

**Syndicat national des salariés de Vicwest de Victoriaville (CSN) et
Vicwest inc. (Raphael Valois)**

2015 QCTA 660

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-5293

Grief : 13-01

Date de la décision : 29 juin 2015

DEVANT L'ARBITRE : **Me JEAN-FRANÇOIS LA FORGE**

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DE VICWEST DE VICTORIANVILLE (CSN)

Et

VICWEST INC.

Nature du grief : congédiement

SENTENCE ARBITRALE

I. OBJET DU LITIGE

[1] M. Raphael Valois conteste le congédiement imposé le 17 octobre 2013.

II. FAITS

M. Raphael Valois

[2] Il a été embauché en mars 2006 pour être journalier à la ligne de taillage. Il était habituellement en chômage saisonnier de janvier à avril. Il travaillait sur l'équipe de soir, sa semaine terminant le vendredi à minuit.

[3] D'emblée, il reconnaîtra avoir reçu l'information pertinente concernant les politiques d'entreprise notamment en ce qui a trait à la santé et à la sécurité et à la déficience (terme utilisé pour définir la prestation de travail sous influence d'alcool ou de drogues). Sa signature apparaît sur un document intitulé « attestation concernant les politiques »

E-1 par laquelle il reconnaît avoir reçu la formation reproduite dans un document E-2 et un extrait important de la politique concernant la déficience.

[4] Il admettra avoir été sensibilisé à la santé et à la sécurité au travail, qu'il s'agissait pour l'employeur d'une préoccupation majeure et qu'il était très important de ne pas travailler intoxiqué. Il savait de plus que l'employeur pouvait imposer un congédiement en cas d'infraction à ces règles.

[5] Il ajoutera qu'un résumé de ces règles déposé sous E-4 est bien en vue à l'entrée de l'usine sur un babillard destiné aux communications de ce genre.

[6] Le 31 mai 2013 est un vendredi et il termine donc sa prestation à minuit. 10 minutes plus tard il sera impliqué dans une course automobile causant la mort d'un homme. L'enquête démontre alors que monsieur avait consommé de la marijuana et des « speeds ». L'employeur, informé de ces faits, le suspend pour fins d'enquête.

[7] Le 5 juin 2013, madame Forgues l'invite à une rencontre qui aura lieu le 18 juin 2013. L'employeur veut alors savoir s'il avait travaillé sous l'influence de la drogue, étant donné que l'accident arrive qu'une dizaine de minutes après la fin de son horaire. Il ne dira pas la vérité car il a peur des conséquences.

[8] La réalité est que monsieur Valois s'approvisionnait auprès d'un dénommé Gagné depuis plusieurs mois. Celui-ci faisait l'objet d'une filature de la part de la Sûreté du Québec de telle sorte que les « achats » de monsieur Valois furent connus de la police qui « cognèrent » à sa porte le 23 juillet 2013. Il comparaitra le 30 juillet 2013 sous des accusations liées à la drogue. À ce moment, il est toujours sous le coup de la suspension pour fins d'enquête. L'employeur, informé des nouvelles accusations, le convoque à nouveau le 12 août 2013. Il niera alors les faits et diminuera l'importance des accusations portées contre lui.

[9] Il dira finalement la vérité le 26 septembre 2013 à un enquêteur privé retenu par l'employeur. Sa déclaration déposée sous la cote E-8 est donnée de façon libre et volontaire. En plus de sa consommation personnelle, il admet alors avoir fait du trafic de drogues à l'intérieur de l'usine pour « dépanner » des amis avec qui il travaillait. Il insiste qu'il ne faisait pas d'argent avec ce trafic, revendant les substances le prix que lui même payait.

[10] Il savait que sa déclaration serait dénoncée à l'employeur qui le congédiera par téléphone puis par lettre déposée sous la cote E-9. Il savait de plus que 5 salariés avaient déjà été congédiés pour usage de marijuana mais que ceux-ci avaient été réintégrés sans indemnisation et après avoir convenu d'un « contrat de la dernière chance ». Il reconnaît ses erreurs, les regrette et est maintenant sevré et bien conscient du mal qu'il a fait. Il est consentant à signer lui aussi un tel contrat et même à se prêter à des tests aléatoires pour démontrer qu'il ne consomme plus.

