

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2013-4958

Grief no : 2012-011

Date : Le 6 mai 2013

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE : ME FRANÇOIS BLAIS, ARBITRE**

---

**INFASCO, DIVISION D'IFASTGROUPE**

Ci-après appelé « l'employeur »

Et

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6839**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**ROBIN HARVEY et YAN DESCHESNES**

Ci-après appelé « les plaignants »

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## **Les préliminaires**

[1] Le 19 juillet 2012, l'arbitre soussigné a été désigné par les parties afin d'entendre et de disposer du grief no 2012-011, déposé par le syndicat pour les plaignants, messieurs Robin Harvey et Yan Deschesnes. L'audience de ce grief s'est déroulée à Longueuil les 28 septembre, 16 novembre, 19 décembre 2012 et 11 février 2013. Les parties étaient représentées par Me Jacques Provencher, pour l'employeur, et monsieur Pierre Arseneau, pour le syndicat. Une conférence préparatoire a été tenue par l'arbitre, en présence des procureurs des parties, pour décider de la marche à suivre concernant cette audience.

[2] En l'espèce, l'employeur allègue que les plaignants ont démissionné de leur emploi en toute connaissance de cause, alors que le syndicat soutient plutôt que les plaignants ont été congédiés. Par conséquent, il a été décidé que l'employeur débiterait sa preuve afin d'établir le caractère libre et volontaire des démissions des plaignants. S'il s'avère que les démissions n'ont pas été données librement et volontairement, l'arbitre entreprendra alors l'analyse des motifs invoqués par l'employeur pour justifier sa décision de congédier les plaignants. Il a également été décidé que l'arbitre entendrait toute la preuve avant d'aborder l'analyse des faits permettant de déterminer s'il y a eu démissions ou congédiements pour cause. Le procureur de l'employeur a également accepté d'assumer le fardeau de la preuve concernant la validité des démissions et, le cas échéant, quant aux motifs justes et suffisants des congédiements.

[3] Le procureur du syndicat a déposé la convention collective de travail en vigueur pour la période 2009-2012 (pièce S-1). Il a également déposé le grief no 2012-011, daté

du 8 juin 2012 et signé par les plaignants, messieurs Yan Deschesnes et Robin Harvey (pièce S-2).

[4] S-2 – extrait :

« **Renseignement important concernant le grief.**  
- *Congédiement déguisé en démission volontaire*

**Nature du grief :**

*Violation de la convention collective à l'article 9.0  
Ainsi que tous articles et toutes lois ou toutes normes s'y rattachant.*

**Règlement recherché :**

*On demande que la compagnie nous réintègre immédiatement, ainsi que le remboursement de toutes pertes monétaire encourue avec intérêt prévue au code du travail, ainsi que le maintien de tous nos droits et privilèges prévus à la convention collective. »*

[5] Le procureur de l'employeur a, pour sa part, déposé la réponse de monsieur Guy Gravel, directeur des ressources humaines chez l'employeur, datée du 11 juillet 2012 (pièce E-3).

[6] E-3 – extrait :

*« Monsieur Pierre Arseneau  
Permanent syndical  
Syndicat des Métallos  
4805, boul. Lapinière, Bureau 6500  
Brossard, Québec  
J4Z 3H8*

**OBJET : Grief no 2012-011 C.C. 2009-2012  
Collectif – vs – Infasco**

---

*Monsieur,*

*Dans son grief du 8 juin dernier, les employés déclarent que l'Employeur viole la convention collective 2009-2012 à l'article 9.0 "Mesures correctives et disciplinaires".*

*Les employés réclament que la compagnie les réintègre immédiatement, ainsi que le remboursement de toutes pertes monétaires encourues avec intérêts et le maintien de tous droits et privilèges.*

*La présente fait suite à la réception du grief #2012-011, grief qui faisait suite aux démissions de MM. Yan Deschesnes et Robin Harvey, et ce, pour les raisons dont nous avons discutées.*

*À cet égard, c'est avec étonnement que nous prenons connaissance des allégations nouvelles de congédiement déguisé puisque notre compréhension est toute autre.*

*Pour des raisons qui leur appartiennent, MM. Deschesnes et Harvey ont préféré éviter le congédiement à la lumière d'une preuve claire de faute grave qui autrement aurait amené la compagnie Infasco à procéder sans plus attendre à leur congédiement.*

*En effet outre ce qu'a révélé l'enquête et le caractère illégal des gestes posés qui rompt le lien de confiance devant exister entre un employeur et ses employés, outre le fait que le tout fut fait en catimini et à plus d'une reprise, nous sommes particulièrement sensibles au fait que ces derniers mettaient en danger, à titre de soudeur, leur sécurité et celle de leurs collègues de travail, ce qui ne pouvait être toléré par la direction d'Infasco.*

*En conséquence, nous considérons mal fondé ce grief et vous avisons, par la présente, que n'eut été ces démissions données librement, la compagnie Infasco aurait, dans l'un et l'autre des cas, procédé sans plus attendre au congédiement pour cause, vu notre évaluation du dossier et la gravité des gestes posés.*

*En ce sens, soyons clairs, il n'y a pas de congédiement déguisé, il y a démission et à défaut de démission, il y aurait eu congédiement pour cause.*

*Nous espérons la présente claire et vous prions d'agréer, l'expression de nos sentiments distinguées.*

*(s) Guy Gravel  
Guy Gravel,  
Directeur des ressources humaines*

*c.c. Éric Déragon, président du comité de griefs  
Marc-André Ross, président du syndicat, section locale 6839  
Claude St-Hilaire, chef de service -production »*

[7] Le procureur de l'employeur a également déposé une lettre de monsieur Robin Harvey datée du 31 mai 2012 (date qui sera remplacée ultérieurement par le 4 juin 2012), adressée à monsieur Guy Gravel et ayant comme objet « Démission volontaire » (pièce E-1).

[8] E-1 – extrait :

*« Objet : Démission volontaire*

*Monsieur Gravel,*

*La présente est pour vous annoncer officiellement ma démission.*

*Celle-ci est effective a compter du 4 juin 2012, soit ma dernière journée travaillée.*

*Je voudrais vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordée pendant ces années durant lesquelles j'ai été a votre emploi.*

*(s) Robin Harvey 0048 18 :35 »*

[9] Le procureur de l'employeur a finalement déposé une lettre de monsieur Yan Deschesnes datée du 4 juin 2012, adressée à monsieur Guy Gravel et ayant comme objet « Démission volontaire » (pièce E-2).

[10] E-2 – extrait :

*« Objet : Démission volontaire*

*Monsieur Gravel,*

*La présente est pour vous annoncer officiellement ma démission.*

*Celle-ci est effective a compter du 4 juin 2012, soit ma dernière journée travaillée.*

*Je voudrais vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordée pendant ces années durant lesquelles j'ai été a votre emploi.*

*(s) Yan Deschesnes 19 :30 »*

[11] Le procureur de l'employeur a souligné qu'il n'avait pas d'objection préliminaire à faire valoir, même si le syndicat avait choisi de déposer un seul grief pour une situation qui concernait deux plaignants.

[12] Le procureur de l'employeur a toutefois demandé, et l'arbitre a ordonné, que monsieur Robin Harvey dépose hors la présence de monsieur Yan Deschesnes. Messieurs Éric Déragon, président du comité des griefs, et Marc-André Ross, président du syndicat, ont été, pour leur part, autorisés à demeurer dans la salle d'audience pendant le témoignage des plaignants. Enfin, monsieur Guy Gravel, directeur des ressources humaines, a été désigné comme représentant de l'employeur.

## **Les faits**

### ***La preuve de l'employeur***

[13] Le premier témoin du procureur de l'employeur a été l'un des plaignants, monsieur Robin Harvey, qui a travaillé chez l'employeur durant six ans. À la fin de son emploi, il y exerçait les fonctions de soudeur. Auparavant, il a été affecté au déchargement, dans le département des fournaies, et a agi comme boulonneur.

[14] Monsieur Harvey a expliqué qu'il détenait un DEP en soudage/montage, et qu'il avait accumulé cinq ans d'expérience de travail dans ce domaine. Il était appelé à réparer des machines brisées, sortir des boulons cassés, effectuer divers projets sur les nouvelles machines, comme monter des passerelles et faire de la soudure, de façon à s'assurer qu'elles fonctionnent bien et que la production avance. Le plaignant a admis qu'il s'agissait d'un travail dangereux pour lui et pour les autres.

[15] En effet, dans l'exercice de ses fonctions de soudeur, le plaignant devait utiliser un pont roulant, un « *lift* » et une machine à souder, dont les dimensions sont d'environ 4 pieds. Il s'agit d'un appareil très lourd, qui se déplace sur un camion électrique que l'on peut diriger vers le problème à régler. Évidemment, le travail de soudure comporte

des dangers de brûlure et d'explosion, puisqu'il faut manipuler des torches pour couper le matériel à réparer.

[16] Dans cette perspective, le plaignant Harvey a souligné qu'il fallait travailler de façon sécuritaire, notamment en fermant les « *breakers* », en s'assurant qu'il n'y a pas de fils qui obstruent le plancher, que l'on est bien attaché lorsque l'on travaille en hauteur et que les rideaux sont bien disposés, de façon à éviter que des éclats de soudure atteignent les autres employés.

[17] Le plaignant Harvey a par ailleurs spécifié qu'une soudure mal faite pouvait avoir de fâcheuses conséquences, qu'elle pouvait craquer et même casser. Il fallait donc, dans l'exécution d'une soudure, faire constamment attention.

[18] D'ailleurs, l'employeur fournit un équipement de sécurité complet au soudeur, c'est-à-dire des lunettes, des bottes, des gants, une visière et un chapeau de sécurité.

[19] Le soudeur doit également suivre des cours de sécurité concernant l'opération du pont roulant et des chariots élévateurs, ainsi qu'une formation sur la méthode de travail sécuritaire à la boulonneuse, et une autre sur le cadenassage, qui vise à apprendre à mettre un cadenas pendant que les travaux sont effectués.

[20] Le 4 juin 2012, monsieur Claude St-Hilaire, chef de service – production, a abordé le plaignant alors qu'il revenait de l'atelier, pour lui dire qu'il désirait avoir un complément d'information relativement à un accident de travail qu'il avait eu la semaine précédente. Ils se sont alors dirigés vers les bureaux; il était environ 16 h 20.

[21] Une fois sur place, monsieur St-Hilaire lui a présenté monsieur Guy Gravel, directeur des ressources humaines. Messieurs Gravel et St-Hilaire se sont ensuite retirés pour laisser le plaignant seul avec deux enquêteurs qu'il ne connaissait pas, et qui lui ont posé beaucoup de questions à l'égard de l'entreprise.

[22] Par exemple, on lui a demandé « *s'il avait eu conscience de vols commis dans l'entreprise* ». Par la suite, « *on lui a parlé de drogue... s'il avait vu du monde en train de faire des transactions* ». Enfin, on lui a demandé « *s'il consommait de la drogue* ». Monsieur Harvey a répondu « *oui... mais en dehors de leur travail* ». Il a ajouté : « *donc, ce n'est pas de leur affaire* ». On lui a également demandé « *s'il consommait au travail* ». Monsieur Harvey a nié durant environ 15 minutes, jusqu'à ce que l'enquêteur lui dise qu'il avait des preuves et lui montre une photo. Monsieur Harvey a mentionné « *qu'on le voit dessus avec Yan Deschesnes... on est en arrière où l'atelier des plombiers est situé. En dehors du bâtiment, à côté d'une porte qui donne dans l'atelier des plombiers, à l'extérieur.* »

[23] Monsieur Harvey a précisé qu'il s'agissait de l'endroit où, normalement, il grillait une cigarette, « *dehors, près de la porte de garage* ». Il a ajouté que sur la photo, il on le voyait fumer, alors qu'il avait une autre cigarette dans les mains. Le procureur de l'employeur lui a alors demandé « *si c'était un joint* », ce à quoi monsieur Harvey a répondu qu'il s'agissait d'une cigarette et qu'en plus, « *ils se passaient un joint* ».

[24] Les enquêteurs lui ont demandé s'il avait un problème de drogue au travail. Monsieur Harvey a commencé par répondre « *non* », car « *normalement, il fumait un joint à la fin de son quart de travail, en rentrant chez-lui* ». Toutefois, ce n'était pas la première fois qu'il fumait un joint chez Infasco. Il a souligné qu'il apportait la drogue de



chez-lui pour en consommer chez l'employeur. Par exemple, s'il fumait avec monsieur Deschesnes, « *il amenait les joints déjà roulés* ». Monsieur Harvey a de plus ajouté « *avoir fumé environ une dizaine de fois avec Yan* » depuis le mois de janvier ou février 2012. Il en a également fumé seul ou avec d'autres, mais a refusé de donner les noms de ces autres collègues de travail.

[25] Le plaignant Harvey a expliqué avoir eu des remords « *lorsqu'il s'est fait pigner* », car « *il ne voulait pas perdre sa job* ». Il a même ajouté que pour lui, travailler chez l'employeur, « *c'était comme gagner à la 6/49* ». Le plaignant a insisté pour dire qu'il aimait son travail et avait peur de perdre son emploi, il se sentait stressé.

[26] Le plaignant Harvey a par ailleurs nié avoir dit aux enquêteurs qu'il n'avait jamais consommé de drogue sur les lieux de travail parce que « *c'est ben trop dangereux, je ne ferais jamais ça à l'ouvrage* ». Il a également nié avoir dit qu'il « *ne travaillerait pas avec un gars qui consomme* ». Pour le plaignant Harvey, « *fumer un joint... ça relaxe, ça enlève les maux de dos... physiquement, on demeure la même personne* ». Toutefois, « *si on est trop gelé, ça peut affecter le jugement... mais on ne fumait pas assez pour avoir une perte de jugement* ». Bref, le plaignant Harvey a affirmé : « *On était dans la limite du raisonnable* ».

[27] C'est ainsi que le plaignant a « *admis avoir fumé* » et avoir des remords, c'est-à-dire qu'il croyait « *que ce n'était pas correct d'avoir agi de même...* ». Si tout était à refaire, jamais il ne le referait parce que ça pourrait « *lui faire perdre sa job* ». Il avait des remords parce qu'il « *pouvait perdre sa job, c'est la raison* ».

[28] Une fois ces admissions complétées, l'enquêteur s'est rendu voir monsieur Gravel, vers 17 h 30. Le plaignant est alors resté seul avec l'autre enquêteur, durant une quinzaine de minutes. Par la suite, monsieur Gravel est entré dans la pièce en disant : « *J'ai eu les preuves que je voulais avoir* », puis a exhibé à monsieur Harvey la lettre (pièce E-1) qu'il avait lui-même écrite, en disant : « *Tu vas signer ça* ». Monsieur Harvey a répondu : « *Non, je ne signe pas ça, je ne veux pas perdre ma job. Laisse-moi une chance, je ne veux pas perdre ma job. Je refuse de signer, je ne veux pas perdre ma job, j'aurais jamais dû agir comme ça. Tu pourrais me laisser une chance. Je n'ai rien fait de malicieux; il y en a qui ont fait bien pire que moi.* » Monsieur Gravel aurait alors répondu : « *Tu n'as pas le choix de signer ça. C'est ça ou on appelle la police* ». Monsieur Gravel aurait également ajouté qu'il « *allait le barrer partout s'il ne signait pas ça... il avait des contacts.* »

[29] Monsieur Harvey a expliqué qu'il avait finalement signé parce qu'il ne voulait pas avoir de mauvaises références et qu'il avait compris que l'employeur lui « *donnerait son chômage* » s'il signait. Toujours selon monsieur Harvey, l'employeur l'a forcé à signer le document, sinon « *je ne l'aurais jamais signé de ma vie* ».

