

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC**

**No de dépôt : 2014-1150**

**Date : 2 décembre 2013**

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Charles Turmel**

---

**Rebuts Solides Canadiens Inc.**

**Ci-après appelé(e) « l'employeur »  
ET**

**Syndicat des Cols Bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)**

**Ci-après appelé(e) « le syndicat »**

**Grief(s) : 11-0249 et 11-0467 (Monsieur Sylvain Dionne)**

**Convention collective : art. 8, 13 – Charte des droits et libertés de la  
personne, art. 9.1**

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

[1] L'audition du présent grief a eu lieu à Montréal, les 26 novembre 2012, 30 avril, 1<sup>er</sup> mai et 9 septembre 2013.

[2] Au début de l'audition les parties ont admis que le soussigné avait entière juridiction pour entendre et disposer du grief.

[3] Par son grief en date du 20 mai 2011, le syndicat s'exprime ainsi :

«Nous contestons le congédiement/fin du lien d'emploi de l'employé, cité en rubrique, le ou vers le 14 avril 2011 relativement aux motifs mentionnés à ladite lettre.

Conséquemment, en vertu des dispositions de la convention collective, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur d'annuler le congédiement et de retirer, du dossier de M. Dionne, la lettre de congédiement/fin du lien d'emploi datée du 14 avril 2011, qu'il soit ordonné à l'employeur de réintégrer M. Dionne au travail, sans autre délai, dans la fonction qu'il occupait. Nous demandons qu'il soit également ordonné à l'employeur de rembourser à M. Dionne le salaire perdu, aux taux du temps régulier et supplémentaire, rétroactivement au 28 février 2011 et pour tous les jours subséquents avec paiement des intérêts légaux ainsi que les indemnités prévues à l'article 100.12 du Code du travail, le tout payable dans les 120 jours du règlement. De plus, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser tous les bénéfices, avantages ainsi que les dommages et intérêts se rattachant à cette réclamation.»

[4] Dans la lettre qu'elle adressait à M. Dionne le 14 avril 2011, madame Véronique Laroche, conseillère en ressources humaines chez l'employeur expliquait ainsi la fin d'emploi de celui-ci :

**«Objet : Fin du lien d'emploi**

Monsieur Dionne,

La présente fait suite à notre rencontre de ce matin, le 14 avril 2011, qui a eu lieu en présence de Claude Daoust, Patrice Hamel et moi-même ainsi qu'à la lettre que nous vous avons acheminée la veille.

Un bref rappel des faits nous semble nécessaire en l'instance.

Une copie des dérogations émises par la CSST ainsi que les correctifs à mettre en place par Rebutis Solides Canadiens ont été affichés sur le babillard le ou vers le 31 janvier 2011. Une de ces mesures portait sur la protection respiratoire des travailleurs.

Conformément à nos obligations légales, nous avons, à compter du 31 janvier 2011, instauré un programme de protection respiratoire et débuté les tests d'ajustement («fit tests») auprès des employés.

Préalablement à la mise en application de notre programme de protection respiratoire, une réunion fut tenue en présence des employés au cours de laquelle nous avons expliqué le processus qui devait s'amorcer et les étapes menant à son implantation.

Le 25 février, nous avons tenu une autre réunion avec les employés en présence du représentant à la prévention du syndicat, Monsieur Gary Burns, et nous avons présenté le programme de la protection respiratoire ainsi que la politique d'utilisation de la protection respiratoire. Qui plus est, nous avons profité de cette rencontre pour expliquer les conséquences du défaut d'un travailleur dans l'implantation et le suivi du programme ainsi que ses responsabilités et ses obligations en la matière. Nous avons alors clairement indiqué que, devant le refus d'un travailleur de se conformer au programme ou à la politique, Rebutts Solides Canadiens serait dans l'obligation, pour des raisons de santé et de sécurité, de lui refuser l'accès aux zones de travail et le maintien d'un tel refus occasionnerait une rupture du lien d'emploi.

