

Viandes du Breton inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Viandes du Breton (CSN) (Jean-Philippe Rioux Lagacé)

2018 QCTA 386

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 29 juin 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me RICHARD MERCIER

LES VIANDES DU BRETON INC.

Ci-après appelée « l'employeur »

Et

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE VIANDES DU BRETON (CSN)

Ci-après appelé « le syndicat »

Plaignant : Jean-Philippe Rioux Lagacé

Griefs : n^{os} du syndicat 30-15 - Suspension
25-16 - Congédiement

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du *Code du travail du Québec*, art.100 et suivants)

PRÉLIMINAIRES

[1] Le Tribunal est saisi de deux griefs du plaignant Jean-Philippe Rioux Lagacé, le premier contestant sa suspension d'une journée et le second, son congédiement.

[2] Au tout début de la première journée d'audition, les parties ont informé le soussigné que le grief concernant la suspension avait été réglé et que seul le grief de congédiement demeurerait.

[3] La représentante syndicale a indiqué qu'elle soulèverait, en plaidoirie, une objection préliminaire quant à la légalité de la fouille des casiers de certains salariés, dont celui du plaignant, le 28 janvier 2016.

[4] Jean-Philippe Rioux Lagacé a été congédié le 10 février 2016.

LE CONTEXTE

[5] Les Viandes Du Breton est une entreprise spécialisée dans la transformation de porcs. Elle est située à Rivière-du-Loup.

[6] Elle compte parmi son personnel, 450 employés syndiqués et une centaine d'autres, non syndiqués.

[7] Aux prises avec une problématique récurrente de trafic et de consommation de drogue depuis plusieurs années, l'entreprise a demandé la collaboration de la Sûreté du Québec au mois de janvier 2016.

[8] Cette collaboration a permis notamment à l'employeur de bénéficier des services d'un agent d'infiltration.

[9] Le 28 janvier 2016, l'employeur a procédé à la fouille de plusieurs casiers des salariés.

[10] Lors de la fouille du casier du plaignant, une balance numérique de poche ainsi qu'une quantité non spécifiée de cannabis ont été trouvées dans son manteau d'hiver.

[11] Le 3 février 2016, l'employeur a fait parvenir une lettre au plaignant l'informant qu'il était suspendu pour un mois. À cette mesure disciplinaire, l'employeur ajoutait différentes conditions de retour au travail.

[12] Le 10 février 2016, l'employeur a écrit à nouveau au plaignant pour l'informer cette fois-ci, de son congédiement. « *En date d'aujourd'hui, écrit-il, comme vous n'avez*

pas accepté les conditions de retour au travail que l'on vous imposait, nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre emploi en date du 10 février 2016 ».

L'ARGUMENTATION PATRONALE

[13] Me Bossé a souligné que le plaignant connaissait la « *Politique sur la consommation d'alcool, drogues et autres substances interdites* » de l'entreprise (ci-après la Politique).

[14] Il a expliqué que le plaignant avait eu des problèmes de consommation par le passé et qu'il avait respecté les conditions de retour au travail imposées par l'employeur à cette époque.

[15] L'entreprise était aux prises avec un « gros problème de drogue » qui non seulement mettait en danger la sécurité des travailleurs, mais ternissait l'image de la compagnie dans la région.

[16] Il a soumis que le plaignant n'avait pas été congédié au départ, mais plutôt suspendu avec solde.

[17] Le plaignant a refusé de s'engager à respecter les conditions de retour au travail, principalement celle qui l'obligeait à se soumettre à des tests de dépistage aléatoires pour une période de trois ans.

[18] Or, a fait remarquer le représentant patronal, il est prévu dans la politique de l'entreprise que, dès que l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à la Politique, il s'expose à des tests de dépistage.

[19] Selon lui, les conditions imposées au plaignant ne sont pas excessives et sont conformes à la Politique.

[20] Quant à la fouille, elle était justifiée dans les circonstances, l'employeur ayant acquis les motifs raisonnables pour y procéder.

[21] L'employeur a fait appel à la Sûreté du Québec et a autorisé la présence d'un agent d'infiltration sur les lieux du travail.

