

Congédiement lors d'un manquement aux règles de santé et de sécurité au travail liées au cadenassage

■ JEAN SÉBASTIEN MASSOL

avec la collaboration de Félix Germek-Michaud

Dans une décision rendue le 14 août 2017¹, l'arbitre François Blais a rejeté un grief contestant un congédiement en déterminant qu'un manquement aux règles de santé et de sécurité du travail constitue une faute objectivement grave qui doit être traitée sévèrement, peu importe que les gestes commis aient causé ou non un accident ou un danger imminent pour les personnes travaillant dans l'entreprise.

Les faits

Un employé a été congédié pour avoir effectué un déblocage dans le convoyeur de la déligneuse sur laquelle il travaillait sans avoir appliqué la procédure de cadenassage² de l'employeur, Produits Forestiers Résolu. La politique interne de l'employeur, affichée dans l'entreprise, prévoyait que l'employé pouvait être congédié après trois manquements aux règles de santé et de sécurité. Or, l'employé avait déjà été suspendu à deux occasions pour avoir contrevenu à la politique de cadenassage au cours de la période de neuf mois prévue à la clause d'amnistie de la convention collective.

Au moment du congédiement, l'employé cumulait plus de 20 ans d'ancienneté et il était principalement assigné au nettoyage des installations de la scierie à titre de journalier.

L'employé connaissait la procédure de cadenassage et il a reconnu que cette procédure était obligatoire avant de tenter de débloquer une machine lorsqu'une affiche de « cadenassage obligatoire » était apposée, comme c'était le cas en l'espèce. Toutefois, il soutient ne pas avoir vu l'affiche et avoir débloqué la machine à l'aide d'une gaffe (perche) d'une longueur de cinq pieds et non pas avec ses mains.

Décision

Selon l'arbitre, le fait d'avoir utilisé ses mains ou une gaffe pour débloquer la machine n'est pas déterminant sur la question de la faute commise par l'employé et n'a aucun impact sur l'issue du litige, puisque le cadenassage était dans tous les cas obligatoire et il est invraisemblable que l'employé n'ait pas vu l'affiche. En l'espèce, l'arbitre ne reconnaît pas que le comportement reproché à l'employé pouvait découler d'un manque d'information ou de formation de la part de l'employeur.

Les manquements relatifs à la santé et la sécurité du travail sont considérés constituer des fautes objectivement graves. Par ailleurs, les lourdes responsabilités imposées à l'employeur, qui doit faire preuve de la plus grande diligence en matière de santé et de sécurité du travail, constituent l'une des dimensions très importantes dont l'arbitre doit tenir compte dans l'analyse de la mesure disciplinaire imposée.

Dans le cadre de son obligation de diligence, l'employeur a également un devoir d'autorité eu égard aux règles de santé et sécurité du travail, ce qui fait en sorte qu'il doit être intolérant à l'égard des conduites dangereuses et imposer des sanctions aux employés qui enfreignent les règles de prudence. À cet égard, la politique, qui était connue de l'employé, prévoyait que le fait de ne pas appliquer la procédure de cadenassage constituait un manquement grave et qu'une troisième infraction serait sanctionnée par un congédiement.

L'arbitre indique qu'une telle politique, établie unilatéralement par l'employeur, ne peut le lier quant à la justesse de la sanction imposée, mais demeure néanmoins valide, en ce qu'elle ne contrevient pas à la

¹ *Produits forestiers Résolu (usine Girardville) et Unifor, section locale 497 (Éloi Thiffault), 2017 QCTA 591.*

² Le cadenassage consiste généralement à installer un cadenas sur un dispositif afin d'empêcher que ce dispositif soit actionné pendant qu'un employé entretient la machine.



convention collective. Une telle politique est également raisonnable, compte tenu de la dangerosité associée au secteur d'activité de l'employeur. En reprenant les motifs d'un autre arbitre, il indique que la politique disciplinaire de l'employeur en matière de santé et de sécurité « constitue [...] un indice, par les sanctions qu'elle annonce, connues des salariés, de ce à quoi un travailleur doit s'attendre en cas de manquement de sa part aux règles de sécurité en question »³.