À compter du 28 février 2011, le port du masque jetable de type N95 devenait obligatoire. Malgré cette obligation, le 28 février, vous avez refusé sans raison valable de vous conformer à la politique et au programme. Nous vous avons alors demandé de vous présenter au bureau de l'administration le lendemain afin de discuter plus amplement du motif de votre refus.

Au courant de la période s'échelonnant du 1<sup>er</sup> mars 2011 au 6 avril 2011, nous avons effectué différentes démarches afin de tenter de donner suite à vos demandes, soit trouver une alternative aux masques N95.

Le 7 avril 2011, nous vous avons rencontré afin de vous communiquer les conclusions de notre analyse. Lors de cette rencontre, nous vous avons une fois de plus demandé de vous présenter au travail le lendemain matin avec le visage rasé de façon conforme pour passer le «fit test». Nous vous avons aussi avisé qu'à défaut de vous présenter au travail le 8 avril 2011 selon nos attentes et exigences, nous considérerions que vous auriez alors démissionné de votre emploi.

Le 8 avril 2011, vous vous êtes présenté au bureau de l'administration vers 7h00 pour passer votre «fit test». Toutefois, vous vous êtes présenté avec le visage rasé de façon non conforme et ce contrairement à l'entente intervenue la veille.

Les 11, 12 et 13 avril 2011, vous vous êtes absenté du travail sans raison valable et sans en aviser votre supérieur.

Le 13 avril, nous vous avons acheminé une lettre «d'avis de dernière chance» où nous vous demandions encore une fois de vous présenter au travail le 14 avril 2011 à 7h00 afin de passer votre «fit test» selon des paramètres précis déjà discutés tout

en soulignant les conséquences en cas de refus de votre part. Ainsi, nous vous avons alors réitéré que votre absence et/ou le refus de vous présenter rasé adéquatement serait interprété comme étant une démission implicite de votre part.

C'est dans ce contexte que, le 14 avril 2011 vers 7h00, vous vous êtes présenté au bureau de l'administration pour passer votre «fit test». Toutefois, vous étiez toujours rasé de façon non conforme alors que nous avons été très clairs dans nos attentes et exigences.

Monsieur Claude Daoust qui est la principale ressource interne en matière de protection respiratoire, vous a expliqué à nouveau le processus et les conditions applicables pour passer le «fit test» et d'autre part notre politique sur l'utilisation de la protection respiratoire de même que le programme en vigueur.

Monsieur Daoust vous a ensuite offert la possibilité de vous raser sur place afin que vous puissiez raser les parties de votre visage nécessaire à l'étanchéité du masque. Vous avez alors refusé cette offre cette fois sous prétexte que «si vous acceptiez à ce moment là de vous raser, cela reviendrait à dire que vous étiez de mauvaise foi depuis le début». Selon vos dires, vous deviez donc maintenir votre refus sans autres explications.

En raison de ce qui précède, nous n'avons d'autre choix que de donner suite à nos multiples mises en garde et conclure que vous avez démissionné de votre poste chez Rebutis Solides Canadiens.

Par ailleurs, et dans un autre ordre d'idées, avant la rencontre tenue ce matin, vous avez rencontré différents employés et avez alors tenus notamment les propos suivants : «...il (*l'employeur*) devrait mettre les employés dehors et détruire la shop au complet pour reconstruire à neuf parce que la moisissure c'est vraiment dangereux...». Ces allégations tendent à confirmer que, nonobstant la décision dont il est précédemment fait mention, vous ne voulez tout simplement plus travailler chez Rebutis Solides Canadiens.

Votre cessation d'emploi ainsi que toutes les sommes qui vous sont dues vous seront acheminés par courrier dans les meilleurs délais.»

## **La preuve**

[5] La partie patronale a produit comme témoins : le plaignant, monsieur Sylvain Dionne; madame Véronique Laroche, directrice des ressources

humaines; monsieur Claude Daoust, contremaître à la maintenance et gérant par intérim; monsieur Patrick Canavac, contremaître à la production.

[6] L'ensemble de ces témoignages n'ont pas été contestés et confirment les faits relatés par madame Laroche, dans sa lettre du 14 avril 2011.