[11] Il s'est soumis à 8 mois de thérapie avec du travail sur son comportement. Il a également écopé de 7 mois d'emprisonnement et est présentement en maison de transition. Il est abstinent depuis 2 années et assure qu'il ne retouchera jamais à la drogue. La thérapie a été un succès. Il a 35 ans et veut vivre une vie normale.

M. Guy Rivard

[12] Il est enquêteur privé et a été mandaté par le procureur de l'employeur pour aller recueillir la déclaration de monsieur Valois. Le but visé était de savoir s'il avait consommé de la drogue à l'usine et s'il en avait fait le trafic. Il l'a rencontré lors de sa cure de désintoxication le 26 septembre 2013.

[13] Il lui a dénoncé l'objet de la rencontre et lui a spécifié qu'il était libre de le rencontrer ou pas. M. Valois a fourni une bonne collaboration et ses propos ont été rapportés dans la déclaration E-8 qu'il a signée volontairement après l'avoir relue.

M. Éric Gariépy

[14] Il est Directeur des opérations depuis juin 2002.

[15] En octobre 2012, il y a eu une enquête concernant la consommation de drogue par des salariés de l'équipe de soir. Des rumeurs voulaient en effet que certains d'entre eux consommaient sur les lieux et durant leurs heures de travail ce qui entrerait en contradiction avec les politiques d'entreprise notamment eu égard à la santé et la sécurité du travail et à la « déficience ». Il s'agissait uniquement de consommation et non de trafic.

[16] Il confirmera que la politique déposée sous la cote E-4 s'applique à tous, qu'elle a été rendue publique lors d'une formation spécifique pour sensibiliser les salariés sur l'importance d'un milieu de travail sécuritaire et l'interdiction des drogues.

[17] Il apprendra le 3 juin 2013 l'accident impliquant M. Valois et son arrestation subséquente. L'employeur décide aussitôt de le suspendre pour fins d'enquête car il voulait savoir si monsieur Valois avait consommé des drogues durant son horaire de travail, l'accident intervenant que quelques minutes après son départ de l'usine. La direction a ainsi rencontré son superviseur et certains de ses confrères de travail. L'enquête ne dévoile rien de substantiel. M. Valois est par la suite rencontré et l'employeur apprend alors qu'il avait consommé ½ pilule de « speed » durant la journée et qu'il consomme régulièrement mais jamais sur les lieux du travail. En aucun temps il ne parlera de trafic de drogues.

[18] En juillet, il apprend que M. Valois est accusé de commerce de drogue et qu'il plaide coupable aux accusations portées. Il sera de nouveau suspendu sans solde pour fins d'enquête. Au cours de cette enquête menée par l'employeur, il niera tout et se limitera à dire qu'il a plaidé coupable sur recommandation de son avocat. Pourtant la déclaration E-8 apprendra à l'employeur la revente de « speeds » sur les terrains de la

compagnie et l'admission concernant le trafic. La lettre E-9 sera la lettre de congédiement qui lui reproche le non respect de la politique, le trafic de drogues et de ne pas avoir avoué en temps utiles les motifs de reproche.

[19] Il aura des discussions avec M. Claude Masson, président du syndicat, pour convenir de la manière de l'annoncer à M. Valois étant donné qu'il est alors en cure. Une lettre sera expédiée avec copie pour le syndicat et la fin d'emploi sera confirmée lors d'une conversation téléphonique. Le bureau chef a été impliqué dans la prise de décision. Personnellement il était ouvert à une possible réintégration. Les 5 salariés congédiés en octobre 2012 avaient été réintégrés après 1 année et demie de suspension sans solde et après avoir convenu d'un contrat de la « dernière chance ». Cependant il n'y avait aucune accusation de trafic les concernant et ils ont tous collaboré avec l'employeur et ont admis les fautes reprochées.

Mme Mélissa Forgues

[20] Depuis février 2011, elle est généraliste en ressources humaines pour la région de l'est qui couvre Boucherville, le Nouveau-Brunswick, l'île du Prince-Édouard et Victoriaville. Elle relève du bureau chef situé à Oakville. Elle est notamment en charge du respect de la convention collective, du recrutement et de la sélection du personnel, des assurances collectives et de la formation.

