

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 24 novembre 2016

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Francine Lamy**

---

**Teamsters, section locale 1999**

Ci-après appelés « le syndicat »

**Et**

**Ariva**

Ci-après appelée « l'employeur »

Grief : 74706                      Monsieur Sylvain Côté- Suspension de 10 jours

Convention collective : **2010-2015**

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
**Art. 100 du Code du travail, L.R.Q., c. C-27**

---

[1] Ariva est une division de Domtar, dont les activités sont centrées sur la distribution de papier fin à des clients institutionnels ou commerciaux. Le papier est distribué depuis un vaste entrepôt où le plaignant travaille comme cariste. Il conduit un chariot élévateur et, en août 2014, il est impliqué dans un accident dont l'employeur lui attribue

entièrement la faute, lui causant une blessure, menaçant sa sécurité ainsi que celle d'un collègue de travail et entraînant des dommages matériels. L'employeur lui impose une sanction disciplinaire de dix jours en invoquant les faits et motifs suivants :

« Pendant votre quart de travail le 18 août 2014 vers 19 heures, il y a eu un accident dans lequel vous étiez impliqué. Après l'enquête, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il y a eu un comportement non sécuritaire de votre part qui aurait pu entraîner des blessures graves à vous et à votre collègue. En vertu de l'article 49 de la loi sur la santé et la sécurité au travail, vous avez l'obligation d'exécuter votre travail avec prudence et diligence.

En raison de la gravité de la faute, vous recevrez dix jours de suspension, sans rémunération. Votre suspension entrera en vigueur à une date qui reste à déterminer en fonction de votre dossier CSST suite à l'évènement du 18 août 2014. Vous reprendrez votre horaire habituel par la suite. Des mesures disciplinaires plus sévères pourraient s'appliquer si une telle situation se reproduisait. Nous comptons donc sur votre collaboration pour corriger la situation dans les plus brefs délais.

Sachez que vous pouvez compter sur notre entière collaboration et que nous sommes ouverts à vous aider. »

[2] Le syndicat conteste la sévérité de la mesure, disproportionnelle, à son avis, avec la faute commise.

### **La preuve**

[3] Le 18 août 2014, le chariot conduit par le plaignant en percute un autre, immobilisé dans une allée pendant que son opérateur en faisait le chargement.

[4] Le plaignant est blessé légèrement en apparence, de sorte qu'il a continué son travail pour le reste de la journée ainsi que les deux jours suivants. L'employeur a annoncé qu'il serait suspendu 10 jours. Après avoir eu sa suspension, le plaignant se présente chez le médecin qui constate l'accident du travail et le place en travaux légers pour environ un mois. Le collègue du plaignant s'en est tiré indemne. Le véhicule a dû être réparé et il a été immobilisé pendant deux semaines. L'employeur a déboursé plus de 3 000.00 \$. Outre les dommages à l'habitacle, il a fallu reconditionner le moteur, car il avait cessé de fonctionner.

[5] L'employeur a fait enquête, le plaignant et son collègue ont fait des déclarations au directeur qui a consigné leur version, qu'ils ont signée.

[6] Il en appert que le plaignant circulait à reculons, comme le veut la procédure habituelle pour ce genre de véhicule. Il a tourné un coin en ralentissant. Ce faisant, il a vérifié la stabilité de la charge placée sur le devant, susceptible de tomber pendant le virage. L'instant crucial passé, il a accéléré pour s'engager dans la voie de sa destination. Dans sa déclaration contemporaine, il admet ne pas avoir vérifié ce qui se trouvait dans l'allée avant de s'y engager et de remettre les gaz.

[7] Il l'a fait une fois engagé, au moment même d'actionner la manette pour reprendre sa vitesse, mais le chariot stationné se trouvait dans son angle mort. Il a entendu son

nom et réalisé la présence du chariot sur sa voie. Il a tenté une manœuvre pour réduire sa vitesse, en vain parce que le chariot stationné se trouvait à quelques pieds seulement à ce moment. Il n'a pas eu le réflexe de lever le pied pour actionner le frein d'urgence, ce qui l'aurait probablement éjecté sur les fourches de l'autre chariot. Dans les faits, il n'est question que de secondes ou d'une fraction de seconde entre le moment où le plaignant s'est engagé dans l'allée et qu'il s'est trouvé à percuter le chariot de son collègue.

[8] À environ sept ou huit mètres du coin, le collègue du plaignant s'affairait à charger son chariot immobilisé. La fourche était placée à trente pouces du sol comme le veulent aussi les procédures de chargement ergonomiques en vigueur chez l'employeur, en direction du coin d'où arrivera le plaignant plus tard. Ce collègue se trouvait derrière son chariot au moment de l'impact et s'apprêtait à y monter. Il a vu le plaignant tourner le coin puis, le temps d'un instant, réalisant qu'il ne s'arrêterait pas, il a crié son prénom. En vain, puisque le plaignant ne s'est pas arrêté et a percuté le véhicule immobilisé.