[22] Le plaignant a plaidé coupable à une accusation de possession simple. Il n'a donc pas contesté la légalité de la fouille de son casier.

L'ARGUMENTATION SYNDICALE

[23] Me Robitaille a soumis que la fouille menée par l'employeur était illégale parce qu'en violation des articles 4, 5, 24.1 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ (ci-après la Charte québécoise).

[24] Elle a soutenu que l'employeur n'avait pas de motifs raisonnables de fouiller les casiers, qu'il ne disposait que de soupçons véhiculés par des rumeurs et que somme toute, il s'était livré à une partie de pêche.

[25] En agissant ainsi, l'employeur a violé l'expectative de vie privée des salariés touchés.

[26] Selon elle, ne pas exclure la preuve matérielle saisie déconsidérerait l'administration de la justice, et donnerait ouverture à l'octroi de dommages.

[27] De plus, la représentante syndicale a soumis que le véritable motif du congédiement n'était pas la violation de la Politique de l'employeur, mais bien le refus du plaignant d'accepter les conditions imposées par l'employeur.

[28] Les conditions exigées sont déraisonnables, excessives et injustifiées.

[29] De plus, elles sont injustes, car plus sévères que celles imposées aux autres salariés disciplinés pour avoir contrevenu à la Politique de l'entreprise.

[30] L'employeur n'a pas respecté le principe de la parité des sanctions.

[31] Bien que le plaignant ait été discipliné par le passé pour possession de drogue, celui-ci a aujourd'hui un dossier disciplinaire vierge eu égard à la clause d'amnistie prévue à l'article 9.04 de la convention collective.

[32] Il n'y a aucune preuve de consommation ni d'intention de consommer, car on n'a trouvé ni papier à rouler ni pipe à stupéfiant.

Le plaignant était en droit de refuser les conditions de retour au travail qui étaient déraisonnables dans les circonstances.

¹ C-12 - *Charte des droits et libertés de la personne*

L'OBJECTION QUANT À LA LÉGALITÉ DE LA FOUILLE

[33] La représentante syndicale a fait valoir que la fouille menée par l'employeur était illégale, abusive et faite en violation de la Charte québécoise. Elle a demandé l'exclusion de la preuve saisie.

[34] Pour sa part, le représentant de l'employeur a plaidé que les casiers sont la propriété de l'employeur et qu'aucun de ceux qui avaient été fouillés n'avait été forcé puisque somme toute, ils n'étaient pas barrés.

[35] La seule question à laquelle doit répondre le Tribunal est la suivante : est-ce que la fouille menée par l'employeur était abusive et contraire à l'article 24.1 de la Charte québécoise? Dans l'affirmative, le Tribunal devra alors déterminer si la preuve doit être exclue en vertu de l'article 2858 du *Code civil du Québec*.

i) La preuve

a) Les motifs

[36] Madame Jessica Dubé, directrice des ressources humaines chez Du Breton de janvier 2015 à avril 2016, a expliqué qu'à cette époque, l'entreprise était confrontée à une problématique de consommation et de trafic de drogue.

[37] Cette problématique était d'autant plus sérieuse qu'elle représentait une menace pour la santé et la sécurité des salariés qui avaient à travailler notamment avec des couteaux et des charriots élévateurs.

[38] De plus, cette problématique mettait à mal la réputation de l'entreprise, la rumeur publique voulant que les gens travaillant chez Du Breton « *soient des drogués* ».

[39] Face à cette situation, il a été décidé de mettre à jour la « Politique sur la consommation d'alcool, drogues et autres substances interdites », datant de 2004.

[40] En 2015, la Politique a été revue afin de la rendre plus stricte, plus contraignante, « *plus encombrante* », pour reprendre l'expression du témoin.

[41] La situation était devenue alarmante à un point tel que « *les employés étaient tannés de l'ampleur de la drogue et le syndicat collaborait pour la sécurité de leurs membres* ».

[42] En janvier 2016, Du Breton a décidé de demander la collaboration de la Sûreté du Québec. D'entrée de jeu, la Sûreté du Québec a jugé nécessaire d'utiliser un agent d'infiltration.