[21] Elle confirme que M. Valois a été embauché le 26 mars 2006 pour occuper un poste sur la ligne de taillage et manipuler un chariot élévateur. Elle affirme que le document E-4 intitulé « Politiques et règles de base de Vicwest » est remis à tous les employés lors de leur embauche en plus d'être affiché au babillard. Elle est de plus l'auteure du document E-2 ,en format Powerpoint, développé pour résumer la politique en vigueur. La présentation en a été faite le 30 juin 2011 et M. Valois y a assisté pour avoir signé la formule de présence déposée sous la cote E-12.

[22] Le 3 juin 2013 elle apprend l'accident, les facultés affaiblies et la mort d'un autre conducteur. M. Valois est alors suspendu le 4 juin 2103 (E-5) pour fins d'enquête. L'employeur croit qu'il consommait de la drogue au travail. La suspension était nécessaire car l'employeur n'avait pas tous les éléments en main et devait communiquer avec le siège social avant de prendre une décision.

[23] Le 18 juin 2013, il admet avoir consommé la moitié d'un « speed » mais n'a pas parlé du trafic. Mis au courant des accusations au criminel, la lettre E-7 l'informerait d'une nouvelle suspension pour fins d'enquête. Rencontré dans le cadre de cette suspension, il nie tout et déclare que le plaidoyer de culpabilité est à la suggestion de son avocat.

[24] Elle insiste sur les distinctions à faire entre l'usage et le trafic de drogues. Dans ce dernier cas, le PAE n'est pas ouvert au salarié.

M. Claude Masson

[25] Journalier depuis 29 années, il est président du syndicat depuis 8 ans. Il a rédigé le grief et a tenté de négocier une réintégration. Il intervient lors de la suspension pour fins d'enquête et constate alors une ouverture de l'employeur.

[26] Il confirme que 5 salariés furent suspendus puis réintégrés suite à la conclusion d'une entente de la dernière chance. Il rapporte également le cas d'un autre salarié intoxiqué qui fut retourné chez lui sans mesure disciplinaire.

[27] À partir du 12 août 2013, l'aspect « trafic » prend le dessus et l'employeur lui reproche son manque de collaboration et le mensonge.

III. ARGUMENTATION

ARGUMENTATION DE L'EMPLOYEUR

[28] L'employeur a démontré de façon prépondérante l'importance qu'il attache aux questions de sécurité et de santé au travail, la formation spécifique offerte à ses salariés et son refus de tolérer l'usage d'alcool ou de drogues. Il a de plus prouvé les événements de mars 2013, les résultats de l'enquête, les accusations au criminel, le plaidoyer de culpabilité et le congédiement fondé sur le non respect des politiques et sur sa non collaboration en cours d'enquête.

[29] Il y a une distinction fondamentale à faire entre l'usage de drogues et en faire le trafic. M. Valois a menti en passant sous silence le trafic de drogues auquel il se livrait. En ce faisant, il n'a ni collaboré à l'enquête ni dit la vérité.

[30] Dans ce contexte, le rôle du tribunal est de contrôler la légalité de la décision de congédier, vérifier si l'employeur était justifié de conclure comme il l'a fait compte tenu des informations qu'il avait au moment de prendre la décision. Il lui est donc reproché le trafic de drogue et son manque de collaboration à l'enquête.

[31] Le trafic de drogues est prouvé par le plaidoyer de culpabilité déposé sous la cote E-6 et par son admission faite dans la déclaration déposée sous la cote E-8. Il s'agit d'une infraction de nature criminelle et qui va à l'encontre de la politique d'entreprise. Cette politique a été publiée largement, était bien connue de M. Valois et est claire et non équivoque. Les conséquences d'un non respect de la politique étaient également bien connues.

[32] Tel que dénoncé à la pièce E-9, il s'agit là d'une faute grave qui rompt le lien de confiance. L'ancienneté de monsieur est un facteur aggravant puisqu'il a de ce fait une connaissance des règles et des politiques de l'entreprise. L'employeur est au courant du plaidoyer de culpabilité et malgré tout, monsieur Valois nie tout et se réfugie derrière des propos qu'aurait tenu son avocat.

[33] S'adonner au trafic de drogues est fort différent d'être dépendant d'une drogue et le grief doit être en conséquence rejeté.

ARGUMENTATION SYNDICALE

[34] Le syndicat ne croit pas que le lien de confiance est rompu. On lui reproche une consommation de drogues qu'il a admis volontairement à la première occasion.