[30] Monsieur Harvey a ajouté qu'il n'avait pas pensé demander la présence d'un délégué syndical lors de son interrogatoire par les enquêteurs, parce qu'« *il était trop stressé* ». Il ne voulait pas que l'employeur appelle la police et ne lui « *donne pas de références* » ou « *le coupe au chômage* ». C'est pourquoi il a signé la lettre (pièce E-1).

[31] Après avoir signé la lettre, monsieur Gravel lui a interdit de sortir tout de suite du bureau, et l'a retenu jusque vers 19h15. À sa sortie du bureau de l'employeur, monsieur Harvey a appelé son syndicat.

[32] Le procureur de l'employeur a ensuite exhibé à monsieur Harvey une lettre datée du 31 mai 2012 (date qui a été corrigée au 4 juin 2012), signée par celui-ci (pièce E-1).

[33] E-1 – extrait :

*« Monsieur Guy Gravel  
Directeurs des ressources humaines  
Infasco 700 rue Ouellette  
Marieville, Québec  
J3M 1P6*

*Objet : Démission volontaire*

*Monsieur Gravel,*

*La présente est pour vous annoncer officiellement ma démission.*

*Celle-ci est effective à compter du 4 juin 2012, soit ma dernière journée travaillée.*

*Je voudrais vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordée pendant ces années durant lesquelles j'ai été à votre emploi.*

*(s) Robin Harvey 0048 18 :35 »*

[34] En contre-interrogatoire, monsieur Harvey a affirmé qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une mesure disciplinaire, ni d'aucun reproche quant à son travail. De plus, l'employeur ne lui a pas offert la présence d'un délégué syndical durant sa rencontre avec les enquêteurs, et ce n'est qu'en sortant du bureau qu'il a contacté monsieur Guy Dupuis, son délégué syndical, et monsieur Marc-André Ross, le président du syndicat, pour leur raconter ce qui s'était passé. Il leur a dit que *« l'employeur l'avait fait venir au bureau sous une autre forme que ce qu'il voulait »*.

[35] Concernant la photo qui lui a été exhibée au cours de la rencontre avec les enquêteurs, monsieur Harvey a souligné que lui-même et monsieur Deschesnes portaient des manteaux, ce qui laissait croire que cette photo avait été prise au moins

deux à trois mois avant le mois de mai 2012. Il a ajouté que l'employeur ne lui avait jamais parlé de consommation de drogue avant le 4 juin 2012, ni passé de remarques concernant son comportement.

[36] L'interrogatoire mené par les enquêteurs embauchés par l'employeur a duré de 16 h 30 à 18 h 15, puis monsieur Harvey a été retenu jusqu'à 19 h 15, pour un total d'environ 3 heures. Le document (pièce E-1) aurait été signé vers 18 h 35, mais monsieur Gravel n'a pas voulu qu'il sorte avant 19 h 15. On lui a par ailleurs permis d'aller fumer une cigarette à l'extérieur des bureaux, puis il a été escorté par des agents de sécurité jusqu'à son casier, avant de quitter l'usine.

[37] En ré-interrogatoire, monsieur Harvey a précisé qu'il avait contacté monsieur Ross avec son cellulaire.

[38] Le deuxième témoin du procureur de l'employeur a été l'autre plaignant, monsieur Yan Deschesnes, qui a travaillé chez l'employeur durant 8 ans comme soudeur-assembleur. Monsieur Deschesnes a donné un aperçu de ses tâches à titre de soudeur, soit la réparation et l'entretien des machines, ainsi que l'établissement de projets, avec plans et devis. Monsieur Deschesnes a mentionné posséder un DEP en soudure.

[39] Il a également reçu une formation de l'employeur concernant les manœuvres sécuritaires à exécuter dans le cadre de l'emploi de soudeur, a suivi des cours portant sur l'utilisation du chariot élévateur et d'un pont roulant, sur les matières dangereuses et sur la procédure de cadenassage.

[40] Monsieur Deschesnes a mentionné que dans le cadre de ses fonctions, il devait utiliser une torche et un appareil pour couper du métal, un pont roulant pour lever les appareils lourds, et un véhicule à trois roues, qui fonctionne avec des piles, sur lequel on met l'équipement de soudure pour le transporter aux endroits appropriés.

[41] Le procureur de l'employeur lui a ensuite exhibé une lettre datée du 4 juin 2012 (pièce E-2).

[42] E-2 – extrait :

*« Monsieur Guy Gravel  
Directeurs des ressources humaines  
Infasco 700 rue Ouellette  
Marieville, Québec  
J3M 1P6*

*Objet : Démission volontaire*

*Monsieur Gravel,*

*La présente est pour vous annoncer officiellement ma démission.*

*Celle-ci est effective à compter du 4 juin 2012, soit ma dernière journée travaillée.*

*Je voudrais vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordée pendant ces années durant lesquelles j'ai été à votre emploi.*

*(s) Guy Gravel*

*(s) Yan Deschesne 19 :30*

*(s) B. Cantin »*

[43] Monsieur Deschesnes a admis avoir signé cette lettre lors d'une rencontre avec deux enquêteurs. Il a de plus admis « avoir fumé au début, pendant environ une quinzaine de minutes, peut-être trois ou quatre fois ». Il a aussi admis qu'il était illégal de fumer ou de prendre de la drogue dans l'entreprise comme à l'extérieur de l'entreprise.

[44] Monsieur Deschesnes a par ailleurs mentionné que lors de son interrogatoire par les deux enquêteurs, un d'entre eux était agressif. Monsieur Deschesnes a dit à ce dernier « *d'arrêter de l'accuser* », et c'est alors que l'un des enquêteurs lui a dit : « *Tu peux avouer, on l'sait... Ça ne veut pas dire que tu vas perdre ta job* ». Ils lui ont montré une photo et il a finalement « *admis avoir fumé du pot à l'ouvrage* ». Il a admis qu'il lui était arrivé d'en fumer à l'usine durant les pauses et à la période de dîner, habituellement à la porte de garage, environ 10 fois sur une période de 3 mois.

[45] Lors de l'audition, monsieur Deschesnes a fait un croquis de l'endroit où il a fumé dans l'entreprise (pièce E-4).

[46] Il a expliqué avoir été très éprouvé par l'incendie de sa maison survenu quelques mois auparavant, ce qui avait eu un impact important sur son comportement. Monsieur Deschesnes a également ajouté « *avoir fumé du pot de façon occasionnelle, justement après avoir été victime de cet incendie.* »

[47] Il a ensuite reconnu que le travail de soudeur est un travail dangereux, qui implique notamment l'utilisation de torches et des travaux effectués en hauteur. De plus, l'utilisation des équipements requiert une attention particulière de la part du soudeur. Par conséquent, il s'agit d'un travail qui demande une grande attention.

[48] Monsieur Deschesnes a mentionné que le 4 juin 2012, il était assigné sur un projet de développement, plus particulièrement à l'élaboration d'un plan, et qu'il a fait très peu de travail de soudure, beaucoup moins que son collègue monsieur Harvey.

[49] Questionné relativement à son interrogatoire par les enquêteurs, monsieur Deschesnes a expliqué qu'il avait d'abord nié avoir fumé, parce qu'il n'était pas fier de

ce qu'il avait fait et qu'il se sentait très inconfortable en raison du fait que son beau-père travaillait dans l'entreprise comme contremaître de production. Il ne se sentait pas à l'aise d'avouer son erreur, alors que son beau-père travaillait pour l'employeur. Son comportement allait être décevant pour ses proches et pour les autres travailleurs. Avec du recul, il comprenait que son comportement n'avait pas été sécuritaire « *d'aller travailler comme ça... oui c'est sûr* ».

[50] Le 4 juin 2012, on lui a mentionné que monsieur St-Hilaire le cherchait pour le rencontrer relativement à un projet sur lequel il avait travaillé auparavant. Monsieur St-Hilaire l'a ensuite accompagné au bureau et l'a laissé seul en présence de deux enquêteurs. Monsieur Deschesnes a mentionné qu'il ne comprenait pas ce qui lui arrivait et c'est alors qu'un des deux enquêteurs a sorti « *une feuille sur les lois sur le tabac dans l'usine.* » Il n'avait jamais vu cette feuille auparavant. L'enquêteur a ensuite sorti une autre feuille qu'il n'avait jamais vue auparavant, et qui portait sur l'alcool et les drogues dans l'usine. Il a alors mentionné aux enquêteurs qu'il ne prenait pas d'alcool ni de drogues, ce à quoi l'un d'entre eux a répondu : « *Tu ne prends pas de drogue, t'es sûr?... T'es un poteux toi... T'aimes fumer un joint hein?...* » Ce qu'il a nié. Un des enquêteurs a poursuivi, en disant : « *Admets que tu as fumé. Dis-le que tu es un drogué. On l'sait qu't'as fumé. Mieux vaut dire la vérité, c'est mieux pour toi. On n'est pas la police et ça n'veut pas dire que tu vas perdre ta job.* » Monsieur Deschesnes leur a alors mentionné que s'il avouait, il perdrait sa job, ce à quoi l'enquêteur a répondu : « *Je pose les questions, tu réponds, je fais des phrases avec* ».

[51] Après que monsieur Deschesnes eut avoué, l'un des enquêteurs est allé chercher monsieur Guy Gravel, qui est arrivé vers 17 h 20, en disant : « *Tu as avoué* ».

Puis, il a exhibé la lettre (pièce E-2) à monsieur Deschesnes, en lui disant : « *Tu as deux solutions. Tu signes ou j'appelle la police* ». Monsieur Deschesnes a répondu : « *Je ne signerai pas la lettre de démission... j'aime ma job... je mérite une deuxième chance... j'ai toujours été un bon employé... je ne signerai pas.* » Monsieur Gravel lui aurait alors répété : « *T'as deux choix, je te l'ai dit, si tu ne signes pas, j'appelle la police. Tu auras de gros problème avec ça.* »

[52] On a ensuite mentionné à monsieur Deschesnes que s'il démissionnait, ça ne voulait pas dire qu'il perdrait sa job, mais celui-ci ne voulait pas signer. Monsieur Gravel lui aurait alors dit : « *Je te donne dix minutes, je sors du bureau.* » Monsieur Deschesnes est demeuré seul avec les enquêteurs, qui lui ont dit « *qu'il était mieux de signer sinon tu auras de la misère à te trouver autre chose* ». Monsieur Deschesnes a continué d'affirmer qu'il ne voulait pas signer, qu'il ne voulait rien savoir, puis monsieur Gravel est revenu.

[53] Monsieur Deschesnes, qui n'avait toujours pas signé, voulait une deuxième chance et affirmait qu'il était « *prêt à n'importe quoi pour garder sa job* ». Monsieur Gravel lui aurait répondu : « *Si tu veux sortir d'ici, tu signes ou t'es dehors* » et « *Si tu signes pas la lettre de démission, tu vas avoir de la misère à te retrouver une autre job* ». Selon monsieur Deschesnes, il était environ 18 h – 18 h 15, quoiqu'il n'avait pas son cellulaire sur lui. Il a encore « *supplié l'employeur pour avoir une autre chance* ». Il a fait valoir qu'il était père de famille, qu'il était un bon employé, sans dossier disciplinaire. Monsieur Gravel lui a alors répondu non et réitéré « *Tu signes ta démission ou t'es dehors. T'as pas l'choix.* »



[54] Monsieur Deschesnes pleurait et aurait voulu une deuxième chance. Monsieur Gravel a de nouveau quitté la pièce, pour revenir plus tard et lui demander, une nouvelle fois, de signer le document. Monsieur Deschesnes affirme avoir alors mentionné que ce serait normal s'il avait un délégué avec lui, ce à quoi monsieur Gravel a répondu « *qu'il n'était pas syndicaliste* » et lui a demandé « *s'il voulait que tout le monde sache ce qu'il avait fait.* » Il a donc refusé la présence d'un délégué à monsieur Deschesnes. Il aurait même ajouté : « *Si tu veux sortir d'ici, il faut qu'tu signes* ». Selon le plaignant, ce sont les paroles exactes que monsieur Gravel a prononcées.

[55] À l'audience, monsieur Deschesnes a expliqué qu'à ce moment, il ne se sentait pas bien, il avait fait une crise de panique et voulait seulement sortir de là. Il a alors signé la lettre. Il était environ 20 h. Il était préoccupé par l'opinion de son beau-père. Il a pensé ne pas signer et n'a d'ailleurs pas écrit son nom de famille au complet, espérant que peut-être « *ça lui laisserait une chance* ». Il a réitéré que « *tout ce qu'il voulait, c'était de sortir de là* ». Monsieur Gravel a alors demandé aux enquêteurs de signer la lettre et un des deux enquêteurs est demeuré avec lui pour lui souhaiter bonne chance.

[56] Monsieur St-Hilaire s'est ensuite présenté au bureau et a demandé à monsieur Deschesnes « *si ça allait* », ce à quoi il a répondu « *non* ». Monsieur St-Hilaire lui aurait alors mentionné qu'il ne s'agissait pas de sa décision et qu'il avait appelé son beau-père pour lui dire que quelque chose de grave était arrivé, sans toutefois lui avoir mentionné de quoi il s'agissait exactement. Monsieur Deschesnes a interprété ce comportement comme n'étant pas loyal et il a reproché à monsieur St-Hilaire de l'avoir amené au bureau sous de fausses représentations, sans la présence de son délégué syndical.

[57] Monsieur St-Hilaire lui a alors mentionné qu'il devait se calmer avant de partir, qu'il ne devait parler à personne, et que des agents de sécurité l'accompagneraient. Finalement, monsieur Deschesnes est « *parti devant les autres travailleurs* », puis il a appelé le président du syndicat, monsieur Marc-André Ross, pour lui raconter ce qui s'était passé.

[58] Monsieur Deschesnes a admis avoir dit, lors de sa rencontre avec les enquêteurs, que « *travailler chez l'employeur, c'était comme gagner à la 6/49* ».

[59] À l'audience, monsieur Deschesnes a ajouté qu'il se demandait pourquoi l'employeur l'avait laissé travailler, alors qu'il savait qu'il avait fumé. Malgré tout, selon lui, « *il n'était pas assez affecté pour être un danger* ». Enfin, il a mentionné que les joints lui avaient été fournis par monsieur Robin Harvey.

[60] En contre-interrogatoire, le plaignant a mentionné être le père d'un enfant de 2 ans, ne jamais avoir fait l'objet de mesure disciplinaire et qu'aucun reproche ne lui avait été formulé par l'employeur, concernant son travail. Il a identifié un document intitulé *Politique - Alcool et drogues*, daté du 5 novembre 2001 (pièce S-3). C'est ce document qui lui a été exhibé durant sa rencontre avec les enquêteurs.