[43] Madame Dubé a précisé que le plaignant avait été ciblé au début du mois de janvier par la Sûreté du Québec comme personne impliquée.

[44] De plus, le plaignant avait été dénoncé par d'autres salariés comme trafiquant. En effet, au mois de décembre 2015, la salariée Hélène Bérubé-Bossé a confié à son contremaître, Yves Denis, avoir vu le plaignant faire du trafic. Suite à cette information, la salariée et son contremaître se sont rendus au bureau de madame Dubé.

[45] Pour madame Dubé, « *c'était connu de tout le monde* » que le plaignant faisait du trafic. À telle enseigne qu'on l'appelait « *le facteur* » parce qu'il « *conduisait un charriot élévateur et qu'il profitait de son quart de travail pour faire sa distribution* ».

[46] Mis à part le plaignant, trois autres salariés avaient été ciblés : Steeve Bérubé, Sébastien Deschamps et Jessy Richard Boucher.

[47] Le 28 janvier 2016, vers 14h30, 14h45, madame Dubé a reçu la visite d'un membre de l'exécutif syndical qui lui a déclaré avoir été témoin d'une importante transaction de drogue à l'heure du diner. « *Il a cependant refusé de nommer la personne impliquée dans la transaction* ».

[48] Sentant qu'elle avait tout de même un « *témoin fiable* », et comme le temps pressait, puisque le quart de travail se terminait entre 16h et 16h30, elle a appelé la Sûreté du Québec pour savoir ce qu'elle pouvait faire.

[49] On lui a répondu qu'elle avait besoin d'un mandat. Madame Dubé a fait valoir qu'elle n'avait pas le temps pour faire les démarches nécessaires puisque les travailleurs allaient quitter l'usine bientôt.

[50] Madame Dubé a spécifié que l'enquêteur de la SQ, Lina Soucy, a demandé à parler à Maxime Bourque, agent de grief, soupçonné d'être le dénonciateur.

[51] Tout d'abord, pourquoi l'enquêteur de la SQ désire-t-il s'entretenir avec M. Bourque? Ensuite, madame Dubé parle d'un témoin fiable, membre de l'exécutif syndical. M. Bourque est agent de grief, donc un membre de l'exécutif syndical.

[52] De plus, il a été témoin de la transaction, sur l'heure du diner et en a informé madame Dubé. Sans nommer de nom, il a tout de même fourni quelques informations sur la personne participant à la transaction, notamment l'emplacement de son casier. Enfin, selon madame Dubé, alors que le sort du plaignant n'était pas encore arrêté, M. Bourque a émis le souhait que le plaignant soit congédié.

[53] Par la suite, l'enquêteur de la SQ, Lina Soucy, a reparlé avec madame Dubé et lui a demandé si les casiers étaient la propriété de Du Breton et que, si tel était le cas, « elle pouvait fouiller les casiers tout comme on pouvait le faire dans les établissements scolaires ».

[54] Madame Dubé a par la suite discuté avec Maxime Bourque pour cibler le secteur des casiers à être fouillés.

[55] Enfin, elle a consulté le procureur de l'employeur « *parce qu'elle n'a jamais fait de fouille* ».

[56] Il a été décidé « *d'aller avec la fouille* ».

b) Le déroulement de la fouille

[57] Avant de procéder à la fouille, madame Dubé a fait venir les contremaîtres des quatre salariés ciblés.

[58] Le plaignant a témoigné qu'après la pause de l'après-midi, son contremaître, Yves Denis, lui avait demandé « *d'aller en haut* » où l'attendaient, Jessica Dubé et Jean-Mathieu Santerre, superviseur du département de la coupe.

[59] Selon le plaignant, madame Dubé l'aurait informé qu'il était « *soupçonné de trafic de drogue* ». Madame Dubé a plutôt affirmé avoir dit au plaignant qu'elle avait « *reçu des plaintes* » à l'effet qu'il faisait du trafic de drogue dans l'entreprise.