### **Les faits à l'origine du grief**

[7] L'employeur, Rebut Solides Canadiens inc., opère un centre de tri de matières recyclables à Montréal.

[8] Le plaignant, monsieur Sylvain Dionne a débuté son emploi auprès de l'employeur, le 17 novembre 2010, à titre de trieur, avec le statut d'employé auxiliaire.

[9] Le 11 janvier 2011, un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) effectue une visite de l'établissement de l'Employeur en compagnie des représentants de l'Employeur et du Syndicat.

[10] Suite à cette visite, le 21 janvier 2011, la CSST émet un rapport d'intervention concluant à la présence excessive de bio-aérosols dans l'établissement de l'Employeur. Le 31 janvier 2011, une copie de ce rapport est affichée à l'intention des travailleurs sur le babillard.

[11] Dans son rapport, la CSST émet diverses mesures correctives, dont notamment, l'obligation pour tous les travailleurs de l'usine de porter la protection respiratoire de type demi-masque (jetable ou réutilisable) N95.

[12] Afin de se conformer à cette mesure corrective, l'Employeur :

- a) Identifie avec l'aide de fournisseurs divers masques appropriés selon les besoins de l'Employeur et les exigences de la CSST);
- b) Adopte un Programme de protection respiratoire et une Politique d'utilisation de la protection respiratoire prévoyant notamment l'obligation des travailleurs de porter les masques de type N95, de se soumettre à un test d'ajustement du masque (fit-test) lorsque requis, l'obligation d'être rasé de près aux endroits où le masque entre en contact avec le visage (joint d'étanchéité) et finalement qu'en cas de refus, des mesures disciplinaires seront imposées.
- c) Procède à la formation de gestionnaires et d'employés pour procéder aux tests d'ajustement.

[13] Vers la fin du mois de janvier, début du mois de février 2011, madame Véronique Laroche, représentante de l'Employeur, et monsieur Gary Burns, représentant du Syndicat, rencontrent les employés des

différents quarts de travail pour les informer des conclusions de la CSST, du processus qui sera entamé et de la nécessité pour les employés de se soumettre à des tests d'ajustements des masques (fit-tests).

[14] Le 25 février 2011, madame Laroche et monsieur Burns rencontrent de nouveau les employés des différents quarts afin de présenter le programme de protection respiratoire et la politique d'utilisation de la protection respiratoire qui allaient être en application à compter du 28 février 2011. Une copie du programme et de la politique fut alors remise aux employés.

[15] Au cours de cette rencontre, il a été spécifiquement expliqué que pour passer les tests d'ajustements (fit-tests), il fallait être rasé de près aux endroits où le masque touche le visage. Il est à noter que cette exigence est spécifiquement prévue :

- Sur le site de la CSST;
- Le manuel du fabricant;
- La formation donnée par le fabricant;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, R.R.Q. c. S-2.1, R 13 et le Guide des appareils de protection respiratoire utilisés au Québec.

[16] Les employés sont également informés lors de cette rencontre qu'en cas de non-respect, ils se verront refuser l'accès aux zones de travail et que si le non-respect persiste, des mesures disciplinaires et ultimement, une terminaison d'emploi pourront être imposées puisqu'il s'agit là d'une exigence de travail imposée par la CSST que l'Employeur et les travailleurs n'ont d'autre choix que de respecter.

[17] À l'issue de la rencontre, les travailleurs doivent signer l'accusé de réception et le remettre à l'Employeur. Bien que le plaignant n'est pas le seul à porter une barbe à cette époque, il est le seul à refuser de signer l'accusé réception et à refuser de se conformer à la directive.

[18] En effet, le 28 février 2011, alors qu'il doit se soumettre à un test d'ajustement (fit-test), le plaignant refuse de se raser tel que requis. Il est alors retourné chez lui puisqu'il ne peut travailler sans porter le masque de type N95.

[19] Le 1<sup>er</sup> mars 2011, l'Employeur rencontre le plaignant. Au cours de cette rencontre, l'Employeur explique à nouveau au plaignant les mesures imposées par la CSST, l'objectif poursuivi et réitère que le plaignant n'a pas à se raser l'ensemble de la barbe mais plutôt, seulement aux endroits où il y a contact entre le masque et le visage.