[61] Monsieur Deschesnes a par ailleurs affirmé n'avoir ni vu, ni signé le document rédigé par les enquêteurs. Il a ensuite rectifié son témoignage en admettant avoir lu le document, qui tenait sur une page, selon lui, puis a lu la déclaration et ses réponses aux questions posées à la fin de l'interrogatoire.

[62] Questionné à ce sujet, monsieur Deschesnes a par la suite expliqué avoir signé la lettre du 4 juin 2012 (pièce E-2) à 19 h 30, mais n'être sorti de l'usine qu'à 21 h 15. Il

avait insisté pour partir plus tôt, mais monsieur St-Hilaire insistait pour qu'il se calme avant de partir. Il a ensuite parcouru une distance d'environ 5 minutes, avant de se stationner devant une église pour appeler le président du syndicat.

[63] Il a ensuite mentionné avoir été victime d'un incendie, le 24 décembre 2011, et avoir eu, jusqu'au mois de janvier 2012, toutes sortes de problèmes relatifs à la construction de sa maison. L'employeur était au courant de ce qu'il vivait. D'ailleurs, des collègues de travail lui avaient mentionné qu'il n'était pas comme d'habitude et on lui avait suggéré d'aller au programme d'aide aux employés. Il en avait alors parlé avec monsieur Steve Girard, un soudeur de nuit qui était membre du comité.

[64] Enfin, il a admis que lors de son interrogatoire par les enquêteurs, on lui a exhibé une photo où on le voyait porter un manteau d'hiver, en compagnie de l'autre plaignant, monsieur Harvey. Néanmoins, l'employeur ne lui a jamais fait de reproche à cet égard avant le 4 juin 2012.

[65] En ré-interrogatoire, monsieur Deschesnes a admis sa responsabilité et ne pas avoir consulté le programme d'aide aux employés.

[66] Au tout début de l'audience du 16 novembre 2012, le procureur de l'employeur a déposé trois DVD devant l'arbitre. Il s'agit des vidéos de la surveillance effectuée les 17, 18 avril et 2 mai 2012 (pièce E-5), de celle effectuée du 11 au 24 mai 2012 (pièce E-6) et de l'enregistrement audio « *de l'entrevue effectuée le 4 juin 2012 de monsieur Robin Harvey* » (pièce E-7). Le procureur du syndicat a émis une réserve quant à la production de l'enregistrement audio de l'entrevue effectuée le 4 juin 2012, parce qu'il n'avait pas reçu l'enregistrement complet de l'entretien (pièce E-7). Le procureur de

l'employeur a mentionné à cet égard que cet aspect de la preuve serait expliqué lors de l'interrogatoire de monsieur Bernard Cantin, son prochain témoin.

[67] Le troisième témoin de l'employeur a donc été monsieur Bernard Cantin, directeur principal chez Trak investigation. Il s'agit d'une entreprise qui procède à des enquêtes corporatives. Monsieur Cantin a été policier de 1972 jusqu'à 1998. Il a par la suite délaissé ses fonctions policières ou de surveillance pendant une période de deux ans durant laquelle il a enseigné les techniques policières relatives aux enquêtes privées, au CÉGEP de Saint-Hyacinthe.

[68] Monsieur Cantin a expliqué que Trak investigation avait reçu un mandat de surveillance de la part l'employeur, en relation avec des activités de vol de marchandises ou de métal sur les terrains de l'employeur. Il a expliqué qu'en accomplissant ce mandat, sa firme de surveillance a découvert autre chose. Il a alors déposé en liasse divers rapports d'enquêtes réalisées chez l'employeur. Il s'agit des rapports d'enquêtes du 13 juin 2012 (pièce E-8 en liasse), du 8 mai 2012 (pièce E-8 en liasse 2) et du 31 mai 2012 (pièce E-8 en liasse 3). Il a également déposé un rapport d'analyse d'un mégot de joint (pièce E-8 en liasse 4) et, enfin, une déclaration statutaire de l'un des plaignants, monsieur Yan Deschenes, datée du 4 juin 2012 (pièce E-8 en liasse 5).

[69] Monsieur Cantin a poursuivi son témoignage en expliquant qu'au cours des activités aléatoires chez l'employeur, il est apparu que deux individus faisaient usage d'une substance inconnue. Plus particulièrement, les deux plaignants ont été observés au cours de onze soirées différentes, et ont été aperçus, à huit occasions, fumant une substance inconnue. Dans quatre des cas, les enquêteurs ont recueilli la substance

inconnue jetée au sol par les plaignants, et l'ont dirigée vers un laboratoire pour analyse (pièce E-8 en liasse 4, à la page 1). Il s'agissait de tetrahydrocannabinol (THC), soit la molécule la plus connue dans le cannabis (pièce E-8 en liasse 4, à la page 2).

[70] Monsieur Cantin a ajouté que les plaignants s'échangeaient cette substance inconnue en même temps qu'ils fumaient une cigarette. En effet, il avait remarqué que les plaignants tenaient cette substance d'une façon différente de leur façon de tenir leur cigarette. Les plaignants ont ainsi été vus, à s'échanger cette substance, à huit reprises sur onze occasions.

[71] Informé de cette situation, l'employeur a ensuite confié un mandat spécifique additionnel à l'entreprise Trak investigation, soit de rencontrer les plaignants pour avoir leur version des faits relativement à cette substance qu'ils consommaient au travail.

[72] Monsieur Cantin a alors relaté l'entrevue avec un des plaignants, monsieur Yan Deschesnes (pièce E-8 en liasse 1, à la page 6). Pour ce faire, il a référé l'arbitre à l'item 3.3, qui décrit toute la rencontre, menée par lui-même et un collègue, monsieur Yves Gascon. La description de cette rencontre est tirée d'une déclaration écrite signée par monsieur Deschesnes, en date du 4 juin 2012 (pièce E-8 en liasse 5), et tout ce qui y est cité, selon monsieur Cantin, « *représente les expressions mot à mot du plaignant* ».

[73] Monsieur Cantin a expliqué qu'au début de l'entrevue, monsieur Deschesnes était détendu et niait systématiquement avoir consommé sur les lieux de travail. Il affirmait n'avoir jamais rien consommé, ni vu personne consommer sur les lieux de travail.

[74] La politique concernant la consommation dans l'entreprise a ensuite été exhibée au plaignant, qui réitérait n'avoir jamais fumé de substance dans l'entreprise et ce, en dépit du fait que les enquêteurs lui ont préalablement montré une photo de lui « *fumant du pot* ».

[75] Par la suite, les enquêteurs lui ont expliqué la procédure par laquelle il avait été vu avec une substance inconnue, qui avait été récupérée et envoyée en laboratoire pour analyse et confirmation qu'il s'agissait bien de cannabis. À ce moment, le plaignant a répondu « *j'veux pas perdre ma job* », et son attitude a commencé à changer (pièce E-8 en liasse 1, à la page 7). Une déclaration a été prise par les enquêteurs. Cette déclaration a ensuite été lue devant monsieur Guy Gravel, directeur des ressources humaines chez l'employeur. Monsieur Gravel a alors présenté un document à monsieur Deschesnes : il s'agissait d'une lettre de démission. Il a consenti au plaignant une période de réflexion d'environ cinq à dix minutes pour signer la lettre. Le plaignant a alors demandé à monsieur Gravel s'il fallait que le syndicat soit présent, ce à quoi il a répondu que c'était à lui de décider.

[76] Monsieur Cantin a affirmé qu'à aucun moment, monsieur Gravel n'a fait de menaces au plaignant. Il a ajouté que monsieur Gravel n'avait jamais dit qu'il rendrait la vie misérable au plaignant s'il ne signait pas le document.

[77] Monsieur Cantin a par la suite déposé ses notes manuscrites de la rencontre avec monsieur Deschesnes (pièce E-9), précisant qu'il n'y a pas eu d'enregistrement audio de cette rencontre.

[78] Quant à la rencontre avec l'autre plaignant, monsieur Robin Harvey, elle a été menée par les enquêteurs Guy Quintal et Serge Lussier, lui-même n'y ayant pas assisté. Cette entrevue, qui a duré quarante-deux minutes et quarante secondes, a été enregistrée (pièce E-7), puis monsieur Cantin l'a retranscrit. À l'audience, il a déposé ses notes manuscrites de l'enregistrement audio de l'entrevue avec monsieur Harvey (pièce E-10), que l'on retrouve à l'item 3.4 du Rapport d'enquête du 13 juin 2012 (pièce E-8 en liasse 1, à la page 8).

[79] En comparaison, l'entrevue avec monsieur Deschesnes a débuté à 17 h 48 (pièce E-9), et monsieur Quintal a commencé à écrire la déclaration de monsieur Deschesnes à 18 h 32, pour la terminer vers 19 h 05. Monsieur Deschesnes a signé à ce moment-là, puis monsieur Gravel s'est présenté à 19 h 06. La déclaration lui a été lue et il a quitté à 19 h 20.

[80] Monsieur Cantin a réitéré qu'aucune menace de déclaration à la police n'a été faite à monsieur Deschesnes. D'ailleurs, les enquêteurs ont toujours été présents dans la salle lors de la rencontre. Monsieur Deschesnes a quitté les lieux environ une demi-heure après avoir signé sa déclaration, soit vers 20 heures.

[81] En contre-interrogatoire, monsieur Cantin a expliqué que la rencontre avec monsieur Deschesnes avait commencé avec des questions d'ordre général. C'est vers 17 h 48 que les enquêteurs ont commencé à lui parler de drogue au travail. Un peu plus tard, monsieur Cantin a toutefois admis qu'il en avait été question plutôt vers 17 h 55. D'ailleurs, la photo (pièce E-8, en liasse 1, à la page 4) a été exhibée à monsieur Deschesnes vers 18 h 01. À ce moment, monsieur Deschesnes continuait à nier qu'il « *avait fumé un joint* ». Toujours selon monsieur Cantin, monsieur Deschesnes a nié

pendant environ 25 minutes, au début de la rencontre, puis aurait avoué entre 17 h 55 et 18 h 06 approximativement. Durant son aveu, monsieur Deschesnes s'est mis à pleurer.

[82] Selon monsieur Cantin, il y avait une certaine ambiguïté dans le rôle des deux plaignants, à savoir lequel fournissait l'autre au moment des rencontres.

[83] Monsieur Cantin a ajouté que lorsqu'il a signé sa lettre de démission, en présence de monsieur Gravel, monsieur Deschesnes était en pleurs, « *il ne voulait pas perdre sa job, c'était dramatique* ». Il avait l'air défait, découragé, même lorsque monsieur Gravel a quitté la pièce avec la déclaration signée du plaignant.

[84] Questionné à ce sujet, monsieur Cantin a par la suite expliqué que les premières observations remontaient au 17 avril 2012, et qu'à compter du 8 mai, un premier rapport a été produit à l'employeur (pièce E-8 en liasse 2). Certains rapports ont été produits entre le 17 avril et le 8 mai, quand quelque chose avait été constaté par les enquêteurs, mais monsieur Cantin n'a pas été en mesure d'affirmer si ces rapports avaient été transmis avant le 8 mai 2012.

[85] Monsieur Cantin a par ailleurs expliqué qu'il n'y avait pas de consigne quant à l'enregistrement des rencontres. Cette décision relève des enquêteurs en charge de chacune d'entre elles. Dans le cas présent, les deux entrevues ont été menées simultanément, et monsieur Deschesnes était toujours dans la salle de rencontre lorsque monsieur Cantin a quitté l'entreprise. Lors de son départ, il n'a pas remarqué s'il y avait des agents de sécurité présents sur les lieux.



[86] En ré-interrogatoire, certaines précisions ont été apportées quant à la question de savoir lequel des plaignants apportait la drogue dans l'entreprise (pièce E-10, à la page 17).

[87] Enfin, en réponse à une question du procureur du syndicat, monsieur Cantin a précisé qu'il n'avait pas visionné les vidéos de surveillance.

[88] Le quatrième témoin de l'employeur a été Monsieur Guy Quintal, enquêteur privé à son compte ayant 27 années d'expérience avec la Gendarmerie Royale du Canada (GRC), chez KPMG en juri-comptabilité, et dans diverses compagnies de sécurité. Il a expliqué sa participation à l'enquête chez l'employeur, et a plus particulièrement décrit, à l'aide de ses notes personnelles (pièce E-11), deux rencontres auxquelles il a participé, soit celle du 31 mai 2012 et une autre en date du 4 juin 2012.

[89] La rencontre du 31 mai 2012 était préparatoire à l'interrogatoire des plaignants et a été tenue en présence de monsieur Rivard, avec qui il devait faire l'interrogatoire, de monsieur Gervais, propriétaire de Trak investigation, de monsieur Cantin, enquêteur chez Trak investigation, et de monsieur Lizotte, conseiller en sécurité chez Infasco. Monsieur Gaston, qui devait procéder à un interrogatoire avec monsieur Cantin, était également présent.

[90] Au cours de cette rencontre, les équipes d'enquêteurs qui allaient procéder aux interrogatoires des plaignants ont été formées, et leur façon de procéder a été déterminée. Il a donc été décidé que monsieur Cantin ferait équipe avec monsieur Gaston, et que monsieur Rivard ferait équipe avec monsieur Quintal. Tout avait été planifié pour que la rencontre des plaignants ait lieu le 31 mai, mais monsieur Harvey

s'est blessé au travail, de sorte que la rencontre a été reportée au 4 juin 2012, date de retour au travail de monsieur Harvey.

[91] Le 4 juin 2012, monsieur Quintal s'est rendu dans les locaux de l'entreprise et y a rencontré messieurs Gaston, Gervais et Lussier, un ancien de la Sûreté du Québec. Monsieur Gravel leur a alors expliqué comment les enquêteurs allaient procéder, soit par équipes de deux. Monsieur Quintal mènerait l'interrogatoire en compagnie de monsieur Lussier, plutôt qu'avec monsieur Rivard, tel qu'il avait été déterminé le 31 mai. Ils sont tous demeurés dans la salle de conférence jusque vers 17h10, puis ont rencontré monsieur Claude St-Hilaire, qui devait aller chercher les employés visés et leur présenter. Monsieur Gravel leur a par ailleurs assigné un bureau, situé à côté du sien, pour procéder à la rencontre.

[92] Le procureur de l'employeur a alors exhibé un CD contenant une copie de l'enregistrement de l'enquête.

[93] Monsieur Gravel n'est pas intervenu durant l'interrogatoire, et n'a été mêlé à l'enregistrement d'aucune façon. L'enquête a duré 42 minutes et 40 secondes, et l'enregistrement a débuté au moment où monsieur Gravel quittait les lieux. L'entrevue a donc débuté vers 17h35, en la présence de messieurs Quintal et Lussier, et du plaignant, monsieur Harvey.

[94] Vers 18h20, monsieur Quintal est allé voir monsieur Gravel à son bureau pour lui mentionner que le plaignant « *avait expliqué sa consommation de stupéfiants durant les heures de travail* ». C'est alors que monsieur Gravel est revenu dans la salle, pour parler au plaignant. Après cette conversation, monsieur Gravel a de nouveau quitté la

salle, pour revenir environ cinq minutes plus tard avec un document. Selon monsieur Quintal, monsieur Gravel est resté debout devant monsieur Harvey. Toujours selon monsieur Quintal, aucune menace n'a été prononcée par monsieur Gravel. Il n'a pas mentionné qu'il irait voir la police ou qu'il le dénoncerait. D'ailleurs, monsieur Quintal a ajouté que si monsieur Gravel avait agi de la sorte, il lui aurait demandé de sortir de la salle, parce que « *ça ne se fait pas* ». Lors de la description de cette rencontre, monsieur Quintal a référé à ses notes manuscrites (pièce E-11, à la page 10).