[60] Madame Dubé a demandé au plaignant d'ouvrir la porte de son casier. Le plaignant a soutenu qu'il n'avait pas le choix de s'exécuter étant donné que M. Santerre avait des « *cutters* ».

[61] Madame Dubé a expliqué que le plaignant s'est fâché, s'est énervé tout en affirmant qu'il n'avait rien à se reprocher.

[62] En fouillant le manteau du plaignant, madame Dubé a trouvé une balance numérique dans une poche intérieure et du cannabis enveloppé dans du papier cellophane.

[63] Madame Dubé a également trouvé du cannabis dans les casiers de Jessie Richard Boucher ainsi que dans celui de Sébastien Deschamps. En plus du cannabis, elle a trouvé dans le casier de Boucher, une pipe et du papier à rouler alors que dans celui de Deschamps, elle a trouvé une pipe et une boîte métallique dans laquelle il y avait quelques « *cocottes* ».

[64] Selon le témoin Santerre, madame Dubé a appliqué la même procédure pour tous les casiers fouillés. Il a de plus précisé que les « cutters » n'avaient pas été utilisés, car tous les casiers étaient « ouverts ».

[65] Madame Dubé demandait au salarié son accord avant de fouiller son casier et, par la suite, lui faisait reconnaître les objets comme étant bien des objets leur appartenant.

[66] La fouille s'est tenue sans la présence d'un représentant syndical. Cependant, selon le témoignage de Maxime Bourque, madame Dubé l'avait avisé quelque temps auparavant de l'imminence de la fouille, information qu'il a transmise au président du syndicat, Gabriel Côté.

ii) La légalité de la fouille

[67] Les dispositions législatives pertinentes sont les suivantes :

Charte des droits et libertés de la personne

Article 5 : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée ».

Article 24.1 : « Nul ne peut faire l'objet de saisies, perquisitions ou fouilles abusives ».

Code civil du Québec

Article 2858 : « Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ».

[68] Le Tribunal est d'avis que les principes établis par la Cour suprême dans l'affaire R. c. M. (M.R.) [1998] 3 R.C.S. 393 s'appliquent en l'espèce.

[69] Soulignons qu'il est reconnu que les principes établis sous la Charte canadienne² peuvent être transposés dans l'interprétation des dispositions correspondantes de la Charte québécoise.

² Charte canadienne des droits et libertés, Loi constitutionnelle de 1982

[70] Dans la cause précitée, des élèves ont donné au directeur adjoint d'une école secondaire, des renseignements raisonnablement dignes de foi, selon lesquels l'accusé, un élève, avait l'intention de vendre de la drogue lors d'une activité scolaire tenue à l'école.

[71] Le directeur adjoint a invité l'accusé et son compagnon dans son bureau où il a demandé à chacun d'eux s'ils étaient en possession de drogue, tout en les prévenant qu'il les fouillerait.

[72] Un agent de la GRC était présent, mais il n'est pas intervenu.

[73] Procédant à une fouille sommaire de l'accusé, le directeur adjoint a découvert et saisi un sac de cellophane contenant de la marijuana. Il l'a remis au policier qui a informé l'accusé qu'il était en état d'arrestation pour possession de stupéfiant.

[74] Pour démontrer l'existence d'une violation de l'article 8 de la Charte canadienne, l'accusé doit d'abord établir qu'il avait une attente raisonnable en matière de vie privée à l'égard de l'endroit pertinent.

[75] Toutefois, la Cour a reconnu que l'attente raisonnable en matière de vie privée peut être réduite en certaines circonstances.

[76] C'est le cas pour l'élève à l'école. Les élèves savent que les enseignants et autres autorités scolaires ont la responsabilité de procurer un environnement sûr et de maintenir l'ordre et la discipline. Cette responsabilité commande parfois la fouille des élèves et de leurs effets personnels, de même que la saisie d'articles interdits.

[77] La Cour décide en conséquence qu'une « norme différente » de celle établie par la règle générale en matière de perquisition et de fouille devrait s'appliquer aux fouilles effectuées par les autorités scolaires.

