

**Teamsters Québec, local 106 et Transport Hervé Lemieux (1975)
inc. (Jean-François Harvey)**

2018 QCTA 669

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : Le 5 septembre 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Pierre Laplante

ENTRE

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 106

Ci-après appelé le « *syndicat* »

ET

TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.

Ci-après appelé l' « *employeur* »

Griefs - # B-0447 et B-0448
(M. Jean-François Harvey)

Pour l'employeur :

Me Jean-Stéphane Rousseau
Dunton Rainville

Pour le syndicat :

Daphné Blanchard-Beauchemin
Gaggino Avocats

TABLE DES MATIÈRES

I.	PRÉLIMINAIRES	4
II.	MISE EN CONTEXTE	4
III.	L'ARGUMENTATION PATRONALE	8
IV.	L'ARGUMENTATION SYNDICALE.....	9
V.	LA DÉCISION	12
1)	LOI ET RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES AUX CHAUFFEURS	13
	A) Un chauffeur ne peut travailler plus de 70 heures/semaine.....	13
	B) Un chauffeur ne peut conduire plus de 13 heures consécutives	14
	C) Les chauffeurs doivent remplir une fiche journalière	14
	D) Les chauffeurs ne doivent remplir qu'une seule fiche journalière	14
	E) Interdiction de falsifier les fiches journalières.....	15
	F) Interdiction de conduire sans avoir la fiche journalière.....	15
2)	LA FAUTE.....	18
3)	LA SANCTION.....	20
	A) Une faute sérieuse et grave	21
	B) Une « <i>bombe</i> » sur la route.....	21
	C) Les effets pernicioeux de la fatigue au volant	23
	D) Une catastrophe commerciale appréhendée	23
	E) Les circonstances atténuantes alléguées	24
	a) Mise en péril de l'entreprise	26

b) Le souci de la sécurité	28
c) L'absence de conduite dangereuse	28
d) Les précautions prises par le plaignant	29
e) La partialité du directeur des ressources humaines.....	30
f) De la disparité de traitement entre le plaignant et d'autres chauffeurs	32
g) Les problèmes familiaux du plaignant.....	32
h) La connaissance de l'employeur.....	33
i) L'admission du plaignant, preuve de sa bonne foi	33
j) De l'avis avant congédiement.....	35
k) Les regrets.....	36
l) L'affaire Breton	36
VI. CONCLUSION	38
Annexe I	41
Annexe II	43
Annexe III	45
Annexe IV	46

DÉCISION ARBITRALE

(Suspension et congédiement) (Excès d'heures de conduite et « logbook » trafiqué)

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

I. PRÉLIMINAIRES

- [1] Je suis saisi de deux griefs et ces deux griefs sont reliés.
- [2] Le premier grief conteste une suspension pour fins d'enquête survenue le 5 décembre 2016.
- [3] Le deuxième grief conteste le congédiement qui suivit cette suspension, congédiement qui est survenu le 21 décembre 2016.
- [4] Pour l'essentiel, le congédiement repose sur deux motifs :
 - a) Violation de la réglementation applicable sur les heures de conduite d'un véhicule lourd ;
 - b) Fausses représentations.

II. MISE EN CONTEXTE

- [5] L'employeur¹ est une entreprise se spécialisant dans les services de transport généraux ainsi que dans la gestion de parcs privés de véhicules.
- [6] Dans le cadre de sa mission commerciale, l'employeur emploie de nombreux chauffeurs qui sont, notamment, appelés à conduire des véhicules lourds comme, par exemple : des camions à boîte fermée, des

¹ Ci-après désignée en alternance comme Transport Hervé Lemieux et THL.

camions à boîte réfrigérée, des trains routiers et divers tracteurs à remorque.

[7] Pour apprécier la dimension de l'entreprise, qu'il suffise d'indiquer que Transport Hervé Lemieux possède quelque 700 équipements routiers et retient les services de 450 personnes dont, bien évidemment, en grande majorité des chauffeurs. De fait, à l'époque pertinente, Transport Hervé Lemieux comptait environ 350 chauffeurs.

[8] Le plaignant était l'un de ces chauffeurs.

[9] Il a été embauché le 7 février 1999.

[10] Il travaillait régulièrement entre 13 et 14 heures par jour à l'intérieur d'une semaine de travail de 5 jours.

[11] Le plaignant desservait principalement une usine de vitres.²

[12] En 2016, son temps de travail était donc principalement consacré au transport régional. Il était appelé à effectuer des trajets d'environ 500 kilomètres par jour.

[13] Il effectuait du transport verrier et conduisait un camion à flèche.³

[14] Cette brève mise en contexte nous amène à la présente affaire.

[15] Le 2 décembre 2016, l'employeur reçoit une lettre anonyme qui dénonce des gestes illégaux que commettrait, à répétition et depuis fort longtemps, le plaignant. Cette dénonciation contient, notamment les éléments suivants :

- a) Jean-François Harvey fait de fausses déclarations à « Hervé Lemieux » ;
- b) Jean-François Harvey travaille chez plusieurs transporteurs en plus de Transport Hervé Lemieux, dont Manucam et Routier ;
- c) Jean-François Harvey fait entre 85 et 95 heures de transport par semaine ;

² Groupe Novatech inc.

³ Une grue articulée, mieux connue sous l'appellation « boom-truck ».

- d) Jean-François Harvey travaille avec 2 ou 3 logbooks ;
- e) Jean-François Harvey travaille dans des agences pendant ses vacances ;
- f) Jean-François Harvey travaille dans des agences pendant ses congés statutaires ;
- g) Jean-François Harvey a reçu des plaintes pour conduite dangereuse par des conducteurs automobiles ;
- h) Jean-François Harvey fait plus de 100 000,00 \$ par année avec un salaire à 20,00 \$ de l'heure chez Hervé Lemieux et à temps et demi après 9 heures par jour.

[16] Cette lettre de dénonciation fut également transmise à la Commission des transports du Québec, à la compagnie de transport Manucam, à la compagnie de transport Routier Expert ainsi qu'aux Teamsters, section locale 106.

[17] Le 5 décembre 2016, à la suite de la réception de la lettre de dénonciation, Mme Marie Christine Leroux-Capparelli, représentante de l'employeur, communiqua par téléphone avec le plaignant afin de vérifier si ce dernier travaillait effectivement pour d'autres agences de transport à l'insu de l'employeur. Pour l'essentiel, quatre questions furent posées au plaignant :

Question # 1 :

- MCLC : As-tu travaillé le 7 novembre 2016 ?
- JLH : Non.

Question # 2 :

- MCLC : As-tu eu une contravention alors que tu travaillais pour Transport Morneau ?
- JLH : Non.

Question # 3 :

- MCLC : Travaillais-tu pour d'autres employeurs ?

– JLH : Non.

Question # 4 :

– MCLC : Utilises-tu deux logbooks ?

– JLH : Non.

[18] Le 5 décembre 2016, à la suite de ses réponses, l'employeur a suspendu le plaignant pour fins d'enquête.

[19] Le 9 décembre 2016, l'employeur confirma par écrit au plaignant sa suspension et en transmit copie au syndicat. Par la même occasion, l'employeur convoqua le plaignant à une rencontre devant avoir lieu le 16 décembre 2016.

[20] De plus, toujours en ce 9 décembre 2016, M. Philippe Yaworsky, directeur des ressources humaines, a demandé au plaignant l'autorisation de pouvoir obtenir des informations concernant son travail de chauffeur auprès des entreprises Manucam et Routier Expert.

[21] Le plaignant n'a pas autorisé l'employeur à communiquer avec ces entreprises.

[22] Le 16 décembre 2016, d'entrée de jeu lors de la rencontre qui avait été fixée, le plaignant a nié toute allégation d'irrégularité qui pouvait lui être opposée.

[23] Cependant, lorsque l'employeur lui a par la suite montré la lettre anonyme de dénonciation, le plaignant a changé sa version. Il a notamment admis :

a) Qu'il travaillait comme chauffeur pour d'autres transporteurs ;

b) Qu'il avait travaillé entre 85 et 95 heures par semaine ;

c) Qu'il utilisait deux logbooks différents pour consigner ses heures de transport.

[24] La rencontre terminée, l'employeur a poursuivi son enquête.

- [25] Au cours de cette même journée du 16 décembre 2016, le syndicat a contesté ladite suspension par voie de grief⁴.
- [26] Le 21 décembre 2016, l'enquête s'est terminée et l'employeur a procédé, par écrit, au congédiement⁵ du plaignant. Copie de cette lettre de congédiement fut transmise au syndicat.
- [27] Le 22 décembre 2016, le syndicat a contesté le congédiement par voie de grief⁶.
- [28] Au terme des journées d'audience, les parties ont fait les représentations qui suivent.