[95] Au cours de cette rencontre, monsieur Gravel a également expliqué à monsieur Harvey qu'il était illégal de consommer sur les heures de travail, et qu'« *il devait démissionner, ou il serait congédié* ». C'est alors que monsieur Harvey a demandé à monsieur Gravel de lui donner une chance, en disant qu'il ne consommerait plus sur les lieux de travail, ce que monsieur Gravel a refusé.

[96] Le plaignant Harvey aurait signé sa démission vers 18h32, puis monsieur Quintal a quitté la salle avec monsieur Gravel, pour se diriger vers son bureau. Monsieur Gravel voulait toutefois que monsieur Harvey reste sur les lieux de travail jusqu'à ce que l'autre entrevue soit terminée. Il a donc autorisé monsieur Harvey à fumer une cigarette dans la salle.

[97] Monsieur Quintal a précisé que le plaignant Harvey « *était désappointé* » de la situation et qu'il « *avait parlé de toutes sortes de choses* ». Il n'a cependant pas remis en question « *la valeur de sa démission* ». Monsieur Harvey a finalement été autorisé à quitter les lieux vers 19h25, 19h30.

[98] Monsieur Quintal a par ailleurs précisé qu'à aucun moment durant son interrogatoire, le plaignant Harvey n'a demandé la présence du syndicat. D'ailleurs, l'entrevue s'est très bien passée. Au début, il niait sa consommation, mais au fur et à mesure de l'interrogatoire, il a commencé à expliquer qu'il consommait chez lui, mais jamais à l'usine. « *On lui a alors dit que si on lui montrait les preuves comme quoi il consommait à l'usine, il devrait dire la vérité* ». Selon monsieur Quintal, le plaignant Harvey aurait alors émis le commentaire suivant : « *Vous êtes pas mal bon* ». Les enquêteurs ne lui ont toutefois pas exhibé lesdites preuves.

[99] Monsieur Harvey a continué à nier durant quelques minutes, pour commencer ensuite progressivement à dire la vérité et finalement admettre qu'il avait consommé à l'usine. Le plaignant a commencé par affirmer qu'il ne consommait qu'occasionnellement, puis a admis qu'il consommait de trois à quatre fois par semaine à l'usine. Le plaignant Harvey a aussi ajouté qu'il consommait en compagnie d'un partenaire de travail, dont il n'a d'abord pas voulu dire le nom, mais qu'il a reconnu une fois qu'on lui a suggéré qu'il s'agissait de « *Yan* ».

[100] Le plaignant Harvey a mentionné que c'était lui qui apportait les stupéfiants à l'usine. À cet égard, il a tenu à préciser qu'il ne vendait pas de stupéfiants, mais qu'il en consommait seulement. Selon monsieur Quintal, le plaignant Harvey était très inquiet à la fin de la rencontre, et répétait « *ils vont me mettre dehors* ». Toujours selon monsieur Quintal, le plaignant Harvey était conscient qu'il allait être congédié.

[101] D'ailleurs, le plaignant Harvey a mentionné, au cours de son interrogatoire, qu'il considérait comme très dangereux le fait de consommer des drogues durant les heures de travail, et qu'il ne voudrait pas travailler avec quelqu'un qui se trouve sous l'influence

de la drogue. Pour relater cette partie de l'entrevue, monsieur Quintal s'est référé plus spécifiquement à ses notes manuscrites (pièce E-11, à la page 7).

[102] En contre-interrogatoire, monsieur Quintal a admis avoir commis une erreur concernant la description du syndicat impliqué dans les incidents, et qu'il ne s'agissait pas des « *Teamsters* », tel qu'il l'avait écrit dans ses notes personnelles (pièce E-11, à la page 1). De plus, il a reconnu avoir fait référence à un programme d'aide (pièce E-11, à la page 1) dont il n'a aucunement été discuté ni envisagé comme option à l'égard des plaignants. Dans ses notes, il fait également référence à un vol de métaux (du cuivre) et à du vol de temps (pièce E-11, à la page 1) qui n'ont finalement pas fait l'objet de l'enquête. Enfin, monsieur Quintal a expliqué que c'était probablement monsieur Lizotte qui lui aurait dit que les plaignants avaient un dossier vierge (pièce E-11, à la page 2). Il en est de même pour la note qu'il a rédigée concernant les « *dix ans de service* » des plaignants (pièce E-11, à la page 2).

[103] Monsieur Quintal a de plus reconnu qu'il avait fait allusion, à plusieurs reprises dans ses notes manuscrites, à la consommation de drogue durant les heures de travail, alors que c'est plutôt durant les pauses que la consommation a été constatée.

[104] Monsieur Quintal est ensuite revenu sur la première rencontre, qui s'est tenue en présence de monsieur Gravel et des autres enquêteurs, le 31 mai 2010. Lors de cette rencontre, monsieur Gravel leur a suggéré de former deux équipes distinctes pour procéder aux interrogatoires. Il a également été question de procéder à l'enregistrement des entrevues (pièce E-11, à la page 2). Monsieur St-Hilaire n'était pas présent à cette première rencontre, mais a participé à la seconde, qui s'est tenue le 4 juin 2012. C'est lors de cette deuxième rencontre que monsieur Gravel a décidé qu'une équipe

d'enquêteurs procéderait à l'interrogatoire dans une salle près de son bureau, tandis que l'autre procéderait dans une salle située dans l'usine. Ce sont toutefois les enquêteurs qui décidaient de la méthode à utiliser, soit par enregistrement ou par note manuscrite.

[105] Vers 17h10, monsieur St-Hilaire est allé chercher les employés pour procéder à leur interrogatoire. Selon monsieur Quintal, il n'y a pas eu de discussion avec monsieur St-Hilaire concernant la façon dont il s'y prendrait pour amener les plaignants vers les salles mises à leur disposition pour procéder à l'enquête.

[106] Concernant l'enregistrement de la rencontre avec monsieur Harvey, monsieur Quintal a expliqué ne pas avoir procédé à l'enregistrement des paroles prononcées par monsieur Gravel parce que, selon lui, elles ne faisaient pas partie de l'enquête. Selon monsieur Quintal, il n'a jamais été question des conséquences de la démission du plaignant. À ce sujet, il est formel, monsieur Gravel n'a jamais mentionné que le plaignant Harvey pourrait perdre son chômage et qu'il lui serait difficile de trouver un autre emploi s'il ne signait pas sa démission, pas plus qu'il ne ferait de rapport à la police s'il ne signait pas la démission.

[107] Finalement, monsieur Quintal a souligné qu'au cours de son interrogatoire, le plaignant Harvey a affirmé avoir la compagnie « *tatouée sur le cœur* », ce qu'il a répété même après avoir perdu son emploi.

[108] Après l'interrogatoire, monsieur Quintal est demeuré dans la salle avec le plaignant Harvey durant environ une heure, jusqu'à ce que des gardes de sécurité

viennent le chercher. Selon monsieur Quintal, monsieur Harvey n'a pas été empêché de sortir et a accepté d'attendre que l'interrogatoire de l'autre plaignant soit terminé.

[109] Le cinquième témoin de l'employeur a été monsieur Claude St-Hilaire, directeur du service de Production et en charge d'environ 300 employés chez l'employeur, à l'usine de Marieville. Il occupe cette fonction depuis le 26 avril 2012.

[110] Vers la mi-mai 2012, monsieur Gravel l'a convoqué à son bureau avec le consultant en sécurité, monsieur Lizotte. Il leur a expliqué que des vols étaient survenus et qu'une enquête était en cours à cet effet. Des caméras avaient été installées et il avait été observé que des employés fumaient à l'extérieur de l'usine. L'enquête était en cours et tout indiquait qu'il y avait eu consommation de drogue. Le consultant en sécurité, monsieur Lizotte, a alors expliqué qu'il avait demandé une analyse des mégots retrouvés sur les lieux où on avait vu des employés fumer à l'extérieur de l'usine. Les résultats de l'analyse étaient attendus. Il fallait s'assurer que l'environnement de travail était sécuritaire pour tous les employés.

[111] Cependant, comme monsieur Lizotte avait encore des doutes, il voulait prolonger la surveillance afin d'obtenir une preuve plus solide permettant de confirmer ses doutes, le cas échéant. S'il s'avérait que des employés avaient consommé des drogues sur les lieux du travail, il n'y avait que deux options à envisager. Ils démissionnaient ou ils étaient congédiés parce qu'il n'y avait aucun risque à prendre avec la sécurité des travailleurs.

[112] Vers le 28 mai 2012, l'employeur a reçu une confirmation à l'effet que les mégots retrouvés sur les lieux de travail étaient du « *pot* ». Monsieur Gravel a alors informé

monsieur St-Hilaire qu'il allait procéder rapidement, compte tenu des preuves obtenues. D'ailleurs, la rencontre avec les employés identifiés devait avoir lieu le 31 mai, mais monsieur Harvey a subi un accident de travail et a dû s'absenter pour quelques jours, de telle sorte que la rencontre avec les enquêteurs a été reportée au 4 juin 2012, date de retour au travail de monsieur Harvey.

[113] Monsieur St-Hilaire a expliqué avoir rencontré les enquêteurs en début d'après-midi, le 4 juin 2012, pour établir la façon de procéder. Il a été convenu que le processus débiterait vers 17 heures et que son rôle consisterait à aller chercher les plaignants Harvey et Deschenes, pour les amener vers les enquêteurs. Monsieur St-Hilaire a ajouté que seules les deux mêmes options leur seraient offertes, soit la démission ou le congédiement.

[114] Monsieur St-Hilaire a expliqué qu'en se rendant au bureau en compagnie du plaignant Harvey, il lui a demandé des nouvelles de son accident. Selon monsieur St-Hilaire, le plaignant Harvey n'a pas demandé la présence d'un délégué syndical. Toutefois si cela avait été le cas, il s'était assuré qu'un délégué soit disponible pour assister à la rencontre.

[115] Par la suite, il a dû trouver monsieur Deschenes pour l'amener vers l'autre équipe d'enquêteurs.

[116] Monsieur St-Hilaire a poursuivi son témoignage en expliquant qu'après la signature de la lettre de démission par monsieur Deschenes, l'enquêteur est venu le voir parce que monsieur Deschenes était inquiet de la réaction de son beau-père, qui travaillait dans la même usine. Monsieur St-Hilaire s'est donc rendu dans la salle et a



constaté qu'effectivement, monsieur Deschenes paraissait troublé, mais surtout inquiet de la réaction de son beau-père et de sa famille. L'autre enquêteur était également présent avec monsieur Deschenes.

[117] Monsieur St-Hilaire lui a alors offert de parler à son beau-père, ce à quoi monsieur Deschenes n'a pas répondu. Il a donc décidé d'aller voir monsieur Gravel pour lui mentionner qu'il allait appeler le beau-père du plaignant.

[118] Il a ainsi informé le beau-père de monsieur Deschenes qu'il n'y avait pas de problème de santé sécurité ni de maladie, mais que des circonstances avaient fait en sorte qu'il avait pris la décision de démissionner de son emploi. Le beau-père de monsieur Deschenes a ensuite offert d'aller le chercher à l'usine et monsieur St-Hilaire est allé en informer monsieur Deschenes, qui était soulagé et qui a quitté les lieux de travail environ une demi-heure à quarante-cinq minutes plus tard.

[119] Selon monsieur St-Hilaire, le plaignant paraissait alors en condition de conduire, donc il a rappelé son beau-père pour lui mentionner que monsieur Deschenes quittait l'usine pour se rendre chez lui.

[120] En contre-interrogatoire, monsieur St-Hilaire a précisé que des photos des plaignants lui avaient été exhibées par monsieur Gravel vers la mi-mai 2012. Ces photos étaient tirées d'un cartable détenu par le consultant en sécurité monsieur Lizotte. Cependant, à cette époque, les résultats du laboratoire n'avaient pas encore été communiqués à l'employeur. Ils sont arrivés durant la semaine du 28 mai 2012, et c'est à ce moment que la décision a été prise de procéder à l'interrogatoire des

plaignants, selon la même procédure que celle suivie par l'employeur dans un cas de vol qui était survenu précédemment.

[121] Monsieur St-Hilaire a tenu à préciser par ailleurs que le dépôt d'éventuelles accusations criminelles contre les plaignants était une option qui avait rapidement été éliminée. En effet, l'employeur voulait procéder rapidement si les résultats des analyses étaient positifs. Il n'y avait donc pas d'autres options à considérer que celles de la démission ou du congédiement, compte tenu des risques liés au travail.

[122] Monsieur St-Hilaire a par ailleurs ajouté que les délégués syndicaux Guy Dupuis et Daniel Skidds étaient disponibles, mais n'ont pas été appelés par les plaignants pour assister à la rencontre avec les enquêteurs.

[123] Par la suite, monsieur St-Hilaire a donné des précisions concernant la rencontre tenue avec les enquêteurs, avant l'arrivée des plaignants. Il a aussi été appelé à décrire l'état dans lequel se trouvait le plaignant Deschenes, qui a passé, selon lui, par toutes les gammes d'émotions. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il lui a demandé s'il était en état de conduire et qu'il lui a offert de prendre un taxi, ce que le plaignant Deschenes a refusé en disant qu'il était « *correct* ». Le plaignant Deschenes a été émotif jusqu'à ce que monsieur St-Hilaire téléphone à son beau-père, ce qui avait semblé lui apporter du soulagement.

[124] Monsieur St-Hilaire a ajouté qu'à la fin de la rencontre avec les enquêteurs, un agent de sécurité attendait à la porte de la salle dans laquelle se trouvait monsieur Deschenes, afin de s'assurer qu'il y resterait après le départ des enquêteurs.

[125] Finalement, monsieur St-Hilaire a confirmé qu'il n'avait pas été question d'un programme d'aide aux employés, et que cet aspect de la question « *n'avait pas été regardé dans la décision* ».

[126] Avant d'appeler son dernier témoin, le procureur de l'employeur a déposé les notes sténographiques de la rencontre tenue le 4 juin 2012 entre le plaignant Robin Harvey et les enquêteurs Guy Quintal et Serge Lussier (pièce E-12). Il a également référé à une transcription audio déjà déposée, concernant la même rencontre.

[127] Le dernier témoin de l'employeur a été monsieur Guy Gravel, directeur des ressources humaines chez Sivaco depuis 2002, et chez Infasco depuis septembre 2009. Les deux entités regroupent environ 600 employés, dont 450 chez Infasco.

[128] Monsieur Gravel a d'abord précisé le contexte de travail des plaignants, qui occupaient tous deux, à la fin de leur emploi, la fonction de soudeur. Il explique que les soudeurs jouissent d'une grande autonomie et sont appelés à exécuter leurs fonctions à travers toute l'usine Infasco, dont les dimensions sont équivalentes à « *quatre terrains de football* ». Ils sont appelés à desservir les unités de production et à procéder à l'entretien des outils de travail. Ils répondent à des billets de travail, émis par les contremaîtres, concernant des besoins spécifiques tels que l'assemblage de pièces ou la modification d'équipement de soudure. Ils se déplacent avec un véhicule dont les équipements sont propres aux soudeurs, comme des palans, des « *drills* », et des machines à couper et à plier. Ils s'exécutent avec très peu de surveillance à travers toute l'usine. Ils peuvent être appelés à travailler en hauteur, notamment sur des passerelles de garde, ou à l'étroit dans divers environnements de travail. Les

principales qualités qui leur sont demandées concernent le respect des procédures, la vigilance, la pratique et une bonne connaissance des procédures de soudage.