[78] Selon la règle générale, une perquisition ou une fouille doit, pour être raisonnable, avoir fait l'objet d'une autorisation préalable (habituellement sous forme de mandat) et reposer sur des motifs raisonnables et probables. Une perquisition ou une fouille effectuée sans autorisation préalable est abusive à première vue.

[79] Pour la Cour, cette règle générale ne peut s'appliquer en contexte scolaire. Exiger un mandat ou une autre autorisation préalable pour procéder à une fouille est peu pratique et irréalisable dans l'environnement scolaire.

[80] Aussi, parce que l'attente en matière de vie privée est réduite et que les autorités scolaires ont la responsabilité de protéger les élèves et de leur procurer une atmosphère propice à l'acquisition de connaissances, la Cour en vient à la conclusion qu'il y a lieu d'adopter à l'égard des fouilles effectuées par des enseignants et des

directeurs, « une norme plus souple » que celle exigée pour les fouilles effectuées par la police.

[81] En conséquence, au lieu d'exiger que la fouille ait été préalablement autorisée et repose sur des motifs raisonnables et probables de croire, la Cour décrète que de simples motifs raisonnables de croire qu'une règle de l'école a été violée ou est en train de l'être, suffisent pour légitimer une fouille à l'école.

[82] La Cour convient donc que des renseignements reçus d'un seul élève que l'autorité scolaire juge crédible, constituent des motifs raisonnables.

[83] Subsidiairement, les motifs raisonnables peuvent être fondés sur des renseignements émanant de plus d'un élève ou d'observations faites par des enseignants ou des directeurs, ou une combinaison de ces éléments d'information que l'autorité pertinente estime crédibles dans l'ensemble.

[84] La Cour rappelle que l'étendue de la fouille variera en fonction de la gravité de l'infraction dont on soupçonne l'existence.

iii) Application à la présente affaire

[85] La jurisprudence en droit du travail a reconnu que l'attente raisonnable en matière de vie privée d'un salarié au travail est moindre que celle qu'il aurait eue en d'autres circonstances.

[86] Les salariés savent que l'employeur a le devoir légal « de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur... » (art. 51- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S-2.1).

[87] Parmi les nombreuses mesures que peut prendre un employeur, il y a celles qui concernent la consommation d'alcool et de drogues.

[88] Tout comme en l'espèce, ces mesures prennent souvent la forme de « politique » à être communiquée adéquatement aux salariés.

[89] La preuve a révélé que l'entreprise vivait une sérieuse problématique de drogue, au point que l'employeur a senti le besoin de faire appel à la Sûreté du Québec.

[90] Lorsque, comme c'est le cas dans la présente affaire, le problème est tel que le syndicat décide de collaborer avec l'employeur afin de protéger la sécurité de ses membres, lorsque les salariés eux-mêmes font état de leurs préoccupations devant l'ampleur du phénomène et lorsqu'enfin, les salariés dénoncent des confrères, l'employeur a le devoir de réagir rapidement. D'autant que la nature de l'entreprise, la

transformation de porcs, exige l'utilisation de couteaux ainsi que de charriots élévateurs.

[91] Dans un tel contexte, les salariés ne peuvent pas vraiment se surprendre que l'employeur puisse s'autoriser de sa Politique pour justifier des fouilles suite à des informations reçues et jugées crédibles.

[92] Tout comme pour les autorités scolaires, « une norme différente » de celle applicable aux policiers, doit être attribuée aux fouilles menées par un employeur.

[93] Ainsi, la fouille d'un salarié ou de son casier ne nécessitera pas une autorisation préalable (habituellement sous forme de mandat).

[94] L'employeur peut donc légitimement effectuer une fouille s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une règle de l'entreprise a été violée ou est en train de l'être, et que la preuve de cette violation se trouve dans les lieux ou sur la personne du salarié.

[95] Ces motifs peuvent résulter d'un seul salarié ou être fondés sur des renseignements fournis par plusieurs salariés ou d'observations faites par l'employeur, ou une combinaison de ces éléments d'information que l'employeur juge crédibles dans l'ensemble.