[9] L'impact a été tel que les fourches du chariot immobilisé ont perforé le métal de l'habitacle de celui du plaignant à droite et de l'autre côté. À gauche, la fourche a embouti le moteur après avoir perforé la porte. Le directeur estime que la solidité du moteur a mis fin à la trajectoire du véhicule.

[10] La fourche qui a perforé l'habitacle a frappé la jambe gauche du plaignant, laissant une empreinte dans le muscle et une ecchymose. Du coup, le site de la blessure révèle que l'opérateur était positionné sur le véhicule pour regarder en direction opposée à celle de son déplacement, plutôt que regardant devant ou placé de côté.

[11] Au formulaire d'enquête, le directeur a indiqué, comme anomalies, que le plaignant n'a pas fait d'arrêt avant de faire le virage, ne pas avoir regardé si l'allée était libre avant de s'y engager et sa position dans le véhicule.

[12] L'employeur tire la conclusion que le plaignant est entièrement responsable de l'accident et que n'eût été de la force d'inertie du moteur qui a freiné le mouvement du véhicule, le plaignant aurait eu la jambe sectionnée par la fourche du chariot immobilisé, et même, aurait pu être écrasé. Son collègue a eu la chance de se trouver derrière. Placé devant, il aurait pu, selon le directeur, être empalé par les fourches ou écrasé lui aussi. La négligence du plaignant aurait donc pu entraîner des blessures graves et même la mort, selon l'employeur. Selon la méthode d'analyse appliquée dans l'entreprise pour évaluer les accidents, le directeur lui a accordé la cote la plus élevée de gravité. L'activité est menée quotidiennement, la probabilité d'occurrence est significative, d'où la nécessité d'intervenir pour éviter qu'il ne se reproduise. Le directeur a noté comme anomalie au formulaire d'enquête le manque de supervision sur les stops et comme correctif, qu'il devrait y avoir plus de discipline sur l'aspect de la sécurité en général, moins d'avertissements. Cet ensemble de considérations est à la base de la décision d'imposer une suspension de 10 jours.

[13] Le reste de la preuve a porté sur les règles applicables sur les facteurs considérés par l'employeur et les mesures de prévention appliquées.

[14] Le directeur a témoigné de l'importance que l'employeur accorde à la sécurité au travail. Il signale qu'avant l'accident à la source du litige, il s'était écoulé un peu plus de 600 jours sans accident, c'est-à-dire un événement impliquant une lésion professionnelle (absence ou travaux légers). Un incident causant des dommages matériels seulement ne sera cependant pas comptabilisé dans cette statistique.

[15] L'employeur a offert des formations sur le caractère obligatoire des arrêts, la prudence et la vigilance dans l'opération et la circulation des véhicules dans l'entrepôt, que le plaignant reconnaît avoir suivies. Régulièrement, on tient des réunions sur le sujet, rappelant ces principes de manière récurrente et pour sensibiliser les salariés à l'importance de rester alertes et attentifs en tout temps, lors de l'opération des chariots. On s'est servi de graves accidents impliquant un chariot élévateur, survenus dans d'autres entreprises, pour relancer la discussion avec les salariés et les sensibiliser davantage.

[16] Il arrive que 15 ou 16 caristes puissent circuler en même temps dans ce vaste entrepôt. L'employeur a placé plusieurs signaux d'arrêt obligatoire, à certains des carrefours, mais pas à toutes les intersections. Les allées du sens nord-sud sont bordées des étagères et servent au chargement et au déchargement. Elles sont divisées en sections. Dans chacune, on a aménagé un tunnel de circulation d'est en ouest. La circulation est-ouest est prioritaire.

[17] Les panneaux d'arrêt sont principalement installés dans les allées pour la circulation nord-sud et s'appliquent dans les deux sens. On trouve aussi des panneaux à certaines intersections des tunnels et des allées pour valoir dans les quatre sens, et donc, aussi pour la circulation dans le tunnel, mais il y en a beaucoup moins. Il en résulte que les caristes ne sont pas requis de faire un arrêt à chaque intersection. Comme le dit le directeur, ils passeraient leur temps à faire un arrêt.

[18] Le plaignant circulait dans un tunnel avant de tourner dans l'allée où se trouvait son collègue. Cette intersection n'est pas marquée par un arrêt obligatoire dans le sens de la provenance du plaignant, mais dans le sens inverse. Il avait priorité.

[19] Le directeur a affirmé qu'il est tout de même demandé et connu que le cariste doit faire un arrêt pour s'assurer que la voie est libre avant de faire un virage.