[129] Dans cette perspective, monsieur Gravel a expliqué que l'employeur n'avait pas d'autre choix que d'obtenir la démission des plaignants, ou de procéder à leur congédiement, dans l'éventualité où l'enquête aurait révélé qu'ils avaient consommé des substances illicites durant les heures de travail. En effet, selon monsieur Gravel, la nature du travail de soudeur est incompatible avec la consommation de drogue, qui affecte les facultés et met à risque non seulement les soudeurs eux-mêmes, mais également leurs collègues de travail et les opérations de l'entreprise.

[130] Le travail de soudure est une activité à risque, dont le niveau de dangerosité augmente par la consommation de drogue, ce que ne peuvent se permettre les employés et l'employeur. Il y a de nombreux accidents de travail dans le cadre de l'exercice normal des fonctions, et il faut être alerte pour réagir adéquatement dans la manipulation de l'équipement lourd. Il n'y avait donc que deux options qui pouvaient être envisagées : soit la démission ou le congédiement des plaignants.

[131] Monsieur Gravel a tenu par ailleurs à rappeler l'illégalité du comportement des plaignants et la fréquence de leur consommation. Il affirme qu'il ne peut y avoir de passe-droit alors que près de trois cents travailleurs sont soumis au même règlement, dans le contexte du travail qu'il vient de décrire.

[132] Par ailleurs, au début de leur interrogatoire, les plaignants ont commencé par nier leur consommation, ce qui indique qu'ils la banalisaient, ainsi que le fait qu'ils en consommaient de façon régulière en dehors du travail. Dans de telles circonstances, il

n'y avait aucune chance à prendre avec les plaignants, d'autant plus qu'ils ont admis seulement après qu'on leur ait dit que l'employeur avait des preuves, ce qui n'est pas très convaincant quant à leur réhabilitation.

[133] Monsieur Gravel a expliqué que les deux plaignants avaient été reconduits aux équipes d'enquête préconstituées, qu'ils ne connaissaient pas. Il les a introduits aux enquêteurs puis, lorsqu'ils sont passés aux aveux, il est retourné les voir pour leur mentionner que la consommation de drogue sur les lieux de travail était illégale et intolérable. Ils avaient le choix de démissionner ou d'être congédié. Il avait alors avec lui une lettre de démission datée du 31 mai 2012, parce que n'eut été de l'accident de travail de monsieur Harvey, les rencontres avec les enquêteurs se seraient réalisées à cette date.

[134] Il ne leur a jamais fait de menaces, ni mentionné qu'il appellerait la police, ni qu'ils « *seraient barrés partout* ». Il leur a plutôt indiqué qu'il était plus facile de se trouver un emploi après avoir démissionné qu'après avoir été congédié.

[135] Il a mentionné que monsieur Harvey lui avait demandé une dernière chance, ce qu'il a refusé. Monsieur Gravel a ajouté que les plaignants n'ont jamais demandé l'assistance de leur syndicat.

[136] Concernant monsieur Deschenes, monsieur Gravel a tenu à souligner qu'il ne le connaissait pas, bien que le plaignant Deschenes ait été très familier avec lui. À la fin de la rencontre avec les enquêteurs, il a présenté la lettre de démission à monsieur Deschenes, qui l'a signée. Ce dernier a eu le même comportement qu'en audience, mais beaucoup moins calme que le plaignant Harvey. Il était déçu, il voulait une

deuxième chance et a mentionné qu'il avait l'entreprise « *tatouée sur le cœur* ». Cependant, monsieur Gravel a tenu à souligner que si cela était vrai, il aurait dû prendre tous les moyens pour « *garder sa job* », sans consommer durant les heures de travail. Il a ajouté que le plaignant Deschenes était « *plus vocal* ».

[137] Ensuite, monsieur Gravel a expliqué qu'il avait procédé de la même façon avec les plaignants que dans un cas de congédiement pour vol survenu quelque temps auparavant. Dans ce dernier cas, le travailleur avait demandé l'assistance de son délégué syndical, ce qui ne l'avait toutefois pas empêché de signer une lettre de démission. Aucun grief n'avait suivi la signature de cette lettre de démission.

[138] Monsieur Gravel a par ailleurs mentionné que monsieur Deschenes avait posé la question : « *J'ai-tu le droit au syndicat?* », ce à quoi il a répondu que c'était à lui de décider. Finalement, monsieur Deschenes a décidé de ne pas demander l'assistance du syndicat.

[139] Avant la rencontre entre les enquêteurs et les plaignants, monsieur Gravel a insisté pour connaître la façon de faire de l'entreprise de sécurité, de façon à s'assurer qu'ils tiennent compte qu'il s'agissait d'employés d'usine et qu'on n'était pas dans le cadre d'une enquête criminelle. Il était soucieux de la manière dont les enquêteurs allaient procéder et ils leur avaient spécifié qu'à compter du moment où les plaignants avoueraient, leur enquête s'arrêterait là et qu'il prendrait le relais avec les deux options déjà mentionnés, soit la démission ou le congédiement. Monsieur Gravel a tenu à souligner qu'il avait spécifiquement demandé aux enquêteurs de procéder calmement, sans brusquer personne.

[140] En contre-interrogatoire, monsieur Gravel a admis que les plaignants avaient un dossier disciplinaire vierge et que l'employeur n'avait rien de particulier à leur reprocher concernant l'exécution de leur travail.

[141] Il a expliqué qu'un premier mandat avait été donné aux enquêteurs au début du mois d'avril, puis un deuxième au début du mois de mai, pour le suivi des opérations. Un premier événement a été capté sur vidéo le 17 avril, où on voyait les plaignants se passer une cigarette, mais monsieur Gravel n'a été mis au courant du comportement des plaignants que le 18 mai. Il a ajouté qu'il avait poursuivi son enquête parce qu'il n'avait que des soupçons, l'enquêteur lui ayant parlé une première fois vers la fin avril. Monsieur Gravel avait constaté qu'il se passait quelque chose, que c'était louche, mais il n'avait toujours pas de confirmation des événements. L'enquête s'est donc continuée en tenant compte de la possibilité que les plaignants « *aient fumé de la drogue sur leur heure de lunch* ».

[142] Monsieur Gravel a mentionné avoir informé son supérieur immédiat, monsieur Joseph Bahadrian, ainsi que monsieur St-Hilaire, de la situation. Il s'agissait des deux seules autres personnes au courant de l'enquête.

[143] Monsieur Gravel a admis avoir rédigé les deux lettres de démission des plaignants (pièces E-1 et E-2). Ces lettres ont été rédigées en fonction d'une rencontre initialement prévue pour le 31 mai, mais qui a dû être reportée, compte tenu de l'accident subi par monsieur Harvey. Monsieur Gravel a ajouté avoir rédigé les lettres selon un modèle qu'il tient à sa disposition dans son bureau.

[144] En réponse à la question du procureur du syndicat qui désirait savoir pourquoi l'employeur avait demandé la démission des plaignants plutôt que de les congédier, monsieur Gravel a expliqué qu'il avait repris le processus utilisé antérieurement dans un cas de vol, c'est-à-dire que la personne avait préféré démissionner plutôt que d'être congédiée. Selon monsieur Gravel, la démission portait à moins de conséquences qu'un congédiement et permettait à la personne de pouvoir se trouver un emploi plus facilement. Monsieur Gravel a mentionné que, dans le cas des plaignants, « *les deux options étaient sur la table* » et que c'était à eux de décider laquelle ils entendaient prendre. Monsieur Gravel a admis avoir mentionné aux plaignants que s'ils ne signaient pas la lettre de démission, ils seraient congédiés.

[145] Le procureur du syndicat a cherché à savoir pourquoi l'employeur avait inscrit la lettre (K) (Autres), plutôt que (E) (Départ volontaire), sur le relevé d'emploi des plaignants (pièce S-4 en liasse). Monsieur Gravel a expliqué que les relevés d'emploi avaient été remplis par madame Nicole Darsigny, et qu'il ne pouvait pas expliquer la raison pour laquelle elle avait inscrit la lettre (K) plutôt que la lettre (E) sur les relevés d'emploi (pièce S-4 en liasse).

[146] Monsieur Gravel a fermement nié avoir menacé les plaignants « *d'appeler la police* » ou de « *les faire barrer partout* ». Il a cependant admis qu'il leur avait mentionné que ce qu'ils avaient fait était illégal et qu'il ne pouvait les garder en emploi. Il a de plus admis que la rencontre avec monsieur Deschenes avait duré environ vingt minutes, et celle avec monsieur Harvey, environ quinze minutes avant qu'ils ne signent leur lettre de démission. Monsieur Gravel a aussi admis que les deux plaignants étaient



émotifs et que monsieur Deschenes avait pleuré avant de signer, comme il l'a fait lors de son témoignage devant l'arbitre.

[147] Monsieur Gravel a confirmé l'existence d'une politique « *Alcool et drogue* » en vigueur chez l'employeur (pièce S-3), mais a admis qu'elle n'avait pas été présentée aux plaignants durant l'enquête. Toutefois, selon monsieur Gravel, les plaignants auraient été informés de l'existence de cette politique lors de leur embauche.

[148] Monsieur Gravel a par ailleurs confirmé l'existence d'un Programme d'aide aux employés (PAE) chez l'employeur, et il en avait parlé avec les enquêteurs durant les rencontres de préparation. Il n'en a cependant pas discuté avec les plaignants.

[149] Enfin, Monsieur Gravel a mentionné que le rapport « *d'analyse d'un mégot de joint* » (pièce E-8 en liasse (4)) portait bien sur le mégot de monsieur Harvey, récupéré le 18 avril 2012. Monsieur Gravel a cependant admis que les plaignants ne présentaient pas de signe d'intoxication durant l'enquête.

### ***La preuve du syndicat***

[150] Le premier témoin du syndicat a été monsieur Marc-André Ross, qui agit comme président du Syndicat depuis deux ans et demi. Auparavant, il a siégé à l'exécutif du Syndicat pendant environ sept ans et a été délégué syndical de nuit chez l'employeur. Tel que demandé par le procureur de l'employeur à la fin de l'audience du 28 septembre, il a déposé le relevé d'utilisation détaillée de son cellulaire, pour la période comprise entre le 3 et le 5 juin 2012 (pièce S-5).

[151] On peut y noter que le 4 juin 2012, il a reçu un premier appel, à 20h19, de la part de monsieur Guy Dupuis, délégué syndical de soir. Selon monsieur Ross, monsieur

Dupuis lui a demandé s'il savait pourquoi monsieur Harvey avait été rencontré par l'employeur, ce à quoi il a répondu qu'il ne savait pas. Il a ensuite reçu un appel à 20h23, de la part de monsieur Harvey qui lui mentionne avoir été congédié par l'employeur. Par la suite, il a reçu un appel du vice-président du syndicat, à 21h49, puis un appel de la part de monsieur Yan Deschenes, à 22 heures, lui mentionnant avoir été congédié également.

[152] Monsieur Ross a tenu à souligner que monsieur Harvey était émotif, qu'il ne comprenait pas trop ce qui était arrivé, et qu'il avait été congédié par l'employeur. Monsieur Harvey lui aurait mentionné avoir subi des menaces « *d'appeler la police* » et qu'il ne se trouverait pas d'autre emploi s'il ne signait pas une lettre de démission. Il a demandé à monsieur Ross s'il pouvait faire quelque chose et a ajouté qu'il croyait que monsieur Yan Deschenes pouvait aussi avoir été rencontré par l'employeur. La conversation téléphonique a duré environ quatre minutes.

[153] Puis, à 22 heures, il a reçu un appel de monsieur Yan Deschenes, qui était encore plus émotif que monsieur Harvey. Il « *venait de sortir de l'usine* » et « *était stationné devant l'église ... il pleurait ... il ne comprenait pas ce qui était arrivé* ». Monsieur Deschenes lui a mentionné la même chose que monsieur Harvey, à savoir qu'il avait été menacé d'appeler la police et qu'il ne se trouverait pas un emploi ailleurs s'il ne signait pas la lettre de démission. Monsieur Ross lui a dit qu'il allait tenter de sauver leur emploi.

[154] Monsieur Ross a par ailleurs confirmé l'existence d'un PAE chez l'employeur (pièce S-3). Ce document lui avait été remis, avec l'ensemble des politiques en vigueur chez l'employeur, en 2010.

[155] En contre-interrogatoire, monsieur Ross a bien tenté de se souvenir de ce qui s'était dit lors des conversations téléphoniques avec les plaignants, sans toutefois être capable de rapporter les paroles exactes qui ont été prononcées, n'ayant pas pris de notes à cet égard.

[156] En relatant la conversation qu'il a eue avec monsieur Harvey, monsieur Ross a ajouté que l'employeur avait amené celui-ci à son bureau en prétextant qu'il voulait avoir de l'information sur une blessure subie à l'œil lors d'un accident de travail survenu dans les jours précédant cette rencontre. Il a de plus ajouté que monsieur Harvey lui avait mentionné avoir « *fumé un joint et fait le cave* ».

[157] Monsieur Ross a admis ne pas ne pas avoir appelé monsieur Gravel à la suite des événements impliquant les plaignants. Il a plutôt attendu au lendemain. Toutefois, il a souligné avoir parlé à monsieur Gravel à 14h34, le 4 juin 2012 (pièce S-5), soit quelques heures avant l'interrogatoire des plaignants par les enquêteurs, et que celui-ci ne lui avait rien mentionné concernant les plaignants.

[158] Enfin, monsieur Ross est formel lorsqu'il affirme que les plaignants ont subi des menaces à l'effet que s'ils ne signaient pas la lettre de démission, l'employeur allait appeler la police et qu'ils ne pourraient pas se trouver d'emploi par la suite.

[159] Avant de débiter leur argumentation, les procureurs ont, de consentement, informé l'arbitre que les deux plaignants avaient commencé à travailler chez un autre employeur, dans le mois qui a suivi les événements contestés par grief.

## **L'ARGUMENTATION**

### ***Argumentation de l'employeur***

[160] Selon le procureur de l'employeur, l'appréciation de la crédibilité des témoins est un élément central dans l'analyse des questions qui devront être tranchées par l'arbitre soussigné en l'espèce. D'abord, l'arbitre devra déterminer si la démission des plaignants a été donnée librement et volontairement. S'il arrive à la conclusion que ce n'est pas le cas, il devra ensuite déterminer si l'employeur avait un motif suffisant pour procéder au congédiement des plaignants. Selon le procureur de l'employeur, la crédibilité des témoins de l'employeur doit l'emporter sur celle des plaignants.

[161] En effet, il faut tenir compte du fait que l'employeur avait déjà vécu une situation similaire, dans un cas de vol, et que la situation avait été résolue, sans aucune menace, par l'obtention de la démission du salarié concernée.