III. L'ARGUMENTATION PATRONALE

- [29] La preuve est incontestée et incontestable.
- [30] Le plaignant a conduit un camion lourd de Transport Hervé Lemieux régulièrement, de semaine en semaine, des 80 heures, des 90 heures, des 100 heures par semaine. Pendant toutes ces semaines, il a été un danger public et un danger pour son employeur.
- [31] Conduire plus de 70 heures par semaine, c'est illégal et le plaignant le savait très bien ayant été formé, éduqué, avisé et suivi par Transport Hervé Lemieux.
- [32] Le plaignant a utilisé des manœuvres frauduleuses pour tromper son employeur.
- [33] Non seulement les agissements du plaignant furent-ils totalement illégaux, mais également ils furent complètement irresponsables.
- [34] Le comportement du plaignant aurait pu entraîner des morts.
- [35] Non seulement des morts, mais des morts sur une route commerciale desservie par Transport Hervé Lemieux, son employeur.

⁴ Grief # B-0447.

⁵ Voir Annexe II, la lettre de congédiement.

⁶ Grief # B-0448.

- [36] Le plaignant s'endort au volant et c'est la fin.
- [37] C'est aussi clair que cela. Nous pourrions arrêter là et le congédiement serait amplement justifié, mais il y a encore beaucoup plus.
- [38] Le plaignant a menti et a cherché à tromper l'employeur sur ses actes illégaux. Il ne faut pas perdre de vue que le plaignant n'a admis ses fraudes, et fautes uniquement, que lorsqu'il s'est aperçu que l'employeur possédait bel et bien l'information concernant ses actes illégaux. C'est alors qu'il a réalisé qu'il n'avait plus de porte de sortie. C'est à ce moment qu'il a avoué, qu'il a commencé à s'apitoyer sur son sort et qu'il a cherché à diminuer la gravité de ses fautes.
- [39] Le plaignant a « zéro » crédibilité.
- [40] Ce qui, incidemment, fait disparaître tout mince espoir qui pouvait encore subsister sur la réintégration de ce dangereux chauffeur de camion chez Transport Hervé Lemieux.
- [41] Le congédiement est proportionnel à la faute.

IV. L'ARGUMENTATION SYNDICALE

- [42] Le plaignant a admis sa faute.
- [43] Il ne l'a pas admis à la première occasion parce qu'il a été surpris et qu'il a voulu se protéger.
- [44] L'aveu est quand même survenu rapidement après la dénonciation.
- [45] Il faut aussi prendre en considération le fait que le plaignant fut suspendu lors d'une conversation téléphonique et qu'il n'a pas eu de contact direct avec l'employeur avant la rencontre où il a avoué avoir travaillé pour d'autres transporteurs.
- [46] M. Yaworsky, en mettant beaucoup d'emphase sur la gravité de la faute et les dangers du comportement du plaignant, cherche à se servir de lui pour en faire un exemple, un bouc émissaire. Ce qui est non seulement déraisonnable, mais également injuste et discriminatoire.
- [47] Le plaignant a démontré dans le passé qu'il avait le souci de la sécurité des gens et qu'il avait le souci de la protection des intérêts de son employeur. Cela constitue un facteur qui milite en faveur de la

réhabilitation du plaignant et qui milite également au maintien de la relation de confiance entre le salarié et l'employeur.

- [48] Cela est d'autant plus vrai que la preuve a démontré que pendant toutes les années⁷ où il était au travail chez Hervé Lemieux, le plaignant était un employé modèle, sans dossier disciplinaire, poli et qui a toujours collaboré avec l'employeur.
- [49] D'ailleurs, sur un plan personnel, le ton du témoignage de M. Yaworsky et son animosité envers M. Harvey font en sorte qu'il est incapable de nuancer la faute commise et les possibilités de réhabilitation d'un employé qui a près de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- [50] D'ailleurs, pour illustrer la vendetta de M. Yaworsky à l'endroit du plaignant, il suffit de constater que ce dernier n'avait vérifié aucun fait lorsqu'il a procédé au congédiement du plaignant. Il s'est tout simplement fié à la dénonciation anonyme, ce qui n'est pas le propre d'un directeur des ressources humaines impartial. Sur cette partialité du directeur des ressources humaines, il suffit aussi de réaliser que, même si la preuve est très claire voulant que M. Harvey se souciait de la sécurité publique alors qu'il conduisait des camions pour Hervé Lemieux, M. Yaworsky n'a jamais admis ce fait et il l'a même nié.
- [51] M. Yaworsky a agi uniquement sur la base de oui-dire. Le directeur des ressources humaines n'avait aucune idée d'où il s'en allait en congédiant le plaignant si ce n'est qu'il se débarrassait de ce qu'il considérait être un problème à ses yeux.
- [52] M. Yaworsky a de plus manqué de nuance et de jugement.
- [53] Donc, on ne peut accorder une grande crédibilité à son témoignage surtout lorsqu'il prétend que le lien de confiance entre l'employeur et le plaignant est irrémédiablement rompu.
- [54] Dans un autre ordre d'idée, il est abusif de prétendre ou de laisser sous-entendre que le plaignant serait responsable du taux du PEVL⁸ chez

⁷ 17 ans et 10 mois.

⁸ Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds. En résumé, selon cette loi, la SAAQ doit constituer un dossier sur chaque employeur inscrit au registre de la CTQ afin de faire le suivi et l'évaluation du comportement des entreprises de transport. La SAAQ et la CTQ peuvent ainsi identifier les entreprises de transport qui représentent un risque pour la sécurité routière. Ainsi, en bout de piste, la CTQ peut imposer des mesures pour ramener à l'ordre les entreprises de transport délinquantes, voire leur

- Transport Hervé Lemieux. Le pourcentage applicable au total des rapports accidents-contraventions provient de tous les chauffeurs et non uniquement du plaignant. C'est encore un exemple de la partialité de M. Yaworsky.
- [55] On doit de plus écarter le témoignage de l'expert produit par l'employeur.
- [56] Ce dernier n'était ni objectif ni impartial.
- [57] Le témoin expert avait un parti pris pour l'employeur. Il ne connaissait en rien le dossier du plaignant. Il est également important de souligner que l'expert produit par l'employeur a déclaré que conduire plus de 70 heures par semaine n'était pas nécessairement dangereux. La dangerosité après 70 heures de conduite au cours d'une semaine n'est qu'une opinion générale qui ne peut se lier automatiquement au cas du plaignant. Il est important de se rappeler à ce sujet que la preuve a démontré que le plaignant prenait soin de sa santé, qu'il s'assurait de bien dormir, qu'il prenait régulièrement des pauses alors qu'il était au travail et que, finalement, il était expérimenté et très attentif sur la route. À la lumière de la preuve, et somme toute, le témoignage de l'expert n'a que très peu de force probante si ce n'est pour des généralités en matière de transport.
- [58] L'employeur a souvent dit que le plaignant était un conducteur dangereux. Or, il n'y a pas de preuve à cet effet. L'employeur a échoué dans sa tentative de noircir le plaignant se contentant de généralités et d'allégations sans fondement.
- [59] L'employeur n'a pas démontré que le plaignant était un risque pour l'entreprise pas plus que les autres chauffeurs pour lesquels Transport Hervé Lemieux a été beaucoup plus tolérant pour des situations similaires.
- [60] De toute façon, le plaignant n'a pas à être le bouc émissaire de son employeur.
- [61] La preuve a démontré que ce sont des raisons familiales qui ont poussé le plaignant à travailler comme il a travaillé. Ce sont là des circonstances atténuantes d'importance.
-

retirer leur permis de transport. Ce cheminement s'effectue à l'aide, notamment, d'un outil connu sous l'appellation populaire de « dossier de comportement » du transporteur. C'est de cela dont il est question lorsque les témoins et les procureurs parlent du « *taux de PEVL* » ou d'un « *dossier d'un PEVL* ».

- [62] Finalement, et c'est aussi très important dans la présente affaire, le plaignant a reconnu ses erreurs.
- [63] Il a dit les regretter.
- [64] Il a affirmé qu'il ne les répèterait plus.
- [65] Conséquemment, à l'évidence, ce congédiement était abusif et il doit être annulé.