[20] Les autres témoins ont apporté d'importantes nuances à ces règles, qui sont restées non contredites. Il n'y a pas de règle obligeant un arrêt lorsque, provenant d'un tunnel, il faut faire un virage dans une allée, à moins qu'il n'y ait un panneau. Celui qui n'a pas d'arrêt a priorité de circulation. Dans un virage, c'est la prudence qui demande de ralentir pour vérifier si la voie est libre.

[21] S'il a été clairement indiqué dans les formations que les arrêts sont obligatoires, les salariés ont eu des directives différentes de leurs superviseurs d'entrepôt par la suite, dans le contexte de leurs réunions du matin. C'est que les véhicules circulent à 6km/h ou 8km/h et immobiliser un chariot et le redémarrer prend entre quatre et six secondes. Arrêter à chaque panneau (il y en a plus d'une centaine dans l'entrepôt) occasionnerait une perte de temps. Les superviseurs ont indiqué aux salariés qu'ils ne

sont pas requis d'immobiliser le véhicule lorsqu'il y a un panneau d'arrêt obligatoire. Il leur est demandé de ralentir, de regarder rapidement à l'arrivée de l'intersection pour voir si un autre véhicule vient d'un côté ou de l'autre, puis de continuer.

[22] Le président du syndicat, un cariste d'une très grande expérience, indique que les arrêts n'étant pas respectés, la circulation prioritaire est risquée, de sorte que, pour se protéger, des caristes ralentissent plus souvent que requis aux intersections et immobilisent même leur véhicule pour s'assurer que le passage est sécuritaire.

[23] Il a déjà été requis de klaxonner, mais la cacophonie qui en a résulté a motivé l'employeur à ne plus l'exiger. Il ne reproche rien au plaignant à ce sujet, ça n'aurait d'ailleurs rien changé parce que le véhicule percuté était immobile.

[24] Le plaignant circulait à reculons, comme il faut le faire lorsque le chariot déplace un chargement important, placé sur le devant, comme c'était le cas.

[25] Sur son positionnement au moment des faits en litige, l'avis reproche au plaignant d'avoir été placé dans le sens opposé au sens de la direction du véhicule. Son corps se trouvait placé pour regarder devant alors qu'il circulait à reculons, ce qui exigeait de sa part de faire une torsion vers la gauche pour regarder derrière, pour avoir accès aux manettes d'opération du véhicule.

[26] Ce type de chariot élévateur permet trois positions pour l'opérer, devant, de côté et derrière, toutes acceptées par le fabricant du véhicule et suggérées dans les formations. Le directeur a reconnu ne pas avoir exigé une position plutôt qu'une autre à l'usine. D'ailleurs, l'emplacement et le mécanisme des manettes rendent l'opération du véhicule difficile lorsque le cariste est placé dans la position neutre ou de l'autre côté s'il veut s'adapter au sens de la direction du véhicule parce que cela l'oblige à inverser le mouvement. Il en a résulté des incidents parce que le réflexe est de reproduire les gestes comme ils sont accomplis le plus souvent. Les véhicules sont maintenant conçus pour que le cariste puisse se placer dans un sens ou dans l'autre, sans conséquence pour l'opération du véhicule, ce qui est beaucoup plus sécuritaire.

[27] Le plaignant a témoigné avoir toujours adopté la position dans laquelle il se trouvait pour transporter une lourde charge, sans que ce lui soit reproché au cours des sept années de son emploi chez l'employeur.

[28] Il n'est pas contredit qu'il en résulte un angle mort, accentué pendant un virage, du côté où se trouvait le chariot qu'il a percuté. Un tel mouvement peut faire glisser la charge et causer le débalancement du véhicule, de sorte que le président du syndicat témoigne qu'il est d'usage et même prudent de vérifier la stabilité de la charge à un moment pendant le virage, comme l'a fait le plaignant. Cela implique de poser un regard devant pendant un instant pour le faire. Le plaignant témoigne l'avoir fait au milieu du virage.

[29] Selon le plan produit, le véhicule percuté se trouvait stationné sur la gauche, devant la troisième étagère, entre six et sept mètres de l'intersection d'où le plaignant provenait. Sans charge, il faut environ deux mètres pour immobiliser un véhicule qui roule à vitesse maximale, plus, selon la manière de le faire. Le poids du chargement a

évidemment un impact sur la distance requise. La charge du plaignant était lourde et le directeur n'a pas été en mesure d'évaluer la distance requise pour l'arrêt du véhicule dans ces circonstances. L'usage du frein d'urgence la raccourcit significativement, à un tiers, mais l'arrêt est alors brutal. Le plaignant n'a pas été contredit sur le fait qu'il aurait été éjecté s'il l'avait utilisé.

