Au moment de l'audition, la victime est toujours ébranlée par l'agressivité sans raison déployée par le plaignant.

[72] Le tribunal note que dans ces deux dernières décisions, il y avait vraiment une indication claire de remords et de reconnaissance du caractère fautif des incidents reprochés. À l'opposé, ici, Alexis a persisté, malgré la preuve et malgré qu'il reconnaisse, bien timidement faut-il le dire, sa faute à banaliser la situation. Il prétend toujours à l'audition que son collègue « *fait du cinéma à 80%* » et « *qu'il fait de la comédie* ».

[73] Bien qu'il mentionne qu'il « regrette son geste », son attitude et ses déclarations devant le tribunal ainsi que celles exprimées lors de sa rencontre avec la directrice des ressources humaines démontrent le contraire.

[74] Enfin, il ne s'est jamais excusé auprès de sa victime qu'il considère toujours, pour employer ses termes lors de l'audition, comme « *son ennemi* ».

[75] Le comportement agressif et dangereux du plaignant est d'une extrême violence. Ses gestes sont prémédités, réfléchis, volontaires et intentionnels. En 2004, le législateur a adopté des normes de conduite qui imposent à tout employeur l'obligation d'offrir à ses salariés un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement. En ce sens, l'employeur a adopté une politique et a sensibilisé les employés sur la question, incluant le plaignant. Alexis devait savoir que ses gestes étaient hautement répréhensibles.

[76] Dans le cadre de l'appréciation de la sanction, l'employeur doit déterminer le risque de récurrence d'un salarié dont les fautes constituent une menace à la santé, la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique des autres salariés. Cette préoccupation constitue une composante bien légitime de la décision de congédier un salarié.⁴⁵

[77] Le tribunal adhère au principe que la sanction disciplinaire a pour but de permettre au salarié fautif de prendre conscience de sa conduite déviante et de s'amender en conséquence. Toutefois, ici, comment concevoir qu'une sanction moindre permettrait de corriger la situation en ce sens alors que, devant une peine plus sévère,

---

⁴³ Elopak Canada inc. op. cit. note 40, para. 97.

⁴⁴ Ibid. para. 107.

⁴⁵ Archivex inc. op. cit. note 34.

le plaignant continue à clamer qu'il est toujours une « victime », tout en banalisant la violence de son agression ?

[78] L'employeur devait donc intervenir rapidement pour faire cesser un tel comportement et s'assurer qu'il ne se répète plus. L'agression dont s'est rendu coupable le plaignant constitue une faute extrêmement lourde. Il s'agit d'un comportement qui permet d'écarter le principe de la gradation des sanctions.⁴⁶ L'absence de regret véritable, d'excuse et la banalisation qu'il apporte des événements démontrent que le plaignant n'a pas encore, à ce jour, compris la gravité des gestes posés.

[79] Considérant l'ensemble des circonstances, la décision de l'employeur est raisonnable et justifiée. Il n'y a donc pas lieu d'intervenir.

[80] Pour tous ces motifs, le tribunal :

REJETTE les griefs contestant le congédiement et la suspension sans solde pour enquête de M. Daniel Alexis.

Me Robert L. Rivest, CRHA, avocat-arbitre,
Membre du Barreau

Pour le syndicat : M. Martin Pagé

Pour l'employeur : Me Jacques Rousse

Date d'audience : 23 octobre 2017

Date de délibéré : 28 octobre 2017 (réception de la pièce E-8).

---

⁴⁶ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP) et Montréal (Ville de) (Pierrefonds—Senneville) (Lubomir Petrov)*, SOQUIJ AZ-50349516, aussi affaire A. Lassonde inc. op. cit. note 37, para 144.