[96] En l'instance, madame Dubé avait un « témoin fiable », un membre de l'exécutif syndical, qui avait été témoin d'une importante transaction de drogue dans les casiers sur l'heure du diner. Ce témoin avait fourni des informations crédibles sur l'endroit où avait eu lieu la transaction ainsi que sur une personne impliquée dans ladite transaction.

[97] De plus, madame Dubé avait rencontré en décembre 2015, la salariée Hélène Bérubé-Bossé qui lui avait dit que le plaignant faisait du trafic et que « *c'était connu de tout le monde. On l'appelait le facteur* ». Elle l'avait « *vu se promener et l'avait vu faire* ».

[98] L'employeur avait des motifs raisonnables de croire que l'on avait violé la « Politique » et que la preuve de cette violation se trouvait dans les lieux.

[99] C'est pourquoi madame Dubé s'est empressée d'agir, craignant que cette preuve ne disparaisse étant donné la fin imminente du quart de travail.

[100] On a fait valoir du côté syndical que la fouille avait été une véritable partie de pêche et qu'au total une dizaine de casiers auraient été fouillés. Le Tribunal cite le passage suivant que l'on retrouve aux paragraphes 40 et suivants de la décision de R. c. M (M.R.) précitée :

« ...la légalité de la fouille d'un élève devrait plutôt dépendre uniquement de son caractère raisonnable compte tenu de toutes les circonstances. Pour déterminer le caractère raisonnable d'une fouille il faut se poser une double question : en premier lieu, il faut se demander « si l'action [...] était justifiée au départ » ... en deuxième lieu, il faut se demander si la fouille effectuée « avait sur le plan de son étendue, un lien raisonnable avec les circonstances justifiant l'intervention au départ ».

[101] Le Tribunal estime que, eu égard à toutes les circonstances de l'affaire, la fouille a été effectuée de manière raisonnable. L'employeur a appliqué la même procédure, les casiers n'étaient pas cadenassés, le salarié concerné était présent et la fouille a été effectuée de la manière la moins envahissante possible.

[102] On a fait valoir que la fouille était illégale parce que faite en l'absence d'un représentant syndical. Rien dans la convention collective n'obligeait l'employeur à la présence d'un représentant syndical. D'autant que ce n'est pas la présence ou l'absence d'un représentant syndical qui donne à une fouille son caractère abusif, mais bien l'absence de motifs raisonnables.

[103] Le Tribunal juge que l'employeur avait des motifs raisonnables de fouiller le casier du plaignant et celle des autres salariés soupçonnés d'avoir violé la « Politique » et en conséquence, déclare que la fouille n'était pas abusive.

[104] Étant donné la conclusion à laquelle est parvenu le Tribunal sur la légalité de la fouille, il ne sera pas nécessaire d'examiner la question de l'exclusion de la preuve en vertu de l'article 2858 C.c.Q.

[105] L'objection préliminaire est donc rejetée.

MOTIFS ET DÉCISIONS

[106] La particularité de la présente affaire réside dans le fait que le plaignant n'a pas été congédié pour une faute disciplinaire, mais bien pour ne pas avoir accepté les conditions de retour au travail imposées par l'employeur.

[107] Le Tribunal est d'avis qu'il s'agit d'un congédiement administratif puisque le refus du plaignant relève uniquement de son choix, de son libre arbitre, et non de son comportement déviant.

[108] Cela étant, le plaignant avait-il des motifs valables pour refuser de signer l'entente? En d'autres mots, le congédiement du plaignant est-il abusif et/ou déraisonnable?

[109] Les auteurs Morin et Blouin écrivent à la page 583 de leur Traité : « *Il y a situation abusive lorsque l'employeur agit de mauvaise foi, sans aucun motif lié au fonctionnement de l'entreprise ou à la finalité des droits de gestion* ».

[110] Ils précisent ensuite : « *Enfin, il peut être possible de dégager une situation déraisonnable lorsqu'un employeur prudent et compétent, agissant avec bon sens et dans le respect de la dignité du salarié, n'aurait pas retenu une telle solution en semblable circonstance* ».

Analyse de la mesure disciplinaire et de ses conditions

a) La mesure disciplinaire

[111] Dans un premier temps, le Tribunal considère que l'employeur a rempli son fardeau de preuve et que la faute commise par le plaignant a été prouvée.