[30] À l'audience le plaignant a de nouveau reconnu la faute commise presque deux ans auparavant, offrant toutefois une version légèrement différente sur la question de savoir s'il a regardé dans la direction où il allait avant de percuter le véhicule, se trouvant dans un angle mort à ce moment précis. Il ne l'a pas mentionné dans la déclaration faite au moment de l'accident, que le directeur a consignée et qu'il a signée. Cela ne change rien toutefois, puisqu'il admet qu'il ne l'a pas fait avant d'actionner la manette pour reprendre de la vitesse, après avoir ralenti pour faire le virage et vérifié la charge devant. Il reconnaît avoir manqué de vigilance et dit avoir eu sa leçon, sachant que l'accident aurait pu avoir de plus importantes conséquences, pour lui et son collègue.

[31] Il a aussi été question du comportement du plaignant après l'événement. Il a continué de travailler, refusant d'aller voir le médecin sur le coup. Il a annoncé qu'il pourrait y aller deux jours plus tard, mais il a changé d'idée. Il explique à l'audience que les salariés ne vont pas chez le médecin à la légère, dès qu'il se passe quelque chose, pour éviter que l'employeur ne doive inutilement supporter les coûts d'un accident du travail. J'en comprends qu'il s'attendait que l'employeur passe l'éponge sur sa faute s'il ne faisait pas de réclamation. Le directeur a décidé de lui imposer la sanction que l'on connaît et il a réagi avec colère à son annonce. Il a quitté les lieux immédiatement pour aller à la clinique et le médecin a prescrit des travaux légers pour un mois.

[32] La conseillère en ressources humaines a contesté la réclamation de la CSST en invoquant ces circonstances. Dans sa lettre, elle indique aussi que, dans l'imposition de la suspension de dix jours au plaignant, l'employeur a « aussi tenu compte du fait qu'il a tenté de convaincre ses collègues que Michel Des Côtes était en faute alors que ce n'est pas le cas ». Le directeur a cependant témoigné qu'il ne partage pas l'opinion de la conseillère sur cette question, cela ne reflétant pas sa connaissance du comportement du plaignant à ce sujet. La preuve soumise ne soutient pas non plus l'allégation de la conseillère.

### **Représentations des parties**

[33] L'employeur soutient que le plaignant est entièrement responsable de l'accident survenu, dont les probabilités d'occurrence sont grandes considérant que l'opération des chariots est une activité menée quotidiennement par plusieurs salariés en même temps. La faute du plaignant a eu des conséquences réelles importantes et potentielles encore plus graves. Elle aurait pu causer la mort ou des blessures encore plus sévères que celles ayant exigé son affectation à des travaux légers pendant un mois. Le plaignant a été imprudent, il n'a pas pris les précautions élémentaires pour s'assurer que la voie soit dégagée avant de s'y engager. Il a été insouciant et téméraire. Il regardait devant alors qu'il circulait à reculons, lorsqu'il a pris son accélération après le

virage. L'employeur souligne que le plaignant a voulu bonifier sa version en indiquant qu'il a regardé dans la direction du véhicule percuté, mais cela n'est pas concordant avec le fait qu'il avait le temps d'immobiliser son chariot, considérant l'emplacement du véhicule percuté.

[34] L'employeur relève tous les efforts déployés pour assurer la sécurité de ses employés, les formations offertes, etc., ainsi que les obligations qui incombent aux salariés en la matière, prévues par des dispositions législatives d'ordre public. Il fait valoir que la sévérité, souvent retenue par les employeurs dans ces circonstances, pour donner l'exemple, est acceptée par les tribunaux d'arbitrage dont la juridiction d'intervention se limite aux décisions discriminatoires ou déraisonnables. En l'espèce, l'employeur aurait pu imposer une sanction beaucoup plus musclée, il a agi de manière mesurée, de sorte que le tribunal ne devrait pas intervenir. Le faire enverrait un message de banalisation, inapproprié.

[35] Le syndicat répond que la jurisprudence invoquée sur la juridiction limitée de l'arbitre en matière disciplinaire est devenue désuète avec les amendements apportés au Code du travail, comme l'a décidé la Cour suprême il y a déjà plusieurs années. Il plaide que le tribunal se trouve dans les circonstances justifiant une intervention, même s'il adopte une position plus réservée en la matière. En effet, plusieurs aspects de la faute reprochée au plaignant, dont l'employeur a tenu compte pour décider de lui imposer une sanction de dix jours, ne sont pas prouvés, en l'occurrence sur l'arrêt obligatoire, l'employeur ayant donné la directive aux salariés de ne pas immobiliser le véhicule, son positionnement sur le chariot au moment de l'accident et la tentative de reporter la faute sur son collègue. Le syndicat avance qu'une faute d'inattention n'est pas de même nature que la témérité. Les conséquences de la faute ne servent pas à définir sa gravité intrinsèque, mais constituent un facteur aggravant. En l'espèce, il est compensé par le fait que le plaignant a toujours admis sa faute et reconnu ses torts. Le risque de récurrence est inexistant, de sorte que le syndicat estime qu'un avis disciplinaire est suffisant.