[20] Malgré ces explications, le plaignant maintient son refus d'obtempérer à la directive indiquant qu'il a déjà travaillé avec ce type de masque par le passé, que ce n'est pas efficace et qu'il désire garder sa pilosité faciale.

[21] Face à ce refus du plaignant, l'Employeur décide de lui accorder une période de réflexion, le prévenant qu'en cas de maintien de son refus de se conformer, l'Employeur n'aura d'autre choix que de mettre fin à son emploi.

[22] Par la suite, l'Employeur procède à des vérifications additionnelles auprès du fournisseur des masques pour déterminer si d'autres masques pourraient permettre au plaignant de conserver sa barbe tout en respectant les exigences de la CSST.

[23] À cet égard, le fournisseur a présenté à l'Employeur divers types de masques mais un seul d'entre eux permettait le port de la barbe soit le masque à cagoule.

[24] Après avoir procédé à l'essai du masque à cagoule, les représentants de l'Employeur ont conclu qu'il ne s'agissait pas là d'une option viable, notamment parce que :

- Ce masque offre une vision limitée en raison de la bavette et en raison de la forme du masque qui ne permet pas de voir sur les côtés, ce qui est incompatible avec le travail de tri sur des convoyeurs;
- Lorsque la personne qui porte le masque tourne la tête, le masque ne suit pas nécessairement ce qui nuit encore une fois à la visibilité;
- Compte tenu des poussières et saleté ambiantes et des conditions d'exercice du travail, le masque va inévitablement devenir sale et embué nuisant à nouveau à la visibilité;
- Le masque est encombrant et accrochant et n'est pas approprié pour l'espace de travail restreint;
- Le masque pose également un problème chaque fois que le travailleur désire quitter la zone de travail pour aller à la toilette, aller boire de l'eau, aller manger, aller en pause ou autre. En effet, l'Employeur ne dispose pas des installations requises pour entreposer le matériel sans compter le temps requis pour enlever et remettre l'équipement;
- Un travailleur qui porte ce type de masque ne pourrait pas effectuer certaines tâches comme par exemple, le nettoyage des séparateurs qui requiert le port d'un harnais et le nettoyage du dessous des convoyeurs qui s'effectue en endroits restreints;
- Le masque pose également des problèmes sérieux au niveau de la gestion des stocks et l'entretien du matériel;

- L'Employeur ne dispose pas d'un espace pour l'entreposage de toutes les pièces requises;
- L'employeur devrait faire former des gestionnaires sur plusieurs quarts de travail pour être en mesure d'avoir le personnel qualifié requis pour effectuer l'inspection de cet équipement;
- L'Employeur devrait également tenir en inventaire des pièces de remplacements, des batteries et des chargeurs et avoir le personnel qualifié sur tous les quarts de travail pour s'en occuper;
- Le masque à cagoule pose un problème d'hygiène vu l'utilisation d'une bavette en tissu et l'environnement de travail et pourrait requérir qu'elle soit remplacée plusieurs fois par jour (bavette qui entre en contact avec les matières, bavette touchée avec des gants sales, etc.) sans compter le risque élevé d'égratignure du mica;
- Alors que le coût d'un masque de type N95 pour un employé est d'environ 7\$ par semaine, celui du masque cagoule est extrêmement plus élevé puisque, au coût du système lui-même (885.00\$) et du tube (50.00\$) s'ajoute le remplacement de la cagoule au minimum une fois par semaine (76.00\$ l'unité) et le remplacement des filtres (283.00\$ pour 8 masques) le tout, sans tenir compte des pièces de remplacement requises.

[25] L'Employeur contacte le plaignant pour l'informer de ses conclusions, d'abord par téléphone puis par lettre du 29 mars 2011.

[26] Une rencontre entre l'Employeur et le plaignant a lieu le 7 avril 2011. Au cours de cette rencontre, en plus d'informer le plaignant de sa conclusion quant au masque cagoule, l'Employeur rappelle au plaignant qu'il ne doit se raser qu'aux endroits où se trouve le joint d'étanchéité et qu'il peut donc garder une moustache. Malgré tout, le plaignant indique qu'il n'a pas changé d'idée et qu'il maintient son refus d'obtempérer.