V. LA DÉCISION

- [66] De par sa nature, un emploi de chauffeur de camion n'est pas un emploi comme les autres.
- [67] Outre les particularités intrinsèques à la conduite⁹, conduire un véhicule lourd c'est être appelé à être partie intégrante de la circulation automobile et c'est être appelé à partager la route avec des milliers d'autres usagers de la route.
- [68] Cela étant dit, il ne faut pas être un grand clerc pour comprendre l'importance pour une entreprise en transport de l'entretien de ses véhicules, de la formation de ses chauffeurs et du respect des règles de sécurité routière.
- [69] THL, dans la profession depuis les années '40, est rompue aux tenants et aboutissants du transport commercial et la preuve a démontré que l'entreprise connaissait fort bien les règles qui régissent le transport routier au Québec.
- [70] Tous les chauffeurs œuvrant chez Transport Hervé Lemieux, y incluant le plaignant, sont au courant de ces règles.
- [71] Ces règles sont d'ailleurs l'assise juridique de la présente affaire.
- [72] Ce que nous allons voir dans un premier temps.

⁹ Notamment, les techniques de conduite, les techniques de sécurisation des cargaisons et la connaissance équipements des véhicules lourds.

1) LOI ET RÈGLEMENTATIONS APPLICABLES AUX CHAUFFEURS

[73] Pour les fins de l'affaire à l'étude, trois encadrements juridiques s'appliquent :

- a) Le Code de sécurité routière ;
- b) Le *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds* ;
- c) La convention collective.

[74] Pour les fins des griefs à l'étude, il convient de résumer les aspects importants de ces encadrements juridiques :

A) Un chauffeur ne peut travailler plus de 70 heures/semaine

Article 6 du *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds* :

« Sous réserve de l'article 8¹⁰, il est interdit à l'exploitant de demander, d'imposer ou de permettre au conducteur qui suit le cycle 1 de conduire, et au conducteur qui suit ce cycle de conduire, après avoir accumulé 70 heures de travail au cours d'une période de 7 jours consécutifs. »

¹⁰ Article 8 : Cycle 1 en cours : 36 heures consécutives de repos ; Cycle 2 en cours : 72 heures consécutives de repos.

B) Un chauffeur ne peut conduire plus de 13 heures consécutives

Section II, Article 9, alinéa 2, du *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds* (Code de sécurité routière, C-24.2, r. 28) :

« 9. Pour pouvoir conduire, le conducteur doit avoir pris au moins 8 heures de repos consécutives immédiatement avant de commencer son poste de travail.

Il est interdit au conducteur de conduire et à l'exploitant de demander, d'imposer ou de permettre au conducteur de conduire, s'il a accumulé 13 heures de conduite ou 14 heures de travail ou lorsque 16 heures se sont écoulées depuis la fin de la plus récente période de 8 heures de repos consécutives à moins qu'il ne prenne au moins 8 heures de repos consécutives avant de recommencer à conduire.

La période de 8 heures de repos consécutives ne peut être prise à bord d'un véhicule lourd arrêté sauf les heures passées dans le compartiment couchette. »

C) Les chauffeurs doivent remplir une fiche journalière

Article 519.10, alinéa 1 du *Code de sécurité routière* :

« Sauf si les conditions prévues par le règlement sont réunies, tout conducteur doit remplir, selon les modalités prévues par le règlement, une fiche journalière dont la forme est déterminée par règlement et sur laquelle sont consignés toutes ses heures de repos et toutes ses heures de travail pour la journée ainsi que les renseignements requis par règlement. »

D) Les chauffeurs ne doivent remplir qu'une seule fiche journalière

Article 519.10, alinéa 2, du *Code de sécurité routière* ;

« Il est interdit au conducteur de remplir plus d'une fiche journalière par jour. »

E) Interdiction de falsifier les fiches journalières

Article 519.10, alinéa 3 du *Code de sécurité routière* :

« Il est interdit au conducteur d'inscrire des renseignements inexacts aux fiches journalières ou de falsifier, d'abîmer ou de mutiler ces fiches ou les documents justificatifs. »

F) Interdiction de conduire sans avoir la fiche journalière

Article 519, alinéa 4 du *Code de sécurité routière* :

« Il est interdit au conducteur qui est tenu de remplir des fiches journalières de conduire sans qu'il n'ait en sa possession les documents déterminés par le règlement. »

[75] La convention collective stipule expressément à son article 3 que les employés doivent respecter obligatoirement les règles et règlements en vigueur chez l'employeur, chez le client ainsi que les diverses lois en vigueur. Les principaux sous-paragraphes de cet article 3 se lisent comme suit :

« 3.4 Les employés sont tenus de respecter obligatoirement les règles et règlements en vigueur chez l'employeur et/ou chez le client, ainsi que les dispositions des diverses lois en vigueur.

3.5 L'employeur et/ou le client transmet à chaque employé une copie des règles et règlements à être respectés.

3.6 Les règles et règlements, tels que définis à l'annexe « A », font partie intégrante de la présente convention collective. »

[76] Encore plus précisément, l'annexe A de la convention collective¹¹ énumère une série de règlements auxquels sont astreints les chauffeurs de Transport Hervé Lemieux.

[77] Tout chauffeur, et ce fut le cas du plaignant, est informé de l'importance que l'employeur, et le syndicat incidemment, accorde au respect des lois et de la réglementation. D'ailleurs, le sous-paragraphe e) du préambule de cette Annexe A l'illustre fort bien :

« e) Les règles et directives suivantes, sans limiter la portée de ce qui suit, ainsi que les sanctions prévues dans les cas d'infraction, portent l'approbation de votre employeur et de votre syndicat, afin que chaque employé sache ce que son employeur exige de lui dans sa conduite générale, son comportement et son rendement au travail. »

[78] Parmi les fautes mises en relief par cette réglementation interne, on retrouve aux sections 5 et 6, intitulées respectivement « Conduite et Comportement » et « Rapports », les textes suivants :

« 5. CONDUITE ET COMPORTEMENT

a) (...)

(...)

c) Vol ou acte malhonnête :

1^{ère} offense Passible de renvoi

6. RAPPORTS

Falsifier délibérément un rapport de voyage ou autres documents de l'employeur ;

1^{ère} offense Passible de renvoi

(...)

¹¹ Voir p. 60 et ss, plus particulièrement p. 69.

e) Négliger de remplir ou omettre de remplir correctement tous les documents requis par l'employeur et par la loi (feuille de route, registre des heures travaillées, Stat +, rapport d'inspection journalier, etc.) :

1^{ère} offense Réprimande

2^{ème} offense 1 jour de suspension

3^{ème} offense 3 jours de suspension

4^{ème} offense Passible de renvoi »

[79] Outre le fait que les chauffeurs de camion doivent connaître les lois et règlements s'appliquant à leur métier, l'employeur contribue également à l'éducation et à la formation de ses chauffeurs. Dans le cas qui nous occupe, l'employeur a, notamment, donné de la formation à ses chauffeurs sur la conduite des camions. Le plaignant a participé à ces formations. De fait, à titre d'exemple, le 12 novembre 2016, le plaignant a reçu 4 heures de formation sur les rondes de sécurité et les heures de conduite, de même que 4 heures de formation sur la conduite préventive.

[80] La preuve a démontré que le plaignant non seulement connaissait la loi et les divers règlements applicables à l'exercice de son métier, mais qu'il avait aussi été impliqué dans l'application desdites réglementations, dont :

- a) 22-03-2016 : Avis au plaignant l'informant de l'importance de noter des informations exactes dans son logbook en référence à des erreurs d'inscription commises par le plaignant les 5 novembre 2015, 6 novembre 2015 et 9 novembre 2015 ;
- b) 05-04-2016 : le plaignant dénonce à l'employeur les chauffeurs Éric Lecours et Éric Ladouceur qui auraient falsifié leur logbook ;
- c) 29-08-2016 : dénonciation par le plaignant d'un collègue de travail qui aurait également falsifié ses fiches journalières ;
- d) 25-10-2016 : courriel du plaignant à plusieurs représentants de l'employeur les avisant de demander aux chauffeurs d'inclure les heures de formation dans leurs fiches journalières.

[81] Ces assises juridiques étant énoncées, il nous faut maintenant analyser la faute commise par le plaignant.

2) LA FAUTE

[82] Le 2 décembre 2016, comme nous l'avons vu brièvement dans le cadre de la mise en contexte, l'employeur a reçu une lettre anonyme qui dénonçait des activités illégales du plaignant dans le cours de son travail comme chauffeur.