### **Motifs et décision**

[36] En matière disciplinaire, le tribunal doit décider si les faits reprochés sont établis, si le salarié a commis une faute méritant une sanction disciplinaire et si la mesure retenue est appropriée. L'employeur a le fardeau de la preuve de démontrer que globalement, la suspension imposée au plaignant, ici de deux semaines, repose sur une cause juste et suffisante, eu égard à l'ensemble des circonstances.

[37] Comme je l'ai déjà exprimé, notamment dans *Teamsters, section locale 1999 et Agropur, division Natrel (Yves Morin)*, (T.A., 2014-06-19), 2014 QCTA 481, SOQUIJ AZ-51083626, 2014EXPT-1344, D.T.E. 2014T-505 portant aussi sur une mesure imposée dans le contexte d'un accident du travail, j'adhère à l'école voulant que l'arbitre reconnaisse à l'employeur une marge de manœuvre pour choisir la mesure, dans les paramètres de la raisonnable.

[38] Avec égards, je ne suis pas d'accord avec les prétentions de l'employeur sur la juridiction limitée de l'arbitre en cette matière. Le jugement rendu en 1984 par le juge

Barbeau de la Cour supérieure dans *Poterie laurentienne inc. c. Fortier* (C.S., 1984-02-22), D.T.E. 84T-526 ne fait pas autorité. Les pouvoirs accordés par le paragraphe 100.12 f) du Code du travail sont vastes, il est reconnu qu'ils ne se limitent pas au déni de justice, à l'abus de droit ou à la discrimination, mais les arbitres font preuve de réserve sur leur rôle, en ne substituant pas leur propre conception de la discipline à celle de l'employeur, tant qu'il agisse de manière proportionnelle à la faute commise par le salarié, eu égard à l'ensemble des circonstances, comme l'exprime l'arbitre Jean-Louis Dubé dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (F.T.Q.), section locale 162Q et Pétromont inc.* (T.A., 2001-08-15) D.T.E. 2001T-900, citée par l'employeur. Les tribunaux supérieurs enseignent cependant qu'en dépit de la vaste discrétion de l'arbitre, la clémence et la sévérité appartiennent à l'employeur. L'arbitre interviendra si la faute reprochée n'est pas prouvée ou si la sanction imposée ne respecte pas les paramètres de la proportionnalité, eu égard à l'ensemble des circonstances. Pour un exposé général sur la question, voir : Fernand Morin et Rodrigue Blouin, avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villagi, *Droit de l'arbitrage de grief, 6<sup>ème</sup> édition*, 2012, Les Éditions Yvon Blais, aux pages 587 et suivantes.

[39] Cela étant, je suis d'avis que nous nous trouvons dans des circonstances où l'arbitre doit intervenir, j'en explique maintenant les raisons.

#### *La faute du plaignant*

[40] La lettre transmise à la CSST indiquait que le choix de la sanction reposait en partie sur la tentative du plaignant de reporter la faute sur son collègue. Le témoignage du directeur mène à la conclusion que cette allégation n'est pas fondée.

[41] Il n'est pas non plus démontré que le plaignant a contrevenu aux directives ou règlements sur les arrêts obligatoires et le positionnement du cariste.

D'abord, la preuve a révélé qu'il n'y avait pas de panneau d'arrêt obligatoire à cette intersection du tunnel et de l'allée 302-303 pour les véhicules circulant dans la direction du plaignant. L'employeur n'a pas démontré que les salariés doivent faire un arrêt complet en immobilisant leur véhicule lors d'un virage. Il offre des formations qui sont exigeantes sur la sécurité dans la circulation dans l'entrepôt, mais sur le terrain, il n'applique pas les règles comme elles sont enseignées. Il n'a pas été contredit que, même s'il y a un panneau d'arrêt obligatoire, les superviseurs donnent la directive de ralentir seulement, pour vérifier à droite et à gauche si la voie est libre avant de s'engager et que cette tolérance vaut aussi pour les virages. Cette preuve ne permet pas de retenir une règle claire, appliquée par l'employeur et connue des salariés, qu'ils doivent immobiliser leur véhicule avant de faire un virage.