[112] Le plaignant a en conséquence violé la « Politique » qui prévoit notamment qu'il est « *strictement interdit d'être en possession d'alcool, de drogue ou de toutes autres substances affectant les facultés, à l'intérieur d'un des établissements ou sur sa propriété incluant notamment les stationnements* ». Il est également strictement interdit de « *faire la distribution ou le trafic* ».

[113] En cas de violation de ladite Politique, « *l'entreprise ne fera preuve d'aucune tolérance à cet égard (tolérance 0)* ».

[114] Le plaignant connaissait la « Politique » a expliqué madame Dubé. Elle lui avait remis une copie personnellement en janvier 2015, suite à un incident survenu en décembre 2014 qui avait obligé le plaignant à s'inscrire au programme d'aide aux employés et à se soumettre à des tests aléatoires pour une période de trois mois.

[115] Dans le présent cas, la mesure disciplinaire imposée au plaignant a été d'un mois alors que Deschamps et Boucher ont été suspendus pour une semaine.

[116] Le syndicat a plaidé la disparité injustifiée des mesures disciplinaires imposées pour une même faute. De plus, il a souligné que l'on ne pouvait pas prendre en compte l'antécédent du plaignant étant donné la clause d'amnistie prévue à l'article 9.04 de la convention collective.

[117] Le Tribunal juge qu'effectivement la clause d'amnistie s'applique à la présente affaire, mais juge également que l'employeur n'a pas pris en compte l'antécédent en semblable matière du plaignant comme en fait foi le témoignage de madame Dubé.

[118] Madame Dubé a tout d'abord expliqué que le critère de « tolérance 0 » prévu à la Politique ne signifiait pas nécessairement un congédiement immédiat. Pour elle, « *il y a toujours un jugement par rapport à plusieurs facteurs comme dans toute mesure disciplinaire* ».

[119] La représentante syndicale a demandé à madame Dubé pourquoi le plaignant avait été suspendu un mois alors que les deux autres salariés l'avaient été que pour une semaine.

[120] Madame Dubé a répondu que c'était à cause de la nature du travail du plaignant (conducteur de charriot élévateur), et de son manque de désir de s'amender, alors que les deux autres ne conduisaient pas de charriot élévateur et qu'ils avaient reconnu spontanément avoir consommé du cannabis dans la journée.

[121] De plus, elle a ajouté que le plaignant était en possession d'une balance numérique, ce qui, ajouté aux plaintes qu'elle avait reçues à l'effet que le plaignant faisait du trafic et que « *son nom était sorti* » comme participant à la transaction, la confortait quant à la différence dans les sanctions disciplinaires imposées.

[122] Tout comme elle était en droit de croire que le plaignant consommait sur les lieux du travail, car elle l'avait « *déjà surpris sous l'influence de la drogue* ».

[123] Lors de son témoignage, le plaignant a affirmé qu'il avait oublié que sa balance était dans son « *manteau de tous les jours* » et qu'il ne s'en servait que « *lorsqu'il va acheter de la drogue* ».

[124] Le Tribunal ne croit pas le plaignant quand il affirme avoir oublié que sa balance numérique était dans son manteau et que de toute façon, il ne s'en servait que pour ses achats personnels de drogue.

[125] La jurisprudence en droit criminel considère que la possession d'une balance en matière de stupéfiant, ajoutée à d'autres éléments de preuve, permet d'inférer l'intention de trafiquer. L'employeur avait suffisamment de preuves pour légitimer une telle inférence.

[126] Enfin, aucune preuve à l'effet que l'employeur a été de mauvaise foi n'a été administrée.

[127] Le Tribunal conclut que la mesure disciplinaire imposée au plaignant n'était ni abusive ni déraisonnable eu égard à toutes les circonstances de l'affaire.

b) Les conditions ajoutées à la mesure disciplinaire

[128] À la mesure disciplinaire imposée au plaignant, l'employeur a décidé d'ajouter des conditions de retour au travail comme il l'a également fait dans le cas des deux autres contrevenants.