Ainsi, en considérant le dossier disciplinaire de l'employé, son attitude et le caractère aggravant de ses mauvaises habitudes de travail en dépit de ses 20 ans d'ancienneté, mais aussi tenant compte de la politique disciplinaire de l'employeur et l'absence de facteurs atténuants, l'arbitre conclut que le congédiement était justifié.

Conclusion

Il demeure pertinent pour les employeurs de se doter d'une politique disciplinaire en matière de santé et de sécurité du travail. Même si une telle politique ne lie pas l'arbitre, une fois son caractère raisonnable et sa conformité avec la convention collective établie, le cas échéant, la connaissance par les employés des sanctions applicables en cas de contravention aux règles de santé et de sécurité peut avoir pour effet, aux yeux de l'arbitre, de justifier la mesure disciplinaire imposée par l'employeur, qu'un danger se soit matérialisé ou non à l'égard des autres travailleurs.

■ JEAN SÉBASTIEN MASSOL, CRIA
514 877-2919
jsmassol@lavery.ca

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU	pbaribeau@lavery.ca	514 877-2965
VALÉRIE BELLE-ISLE, CRHA	vbelleisle@lavery.ca	418 266-3059
DAVE BOUCHARD	dabouchard@lavery.ca	819 346-3411
JEAN BOULET	jboulet@lavery.ca	819 373-4370
ÉLODIE BRUNET, CRHA	ebrunet@lavery.ca	514 878-5422
BRITTANY CARSON	bcarson@lavery.ca	514 877-3027
GENEVIÈVE CHAMBERLAND	gchamberland@lavery.ca	819 346-2562
RAFAËLLE E. CHAMPAGNE	rchampagne@lavery.ca	514 877-2923
NICOLAS COURCY	ncourcy@lavery.ca	819 373-2225
MICHEL DESROSISIERS	mdesrosiers@lavery.ca	514 877-2939
NORMAN A. DIONNE	ndionne@lavery.ca	514 877-3070
CHARLOTTE FORTIN	cfortin@lavery.ca	418 266-3074
SIMON GAGNÉ	sgagne@lavery.ca	514 877-2916
DANIELLE GAUTHIER	dgauthier@lavery.ca	819 346-8073
MICHEL GÉLINAS	mgelinas@lavery.ca	514 877-2984
MARIE-JOSÉE HÉTU	mjhetu@lavery.ca	819 373-4274
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR	mhjolicoeur@lavery.ca	514 877-2955
NICOLAS JOUBERT	njoubert@lavery.ca	514 877-2918
JOSIANE L'HEUREUX	jlheureux@lavery.ca	514 877-2954
NADINE LANDRY	nlandry@lavery.ca	514 878-5668
CLAUDE LAROSE	clarose@lavery.ca	418 266-3062
MYRIAM LAVALLÉE	mlavallee@lavery.ca	819 373-0339
GUY LAVOIE, CRIA	guy.lavoie@lavery.ca	514 877-3030
GUY LEMAY, CRIA	glemay@lavery.ca	514 877-2966
CARL LESSARD	clessard@lavery.ca	514 877-2963
JEAN SÉBASTIEN MASSOL, CRIA	jsmassol@lavery.ca	514 877-2919
ZEÏNEB MELLOULI	zmellouli@lavery.ca	514 877-3056
VÉRONIQUE MORIN, CRIA	vmorin@lavery.ca	514 877-3082
JESSICA PARENT	jp Parent@lavery.ca	819 373-4100
CATHERINE PARISEAULT	cpariseault@lavery.ca	514 878-5448
SYLVAIN POIRIER	spoirier@lavery.ca	514 877-2942
CLOË POTVIN	cpotvin@lavery.ca	514 877-3051
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN	mhriverin@lavery.ca	418 266-3082

³ Paragraphe 174 de la décision.