[83] En résumé, de cette dénonciation, je retiens ce qui suit :

- a) En plus de travailler pour THL, Jean Claude Harvey travaille pour les transporteurs Manucam, Transport Morneau et Routier Expert ;
- b) Il travaille entre 85 et 95 heures par semaine ;
- c) Il travaille ainsi chaque semaine ;
- d) Il le fait régulièrement depuis environ 2 ans ;
- e) Il trafique son logbook de THL pour camoufler ses actions illégales ;
- f) Jean-Claude Harvey a tenu THL dans l'ignorance de ses actions illégales.

[84] La preuve ne révèle pas que l'employeur a procédé à une enquête sur le temps travaillé par le plaignant chez Manucam et chez Transport Morneau.

[85] L'employeur a cependant procédé à une enquête quant au travail effectué par le plaignant chez Routier Expert.

[86] La preuve a révélé que sur une période de 45 semaines en 2016¹², le plaignant a travaillé 26 semaines en excédant le nombre maximal d'heures de travail permises par semaine, et ce, avec plusieurs pointes d'au-delà de 90 heures par semaine.¹³ Le tableau suivant donne le portrait global des gestes contraires à la loi et aux règlements commis par le plaignant :

<i>Semaine Débutant le :</i>	<i>Hervé Lemieux</i>	<i>Routier Expert Inc.</i>	<i>Nombre d'heures totales</i>
2016-01-31	59.75	15.75	75.5
2016-02-07	60.50	24.25	84.75
2016-02-14	60.75	10.50	71.25
2016-02-21	0	17.25	17.25
2016-02-28	0	45	45
2016-03-06	60	5.25	65.25
2016-03-13	38	19	57
2016-03-20	59.75	16.50	76.25
2016-03-27	68	8.75	76.75
2016-04-03	0	17.50	17.50
2016-04-10	61	21	82
2016-04-17	62.50	19	81.50
2016-04-24	66.50	18	84.50
2016-05-01	64.75	21.75	86.50
2016-05-08	56	20.75	76.75
2016-05-15	55	16.50	71.50
2016-05-22	66.25	19.75	86
2016-05-29	53.25	19.25	72.50
2016-06-05	67	27.25	94.25
2016-06-12	67	29.25	96.25
2016-06-19	54	19.25	73.25
2016-06-26	56	22.25	78.25
2016-07-03	65.50	25.50	91
2016-07-10	0	13	13
2016-07-17	0	13	13
2016-07-24	0	42.50	42.50
2016-07-31	0	49.75	49.75
2016-08-07	62.5	19	81.5
2016-08-14	66.25	46.25	112.50
2016-08-21	67.50	26.50	94

¹² Du 31 janvier 2016 au 4 décembre 2016.

¹³ 7 semaines à plus de 90 heures, dont une semaine de 112h50.

2016-08-28	65.75	22.25	88
2016-09-04	54.25	23.50	77.75
2016-09-11	50.75	20.25	71
2016-09-18	54.75	15.50	70.25
2016-09-25	67	26.75	93.75
2016-10-02	66.50	25.75	92.25
2016-10-09	53.25	14	67.25
2016-10-16	64.50	20.25	84.75
2016-10-23	67	28.50	95.5
2016-10-30	68	16	84
2016-11-06	56	22.25	78.25
2016-11-13	67.25	26.75	94
2016-11-20	66	19.75	85.75
2016-11-27	68.5	22	90.5
2016-12-04	14	50	64

[87] Le 16 décembre 2016, confronté à un début de preuve présentée par le directeur des ressources humaines, le plaignant a admis avoir travaillé plus de 70 heures pendant de nombreuses semaines, sur une très longue période de temps, pour plusieurs employeurs.

[88] La faute étant prouvée, reste la sanction.

3) LA SANCTION

[89] La principale faute commise par le plaignant est celle d'avoir sciemment, régulièrement et abondamment travaillé au-delà de 70 heures par semaine.

[90] Compte tenu des conséquences pour pareils agissements, ce que nous verrons au chapitre suivant, il s'agit d'une faute grave.

[91] Se greffent à cette faute principale et grave d'autres fautes également sérieuses :

- a) Avoir tenu deux logbooks ;
- b) Avoir menti à l'employeur ;
- c) Avoir refusé de collaborer.

[92] Avant d'aborder le mérite de ce sujet, il faut préciser que la faute commise, en ce qui a trait à l'Annexe « A » de la convention collective, à l'article 6 e) des Rapports et portant sur l'omission de remplir correctement le logbook n'est pas applicable dans la présente affaire qui n'en est pas une de négligence, mais bien de fraude. À la limite, d'aucuns pourraient même soutenir que cette faute est moindre et incluse dans l'infraction grave et principale que constitue le fait d'avoir travaillé abondamment et secrètement plus de 70 heures par semaine sur une très longue période de temps. En ce sens, la gradation des sanctions qui est rattachée à cet article 6 e) n'est d'aucune utilité dans l'appréciation de la sanction qui doit s'appliquer dans la présente affaire.

A) Une faute sérieuse et grave

[93] A priori, le fait d'avoir travaillé au-delà de 70 heures par semaine n'est pas automatiquement une faute grave.

[94] Par ailleurs, le fait d'avoir travaillé abondamment au-delà de 70 heures par semaine pendant plusieurs semaines est très certainement une faute grave et sérieuse. Les excès hebdomadaires, leur répétition et le temps couru dans la perpétration de l'infraction en font une faute grave.

[95] Il s'agit d'une faute grave et sérieuse non seulement parce qu'il s'agit d'une violation flagrante de la loi, d'une violation flagrante de la réglementation, d'une violation flagrante de la convention collective, mais aussi, sinon surtout, parce que cette faute se traduit par un risque élevé d'accidents qui mettent en danger la vie d'autres usagers de la route et la vie de piétons.

[96] Une faute grave et sérieuse. C'est effectivement ce qui ressort très nettement de la preuve entendue.

B) Une « bombe » sur la route

[97] Bien que les camions ne représentent que 3 % du trafic sur les routes du Québec, ils totalisent néanmoins 12 % de l'ensemble des accidents.

- [98] Encore plus frappant, les chauffeurs sont à 40 % du temps responsables desdits accidents¹⁴.
- [99] En fait, les statistiques de 2011 de l'industrie du transport démontraient qu'au cours des 9 dernières années, en moyenne 147 personnes perdaient la vie chaque année sur les routes du Québec, dont 16 camionneurs¹⁵.
- [100] Pour l'expert Jacques Alary¹⁶, la fatigue et la somnolence au volant sont des problèmes très graves en raison du fait que l'hypo-somnolence rendra le chauffeur incapable de réagir en temps normal. Le chauffeur ne pourra pas réagir en temps normal à tout stimulus qui commandera une réaction rapide sur la route.
- [101] Une dette de sommeil, de dire l'expert, met donc en péril les usagers de la route qui seront appelés à rencontrer ce chauffeur au hasard de son circuit.
- [102] Enfin, l'expert Alary devait conclure en ajoutant que la répétition des excès d'heures fait en sorte que le chauffeur, qui en est responsable, devient une « *bombe à retardement* ».
- [103] Ce témoignage de l'expert en transport est soutenu par différentes études, lesquelles ont, notamment, donné naissance à un guide de la gestion de la fatigue publié par la *Société de l'assurance automobile du Québec*¹⁷. Dans le monde du camionnage, il est d'une grande importance de comprendre le phénomène de la fatigue au volant occasionné, notamment par les excès d'heures de conduite.

¹⁴ Voir : Fatigue au volant – SAAQ – 2011.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Depuis 1993 : président de Jean-Jacques Alary Plus inc. une entreprise se spécialisant dans le conseil et la formation en système de transport, conformité et al ; De plus, 1993-1996 : président et directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec ; membre du Conseil canadien des relations de travail ; 1979-1988 : vice-président exécutif et directeur général de l'Association du camionnage du Québec ; représentant de l'ACQ auprès de l'Association sectorielle Transport Entreposage. A déjà agi comme témoin expert en matière de transport devant différents tribunaux, dont la CS et la Commission des transports du Québec.

¹⁷ Voir E-23.