[27] En terminant la rencontre, l'Employeur exige que le plaignant se présente au travail le lendemain 8 avril, rasé tel que requis pour passer le test d'ajustement (fit-test), à défaut de quoi il sera considéré comme ayant démissionné .

[28] Le 8 avril 2011, le plaignant se présente au travail rasé partiellement mais de façon non conforme à la politique de l'Employeur.

[29] Le 12 avril 2011, l'Employeur transmet au plaignant une autre lettre afin de lui accorder une ultime chance de sauver son emploi, le sommant de se présenter au travail le 14 avril 2011 à 7h00, rasé conformément à la politique et au programme Pièce E-3, à défaut de quoi il sera considéré comme ayant démissionné.

[30] Malgré tous les avertissements, rencontres et lettres lui donnant l'opportunité de réfléchir à la situation et de respecter les mesures correctives imposées par la CSST, le plaignant se présente au travail le 14 avril 2011 sans s'être rasé conformément aux exigences.

[31] Une autre rencontre est alors tenue pour réexpliquer au plaignant la situation et lui accorder une autre opportunité de corriger son comportement et de conserver son emploi. L'Employeur offre même au plaignant, lors de cette rencontre, de lui donner un rasoir pour qu'il se rase sur place mais le plaignant décide plutôt, de maintenir son refus d'obtempérer, indiquant que dans le cas contraire, cela démontrerait qu'il était de mauvaise foi depuis le début.

[32] Compte tenu du refus du plaignant de se conformer aux exigences de l'Employeur, exigences imposées par la CSST, et ce malgré de nombreuses mises en garde, l'Employeur a conclu que le plaignant avait volontairement démissionné de son emploi.

### **Position des parties**

[33] La position de l'employeur est à l'effet que sa décision de congédier le plaignant est pleinement justifiée par son obligation légale de fournir à tous ses employés la protection respiratoire qui lui était imposée par la CSST.

[34] De plus, le plaignant a été clairement informé à plusieurs reprises des obligations légales de l'employeur.

[35] L'employeur considère avoir fait tout le nécessaire pour tenter d'accommoder le plaignant en vérifiant de façon sérieuse et adéquate la possibilité d'autres solutions en vue de lui permettre de ne pas modifier sa barbe.

[36] Il croit donc avoir satisfait aux critères de raisonabilité reconnus par la jurisprudence ainsi qu'à ses obligations en matière d'accommodement.

[37] Pour sa part, la partie syndicale ne conteste pas les faits en preuve. Elle invoque les droits constitutionnels du plaignant et reproche à la partie patronale de ne pas avoir trouvé une alternative qui aurait permis au plaignant de conserver l'intégrité de sa barbe.

## Discussion et décision

[38] Dans l'affaire Baymag and B.B.F., Loc. D331, Re dont les faits sont similaires aux présentes, le tribunal d'arbitrage, citant plusieurs affaires, s'exprimait ainsi :

«Arbitrators concluded that rules requiring employees to be clean-shaven in the area of the fit of respirators are reasonable. The union and the grievor did not take issue with this position, acknowledging that the rule in this case was in fact the law and clearly in the best interests of the safety of the employees. It is also clear from the material that the employer did not have a choice, having received a direction from Alberta Labour, Occupational Health and Safety, to comply.»

[39] Dans l'affaire Godbout c. Longueuil (Ville de) (1997) 3 R.C.S. 844, la Cour suprême du Canada s'exprimait ainsi, relativement à la limitation d'un droit garanti par la charte :

«Comme notre Cour l'a affirmé à l'unanimité dans l'arrêt Ford c. Québec (Procureur général), (1988) 2 R.C.S. 712, l'art.9.1 de la Charte québécoise doit être interprété et appliqué de la même manière que l'article premier de la Charte canadienne. Ainsi que la Cour l'a expliqué dans l'arrêt Ford, la partie qui invoque l'art.9.1 pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la Charte québécoise a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale.»