[42] Le plaignant n'a pas contrevenu à une règle ou une directive non plus en se positionnant comme il l'a fait sur le chariot pendant qu'il roulait à reculons. La présence et la lourdeur de la charge commandaient de rouler de cette manière. Le directeur a signalé le positionnement comme inapproprié dans son évaluation des causes de l'accident, mais il a reconnu qu'il était accepté, les deux autres étant aussi problématiques sur le plan de la sécurité parce que les manettes d'opération se

trouvent d'un côté seulement. Le plaignant a témoigné avoir adopté cette position en roulant à reculons depuis son arrivée chez l'employeur, sans jamais recevoir d'avis ou d'indication que cela n'est pas sécuritaire ou est fautif. Les risques ont été éliminés sur les nouveaux véhicules.

[43] Ensuite, le débalancement de la charge peut faire basculer le véhicule ou une partie du chargement. Il n'a pas non plus été contredit qu'il est aussi approprié pour le cariste de regarder devant son chariot pendant le virage pour vérifier la stabilité de sa charge. C'est ce que le plaignant a fait.

[44] Sa faute réside donc dans le fait qu'il a omis de vérifier le dégagement du passage dans l'allée, avant de reprendre son accélération pour s'y engager. Il s'agit de négligence.

[45] Le plaignant a reconnu qu'il n'a pas eu la présence d'esprit d'appliquer le frein d'urgence, mais la preuve démontre que le faire était dangereux aussi. Un arrêt si brusque aurait peut-être évité l'accident qui s'est produit, mais il présente également des risques d'en causer un autre : l'arrêt du chariot est brutal, le conducteur peut être éjecté, il transportait une lourde charge qui pouvait l'être aussi. Le freinage d'urgence n'étant pas une alternative sécuritaire dans les circonstances, je vois mal comment on peut reprocher au salarié de ne pas l'avoir appliqué.

[46] L'employeur plaide la grande témérité du plaignant en prétendant que la distance à parcourir lui permettait même d'arrêter trois fois de suite. Cette exagération n'est pas soutenue par la preuve parce que cette évaluation ne tient notamment pas compte du poids de la charge qui augmente le temps requis pour immobiliser le véhicule et celle sur le chariot était lourde, de l'angle mort découlant du positionnement ainsi que de l'espace déjà occupé par le virage. Il est douteux que le chariot immobilisé fût visible depuis l'intersection, il fallait plus probablement avancer dans l'allée pour le voir, surtout dans la position du plaignant. Tous ces facteurs réduisent le temps réel disponible pour prendre conscience de la présence du véhicule stationné et immobiliser le chariot en mouvement. La preuve testimoniale est concordante : le collègue a vu le véhicule tourner, a crié une fois dès le moment où il a vu que le plaignant s'engageait dans l'allée et déjà, il était trop tard pour immobiliser le véhicule.

[47] Il est cependant clair pour le tribunal que le moyen de prévenir et d'éviter un tel accident était de s'assurer du dégagement de la voie avant d'y circuler. L'oubli fautif est la conclusion qui s'infère le plus probablement. Le plaignant savait qu'il devait regarder, il est clair qu'il ne l'a pas fait et il l'admet. Il a fait preuve de négligence. La preuve ne permet cependant pas de conclure que l'accident est le résultat de plusieurs fautes, que le plaignant a agi de manière délibérée ou au mépris conscient de la santé et la sécurité au travail.

*La gravité de la faute et le caractère approprié de la sanction*

[48] Le plaignant a commis une faute justifiant une sanction disciplinaire et en particulier une suspension.

[49] En l'espèce, l'opération d'un véhicule qui transporte de lourdes charges dans un lieu où il en circule plusieurs autres en même temps comporte des risques inhérents importants auxquels ils sont tous exposés quotidiennement, comme l'a fait remarquer le directeur. La prévention des graves accidents qui peuvent en résulter exige des salariés qu'ils agissent avec prudence et vigilance en tout temps. Le plaignant a clairement manqué à ses devoirs à ce sujet.

[50] Je suis d'accord avec le syndicat que le plaignant n'a pas délibérément mis la sécurité de son collègue en péril ou contrevenu à plusieurs règles, comme il a été considéré par l'employeur, mais pas avec la suggestion qu'il s'agisse d'une faute légère. La faute demeure sérieuse, d'autant plus que le ralentissement exige encore davantage de vigilance des salariés pour s'assurer du dégagement sécuritaire des voies dans lesquelles ils veulent s'engager.

[51] Les comportements non sécuritaires sont en effet considérés comme des fautes sérieuses par les tribunaux d'arbitrage et même graves lorsque la faute peut causer des blessures corporelles importantes. C'est le cas dans la présente affaire. Les salariés ont des devoirs d'ordre public de prudence pour assurer leur sécurité au travail et celle des autres, comme le rappelle l'employeur avec à-propos.