C) Les effets pernicioeux de la fatigue au volant

- [104] La fatigue au volant ne se représente pas comme un commutateur qui passe de « On » à « Off » d'un simple claquement de doigts.
- [105] Au contraire, la fatigue au volant est pernicioeuse.
- [106] La fatigue au volant se traduit par une diminution progressive de la vigilance physique et mentale qui mène à la somnolence et à l'endormissement. Le degré de fatigue est problématique à partir du moment où il compromet la capacité d'un conducteur à exécuter des tâches qui nécessitent de l'attention et du jugement et qui font appel à ses réflexes¹⁸.
- [107] Cette diminution progressive de la vigilance est quasi imperceptible. Elle est non seulement quasi imperceptible, mais elle est également inéluctable. Contrairement aux prétentions du plaignant, il a été démontré que la fatigue est un état biologique que ni la volonté, ni l'expérience, ni la motivation ne peuvent compenser.
- [108] Bien plus, l'accumulation de la fatigue aggrave les risques en ce qu'il augmente la dette de sommeil d'un chauffeur.
- [109] Selon la preuve entendue, pendant plus de 10 mois consécutifs, le plaignant a donc mis en danger des usagers de la route et des passants alors qu'il était au volant d'un camion de Transport Hervé Lemieux.

D) Une catastrophe commerciale appréhendée

- [110] La faute est aussi sérieuse et grave parce qu'elle sous-tend aussi un risque important au niveau commercial pour l'employeur.
- [111] Depuis une cinquantaine d'années, des camions aux couleurs de THL sillonnent les routes du Québec. Ils sont en bonne partie l'image de l'entreprise sur la place publique. De plus, ces camions transportent des marchandises qui sont la propriété de clients de Transport Hervé Lemieux.

¹⁸ Voir p. 6 du Guide sur la fatigue au volant – 2011 – SAAQ.

- [112] En violant la loi, les règlementations et la convention collective, le plaignant a exposé, pendant près d'une année, son employeur Transport Hervé Lemieux à d'importants risques commerciaux.
- [113] Je m'explique.
- [114] Il y a tout d'abord le risque de pertes matérielles. THL peut être obligée de dédommager des clients ou fournisseurs en raison de marchandises détruites ou abîmées lors d'accidents.
- [115] Il y a ensuite le dossier d'assurances. De tels accidents ont des répercussions sur les primes d'assurances que doit payer THL.
- [116] Il y a aussi l'impact des accidents sur le dossier de transporteur de THL auprès de la Société d'assurance automobile du Québec. Sans qu'il soit nécessaire d'entrer dans le fin détail de la composition d'un dossier de transporteur à la SAAQ, qu'il suffise de savoir que ces accidents occasionnent des pertes de points et, en bout de piste, la Commission des transports du Québec peut mettre en péril le permis de transporteur de THL si ce dernier a perdu trop de points.
- [117] Enfin, et ce n'est pas négligeable non plus, de tels accidents peuvent porter atteinte à la réputation de l'employeur et faire en sorte que des clients ou des fournisseurs préfèrent faire appel à d'autres transporteurs que THL. C'est d'ailleurs à juste titre que le procureur patronal a souligné l'impact négatif que pourrait avoir un accident sur l'image de l'entreprise si des médias publicisaient le fait qu'un chauffeur de Transport Hervé Lemieux était responsable d'un accident mortel causé par la fatigue due à un excès d'heures travaillées.

E) Les circonstances atténuantes alléguées

- [118] La partie syndicale a soulevé différents éléments visant à atténuer la portée de la faute et cherchant à démontrer, qu'en prenant en considération toutes les circonstances de cette affaire, le lien de confiance de l'employeur envers le plaignant n'avait pas été rompu et que, par voie de conséquence, le congédiement était une mesure injuste et déraisonnable.
- [119] Il est vrai que les tribunaux supérieurs demandent aux arbitres de griefs de soupeser et d'analyser toutes les circonstances d'une affaire relative à un congédiement à cause, notamment de l'importance du travail pour tout

citoyen. À cet égard d'ailleurs, lors de l'argumentation de la procureure syndicale, il m'est revenu à l'esprit les propos de l'Honorable Dickson dans l'affaire *Public Service Employee Relations Act*¹⁹. L'Honorable Dickson devait déclarer que le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. Cet extrait de son opinion fut par la suite repris dans plusieurs autres décisions de la Cour suprême.

[120] Par ce prisme juridique, la partie syndicale a soulevé plusieurs éléments concluant à l'absence de rupture définitive du lien d'emploi :

- a) La faute du plaignant ne peut à elle seule mettre en péril une entreprise comprenant 350 chauffeurs ;
- b) Le plaignant a toujours eu le souci de la sécurité et l'a démontré à plusieurs reprises à l'employeur ;
- c) Un conducteur qui fait plus de 70 heures de route par semaine n'est pas nécessairement dangereux. Il n'y a pas de différence entre 69 et 71 heures de route par semaine. L'employeur n'a pas fait la preuve que le plaignant avait été un conducteur dangereux ;
- d) Le plaignant a pris toutes les précautions nécessaires pour être en mesure d'être sécuritaire sur la route même s'il dépassait les 70 heures par semaine. Il s'assurait d'un bon sommeil. Il prenait des pauses. Il surveillait son alimentation, etc. ;
- e) Philippe Yaworsky, le directeur des ressources humaines, a été partial. Il en voulait au plaignant. D'ailleurs, il n'avait même pas les données des heures de travail du plaignant pour les autres transporteurs lorsqu'il l'a congédié ;
- f) D'autres chauffeurs ont commis la même faute que le plaignant et sont quand même demeurés à l'emploi. Le plaignant a donc été un bouc émissaire. Il y a eu discrimination à l'endroit du plaignant ;

¹⁹ Voir RCS - 1 -1987.

- g) Le plaignant avait des problèmes familiaux et c'est la raison pour laquelle il était obligé de travailler autant d'heures par semaine. C'était une malheureuse situation temporaire ;
- h) Le plaignant ne s'est jamais caché de travailler pour d'autres transporteurs. Il l'a fait au vu et au su de tous, dont le personnel de THL. L'employeur savait qu'il travaillait pour d'autres transporteurs ;
- i) Le plaignant a admis avoir travaillé plus de 70 heures par semaine. Ce qui prouve sa bonne foi ;
- j) Le plaignant a dit que s'il avait été avisé, il aurait cessé de travailler pour d'autres transporteurs ;
- k) Le plaignant dit regretté avoir fait ce qu'il a fait et a déclaré qu'il ne le referait plus ;
- l) L'affaire *Breton*²⁰.

[121] Ce que nous allons maintenant analyser à la lumière de la preuve.

a) Mise en péril de l'entreprise

[122] À ce sujet, ce qu'il faut retenir, ce sont les lourdes et coûteuses répercussions dans plusieurs dimensions de l'entreprise, à savoir :

- a) Le remboursement de dommages aux clients ;
- b) Les dommages aux biens de l'entreprise ;
- c) Le permis de transporteur émis par la CTQ ;
- d) La perte de réputation ;
- e) La perte d'achalandage.

²⁰ Voir *Commission des Transports du Québec et L. Breton Transport Itée*, (CTQ – M. Pierre Gimaïel – 14-10-2005).

[123] Sur ce point, il est intéressant de relire les propos de mon collègue Me Claude Fabien dans l'affaire « *Gypse du Canada* »²¹ :

« [14] Interrogé à l'audience, le plaignant reconnaît spontanément être l'auteur de tous les « X » apparaissant sur son rapport de janvier. Lorsqu'on lui demande s'il a dit la même chose à M. Lévesque, lors de leur rencontre du 9 février, ainsi qu'au directeur de l'usine, lors de leur rencontre du 17 février, le plaignant affirme que oui, par deux fois.

[15] Interrogés sur les motifs du congédiement, le directeur de l'usine et la directrice des ressources humaines ont énumérés plusieurs facteurs. Le plaignant a rempli un faux rapport d'inspection des extincteurs. La santé et la sécurité du travail sont des préoccupations importantes chez l'employeur. Le directeur de l'usine estime qu'il avait le devoir d'agir ainsi parce que le comportement du plaignant menaçait la sécurité des personnes : « On ne peut pas attendre qu'il y ait une catastrophe ». Toutefois, les étiquettes sur les extincteurs indiquent que les inspections n'étaient pas toujours faites à tous les mois. On observe des lacunes sur plusieurs étiquettes. Le bureau chef avait donné instructions de renforcer cette préoccupation et annonçait la visite d'un comité examinateur externe. Le Manuel de sécurité de l'usine CGC prescrit une inspection mensuelle des extincteurs. Le plaignant avait déjà rempli un faux rapport pour lequel il avait été sanctionné par une suspension de deux jours. L'avis disciplinaire qu'il avait alors reçu le menaçait de congédiement en cas de récidive. L'employeur a rencontré le plaignant deux fois pour lui permettre de s'expliquer. Au lieu de le faire, il a menti en inventant une explication invraisemblable. En se comportant de la sorte, le plaignant a rompu le lien de confiance de façon définitive. Enfin, bien que limité aux douze mois précédents, son dossier disciplinaire était chargé.