[35] Le trafic n'a pas l'ampleur qu'on veut lui prêter. Il a reconnu s'être livré au trafic de drogues pour la période de janvier à juin mais il faut se rappeler qu'il était en mise à pied de janvier à fin avril. Le « trafic », s'il en est, aurait duré 2 mois, soit mai et juin.

[36] Oui, il a nié les éléments essentiels mais il faut se placer dans la situation d'un individu qui est pressé par les événements et qui a de la difficulté à gérer tout ce qui lui arrive si rapidement. Même s'il se doutait des conséquences, il a volontairement répondu aux questions de l'enquêteur privé et a dit regretter ses gestes. Le mensonge qu'on lui reproche ne peut expliquer à lui seul le lien de confiance rompu. D'ailleurs ce lien de confiance existait toujours avant l'arrivée en scène du siège social.

[37] Il n'a pas fait d'argent avec ce trafic, bien au contraire, il s'est fait abuser par plusieurs. Il dépannait sans profit. Sa consommation personnelle était alors suffisante pour altérer significativement son jugement.

[38] Le règlement d'entreprise ne peut lui être opposé car l'employeur ne l'applique pas de manière uniforme. Comment expliquer autrement que 5 salariés furent réintégrés après une longue suspension (décrites comme une démission) alors que monsieur Valois est congédié.

[39] Il faut également tenir compte des facteurs atténuants, notamment son ancienneté, l'absence de dossier disciplinaire antérieur, les circonstances entourant la faute, son attitude, le fait qu'il exprime des regrets sincères, l'absence de profits et son état de santé lors des événements reprochés.

[40] Monsieur a suffisamment payé. Une réintégration, sans indemnisation, serait juste et appropriée et monsieur pourrait se plier à des tests aléatoires pour démontrer qu'il est sobre et ne constitue pas un danger.

[41] La politique soulevée par l'employeur prévoit qu'un non respect peut « aller jusqu'au congédiement ». Il n'y a donc pas d'automatisme et le lien de confiance n'est pas rompu.

RÉPLIQUE

[42] Il n'existe pas de tests aléatoires contre le trafic de drogues et les autres salariés ayant été réintégrés n'ont jamais été condamnés pour un tel trafic. Il leur était reproché la consommation sur les lieux de travail.

[43] L'ouverture qui pouvait exister au début du dossier s'est complètement refermée après sa condamnation au criminel.

IV. DÉCISION

[44] À part quelques nuances subtiles, les faits sont admis. À la fin de son horaire de travail, un peu après minuit, monsieur fut impliqué dans une course de rue au cours de laquelle l'autre conducteur a perdu la vie. Compte tenu des circonstances, le service de police fait passer des tests qui confirmeront que M. Valois était intoxiqué au moment de l'accident. Mis au courant de ces faits, l'employeur s'interroge si cela signifie qu'il avait également travaillé intoxiqué. Il le suspend alors une première fois pour fins d'enquête.

[45] Durant ce temps, la Sûreté du Québec enquête sur un trafiquant de drogues et constate au cours de la filature la présence fréquente de monsieur Valois qui s'approvisionne auprès de lui. Aux termes de l'enquête, monsieur Valois sera accusé de trafic de stupéfiant. L'employeur apprend ces nouvelles accusations et prolonge la première suspension pour fins d'enquête. Finalement, monsieur Valois enregistrera un plaidoyer de culpabilité qui se traduira par 8 mois d'emprisonnement et une cure de désintoxication.

[46] Pendant cette cure, l'employeur voudra obtenir sa version des faits pour compléter son enquête et donnera ainsi mandat à un enquêteur privé d'aller le rencontrer pour tenter d'avoir sa version. Contrairement aux autres fois où l'employeur enquêtait, cette fois-ci monsieur Valois dit toute la vérité sans faux fuyants. Cette déclaration est faite par écrit. Il est congédié les jours suivants.

[47] Ces faits sont non contestés et constituent la trame d'intervention du tribunal. L'employeur a exercé un droit de gérance et la juridiction du tribunal est dès lors limitée à vérifier la légalité de son action soit vérifier s'il avait une cause juste et suffisante de congédier monsieur Valois. Le rôle du tribunal n'est pas de se substituer à l'employeur mais bien de s'assurer que le congédiement est fait dans le respect des règles de la convention collective. Le tribunal doit se demander si l'employeur était justifié d'agir comme la preuve le démontre et s'assurer que la décision n'est ni abusive ni discriminatoire ou déraisonnable, d'où cette notion de contrôle de la mesure prise utilisée pour décrire l'intervention du tribunal.