[52] La gravité de la faute justifie donc de passer outre à la progression des sanctions et justifiait une suspension; elle n'a rien de banal, comme le souligne l'arbitre Dubé dans l'affaire *Pétromont*, précitée. En outre, elle est aggravée par les conséquences qui se sont réalisées : le plaignant a subi une lésion professionnelle et le véhicule a été endommagé.

[53] L'employeur fait valoir qu'il aurait pu imposer une suspension, allant jusqu'à plusieurs mois, en s'appuyant sur *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 et Matériaux King et Compagnie (Yannick Guernon)*, (T.A., 2008-07-24), SOQUIJ AZ-50511733, D.T.E. 2008T-794 et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Planchers Husky (STTPH - CSN) et Planchers Husky Flooring, division de la Compagnie Commonwealth Plywood Itée (Christian Charron)*, (T.A., 2008-04-30), SOQUIJ AZ-50492661, D.T.E. 2008T-500. Les décisions soumises ne soutiennent pas cette affirmation parce que les circonstances étaient fondamentalement différentes de celle démontrées en l'espèce. Il s'agissait d'une récidive dans le premier cas, ce qui est très aggravant et dans le second, le salarié a intentionnellement opéré le véhicule d'une manière dangereuse pour un collègue et il avait participé à d'autres événements démontrant son mépris pour la sécurité au travail.

[54] L'employeur plaide qu'il a été indulgent en n'imposant qu'une suspension de deux semaines. Les autres affaires qu'il a relevées, plus similaires avec celle qui nous occupe, indiquent le contraire, car les suspensions maintenues par les arbitres étaient beaucoup plus courtes, de deux jours à une semaine pour une première offense, la plus longue étant justifiée par des fautes plus graves que celle du plaignant.

[55] Dans *Pétromont*, précitée, l'arbitre a en effet maintenu une suspension de deux jours d'une durée de 12 heures pour une première offense ; *TUAC, section locale 501*. Dans *Frères Greif inc. (Warren Powney)*, (T.A., 2006-04-28), SOQUIJ AZ-50373854,

D.T.E. 2006T-543, la suspension était de trois jours pour négligence, alors que le salarié s'est broyé deux doigts, une conséquence encore plus grave qu'en l'espèce. Dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sonaca Montréal - CSN et Sonaca Montréal inc. (Daniel Poulin)*, (T.A., 2015-09-28), 2015 QCTA 822, SOQUIJ AZ-51222732, 2015EXPT-2200, plus récente, l'arbitre a maintenu une suspension de cinq jours pour plusieurs fautes commises par un aide-machiniste avec un chariot élévateur : il l'a conduit sans ceinture de sécurité, l'a laissé en position de levage sans opérateur, fait tourner les roues à vide en laissant des traces sur le plancher et soulevé une charge inhabituelle avec un équipement de travail inadéquat. L'arbitre a conclu que le plaignant a été plus que négligent, il a agi dangereusement; de surcroît, il n'éprouvait aucun regret. Évidemment, la faute commise en l'espèce est moins grave, le plaignant n'ayant pas délibérément agi dangereusement et il a immédiatement admis sa faute.

[56] L'employeur invoque aussi la décision rendue par l'arbitre Cliche dans *Papeterie Reed Ltée et Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2817* (T.A., 1989-03-15), SOQUIJ AZ-89141175, D.T.E. 89T-696, où il refuse de réviser une suspension de cinq jours en indiquant qu'intervenir pour réduire la sanction de quelques jours relèverait de la subjectivité et que l'indulgence n'appartient pas aux arbitres.

[57] En l'espèce, la suspension est significativement plus longue que celles validées dans les affaires citées par l'employeur pour une première offense, toutes d'une durée de deux à cinq jours. Le plaignant a été suspendu deux semaines. Chaque employeur dispose d'une marge de manœuvre appréciable entre la clémence et la sévérité, j'en conviens. Néanmoins, il y a une différence significative sur le plan de la progression des sanctions entre un jour ou une semaine de suspension et deux semaines.

[58] Dans la présente affaire, l'employeur a retenu deux semaines en tenant compte du fait que le plaignant aurait commis plusieurs fautes, comme le défaut de faire un arrêt obligatoire et adopter une position non sécuritaire, qui n'ont pas été prouvées. Du coup, la mesure imposée semble disproportionnée, car les circonstances entourant la commission de la faute de négligence démontrée n'appellent pas a priori une mesure aussi sévère.

[59] Une plus grande sévérité se justifie souvent par le refus du salarié de reconnaître sa faute, comme dans *Sonaca*, précitée, où l'arbitre a maintenu une suspension de cinq jours, pour assurer qu'il comprenne bien l'importance de l'objectif poursuivi par la discipline et ne récidive pas. Or, il ressort clairement de la preuve présentée que le plaignant comprend bien la nature de sa faute; il l'a reconnue à la première occasion, la regrette sincèrement et reconnaît l'importance de rester vigilant en tout temps dans l'opération du véhicule, étant pleinement conscient des risques que cela comporte pour lui et les autres.