²¹ *Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. et Syndicat national des employés de la Compagnie du gypse du Canada, division CGC inc. (CSN) (T.A. – Me Claude Fabien – 2006-02-16).*

[16] *Les antécédents disciplinaires du plaignant sont les suivants. Les 8 mars 2004, il a subi une journée de suspension. Il avait utilisé un véhicule lourd sans autorisation, il avait causé des dommages importants au mur d'un entrepôt en conduisant ce véhicule et il n'avait pas rapporté l'incident avec diligence à ses supérieurs. Cette mesure disciplinaire ne fut pas contestée. »*

[124] En ce sens, si l'argument patronal de « *mise en péril* » de l'entreprise peut a priori paraître un peu soufflé, il n'en demeure pas moins que les risques pour l'entreprise sont réels et très importants.

b) Le souci de la sécurité

[125] Il est vrai qu'en certaines occasions le plaignant avait avisé l'employeur de problèmes reliés à la sécurité, dont celles concernant des emballages de plastique mal arrimés et qui risquaient de partir au vent sur la route.

[126] Par ailleurs, la preuve a également démontré que le plaignant a conduit sur la route avec de tels emballages défectueux. Ce qu'il n'aurait pas dû faire.

[127] De plus, si le plaignant avait vraiment eu le « *souci de la sécurité* », il n'aurait certainement pas conduit un camion dans l'illégalité pendant plusieurs semaines consécutives.

c) L'absence de conduite dangereuse

[128] Il m'apparaît tout à fait exact de dire qu'un chauffeur ne représente pas nécessairement un plus grand danger sur la route lorsqu'il conduit 71 heures plutôt que 69 ou 70 heures par semaine.

[129] Là n'est cependant pas la question.

- [130] La cause la plus fréquemment citée dans le cas des accidents impliquant un véhicule est la fatigue.
- [131] 31 %²².
- [132] C'est un pourcentage saisissant.
- [133] Auquel pourcentage saisissant il faut aussi greffer l'arrivée pernicieuse de la somnolence qui s'installe insidieusement chez le conducteur en déficit de sommeil.
- [134] Il faut donc nécessairement tracer une limite au temps de conduite pour réduire au maximum les risques d'accident dus à la fatigue.
- [135] Le législateur a tranché. La règle fut fixée à 70 heures/semaine.
- [136] De telle sorte qu'il n'y a plus d'appréciation subjective de la notion de fatigue par rapport à un individu ou un autre. Il n'y a plus d'appréciation par rapport au nombre d'heures de conduite.
- [137] C'est d'application stricte.
- [138] Au-delà de 70 heures par semaine, le chauffeur est automatiquement en faute et, de par l'effet de la loi et la réglementation, au-delà de 70 heures par semaine, c'est automatiquement une conduite dangereuse.

d) Les précautions prises par le plaignant

- [139] Un bon sommeil, des pauses au besoin et une bonne alimentation, « etc. », ne diminuent en rien les risques inhérents à une conduite qui excède la limite permise de 70 heures par semaine.
- [140] La preuve a démontré que la fatigue d'un chauffeur était un état biologique qui ne se contrôlait pas. Ni par la motivation du chauffeur ni autrement.
- [141] De plus, il a été démontré en preuve que la répétition des excès d'heures de route occasionnait une « *dette de sommeil* » qui, comme une spirale, augmentait sans cesse le degré de risque d'accident.

²² Voir Introduction, p. 3, Guide de gestion de la fatigue, SAAQ, 2011.

[142] Subsidièrement, et de toute façon, il n'aurait pas été suffisant que le plaignant allègue qu'il surveillait son sommeil, qu'il prenait des pauses et qu'il surveillait son alimentation pour que le tribunal puisse retenir ces éléments atténuants dans la présente affaire. Étant donné que le plaignant s'était commis dans des pointes de 90 heures de route par semaine, qu'il avait sciemment tenu deux « *Driver's daily log*²³ » et étant donné qu'il avait déjà nié tous les faits qui lui avaient été reprochés en lien avec la présente affaire, une preuve objective complémentaire aux allégations était requise, car la crédibilité du plaignant ne permettait pas de retenir son seul témoignage sur ce sujet.

e) La partialité du directeur des ressources humaines

[143] La preuve ne révèle pas que le directeur des ressources humaines ait ciblé le plaignant.

[144] La preuve révèle, au contraire, un cheminement normal du traitement d'un cas de faute en relations de travail à savoir, en résumé : dénonciation d'infractions graves et sérieuses – vérification auprès du plaignant – rencontre avec le plaignant – aveux – vérification - évaluation avec différents représentants de l'employeur – décision – avis de congédiement avec motifs à l'appui.

[145] La preuve a démontré que le travail du directeur des ressources humaines n'a eu comme tenants et aboutissants dans la présente affaire que les faits liés aux fautes commises par le plaignant relativement à son non-respect répété des heures maximales de conduite par semaine.

[146] Le fait que le directeur des ressources humaines n'ait pas eu en sa possession le fin détail des multiples infractions hebdomadaires et que le dossier d'enquête n'ait pas été complété avant qu'il ne prenne la décision que la faute commise méritait le congédiement et qu'il en fasse la recommandation au directeur des opérations, Christian Lesage, n'est pas pertinent. Dans un premier temps, le directeur des ressources humaines pouvait très facilement asseoir sa recommandation à partir des aveux faits par le plaignant à la fin de la rencontre du 16 décembre 2016. En outre, il ne faut pas oublier non plus que le plaignant n'a pas autorisé l'employeur à obtenir les informations concernant ses heures travaillées en 2016

²³ Fiche journalière du chauffeur, aussi connue sous l'appellation populaire de logbook.

après d'autres employeurs comme Manucam et Routier Expert. En retournant l'argument d'absences d'informations contre M. Yaworsky, le plaignant invoque, en quelque sorte, sa propre turpitude. Finalement, et à la limite, même si M. Yaworsky avait pris une décision de recommandation de congédiement hâtive, au pire, il prenait le risque de devoir modifier cette recommandation si des informations postérieures étaient venues diluer la gravité de la faute. Par ailleurs, les faits qui furent connus postérieurement à la recommandation faite par le directeur des ressources sont venus confirmer, voire alourdir, la gravité de la faute commise.

- [147] Dans un autre ordre d'idée concernant la partialité alléguée du directeur des ressources humaines, la preuve a effectivement démontré que, dans les mois qui ont précédé le congédiement, le plaignant et des représentants de l'employeur, dont le directeur des ressources humaines, M. Philippe Yaworsky, ont eu différents échanges concernant des problèmes reliés aux opérations dont, notamment, le « *flacottage* » de cargaisons de vitres emballées chez le client Novatech inc.
- [148] Ces problèmes ont été bien réels, mais rien n'indique qu'ils aient fait en sorte que le plaignant soit devenu par la suite une cible recherchée par l'employeur et plus particulièrement par son directeur des ressources humaines, M. Yaworsky. Il ne suffit pas d'alléguer, il faut prouver.
- [149] D'ailleurs, et à ce sujet, il est intéressant de noter qu'à au moins une occasion si ce n'est deux, le plaignant a pris la route avec des cargaisons mal emballées et qu'il a continué son circuit même après s'être aperçu que ses cargaisons n'étaient pas sécurisées. De fait, dans un cas bien précis, la preuve a révélé que de grandes feuilles de plastique, servant à emballer des cargaisons de vitre, s'étaient détachées en cours de transport et avaient menacé de partir au vent. Ce qui, évidemment, aurait pu entraîner des accidents, notamment chez les usagers de la route qui suivaient le camion conduit par le plaignant. Ce dernier, alors au volant de son camion, avait constaté le danger ci-haut mentionné, il a pris des photos à l'aide de son cellulaire et l'avait signalé à l'employeur à quelques reprises au cours de son trajet. Il ne s'était cependant jamais arrêté pour sécuriser sa cargaison. Ce qu'il aurait dû faire en toute priorité. Ce qui, en soi, était une faute, car un conducteur doit toujours s'assurer que sa cargaison est sécuritaire, tant au départ qu'à l'arrivée. Informé de cette faute, le directeur des ressources humaines a préféré ignorer la faute du plaignant et régler le problème de « *wrapping* » de Novatech à sa source.

f) De la disparité de traitement entre le plaignant et d'autres chauffeurs

[150] Sur ce point, en théorie, le syndicat aurait pu avoir raison.