[40] L'ensemble de la jurisprudence citée par le syndicat, porte sur des politiques élaborées par des employeurs, en vue de sauvegarder une image corporative ou, l'hygiène entourant la manutention des produits, sans obligation légale.

[41] Dans le cas présent, il n'y va pas des besoins de l'employeur qui seraient en confrontation avec les droits et libertés légitimes des employés.

[42] Il s'agit plutôt d'une obligation légale à laquelle l'employeur ne peut se soustraire et qui implique la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine.

[43] L'employeur n'avait donc pas le choix que d'imposer le port du masque N95 tel que requis de façon formelle par la CSST, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi.

[44] La preuve a démontré que l'employeur a fait tout le nécessaire pour expliquer la situation à ses employés et plus particulièrement au plaignant.

[45] De plus, l'employeur a recherché et analysé sérieusement les alternatives qui lui ont été proposées de façon à ne pas brimer le plaignant de ses droits.

[46] Il ressort clairement de la preuve que, le masque à cagoule, la seule option permettant le port de la barbe, ne pouvait permettre à un employé d'effectuer son travail adéquatement et constituait une contrainte excessive pour l'employeur.

[47] Malgré les démarches de l'employeur, pour trouver un accommodement pour le plaignant, il s'est avéré que, suivant le type de travail effectué, aucune des alternatives proposées par le fabricant, au masque N95, n'était acceptable.

[48] C'est dans ce contexte que l'employeur, tel que requis par son obligation légale et dans les limites de temps fixées par la CSST, a imposé à ses employés, pour leur propre protection, de se raser aux endroits où le masque devait s'appuyer sur la peau.

[49] En pareilles circonstances les tribunaux n'ont pas hésité à conclure à la raisonnable de cette contrainte.

[50] En l'instance, le motif du congédiement de monsieur Dionne origine dans le fait que l'employeur devait d'une part exécuter l'ordre de la CSST dans le délai prévu et, d'autre part, respecter les obligations prévues au Code civil et criminel ainsi qu' à l'ensemble des lois sur la santé et la sécurité au travail.

[51] La jurisprudence a reconnu que, dans le cadre des obligations de l'employeur de voir au bien être et à la protection de la santé des employés, il était raisonnable d'exiger le port d'un masque lorsque ceux-ci étaient en contact avec des matières toxiques et que, dans un tel cas, il pouvait exiger que ceux-ci se rasent pour permettre au masque de les protéger efficacement.

[52] En l'instance, l'employeur n'a pas, lui-même, décidé, ni du danger auxquels s'exposent ses employés, ni de la solution pour y remédier.

[53] En effet, la CSST, dont c'est le rôle, de par la loi, a elle-même établi qu'il y avait danger pour la santé des employés et que, ceux-ci, dans le délai prévu, devaient porter le masque N95 pour effectuer leur travail.

[54] Or, il a été démontré que le port du masque N95 implique que la barbe soit rasée aux endroits où le masque vient en contact avec la peau pour éviter les fuites.

[55] Devant une telle exigence imposée par un organisme dont le devoir et les pouvoirs vont dans le sens de la protection de la santé et la sécurité des employés, on ne peut que conclure à la raisonnable de la demande patronale et à son ascendant sur le droit à l'intégrité physique du plaignant.

[56] Ainsi, comme le disait l'arbitre Morency, dans l'affaire Société d'électrolyse de chimie Alcan Ltée :

«Les libertés individuelles connaissent leurs limites aux frontières des droits collectifs et d'intérêt supérieur».

[57] Dans le cas présent, il ne s'agit pas, comme le suggère la partie syndicale de constater une certaine évolution dans le respect des droits et libertés.

[58] La limitation du droit constitutionnel de monsieur Dionne est imposée par un objectif légitime et important. Son atteinte est proportionnelle à cet objectif et est minimale.

[59] De plus, l'employeur a démontré qu'il avait effectué les recherches et analyses nécessaires en vue de trouver une alternative raisonnable au masque proposé; sans succès. Il a également démontré qu'il ne pouvait offrir au plaignant quelque accommodement que ce soit, en terme d'emploi.