[60] Enfin, la mise en place par les superviseurs du ralenti au lieu de l'arrêt complet obligatoire enseigné en formation est une autre circonstance atténuante, faisant aussi paraître la sanction disproportionnée.

[61] Je rappelle que la formation enseigne que l'arrêt complet est le comportement sécuritaire à adopter lorsqu'il y a un panneau. Les salariés retiennent de la directive

postérieure des superviseurs que ce qui est représenté en formation est la théorie, pas ce qui est réellement attendu par l'employeur et ils ont raison. Une telle altération de la règle envoie aux salariés le message très ambigu, sinon contradictoire, que les impératifs de production justifient de faire des compromis sur la prudence et la sécurité. L'habitude installée est de continuer de rouler pour travailler plus rapidement, en toutes circonstances, puisque l'arrêt n'est même pas exigé lorsqu'un panneau est installé.

[62] Outre ce double message, l'employeur reporte alors toute la responsabilité de la sécurité sur la seule vigilance du cariste et exige plus de sa part, car en continuant de rouler à l'amorce du virage, il se trouve dans une position qui présente plus de risques à ce moment précis. L'opérateur dispose d'un plus court instant pour vérifier que la voie est libre et reprendre encore plus vite sa vitesse maximale sur le parcours le mènera plus rapidement vers les obstructions situées dans l'allée, réduisant du coup et encore davantage la déjà courte fenêtre de réaction face au danger. Le risque s'accroît lorsque le véhicule stationné reste invisible de l'opérateur avant d'amorcer le virage, mais se rapproche de l'intersection : l'opérateur doit vérifier si des véhicules viennent en sens inverse, se concentrer sur la vitesse pour protéger la charge devant et en vérifier la stabilité pendant le virage, puis s'assurer en même temps que la voie de son parcours est libre, alors que sa vision peut être limitée par un angle mort.

[63] Ainsi, la pratique mise en place par les superviseurs, en contravention directe de ce qui est enseigné en formation, prive les caristes d'une marge de manœuvre, ce qui alourdit grandement leur fardeau. D'ailleurs, la preuve révèle le malaise de certains salariés, pour qui les conditions de circulation ne sont pas suffisamment sécuritaires, les gens roulant trop rapidement en dépit du fait qu'ils devraient ralentir aux intersections.

[64] Non seulement de telles conditions de travail sont moins sécuritaires que celles enseignées comme nécessaires à la protection des employés, elles sont plus propices aux accidents en dépit du bilan favorable que l'employeur fait valoir.

[65] En pareilles circonstances, il serait injuste de reporter l'entière responsabilité du fardeau de les éviter sur les seules épaules des salariés, de leur faire porter complètement la responsabilité de la matérialisation du risque ou de justifier la plus grande sévérité dans la discipline par l'exemplarité. L'employeur est lui aussi tenu aux mêmes devoirs de prévention.

[66] En somme, la négligence du plaignant est une faute sérieuse et aggravée, justifiant d'imposer une sanction plus sévère que ce qu'exigerait le principe de la progression des sanctions, mais il n'a pas commis de multiples fautes, il ne s'agit pas d'un acte délibérément téméraire, ni une récidive. Il est peu probable que le plaignant recommence, il comprend sa faute et la regrette. Considérant les conditions de circulation tolérées, l'employeur partage une certaine part de la responsabilité de l'accident.

[67] Pour toutes ces raisons, une longue suspension de deux semaines est une mesure disproportionnée, eu égard aux circonstances de la présente affaire. Il y a donc lieu d'intervenir pour y substituer une sanction juste et appropriée. À la lumière de la

preuve administrée par les parties, je suis d'avis qu'une suspension d'une semaine est juste et appropriée eu égard à l'ensemble des circonstances.

[68] Pour tous ces motifs, le tribunal :

**ACCUEILLE** partiellement le grief 74706 visant monsieur Sylvain Côté.

**ANNULE** cinq jours de suspension à la sanction imposée par l'employeur le 22 août 2014.

**ORDONNE** à l'employeur de rembourser au salarié l'équivalent de cinq jours de salaire avec les intérêts prévus au *Code du travail* et de lui reconnaître tous les droits qui y sont afférents.

**CONSERVE** compétence pour décider du quantum des sommes dues.

---

Me Francine Lamy, arbitre

Pour le syndicat : Me Patrice Saint-Onge, Teamsters section locale 1999

Pour l'employeur : Me Richard Bernèche, Dufresne Hébert Comeau, avocats

Dates d'audiences Les 5 juillet et 15 septembre 2016