[162] En l'espèce, il était très clair que si les plaignants ne démissionnaient pas, ils allaient être congédiés. L'employeur n'avait donc rien à gagner à obtenir leur démission, à part laisser les plaignants dans une meilleure position pour une future recherche d'emploi.

[163] Toujours selon le procureur de l'employeur, le congédiement des plaignants était justifié par le fait qu'ils possédaient une courte ancienneté - moins de dix ans - et occupaient un poste à sécurité inhérente qui demandait de la concentration, plus particulièrement lors de l'exécution des travaux de soudure. Il ne faut pas oublier que l'entreprise est déjà passée par une situation tragique, où deux salariés sont décédés en raison d'une faute d'inattention. On peut d'ailleurs constater, lors du visionnement

des vidéos de surveillance, que les salariés sont inconscients de la situation : ils peuvent mettre leur propre santé sécurité et celle de leurs collègues de travail en danger.

[164] Compte tenu notamment du fait que ce n'était pas la première fois que les plaignants commettaient les gestes reprochés et qu'ils avaient travaillé sous l'influence de la drogue à plusieurs reprises, il était impossible pour l'employeur de les garder en emploi. En effet, celui-ci a une responsabilité particulière à l'égard des gestes posés par les plaignants, qui étaient conscients qu'il s'agissait de gestes illégaux. L'un d'eux a même affirmé qu'il ne travaillerait jamais avec quelqu'un qui se trouve sous l'influence de la drogue, en raison du risque que cela implique.

[165] Le procureur de l'employeur a par ailleurs soutenu que monsieur St-Hilaire n'avait pas utilisé un faux prétexte pour emmener le plaignant Harvey vers les enquêteurs, et que celui-ci était prêt à répondre à une demande d'assistance d'un délégué syndical, puisqu'il s'était préalablement renseigné sur la présence de délégués syndicaux sur les lieux de travail.

[166] Selon le procureur de l'employeur, la crédibilité des plaignants est nulle puisqu'ils ont nié avoir fumé sur les lieux de travail et ce, jusqu'à ce qu'ils n'aient plus d'autre choix que d'avouer. Il faut ajouter qu'en l'espèce, aucune preuve n'a été présentée à l'effet qu'ils ont arrêté de fumer, ce qui justifie l'employeur de croire qu'ils continuent de représenter un risque pour leur propre sécurité et celle de leurs collègues de travail. De plus, la preuve a révélé qu'ils fumaient de trois à quatre fois par semaine, au travail, depuis un an.

[167] La crédibilité des plaignants est nulle, la preuve ayant amplement démontré que leur aveu repose strictement sur leur peur de perdre leur emploi. De l'avis du procureur de l'employeur, ils disaient n'importe quoi, lors de leur interrogatoire, jusqu'à ce qu'ils soient clairement contredits. L'insouciance du plaignant Harvey est même allé jusqu'à affirmer qu'il « *ne fumait pas assez pour être gelé* ».

[168] Le procureur de l'employeur a réitéré que monsieur Gravel n'avait aucun intérêt à faire des menaces aux plaignants, car ceux-ci allaient être congédiés de toute façon. De plus, toujours selon le procureur de l'employeur, les plaignants ont préféré démissionner, pour minimiser les conséquences d'un congédiement dans les circonstances que l'on connaît.

[169] Par la suite, le procureur de l'employeur a repris le compte rendu de la rencontre du 4 juin 2012 avec monsieur Robin Harvey (pièce E-12), afin de bien faire ressortir le fait qu'au début, celui-ci niait avoir consommé sur les lieux de travail, pour ensuite l'avouer parce qu'il n'avait plus d'autre choix (pièce E-12). Il a procédé au même exercice avec le compte rendu de l'interrogatoire de monsieur Deschenes (pièces E-9 et E-9A). Le procureur de l'employeur a par ailleurs insisté sur le fait que le plaignant Deschenes avait signé une déclaration qui confirmait le caractère libre et volontaire de sa démission (pièce E-8 en liasse (5)). Cette déclaration a également été signée librement et volontairement par le plaignant Deschenes.

[170] En l'espèce, les plaignants effectuaient un travail dangereux, qui demandait de l'attention. Or, ils ont fait preuve d'une insouciance qui s'apparente à de la négligence grave. En effet, il ne s'agit pas une erreur isolée, mais d'un comportement répétitif, qui s'est reproduit au moins une douzaine de fois, ce qui est inadmissible.

[171] Le procureur de l'employeur a en outre tenu à mentionner que l'option d'appeler la police n'a jamais été envisagée par l'employeur. Monsieur St-Hilaire l'a clairement affirmé, et monsieur Gravel l'a confirmé au cours de son témoignage. Selon la preuve administrée, il est très clair que l'inquiétude manifestée par le plaignant Deschenes était plutôt relative à la réaction de son beau-père.

[172] Pour terminer, le procureur de l'employeur soumet que la crédibilité des témoins de l'employeur est intacte et qu'il faudrait qu'ils aient tous menti pour pouvoir croire la version des plaignants. Il faut se rappeler que monsieur St-Hilaire a eu une implication limitée et que l'employeur a procédé à une enquête rigoureuse avant de rencontrer les plaignants. Dans l'analyse de la preuve, il faut distinguer l'interrogatoire des plaignants, effectué par les enquêteurs, de leur rencontre avec monsieur Gravel. De plus, comme il avait été convenu que l'intervention des enquêteurs cesserait avec l'aveu des plaignants, il n'est pas étonnant que les enregistrements se terminent lors de l'intervention de monsieur Gravel.

[173] Au soutien de ses prétentions, le procureur de l'employeur a déposé les autorités suivantes :

*Duchesne c. Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes*, 2008 QCCS 2171, André Roy j.c.s., appel rejeté, 2010 QCCA 643.

*Association de plein-air des Martres inc. et Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale E-299*, SA 07-06021 (T.A.), C. Poulin.

*Famili-Prix inc. et Syndicat des salariés de Famili-Prix inc.*, SA 04-09056 (T.A.), M. Morin.

*Provigo Distribution inc. et Travaileurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, SA 92-07144 (T.A.), J-P. Lussier.

*Collège François-Xavier-Garneau c. Syndicat des professeures et professeurs du Collège François-Xavier-Garneau*, 2007 QCCA 1694, J. Chamberland, L. Rochette et L. Giroux, j.c.a.

*Syndicat des salariées et salariés d'entretien du RTC inc., CSN et Réseau de transport de la Capitale (grief individuels, M.C. et un autre)*, D.T.E. 2012T-156 (T.A.), D. Provençal. Requête en révision judiciaire rejetée 200-17-016029-126. Requête pour permission d'appeler rejetée 200-09-007795-120.

*Ryerson Tull Canada inc. et Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116 (griefs individuels, Jimmy Boileau et autres)*, D.T.E. 2006T-642 (T.A.), C. Lauzon.

*Multi-Markes inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55 (F.A.T.-C.O.I.-F.T.Q.)*, D.T.E. 2001T-1146 (T.A.), S. Brault.

*Association des employées et employés de Camplast, division Roski et Camoplast inc., division Roski*, D.T.E. 2001T-331 (T.A.), A. Sylvestre.

### **Argumentation du syndicat**

[174] Le procureur du syndicat soumet que l'analyse des faits doit être envisagée, d'une part, sous l'angle de la démission et, d'autre part, sous l'angle du congédiement, le cas échéant. Il rappelle que la démission des plaignants doit être libre et volontaire, alors que leur congédiement doit être justifié par une faute grave.

[175] Dans l'analyse de la preuve, il faut retenir que les démissions (pièces E-1 et E-2) ont été préparées et rédigées à l'avance par l'employeur. De plus, les plaignants ont été convoqués sous de faux prétextes.

[176] Ensuite, il faut retenir que les démissions ont été obtenues après deux heures d'enquête dans un cas, et après quatre heures dans l'autre, le tout sans la présence d'un représentant syndical. Il ne faut pas perdre de vue par ailleurs que l'employeur avait engagé quatre enquêteurs professionnels pour procéder à l'interrogatoire des plaignants.



[177] La preuve a également révélé que des gardes de sécurité avaient été postés à la porte des salles d'entrevue des plaignants, ce qui amène le procureur du syndicat à conclure que ceux-ci avaient presque été séquestrés par l'employeur.

[178] Ainsi, durant plusieurs heures, ils ont été retenus par l'employeur jusqu'à ce qu'ils signent le document qui leur a été présenté par monsieur Gravel (pièces E-1 et E-2). Il s'agissait d'un environnement hostile, dans lequel aucun représentant syndical n'était présent. Il est donc important de tenir compte de l'état d'esprit des plaignants, lorsqu'ils ont signé les démissions (pièces E-1 et E-2).

[179] Le procureur du syndicat a ensuite souligné la persistance des enquêteurs, leur aveuglement volontaire, selon lui, jusqu'à ce qu'ils obtiennent la démission des plaignants et ce, indépendamment de l'état d'esprit dans lequel ils se trouvaient. Les plaignants vivaient un cauchemar et étaient en état de panique jusqu'à ce qu'ils signent leur démission. D'ailleurs, même après avoir signé, les plaignants ont été retenus dans la salle d'enquête, et plus particulièrement monsieur Deschenes, sous prétexte « *qu'il n'allait pas bien* ».

[180] Toujours selon le procureur du syndicat, il y a une période d'environ trente minutes, soit de 18h56 à 19h05, où monsieur Deschenes refuse de signer et où il n'y a rien qui se dit, sauf attendre sa signature. On ne peut pas en conclure que cette signature était libre et volontaire.

[181] Les enquêteurs avaient un seul but : obtenir la signature des plaignants, pour ne pas déplaire à leur client. On ne sait d'ailleurs pas ce que les enquêteurs ont pu dire à

monsieur Deschenes pour le convaincre de signer. Les mêmes constatations s'appliquent à la déclaration signée par monsieur Deschenes (pièce E-8 en liasse (5)).

[182] Quant au cas de monsieur Harvey, le procureur du syndicat souligne que celui-ci a nié pendant quelques minutes, avant de passer aux aveux. De plus, lorsqu'on lit le compte-rendu de son entrevue, on peut se constater qu'il se traite de « *stupide* ». Bref, il n'était pas dans un état normal pour prendre une décision libre et éclairée.

[183] Le procureur du syndicat a ensuite remis en question le témoignage de l'enquêteur Quintal, qui a affirmé que monsieur Harvey avait signé tout de suite lorsque monsieur Gravel est entré dans la salle d'entrevue, ce qui est très improbable compte tenu de l'état d'esprit de monsieur Harvey à ce moment.

[184] Le procureur du syndicat a également remis en question le témoignage de monsieur St-Hilaire, plus particulièrement quant à son affirmation à l'effet qu'il n'avait pas discuté de l'accident de travail subi par monsieur Harvey, alors qu'il le conduisait vers la salle d'entrevue, ni qu'il avait discuté de projets spéciaux pour amener monsieur Deschenes vers l'autre salle. Selon le procureur du syndicat, cette version de monsieur St-Hilaire est invraisemblable et n'est pas conforme au compte-rendu de l'enquêteur Quintal (pièce E-12, aux pages 3 et 67).

[185] Le procureur du syndicat a par ailleurs reproché à l'employeur d'avoir mis en péril la santé et la sécurité des plaignants, ainsi que celle de leurs collègues de travail, en attendant jusqu'au 24 mai avant d'agir, alors que les plaignants auraient déjà été observés à huit reprises. L'employeur avait été mis au courant de la situation à compter du 17 avril 2012. Dans un tel contexte, comment l'employeur peut-il justifier son

inaction, alors qu'il soutient que les plaignants étaient dangereux pour eux-mêmes et pour les autres?

[186] En l'espèce, l'employeur a agi en contravention de sa propre *Politique Alcool et drogues* (pièce S-3). De plus, il n'a pas démontré que les plaignants avaient les facultés affaiblies au sens de cette politique. En effet, aucune preuve n'a établi que les plaignants étaient incapables de fonctionner de façon sûre et productive. L'employeur n'a pas non plus démontré que les plaignants présentaient une concentration de substances illicites dépassant les normes médicales acceptées pour déterminer qu'ils avaient les facultés affaiblies. Enfin, les plaignants n'ont pas été impliqués dans la distribution ou le trafic de drogues sur les lieux de travail, fautes qui sont passibles de congédiement immédiat.

[187] Selon le procureur du syndicat, les plaignants ont commis une faute qui méritait une sanction autre que le congédiement. En effet, plusieurs circonstances atténuantes militent en leur faveur. D'abord, ils ont avoué leur faute et regretté ce qu'ils ont fait, ce qui constitue une garantie que leur comportement ne se reproduira pas. Plus important encore, monsieur Deschenes a accumulé huit ans d'ancienneté chez l'employeur, monsieur Harvey en a accumulé sept, et ils possèdent tous deux un dossier disciplinaire vierge. Aucun écart de conduite ne leur a jamais été reproché concernant l'exercice de leurs fonctions.

[188] En l'espèce, la règle de la progressivité des sanctions n'a pas été respectée par l'employeur. Les plaignants ont admis leur faute et regrettent leur comportement; ils sont conscients des erreurs commises, ce qui devrait être un gage pour éviter la récidive. De plus, la consommation a eu lieu en dehors des heures de travail, ce qui

implique qu'il n'y a pas eu de vol de temps. Aucune répercussion malheureuse n'a été mise en preuve. L'employeur n'a pas respecté sa propre *Politique Alcool et drogues* (pièce S-3, articles 3.0 et 4.0) et n'a pas démontré jusqu'à quel degré les plaignants étaient intoxiqués. Il n'a même jamais cherché à identifier des signes d'intoxication des plaignants tels que les yeux rouges, une locution difficile ou un état confus.

[189] Au soutien de ses prétentions, le procureur du syndicat a déposé la jurisprudence suivante :

*Les messageries de presse Benjamin inc. et Teamsters-Québec, local 1999*, sentence arbitrale inédite rendue le 25 août 1994 par l'arbitre Paul Imbeau.

*Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 6617 c. Compagnie Komatsu International (Canada) inc.*, 2006 CanLII 12351 (QC SAT).

*Union des employés du transport local et industries diverses, Local 931 et Purolator Courier*, sentence arbitrale rendue le 14 avril 1989 par l'arbitre Claude H. Foisy, (AZ-89141136).

### ***Réplique de l'employeur***

[190] Le procureur de l'employeur a tenu à préciser l'application de la *Politique Alcool et drogues* (pièce S-3). Il explique que les trois premières situations mentionnées à l'article 4.0 sont soumises à l'absence d'une preuve directe de l'employeur, alors que les deux derniers éléments demandent une preuve directe, sans qu'il soit nécessaire de faire référence aux facultés affaiblies. De plus, il est important de rappeler que la preuve n'a aucunement révélé que les plaignants avaient cessé leur consommation. Par conséquent, ils constituent toujours un risque pour l'employeur et leurs collègues de travail, en étant insouciant dans leur consommation.

## La décision

[191] Pour disposer du grief dont je suis saisi, je dois déterminer, dans un premier temps, si les démissions des plaignants (pièces E-1 et E-2) ont un caractère libre et volontaire. Dans l'affirmative, les démissions devront être considérées valides et le grief, rejeté.

[192] Dans le cas contraire, les démissions seront invalidées et il s'agira alors de déterminer si les fautes reprochées aux plaignants justifient leur congédiement immédiat, faisant ainsi obstacle à l'application de la théorie de la progression des sanctions.