[48] La légalité de la décision de l'employeur doit être appréciée au moment où elle est prise et non à partir d'éléments postérieurs. Monsieur Valois a payé sa dette à la société, a subi avec succès une cure de désintoxication et le tribunal le croit sincère dans sa réhabilitation et son désir de mener une vie normale. Toutefois, au moment où l'employeur prend la décision de le congédier, les motifs de reproches, prouvés de façon prépondérante, sont suffisants pour justifier le congédiement. Le trafic de stupéfiant est une accusation très grave et son importance ne peut être évaluée en fonction des revenus tirés ou du nombre de clients.

[49] L'employeur fonde ainsi la sévérité de la sanction sur 2 motifs principaux, soit le trafic de drogues à l'intérieur de son établissement ainsi que la non collaboration de monsieur en cours d'enquête. Ces 2 éléments sont prouvés.

[50] Même si monsieur Valois ne faisait pas de profit par la revente, il n'en demeure pas moins que c'est lui qui introduisait la drogue, qui permettait ou facilitait l'entrée de stupéfiants à l'intérieur de l'établissement. En ce sens, il faisait du trafic et c'est à bon droit que l'employeur a sévi. Le tribunal n'a pas à intervenir et ne peut pas le faire pour se montrer plus compatissant ou tolérant que l'employeur. Il n'a pas de motifs d'intervention.

[51] Il faut de plus faire une distinction entre le simple usage de marijuana (également condamnable) et le trafic de « speeds ». Il n'y a pas ici 2 poids 2 mesures comme le prétend le syndicat mais juste 2 situations fort différentes. L'on ne peut reprocher à l'employeur une certaine clémence à l'endroit des 5 salariés surpris à consommer du cannabis et prétendre à l'injustice quand cette même clémence est refusée pour le trafic de stupéfiants. Il n'y a rien de discriminatoire dans sa décision.

[52] La non collaboration de monsieur est l'élément de rupture. L'employeur est informé des accusations et du plaidoyer mais monsieur Valois persiste dans le déni en prétextant que c'est son avocat qui l'a incité à plaider coupable. Devant ce constat, l'employeur se déclare incapable de lui faire confiance. Se replaçant au 26 septembre 2013, force est de constater que sa décision est juste et raisonnable et le tribunal ne peut pas intervenir. La conclusion alors tirée par l'employeur est logique et rationnelle. Monsieur se refusait à dire la vérité.

[53] M. Valois connaissait la politique en vigueur, ce à quoi il s'exposait mais a persisté. L'intoxication « qui pouvait altérer son jugement » n'est pas un élément devant être pris en compte par l'employeur. Il ne s'agit pas d'une maladie, d'un handicap ou d'une autre situation pouvant donner ouverture à un accommodement. Il s'agit du trafic de drogues.

[54] Aujourd'hui, M. Valois semble rétabli et prêt à reprendre sa vie en main et on ne peut que l'encourager. Le tribunal a pu constater son désir de s'amender et d'avoir une vie normale. Toutefois le rôle du tribunal n'est pas de faire preuve de clémence là où l'employeur n'a pas cru bon de le faire. Le constat qu'il fait est que l'employeur avait une cause juste et suffisante de congédier monsieur Valois et qu'il n'y a pas matière à intervenir.

[55] L'employeur a prouvé de façon prépondérante les gestes reprochés et a convaincu le tribunal de la justesse et de la suffisance des motifs pour appuyer sa décision au moment où il la prenait. Son geste n'est pas précipité et sa décision en est une raisonnable prise après enquête et ne dénote aucune discrimination ni abus de droit qui aurait pu permettre au tribunal d'intervenir.

Pour ces motifs, le tribunal :

Rejette le grief 13-01, à toutes fins que de droit.

Québec, 29 juin 2015.

Me Jean-François La Forge, arbitre

Pour le Syndicat : M. Martin Pelletier, CSN

Pour l'Employeur : Me Pierre-Étienne Morand et Me Andréane Giguère, Norton Rose Fulbright

Audition tenue les 8 et 16 juin 2015