[151] Si d'autres chauffeurs avaient eu des comportements illégaux sensiblement identiques à celui du plaignant, mais avaient reçu une sanction moindre que le congédiement, l'employeur aurait dû alors s'expliquer.

[152] L'employeur aurait dû démontrer que des éléments ou des circonstances différentes distinguaient les différentes affaires et justifiaient des sanctions différentes. À défaut de quoi ce tribunal serait intervenu. L'égalité de traitement eut alors été traitée par le prisme de la justice et de l'équité.

[153] Dans le cas qui nous occupe et outre l'allégation générale du plaignant, il n'y a aucune preuve qu'il y ait eu disparité de traitement pour des causes similaires entre le plaignant et d'autres chauffeurs de THL.

[154] Encore une fois, il ne suffit pas de l'alléguer, il faut le prouver. Incidemment, diverses raisons peuvent justifier des traitements différents pour une faute similaire comme celle, par exemple, d'avoir excédé le nombre d'heures maximales de conduite en une semaine.

g) Les problèmes familiaux du plaignant

[155] Les problèmes financiers d'un couple qui, à cause de la perte d'un emploi dans le noyau familial et à cause du retour aux études de la conjointe, voit ses revenus diminués ne constituent pas une circonstance atténuante d'importance pouvant expliquer le dépassement d'heures chaque semaine pendant de nombreuses semaines et les risques d'accident inhérents à ces dépassements. Si tant est que cela puisse être une circonstance atténuante, il n'en demeure pas moins que ce n'était pas une situation imprévue, c'était au contraire une décision voulue qui se planifiait aisément et dont on devait en assumer les conséquences.

[156] Il est aussi difficile de croire les propos du plaignant lorsqu'il a témoigné à l'effet qu'il s'agissait d'une « *période temporaire appelée à arrêter* ». On ne peut occulter le fait qu'avec le seul et incomplet relevé d'un seul autre

transporteur²⁴, le plaignant a excédé le nombre maximal d'heures travail permises par semaine pendant quelque 34 semaines sur les 45 semaines relevées. N'eût été la dénonciation, tout indique que le stratagème frauduleux se serait poursuivi.

[157] Sur ce dernier point, il nous faut aussi relever que le plaignant a admis, en décembre 2016, travailler, de semaine en semaine, non pas depuis 45 semaines, mais bien depuis deux ans, et ce, pour de multiples transporteurs.

h) La connaissance de l'employeur

[158] Le plaignant a dit et répété qu'il ne cachait pas le fait qu'il travaillait régulièrement pour d'autres transporteurs et que l'employeur était au courant qu'il travaillait pour d'autres transporteurs.

[159] Encore là, outre l'allégation générale du plaignant, il n'y a pas de preuve concrète de cette connaissance. Par exemple, l'employeur ne pouvait vérifier les heures travaillées hebdomadairement par le plaignant, car ce dernier avait trafiqué les données en utilisant deux « logbooks » distincts.

[160] Enfin, il est difficile de comprendre que, si ce fait était connu par des chauffeurs et par des représentants de l'employeur, aucun témoin ne soit venu soutenir cette connaissance selon laquelle l'employeur savait que le plaignant travaillait pour d'autres transporteurs.

i) L'admission du plaignant, preuve de sa bonne foi

[161] Selon la preuve entendue, l'admission du plaignant fut trop tardive pour constituer une circonstance atténuante.

²⁴ Routier Expert année 2016.

[162] Il faut reconnaître que le plaignant est entré au travail pendant de nombreuses semaines consécutives²⁵ en utilisant une stratégie de camouflage²⁶ de ses heures travaillées pour tromper son employeur.

[163] D'entrée de jeu, le plaignant n'était manifestement pas de bonne foi.

[164] Sur ce point, il est pertinent de relire un extrait de l'affaire « *Purolator*²⁷ » où mon collègue Me André Sylvestre écrivait :

« L'Employeur est en droit de s'attendre à ce que l'information donnée par ses chauffeurs sur l'utilisation de leur temps soit réelle et exacte. Son contrôle sur l'activité de ses chauffeurs repose sur l'exactitude de l'information fournie et le lien de confiance mutuel qui existe entre chauffeurs et représentants de la compagnie. L'Employeur n'a pas à mettre en place un système de vérification exhaustif pour s'assurer que les représentations écrites que lui donnent ses chauffeurs sont exactes ou fausses. Les chauffeurs sont d'ailleurs avertis dans le Guide de l'employé de l'importance de rédiger des rapports véridiques, exacts et complets, et que la falsification des feuilles de temps ou de tout autre document est strictement interdite. La falsification de données par des employés est normalement cause de congédiement. »

[165] Ceci dit, l'absence de bonne foi s'est poursuivie dans le temps.

[166] Le 2 décembre 2016, lorsqu'interrogé au téléphone directement sur les illégalités contenues à la dénonciation, le plaignant a nié. Répondre par la négative à 4 questions clairement énoncées, alors que l'employé sait fort bien qu'il ment, n'est pas un « *réflexe de défense* », car le plaignant n'est pas attaqué ou provoqué. Ce ne sont que des questions auxquelles, de par son devoir de loyauté²⁸, tout employé est tenu de répondre honnêtement. En fait, répondre par la négative aux 4 questions posées par l'employeur, c'était sciemment induire l'employeur en erreur pour cacher ce que le plaignant savait être une faute grave.

[167] Encore là, le plaignant n'était pas de bonne foi.

²⁵ 45 semaines selon P-25-c.

²⁶ Un deuxième registre de fiches journalières.

²⁷ *Purolator Courrier et Teamsters Québec, local 931* (T.A. – Me André Sylvestre – 17-04-1997).

²⁸ Voir 2088 du CcQ.

- [168] Et cette mauvaise foi du plaignant s'est poursuivie dans les semaines qui ont suivi. En fait, n'eût été la dénonciation d'un quidam, le stratagème n'aurait pas été dévoilé et il aurait tout probablement continué jusqu'à ce que l'irréparable ne survienne.
- [169] Entre le 2 décembre et le 16 décembre 2016, le plaignant n'a pas communiqué avec les représentants de l'employeur pour se rétracter, corriger ses faussetés et, honnêtement, donner l'information exacte.
- [170] Ce n'est pas le fait d'une personne de bonne foi.
- [171] Sur ce point, le plaignant a prétendu qu'il n'avait pas rappelé l'employeur entre le 2 décembre et le 16 décembre 2016 parce que le syndicat lui aurait conseillé : « *Attends. Attends que l'employeur se manifeste. Ne dis rien* ». Aucun autre témoin n'est venu confirmer cette version du plaignant. Il n'est pas inutile de souligner que l'expérimenté représentant syndical des Teamsters, Benoît Lévesque, est venu témoigner et qu'il n'a ni confirmé ni infirmé les propos du plaignant. De toute façon, la logique commandait que le plaignant rappelle l'employeur pour tenter de réparer cette faute supplémentaire, c'est-à-dire celle d'avoir menti pour tenter de camoufler une fraude.
- [172] Le 16 décembre 2016, selon la preuve entendue, lors de la rencontre avec l'employeur, le plaignant a commencé par nier ce qui lui était reproché.
- [173] Ce n'est qu'après avoir réalisé qu'il n'avait plus de porte de sortie que le plaignant a décidé d'admettre l'utilisation répétée de son stratagème frauduleux.
- [174] La bonne foi n'est définitivement pas un élément pouvant s'insérer comme circonstance atténuante dans la présente affaire.

j) De l'avis avant congédiement

- [175] Le plaignant reproche à l'employeur de ne pas l'avoir avisé avant de procéder au congédiement.
- [176] Le plaignant soutient que s'il avait été avisé, il aurait cessé de tenir deux « logbooks » et qu'il aurait respecté les heures maximales de travail par semaine.

[177] En ce qui a trait aux heures maximales de conduite par semaine, le plaignant connaissait fort bien le *Code de sécurité routière*, la réglementation applicable et la convention collective. Il n'avait pas besoin d'un avis pour mettre les choses au clair à l'effet qu'il ne pouvait pas excéder 70 heures de conduite par semaine et encore moins à répétition.

[178] De plus, adhérer à cette approche, selon que, dans un premier temps, l'employeur aurait dû aviser le plaignant avant de le congédier, équivaut à donner une licence aux chauffeurs délinquants leur permettant de violer impunément la réglementation sachant que la première infraction découverte ne sera sanctionnable que par un avis, voire au pire une suspension.