[193] Enfin, advenant le cas où j'en arriverais à la conclusion que les fautes reprochées ne justifient pas un congédiement immédiat, il restera à déterminer la mesure disciplinaire appropriée.

[194] D'abord, la jurisprudence est constante à l'effet que la validité d'une démission dépend de la validité du consentement du salarié impliqué. La Cour d'appel, dans l'arrêt *Collège François-Xavier-Garneau c. Syndicat des professeures et professeurs du Collège François-Xavier-Garneau*, 2007 QCCA 1694, s'est exprimée comme suit à ce sujet, dans un passage qui a constamment été repris par la suite :

« [41] Plus particulièrement, la validité d'une démission dépendra de la validité du consentement du salarié qui la donne (art. 1398 à 1408 C.c.Q.). Le salarié doit être apte à s'obliger. Le consentement doit être libre et éclairé et peut être vicié notamment par l'erreur ou la crainte. La démission arrachée par subterfuge, menace, contrainte, ou celle provoquée par des tracasseries ou un harcèlement pourra être assimilée à un congédiement déguisé. En revanche, la démission sera tenue pour valide si la preuve révèle l'absence de menaces ou de gestes de l'employeur susceptibles de provoquer une crainte raisonnable. Il demeure donc que l'employé ne pourra invalider une démission que s'il prouve l'existence d'un vice de consentement. » [soulignement omis]

[195] Qu'en est-il en l'espèce ?

[196] D'abord, la preuve a révélé que les plaignants ont été convoqués à une rencontre, sous de faux prétextes. Ainsi, monsieur St-Hilaire, le directeur du service de production chez l'employeur, a mentionné au plaignant Robin Harvey qu'on désirait le rencontrer, au bureau des ressources humaines, concernant son accident de travail survenu la semaine précédente. Quant au plaignant Yan Deschesne, monsieur St-Hilaire lui a mentionné qu'on désirait le rencontrer relativement à un projet sur lequel il avait travaillé.

[197] Une fois sur place, chacun des deux plaignants a été laissé seul dans une salle, avec deux enquêteurs privés qu'il ne connaissait pas, afin d'y être interrogé relativement à sa consommation de cannabis sur les lieux de travail et ce, sans la présence d'un délégué syndical.

[198] Le plaignant Robin Harvey a donc été rencontré et interrogé par deux enquêteurs professionnels durant presque deux heures, soit de 16h30 à 18h15. Au terme d'un interrogatoire formel et enregistré d'une durée de 42 minutes, il a admis avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail. Il était alors complètement bouleversé, se traitait de « cave », regrettait amèrement son comportement et répétait qu'il ne voulait pas perdre son emploi, qu'il était tellement heureux de travailler chez Infasco qu'il se tatouerait le nom de la compagnie sur le coeur. Il a même demandé à un des enquêteurs s'il pouvait intervenir en sa faveur, auprès de son employeur.

[199] Après que le plaignant Harvey eut admis les faits, un des enquêteurs est allé en informer monsieur Guy Gravel, le directeur des ressources humaines. Durant ce temps, le plaignant est demeuré dans la salle avec l'autre enquêteur.

[200] Au bout de quelques minutes, monsieur Gravel est entré dans la salle, disant qu'il avait les preuves qu'il voulait avoir. Il a présenté une lettre de démission au plaignant (pièce E-1), en lui intimant de la signer.

[201] Le plaignant Harvey a refusé de signer la lettre de démission, disant : « *Non, je ne signe pas ça, je ne veux pas perdre ma job. Laisse-moi une chance, je ne veux pas perdre ma job. Je refuse de signer, je ne veux pas perdre ma job, j'aurais jamais dû agir comme ça. Tu pourrais me laisser une chance. Je n'ai rien fait de malicieux ; il y en a qui font bien pire que moi.* »

[202] Les versions sont divergentes quant à la réponse de monsieur Gravel face au refus du plaignant de signer la lettre de démission. Je tiens néanmoins pour avéré que le plaignant a compris, des paroles prononcées par monsieur Gravel, qu'il n'avait « *pas le choix de signer ça. C'est ça ou on appelle la police* ». Il aurait également compris qu'il allait être « *barré* » partout s'il ne signait pas.

[203] Cette version est en effet corroborée par le témoignage de monsieur Marc-André Ross, président du Syndicat, selon lequel tant le plaignant Harvey que le plaignant Deschesnes lui auraient rapporté de telles paroles de la part de monsieur Gravel, à peine quelques heures après les événements.

[204] Cette version permet également d'expliquer pourquoi, après une discussion d'environ quinze à vingt minutes avec monsieur Gravel, au cours de laquelle celui-ci est

toujours demeuré debout, en position d'autorité, le plaignant Harvey a finalement signé la lettre de démission, alors qu'il avait clairement manifesté son refus.

[205] Je retiens par ailleurs que lorsqu'il a signé la lettre de démission, le plaignant Harvey était très bouleversé et émotif et ne semblait pas comprendre ce qui se passait. En effet, lorsqu'il a téléphoné à monsieur Ross, environ deux heures plus tard, il a mentionné qu'il venait d'être congédié, et non pas qu'il venait de démissionner.

[206] Concernant le climat entourant la signature de la lettre de démission (pièce E-1), la preuve a révélé que même après qu'il eut signé, le plaignant Harvey a dû demeurer dans la salle durant une heure supplémentaire, à la demande de monsieur Gravel, qui voulait qu'il attende la fin de l'entrevue avec le plaignant Deschesnes, avant de sortir. Le plaignant Harvey aura donc été retenu dans la salle d'entrevue durant près de trois heures au total.

[207] Je note enfin qu'au cours de la période durant laquelle le plaignant Harvey a été retenu dans la salle, l'employeur ne lui a pas offert de recourir à l'assistance de son délégué syndical. Pour sa part, le plaignant, qui était sous le choc et très nerveux, n'a pas pensé le demander. Il a toutefois téléphoné à monsieur Guy Dupuis, son délégué syndical, et à monsieur Marc-André Ross, le président du syndicat, dès qu'il en a eu l'occasion.

[208] Le plaignant Deschesnes, pour sa part, a été rencontré et interrogé durant environ deux heures et demie, soit de 16h30 à 19h05. Durant cette période, il a formellement été interrogé par deux enquêteurs professionnels, concernant sa



consommation de cannabis sur les lieux de travail, durant environ une heure et demie, soit de 17h40 à 19h05.

[209] Comme le plaignant Harvey, le plaignant Deschesnes a admis, au terme de son interrogatoire, avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail. Il était alors en pleurs, complètement bouleversé, et ne voulait pas perdre son emploi.

[210] Les enquêteurs ont alors rédigé une déclaration résumant ses admissions (pièce E-8 en liasse - 5), puis lui ont demandé de la signer. Le plaignant pleurait toujours.

[211] Un des enquêteurs est ensuite allé chercher monsieur Guy Gravel, pour lui lire la déclaration signée par le plaignant.

[212] Celui-ci, qui pleurait toujours, suppliait : « *J'veux pas perdre ma job, je recommencerai plus jamais, ça va me détruire, non, pas ma job, j'ai fait une erreur, j'veux garder ma job, mon bébé, c'est juste une petite erreur, j'veis tout perdre, c'est tout ce que j'avais Infasco, c'est un cauchemar.* »

[213] Les versions sont divergentes quant à la réponse de monsieur Gravel mais, pour les mêmes raisons que dans le cas du plaignant Harvey, je retiens celle qui est corroborée par le témoignage de monsieur Marc-André Ross et qui permet d'expliquer la suite des événements.

[214] Je tiens donc pour avéré que monsieur Gravel a répondu au plaignant qu'il avait avoué, puis lui a présenté une lettre de démission déjà rédigée (pièce E-2). Monsieur Deschesnes a ensuite compris, des paroles de monsieur Gravel, qu'il avait « *deux solutions : tu signes ou j'appelle la police.* ».

[215] Le plaignant Deschesnes a catégoriquement refusé de signer la lettre de démission, en disant : « *Je ne signerai pas la lettre de démission...j'aime ma job...je mérite une deuxième chance...j'ai toujours été un bon employé...je ne signerai pas* ».

[216] Monsieur Gravel aurait alors insisté et réitérant, selon ce que le plaignant a compris : « *T'as deux choix, je te l'ai dit, si tu ne signes pas, j'appelle la police. Tu auras de gros problèmes avec ça* ». Il aurait ensuite dit au plaignant qu'il lui laissait dix minutes pour réfléchir, puis il est sorti du bureau.

[217] Au retour de monsieur Gravel, le plaignant n'avait toujours pas signé et le suppliait de lui accorder une seconde chance, affirmant qu'il était « *prêt à n'importe quoi pour garder sa job* ».

[218] Monsieur Gravel lui aurait alors répondu, toujours selon ce que le plaignant en a compris : « *Si tu veux sortir d'ici, tu signes ou t'es dehors. Et si tu signes pas la lettre de démission, tu vas avoir de la misère à te trouver une autre job* ». Il est ensuite ressorti du bureau pour revenir un peu plus tard et demander à nouveau au plaignant de signer la lettre de démission.

[219] C'est alors que le plaignant a demandé s'il devait être accompagné d'un délégué syndical.

[220] Malgré la divergence de la preuve quant à la réponse de monsieur Gravel, je retiens que le plaignant a compris, des paroles de monsieur Gravel, que celui-ci « *n'était pas syndicaliste* », et qu'il lui aurait demandé s'il voulait « *que tout le monde sache ce qu'il avait fait* ». Monsieur Gravel aurait également ajouté : « *si tu veux sortir d'ici, il faut qu'tu signes* ».

[221] Cette version est compatible avec le témoignage de monsieur Ross, le président du syndicat, selon lequel il avait parlé à monsieur Gravel quelques heures avant l'interrogatoire des plaignants (pièce S-5), et que ce dernier ne lui aurait rien mentionné de particulier les concernant.

[222] Cette version est également compatible avec le fait que monsieur Gravel n'a pas offert aux plaignants de recourir à l'assistance d'un délégué syndical, en dépit du fait qu'il y avait un délégué syndical disponible, selon monsieur St-Hilaire, et alors qu'il était question d'un enjeu de la plus haute importance pour un travailleur, soit la perte de son emploi.

[223] Toujours est-il que monsieur Deschesne, qui se sentait au bord de la crise de panique et n'allait vraiment pas bien, voulait à tout prix sortir du bureau et a finalement signé la lettre de démission, en pleurant, vers 19h30, soit six minutes après la réponse de monsieur Gravel concernant la présence d'un délégué syndical.

[224] Il a toutefois tenté de ne pas écrire son nom de famille au complet, espérant que cela lui laisserait une chance, ce qui dénote clairement qu'il a signé la lettre de démission (pièce E-2) contre son gré, et uniquement parce qu'il était devenu impératif pour lui de sortir de cet endroit.

[225] Malgré tout, monsieur St-Hilaire, le directeur du service de production, a refusé de le laisser partir avant qu'il se soit calmé, parce qu'il ne semblait vraiment pas aller bien. Un gardien de sécurité a même été posté devant la porte de la salle, afin de s'assurer que le plaignant Deschesnes n'en sorte pas avant d'y avoir été autorisé. C'est

ainsi qu'il n'a pu quitter la salle que vers 20h, après y avoir été retenu durant environ trois heures et demie au total.

[226] Le plaignant Deschesnes est ensuite allé récupérer ses effets personnels, toujours escorté par le gardien de sécurité, puis a téléphoné à M. Marc-André Ross, le président du syndicat, quelques minutes après être sorti de l'usine, soit vers 22h. Il lui a alors mentionné, en pleurant, qu'il venait d'être congédié. Il était très émotif et ne comprenait pas ce qui lui était arrivé. Il disait qu'on l'avait menacé d'appeler la police et qu'il ne se trouverait pas d'autre emploi s'il ne signait pas la lettre de démission (pièce E-2).

[227] Dans l'affaire *Syndicat professionnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Hôpital Ste-Justine (CSN) c. Barrette*, 2012 QCCS 5962, l'honorable Marie-Christine Laberge, j.c.s., rappelle les critères d'analyse de la validité d'une démission :

« [41] Dans l'affaire *Savard c. M.B. Data Processing Inc.*, l'arbitre Jean-Pierre Lussier écrit :

« a) la démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif ;

b) la démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur, elle doit être volontaire ;

c) la démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée ;

d) l'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation ;

e) l'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé ;

f) la conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission ;

g) en cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission. » [référence omise]

[228] La Commission des relations du travail, dans l'affaire *Pilon c. Claro Précision Inc.*, AZ-50126784, précise par ailleurs qu'une grande charge émotionnelle peut constituer un facteur empêchant la formation d'une intention véritable de démissionner :

*« [49] En plus de ces principes énumérés par l'arbitre Jean-Pierre Lussier, la jurisprudence reconnaît aussi que la démission donnée sous le coup de l'émotion, d'un choc, d'une saute d'humeur, dans un moment d'énervement ou de désarroi sont des facteurs qui empêchent la formation d'une intention véritable non équivoque, pleinement consciente et sérieuse de démissionner ».*

[229] En l'espèce, les plaignants ont été laissés seuls dans une salle, pour être interrogés par deux enquêteurs professionnels, sans être accompagnés d'un représentant syndical et sans avoir été avertis au préalable de l'objet de la rencontre.

[230] La preuve est claire à l'effet qu'au terme de leur interrogatoire, lorsqu'ils ont admis avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail, les plaignants étaient en état de choc, totalement bouleversés et ne comprenaient pas ce qui se passait.

[231] La preuve révèle également que lorsque monsieur Gravel, le directeur des ressources humaines, leur a demandé de signer les lettres de démission qu'il avait préalablement rédigées (pièces E-1 et E-2), les plaignants ont tous deux refusés.

[232] Ce n'est qu'après avoir compris que monsieur Gravel les menaçait d'appeler la police et qu'ils auraient de la difficulté à se trouver un autre emploi, et en raison de l'état émotif dans lequel ils se trouvaient, que les plaignants ont finalement accepté de signer les lettres de démission, au terme d'une vingtaine de minutes, sans avoir pu consulter qui que ce soit.

[233] Dans un tel contexte, les démissions des plaignants n'avaient de libres et volontaires que l'apparence.

[234] L'honorable Yves Hamel, j.c.q., s'exprime comme suit sur le sujet, dans l'affaire *Chamberland c. Corporation Solutions Moneris*, 2008 QCCQ 1088 :

*« [53] En matière de congédiement, l'auteur Robert P. Gagnon précise qu'il arrive qu'un employeur utilise des moyens détournés pour provoquer le départ d'un employé. Dans une telle situation, la volonté de mettre fin au contrat d'emploi est imposée à l'employé, de sorte que les tribunaux ne peuvent conclure dans ce cas à une démission, mais plutôt à un congédiement « déguisé ».*

*[54] Les cas classiques de congédiement « déguisé » répertoriés en jurisprudence, sont entre autres :*

- *Harcèlement à l'égard de l'employé ;*
- *Les menaces ;*
- *Une modification significative des conditions de travail conduisant à la démission.*

*[55] S'ajoutent à ces cas, la démission qui « n'a de libre et volontaire que l'apparence ».*

*[56] L'employeur qui permet à l'employé de choisir entre la démission ou le congédiement ne lui offre, dans certains cas, aucune option réelle. La cessation d'emploi est, dans ce cas, imminente, inévitable, et imposée par l'employeur. La démission n'est que façade et le congédiement est la réalité ».*

[235] Je suis d'avis qu'en l'espèce, les plaignants ont été forcés de démissionner. Ils ont été pris par surprise, menés à l'épuisement par de longs interrogatoires effectués par des enquêteurs professionnels après leur journée de travail, puis convaincus à force d'arguments menaçants, sans jamais avoir l'occasion de sortir de la salle ni de consulter qui que ce soit, et ne disposant que de quelques minutes pour prendre leur décision, alors qu'ils étaient en état de choc.