[60] L'employeur a également démontré avoir expliqué adéquatement au plaignant le fait qu'il devait se raser, aux endroits de contact, pour porter le masque imposé par la CSST.

[61] L'employeur a rencontré le plaignant à plusieurs reprises et lui a donné plusieurs opportunités pour collaborer à trouver, ou proposer, une solution de compromis adéquate.

[62] En somme, l'employeur a satisfait à son fardeau de prouver qu'il était justifié de porter atteinte aux droits constitutionnels de monsieur Dionne.

[63] Le plaignant, pour sa part, n'a offert aucune solution concrète et n'a accepté aucune concession.

[64] En conséquence, en refusant catégoriquement de porter le masque, il a lui-même choisi d'abandonner son emploi.

[65] Je dois donc rejeter son grief.

**Pour ces motifs :**

**Je rejette le grief de monsieur Sylvain Dionne.**

**Montréal, le 2 décembre 2013**

**Charles Turmel, avocat  
Arbitre, médiateur**

**Pour l'Employeur : Me Stéphane Fillion**

**Pour le syndicat : Me Annick Desjardins**

**Date des auditions : 26 novembre 2012  
30 avril 2013  
1<sup>er</sup> mai 2013  
9 septembre 2013**

## **LISTE DES AUTORITÉS PRODUITES PAR LA PARTIE PATRONALE**

Le Syndicat national des policiers d'Alcan Saguenay-Lac-St-Jean et la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et Carol Villeneuve, SA 88-09768, (T.A.)

Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke, D.T.E. 89T- 334 (T.A.)

Aylmer (Ville d') c. Syndicat des pompiers du Québec, section locale Aylmer,  
D.T.E. 92T-1014 (C.S.)

Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc. c. Conseil de sécurité publique de la communauté de Montréal, AZ-76021415, (C.S.)

Baymag and B.B.F., Loc. D331, Re, (1994) A.G.A.A. No. 17, 43 L.A.C. (4th) 87

Re Du Pont Canada Inc., Ajax Works and Teamsters' Union, Local 1166, (1982) O.L.A.A. No. 119

Re Kellogg Salada Canada inc., London Plant and American Federation of Grain Millers, Local 154, (1984) O.L.A.A. No. 100

Maple Leaf Consumer Foods v. Schneider Employees' Assn. (Mikel Grievance), (2008) O.L.A.A. No. 165, 93 C.L.A.S. 55

Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Union des ouvriers de laiterie, local 521 C.T.C., D.T.E. 85T-217 (T.A.)

Syndicat des employés de Celanese (C.S.N.) c. Textiles Monterey Inc.,  
D.T.E. 87T-224 (T.A.)

Godbout c. Longueuil (Ville de) 1997-10-31 – AZ-97111108 – J.E. 97-2082  
D.T.E. 97T-1331 (1997) 3 R.C.S. 844

## **LISTE DES AUTORITÉS PRODUITES PAR LA PARTIE SYNDICALE**

Les employés du transport local et industries diverses, local 931 et United Parcel Service Canada – 30 octobre 2003 – AZ-50205059

Le Syndicat de l'Enseignement de Lanaudière et La Commission scolaire des Samares – 9 octobre 2012 – 2012 CanLII 89880 (QC SAT)

Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Montréal et Le Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal – 12 mars 1987 – AZ-87145068

Secur Inc. et L'Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791- 12 janvier 1988- AZ-88141092

The British Columbia Government and Service Employees' Union (1999) 3 R.C.S. 1999 CanLII 652 (CSC)

Ville de Montréal et Syndicat des cols bleus regroupé de Montréal, section locale 301 – 9 juin 2010 – AZ-50665757

Syndicat du personnel de soutien Foyer Saint-Célestin (CSN) et Centre de santé et de services sociaux Bécancour-Nicolet- Yamaska- 25 mai 2007 – AZ-50436506

Hôpital Charles-Lemoyne et Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec et Yvonne Ellis – 3 février 2011 –AZ-50733215