[129] Le 3 février 2016, madame Dubé a présenté au plaignant, accompagné par Maxime Bourque, un « Avis de conformité et conditions de retour au travail » (ci-après l'Avis) qui contenait les conditions qu'il devait accepter afin de retrouver son emploi.

[130] Le plaignant a refusé de signer l'Avis, car il était en désaccord avec la phrase suivante apparaissant dans le texte introductif : « ...*nous vous avons alors demandé la permission pour fouiller votre casier, chose que vous avez explicitement approuvée ...* ».

[131] Le plaignant a expliqué que « *ce n'était pas le cas, car il s'était senti forcé étant donné les « cutters » et l'absence de représentant syndical* ».

[132] Le 10 février 2016, madame Dubé a rencontré le plaignant pour une seconde fois. Il était accompagné par Gabriel Côté.

[133] Le plaignant a, de nouveau, refusé de signer l'Avis. Pourtant, la phrase qui avait fait problème lors de la première rencontre avait été modifiée pour se lire : « *Nous avons donc en votre présence fouillé le casier qui vous était prêté par l'employeur* ».

[134] Interrogé sur les motifs qui l'avait poussé à ne pas signer cet avis, le plaignant a déclaré trouver exagérée la condition 3(b) qui énonce que : « *Pour une période de 3 ans, vous devez vous soumettre à des tests de dépistage qui auront lieu aléatoirement. Ces tests auront lieu en présence d'un représentant syndical et d'un représentant de l'employeur* ».

[135] Ensuite, il s'est dit en désaccord avec la condition 4 à l'effet que : « *Le non-respect de l'une de ses conditions ou un test de dépistage positif entraineront automatiquement un congédiement* ».

[136] Madame Dubé a déclaré avoir tenté de s'entendre avec le plaignant, mais « *à la fin, Jean-Philippe ne voulait plus rien savoir* ».

[137] Devant le refus du plaignant, madame Dubé lui a remis un « avis de congédiement », daté du 10 février 2016, dans lequel on peut lire :

« Vous avez été suspendu pour enquête du 29 janvier 2016 au 3 février 2016. Lorsque nous vous avons rencontré le 3 février 2016 avec votre représentant syndical, vous n'avez pas voulu signer l'entente concernant

votre retour au travail, vous avez voulu en parler avec votre président du syndicat. Des discussions ont eu lieu entre votre président syndical, votre représentant syndical, la conseillère de la CSN et vous-même jusqu'au 10 février 2016.

En date d'aujourd'hui, comme vous n'avez pas accepté les conditions de retour au travail que l'on vous imposait, nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre emploi en date du 10 février 2016 ».

[138] À moins qu'il ne s'agisse de conditions contraires à l'ordre public, à la loi ou à la convention collective, le Tribunal voit mal comment un salarié peut refuser d'accepter lesdites conditions, surtout lorsqu'il s'agit d'une « entente de dernière chance ».

[139] L'employeur est le mieux placé pour décider du bien-fondé des conditions qu'il entend imposer à un salarié fautif.

[140] En l'espèce, l'employeur connaissait l'historique du plaignant en lien avec la drogue et il se devait de s'assurer que cet opérateur de charriot élévateur non seulement s'amendrait dans l'avenir, mais ne représenterait pas un danger pour lui et ses collègues.

[141] C'est de bonne foi, de manière responsable et en lien avec le bon fonctionnement de l'entreprise, que l'employeur a imposé ses conditions au plaignant.

[142] Le Tribunal juge que les conditions de retour au travail imposées par l'employeur n'étaient ni abusives ni déraisonnables. En conséquence, il confirme la décision de l'employeur de congédier le plaignant.

[143] Pour ces motifs, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et sur le tout délibéré. Le Tribunal :

[144] **REJETTE** le grief.

Me Richard Mercier, arbitre

Pour le syndicat : Me Marylène Robitaille

Pour l'employeur : Me Normand Bossé

Griefs n^{os} : 30-15 et 26-15

PAGE : 17

Dates d'audience : 12, 13 décembre 2017 et 11 avril 2018