[236] Je note par ailleurs que même après qu'il eut signé sa lettre de démission (pièce E-2), le plaignant Deschesnes a été retenu dans la salle par monsieur St-Hilaire, afin qu'il se calme, car il ne semblait vraiment pas aller bien émotivement. Monsieur St-

Hilaire lui a même offert de prendre un taxi pour s'en aller, doutant de sa capacité à conduire à ce moment. Comment, dès lors, peut-on prétendre qu'il a signé sa lettre de démission de façon libre, volontaire et éclairée ?

[237] Je considère également très révélateur le fait que les plaignants aient tous deux communiqué avec le président de leur syndicat dès qu'ils en ont eu l'occasion, afin de lui rapporter les événements et les menaces dont ils avaient fait l'objet, et qualifiant la rupture du lien d'emploi de congédiement.

[238] Tous ces éléments confirment que les plaignants ont signé les lettres de démission (pièces E-1 et E-2) contre leur gré, et qu'ils n'avaient alors nullement l'intention de démissionner.

[239] Par conséquent, je conclus que les démissions (pièces E-1 et E-2) sont invalides.

[240] Reste maintenant à déterminer si les fautes reprochées aux plaignants, soit d'avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail, justifient un congédiement immédiat, faisant ainsi obstacle à application de la théorie de la progression des sanctions.

[241] D'abord, la jurisprudence est claire à l'effet que la consommation de drogue sur les lieux de travail constitue une faute grave. L'arbitre Me Lyse Tousignant, dans l'affaire *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 c. Eau de source Labrador*, AZ-00141316, s'exprime comme suit à ce sujet, aux pages 19 et 20 :

« *Le fait de consommer de la drogue au travail est une faute grave, le tout dit avec respect pour l'opinion contraire.*

[...]

*La preuve démontre que les règlements de l'usine [...], affichés à un endroit des plus accessibles [...], prévoient, à son point 2 :*

*« Les breuvages alcooliques et les drogues sont interdits sur les lieux de travail. Aucun employé ne doit se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou drogue. »*

*Il n'y aurait pas tel règlement et la situation ne serait pas différente ; il s'agit d'une question de bon sens élémentaire.*

*Quant au fait d'avoir mis en danger sa sécurité et celle de ses collègues de travail, la preuve révèle qu'effectivement, il n'y a pas eu de problème. Par contre, il faut être conscient de l'importance de la santé et sécurité au travail. Le travailleur comme l'employeur a des obligations. Ainsi, l'article 49 de la loi sur la santé et sécurité du travail prévoit, entre autres obligations du travailleur, de :*

*« [...]*

*2. prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.*

*3. veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité des lieux de travail.*

*[...] »*

*Il faut se rappeler l'objet de cette loi soit « l'élimination à la source même des dangers pour la santé (art. 2) ». En d'autres termes, on peut dire que c'est la prise de conscience des risques et leur suppression.*

*Alors, lorsqu'on arrête et que l'on réfléchit un peu au fait de fumer un « joint » au travail, il faut se rendre à l'évidence que ce n'est certes pas là une façon d'éliminer les risques, au contraire, on en crée. Heureusement, dans le présent cas, aucun incident ne s'est produit. Le fait qu'aucun incident ne se soit produit, ne fait pas disparaître le danger non plus qu'il l'atténue ». [caractères gras omis]*

[242] L'arbitre Me Noël Mallette abonde dans le même sens, dans l'affaire *Royal Recouvrements de fenêtres (Canada) Inc., division Plastibec et Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux, section locale 95 (STIC), AZ-55000110 (T.A.)*, lorsqu'il affirme qu'un tel comportement mérite une sanction lourde :

*« [147] Un risque inhérent accompagne la prestation de travail du Plaignant et de certains de ses collègues de travail. Les probabilités statistiques de réalisation du risque sont amoindries du fait de la conscience du risque et des mesures de*



*prudence mises de l'avant par la conscientisation de tous les intervenants des organisations et par les contraintes imposées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail [...]. Pourquoi, devant des efforts aussi titanesques, à des coûts financiers considérables, et devant des résultats en général aussi convaincants, s'accommoder de pratiques qui ne traduisent que de l'étourderie, de l'immaturité, de l'irresponsabilité et de l'inconscience de la création d'une situation de risques que tout l'entourage tente de conjurer, dans le contexte de l'article 9 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ? Générer l'accroissement du risque, même de façon accessoire et lointaine, mérite une sanction lourde ».*

[243] Je rappelle qu'en l'espèce, les plaignants ont admis avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail, de façon régulière, depuis au moins le mois de janvier 2012.

[244] Ils ont par ailleurs admis qu'à titre de soudeur chez Infasco, ils assumaient des fonctions qui demandaient une constante vigilance et qui pouvaient comporter du danger, autant pour eux-mêmes que pour les autres salariés.

[245] Plus particulièrement, et tel que l'a expliqué monsieur Gravel lors de son témoignage à l'audience, les plaignants jouissaient, dans le cadre de leurs fonctions, d'une grande autonomie et étaient appelés à exécuter leurs fonctions à travers toute l'usine Infasco, dont les dimensions sont équivalentes à « quatre terrains de football ». Ils étaient appelés à desservir les unités de production et à procéder à l'entretien des outils de travail. Ils répondaient à des billets de travail, émis par les contremaîtres, concernant des besoins spécifiques tels que l'assemblage de pièces ou la modification d'équipement de soudure. Ils se déplaçaient avec un véhicule dont les équipements étaient propres aux soudeurs, comme des palans, des « drills », et des machines à couper et à plier. Ils s'exécutaient avec très peu de surveillance à travers toute l'usine. Ils pouvaient être appelés à travailler en hauteur, notamment sur des passerelles de garde, ou à l'étroit dans divers environnements de travail.

[246] Dans un tel contexte de travail, les principales qualités qui leur étaient demandées concernaient le respect des procédures, la vigilance, la pratique et une bonne connaissance des procédures de soudage.

[247] Par conséquent, je suis d'avis qu'en l'espèce, les plaignants ont eu, de façon consciente et répétée, un comportement susceptible de mettre en danger leur propre sécurité et celle des autres travailleurs, faisant ainsi preuve d'une insouciance grave face aux règles élémentaires de santé et sécurité au travail.

[248] Le plaignant Robin Harvey a lui-même affirmé, lors de son interrogatoire du 4 juin 2012, qu'il était dangereux de fumer du cannabis durant les heures de travail, que ce n'était pas sécuritaire, et qu'il n'aimerait pas travailler avec quelqu'un qui viendrait d'en fumer.

[249] À cet égard, je fais miens les propos suivants, exprimés par l'arbitre Me Serge Brault, dans l'affaire *Multi-marques Distribution Inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 55 (F.A.T.-C.O.I.-C.T.C.-F.T.Q.)*, AZ-01141324, aux pages 15 et 16 :

*« [...] Le docteur Albert Nantel, expert toxicologue, a présenté un tableau des substances dont il s'agit ici et de leur dangerosité. En outre qu'il s'agit de substances illicites dont la consommation et le trafic sont interdits par la loi, il s'agit aussi de substances dangereuses pour la sécurité et la santé des personnes qui les consomment et pour celles qui les entourent. Ces substances entraînent des changements de perception et de comportement chez leurs usagers, en outre d'être susceptibles de leur causer des dommages neurologiques permanents.*

*[...] On ne doit pas dire que la possession ou l'usage de stupéfiants sur les lieux de travail doivent automatiquement et sans égard aux circonstances commander une sanction sévère, mais il y a fort à parier que c'est à quoi tout employé concerné s'expose. De tels gestes mettent en péril non seulement la santé et la sécurité de l'usager mais aussi celles de ses confrères et consoeurs de travail. Il*

*s'ensuit qu'il est non seulement raisonnable mais indiqué de songer aux conséquences qu'un tel geste peut avoir s'il est l'objet de quelque tolérance.*

*[...] On ne peut pas prendre à la légère que la consommation de stupéfiants constitue un geste volontaire qui porte directement atteinte aux facultés cognitives de la personne qui en fait usage et, de ce fait, à sa propre sécurité et à celle de ceux et celles qui travaillent à ses côtés. [...] Comme le dit plus loin dans la même sentence l'arbitre Bolduc (page 419) :*

*« Un autre principe qui doit être pris en considération est le genre de travail effectué par les salariés en cause ; ici, les trois plaignants sont des opérateurs de chariot élévateur, dont des conducteurs de véhicule motorisé dans l'entrepôt. Point n'est besoin d'élaborer sur la nécessité de posséder toutes ses facultés pour effectuer ce genre de travail. »*

[250] Outre la gravité des gestes reprochés aux plaignants, la preuve a également établi que le 1<sup>er</sup> novembre 2005, l'employeur a adopté une politique concernant l'alcool et les drogues (pièce S-3), et qu'il en a avisé les employés. Cette politique mentionne expressément qu'Infasco fera preuve de tolérance zéro en matière de consommation de drogue sur les lieux de travail :

« **4.0 APPLICATION**

[...]

- *Infasco fera preuve de **tolérance zéro** quant au trafic de substances illégales, de leur usage ou de leur possession, sur les lieux de travail ».*  
[soulignement et caractère gras dans l'original]

[251] Les plaignants étaient au courant de l'existence de cette politique de l'employeur puisque, lors de leur interrogatoire du 4 juin 2012, ils ont tous deux mentionné que s'ils admettaient avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail, ils allaient perdre leur emploi.

[252] Les plaignants ont donc, de façon consciente et répétée, contrevenu à une politique claire de l'employeur concernant la consommation de drogue sur les lieux de travail, ce qui constitue une circonstance aggravante, ainsi que l'a rappelé l'arbitre Me

Marc Gravel, dans l'affaire *Aliments Terra Ltée, division des produits Highline Ltd. et Syndicat des salariés de Terra*, SA 01-03047 (T.A.), à la page 42 :

*« En somme, l'employeur s'est déchargé de prouver, par une prépondérance de preuve certaine, l'infraction à sa réglementation par les quatre plaignants.*

*Ceux-ci la connaissaient et devaient, en tant qu'employés, la respecter. Ne l'eussent-ils pas connue ou celle-ci ne leur ayant jamais été soulignée, peut-être en serions-nous venus à une conclusion différente, ou une certaine mitigation de la discipline aurait pu être opérée. Mais dans ce cas-ci, une telle mitigation n'est pas possible, parce qu'à chaque jour où les plaignants entraient au travail, ils savaient qu'il leur était interdit de consommer de la drogue sur les lieux de l'Employeur.*

*Comme il s'agit d'une offense très sérieuse, la gradation des sanctions, selon la jurisprudence arbitrale très majoritaire, n'a pas sa place ».*

[253] Par ailleurs, le fait que les plaignants aient nié avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail et ce, jusqu'à ce qu'on les informe que l'employeur en avait la preuve, constitue une circonstance aggravante supplémentaire, qui dénote qu'ils n'avaient pas conscience de la gravité de leur geste.

[254] D'ailleurs, les deux plaignants ont supplié monsieur Gravel afin de conserver leur emploi, affirmant que ce qu'ils avaient fait « *n'était pas si grave que ça* » et qu'il s'agissait seulement d'une « *petite erreur* ». Monsieur Harvey a même été jusqu'à affirmer que les plaignants ne « *fumaient pas assez pour avoir une perte de jugement* » et qu'ils étaient « *dans la limite du raisonnable* ».

[255] À cet égard, je suis d'accord avec les propos suivants de l'arbitre Me Marc Gravel, dans l'affaire *Provigo Distribution Inc. et T.U.A.C, D.T.E. 98T-526* :

*« Autant l'alcool que les drogues, qu'elles soient dures ou douces, sont connus pour altérer le comportement et le jugement et il est difficile de comprendre pourquoi on pourrait plaider qu'on en fume, quand il s'agit de marijuana, si cela n'apporte absolument rien ? »*

[256] Enfin, aucune preuve n'a été présentée à l'effet que les plaignants, qui étaient des consommateurs occasionnels de cannabis, ont cessé de consommer, ou qu'ils ont suivi une cure. Par conséquent, aucun indice ne me permet de croire qu'ils sont en voie de réhabilitation et qu'ils ne recommenceront pas à consommer sur les lieux de travail.

[257] Compte tenu du caractère illégal des gestes reprochés, compte tenu de l'insouciance dont les plaignants ont fait preuve face aux règles élémentaire de santé et sécurité au travail, compte tenu de la nature de leurs fonctions, qui implique un risque assez élevé d'accident du travail, et compte tenu de leur contravention volontaire et répétée à un règlement d'entreprise clair, je suis d'avis que les gestes reprochés aux plaignants constituent une faute grave qui doit être sanctionnée sévèrement, sans application de la théorie de la progression des sanctions.

[258] En effet, l'application de la théorie de la progression des sanctions en matière de consommation de drogue sur les lieux de travail pourrait être perçue comme une forme de tolérance envers un comportement illégal, sans compter qu'en l'espèce, l'employeur avait adopté une politique de tolérance zéro à cet égard.

[259] L'arbitre Me Claude Lauzon était d'ailleurs de cet avis, dans l'affaire *Ryerson Tull Canada Inc. et Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116, AZ-55000157*, lorsqu'il écrivait, aux pages 12 et 13 :

*« Comment justifier une intervention auprès d'un employé dont on pense qu'il consomme peut-être de la marijuana au travail, ceci dans le but de l'avertir qu'il serait congédié advenant que cela soit vrai ?*

*Il n'y a pas plus lieu à un ou des avertissements préalables dans une telle situation que dans les cas de vols de biens de l'employeur ou d'autres offenses aussi graves justifiant le congédiement immédiat à la première infraction prouvée. C'est le sens même de la tolérance zéro dont les plaignants étaient très conscients ».*

[260] De plus, comment justifier qu'un employeur permette à des salariés de continuer à travailler dans son entreprise alors qu'ils ont, de façon consciente et répétée, mis leur propre sécurité et celle de leurs collègues de travail en danger et ce, sans avoir aucune preuve de leur réhabilitation ?

[261] Enfin, je termine en mentionnant que même s'il existait un programme d'aide aux employés chez l'employeur, cela ne constitue d'aucune façon un empêchement à l'imposition de mesures disciplinaires appropriées, en l'occurrence le congédiement immédiat.

**POUR TOUS CES MOTIFS :**

Le grief est REJETÉ

Montréal, ce 6 mai 2013

---

Me François Blais, arbitre

Pour l'employeur : Me Jacques Provencher

Pour le syndicat : Monsieur Pierre Arseneau

Dates d'audience : 28 septembre, 16 novembre, 19 décembre 2012 et le 11 février 2013.