[179] L'employeur n'avait nullement l'obligation d'aviser le plaignant que la continuation de ses infractions pouvait résulter en un congédiement.

k) Les regrets

[180] Le plaignant a effectivement exprimé des regrets appuyés en clôture de son témoignage du 11 mai 2018.

[181] Il a notamment déclaré qu'il n'aurait « *jamais travaillé comme ça* » s'il avait su que « *ça donnerait ça* ».

[182] Les regrets du plaignant sont apparus sincères aux yeux du tribunal.

l) L'affaire Breton

[183] En cours d'audience, les parties ont fait état à quelques reprises de l'affaire *Breton*²⁹ afin de soutenir une partie de leurs prétentions respectives.

²⁹ *Commission des Transports du Québec et L. Breton Transport Itée*, (CTQ – M. Pierre Gimaïel – 14-10-2005).

- [184] Essentiellement, c'est à la suite de deux accidents mortels imputés au dossier de la compagnie de transport *Breton* que la SAAQ a demandé l'intervention de la CTQ.
- [185] En 2002, le chauffeur Rousseau de *Breton*, au volant d'un train-double d'une masse de 18 575 kilogrammes, a percuté trois véhicules du ministère des Transports assignés à la réparation de la route.
- [186] Résultat : 1 mort et 3 blessés.
- [187] L'une des causes retenues pour expliquer le premier accident tragique fut la charge mentale faible du chauffeur, Julien Rousseau, en raison de son état de somnolence au moment de la collision. Sur la route 185 Nord, à la hauteur de Rivière-du-Loup, Rousseau n'a pas réagi aux visibles panneaux de signalisation munis de feux clignotants qui l'avertissaient d'un chantier, pas plus qu'il n'a réagi aux avertissements du signaleur positionné après les panneaux.
- [188] En 2004, le chauffeur Poulin de ce même transporteur de chaux a passé outre à un feu rouge et a embouti un véhicule automobile qui le croisait au même moment.
- [189] Résultat : 1 mort.
- [190] En ce qui a trait à ce dernier accident, qui n'était pas le premier accident au dossier de Poulin, l'employeur a voulu le congédier, mais ce dernier ayant déclaré un accident de travail et était en arrêt de travail, de telle sorte qu'elle n'a pu le congédier.
- [191] En ce qui a trait au premier chauffeur, l'employeur, au grand dam de la CTQ³⁰, ne le suspendit que pour 4 semaines. Cette sanction était d'autant plus « *insatisfaisante* », aux yeux du décideur et vice-président de la CTQ, M. Pierre Gimaiël, que ledit chauffeur avait travaillé pour d'autres transporteurs que *Breton* dans le mois précédent l'accident et qu'il n'en avait pas avisé son employeur³¹.
- [192] Cela étant dit, la décision de la CTQ porte uniquement et strictement sur l'inaptitude de *Breton* à conserver son permis d'opérations de transporteur. De fait, ce permis devait passer de « *satisfaisant* » à

³⁰ Voir p. 7, paragraphe 1 de cette décision : « ... *La suspension d'un mois sans rémunération apparaît nettement insuffisante...* ».

³¹ Idem.

« *conditionnel* »³². Pour ce qui est de la décision de suspendre Rousseau pour un mois, cette décision fut prise par l'employeur et non par un arbitre de grief.

[193] En ce sens, cette décision n'a que peu d'intérêt pour le soussigné.

VI. CONCLUSION

[194] Je me répète. De par l'environnement dans lequel il s'exerce, un emploi de chauffeur de camion n'est pas un emploi comme les autres.

[195] Seuls sur la route, seuls dans leurs cabines, les chauffeurs sont totalement autonomes et font face à de multiples responsabilités. Ils ont le devoir d'effectuer leurs tâches efficacement et loyalement. Ils ont le devoir de livrer la marchandise en bon état. Ils ont le devoir de protéger les équipements qui leur sont confiés. Ils ont le devoir de respecter les règles de la conduite routière. Ils ont le devoir de collaborer à protéger le patrimoine routier québécois et le dernier, mais non le moindre des devoirs, un chauffeur de camion a le devoir de collaborer à assurer la sécurité de tous les usagers du réseau routier et du public en général.

[196] La fonction de chauffeur exige peu d'efforts physiques et est propice à l'utilisation d'automatismes de conduite. Ce qui rend le chauffeur vulnérable à l'hypo-vigilance, à l'hypo-somnolence.

[197] L'hypo-vigilance et l'hypo-somnolence sont pernicieuses en ce qu'elles s'installent sournoisement chez le chauffeur et aucune action positive de ce dernier ne peut l'écarter.

[198] Comme nous l'avons vu, la somnolence au volant est responsable d'un fort pourcentage³³ des accidents de la route impliquant des routiers.

[199] D'où le *Code de sécurité routière*, d'où les encadrements prévus à la convention collective et d'où le *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds*.

³² Idem, p. 11, paragraphes 1 et 2.

³³ 31 %.

- [200] Outre l'importance du lien de confiance entre l'employeur et son chauffeur, étant donné que la vie d'usagers de la route et citoyens ordinaires fait constamment partie de l'équation du travail d'un chauffeur de camion lourd.
- [201] Le respect de la règle du nombre maximal d'heures hebdomadaires de conduite³⁴ est d'une très grande importance et même « imperium » vis-à-vis l'entreprise et les conducteurs.
- [202] À l'évidence, cette règle ne peut souffrir que de très exceptionnelles entorses. Le cas à l'étude n'entre définitivement pas dans le registre des rares cas d'exception à la règle et aucune des circonstances atténuantes invoquées par le syndicat, comme les regrets sincères tardivement exprimés par le plaignant, n'atténue significativement la gravité de la faute.
- [203] De plus, lorsque se greffent à cette faute lourde un manque de collaboration, des mensonges et un stratagème frauduleux par la tenue de deux logbooks parallèles, stratagème frauduleux qui, faut-il ajouter, s'est échelonné semaine après semaine sur une très longue période de temps, on ne peut que comprendre le directeur des opérations, Christian Lesage, qui devait écrire : « *Le lien de confiance devant exister entre nous est irrémédiablement rompu* »³⁵.
- [204] Dans cette affaire, il est impossible de concevoir la décision prise par l'employeur comme étant injuste et déraisonnable³⁶.
- [205] Au contraire.
- [206] Pour ces motifs, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et sur le tout délibéré, le Tribunal d'arbitrage :

REJETTE les griefs.

³⁴ Art. 6 et 9 du Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules.

³⁵ Voir Annexe II, p. 2.

³⁶ Art. 8.7 b) de la c.c. et 100.12 f) du *Code du travail*.

Blainville, ce 5 septembre 2018

(s) Me Pierre Laplante
Me Pierre Laplante
Arbitre de grief

Annexe I

DESCRIPTIF

Date du mandat :

- Le 27 mars 2017.

Dates d’audience :

- (5) 25 août 2017, 11 octobre 2017, 28 mars 2018, 11 mai 2018 et 14 juillet 2018.

Lieux d’audience :

- Holiday Inn Laval ;
- Sheraton Laval.

Gestion de l’audience :

- Le 25 août 2017, admissions d’usage.

Les témoins

1. M. Jean-François Harvey, chauffeur et plaignant ;
2. M. Michel Lavoie, coordonnateur sécurité et conformité ;
3. M. Philippe Yaworsky, directeur des ressources humaines ;

4. M. Jacques Alary, expert en matière de transport, Jean-Jacques Alary Plus inc. ;
5. M. Jean-François Pagé, vice-président exécutif ;
6. Mme Julie Dupont, administratrice Transport Routier inc. ;
7. M. Benoît Lévesque, représentant syndical.

Annexe II

LETTRE DE CONGÉDIEMENT

Ville St-Laurent, le 21 décembre 2016

*M. Jean-François Harvey
[...]
St-Antoine-sur-Richelieu (QUÉBEC) [...]*

OBJET : Votre congédiement

Monsieur,

Vous avez fait de fausses déclarations en lien avec vos heures de conduite en prenant le volant alors que vos heures légales de conduite étaient épuisées ; vous ne respectez pas le Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds, en utilisant consciemment deux registres de fiches journalières pour tenter de cacher votre stratagème, tout en contrevenant à la loi en ne nous déclarant pas les heures de conduite effectuées chez un autre employeur.

Questionné sur ce qui précède lors d'un entretien téléphonique tenu le 2 décembre dernier, vous nous avez notamment mentionné :

- Ne pas travailler pour une ou plusieurs agences durant les fins de semaines ;*
- Ne pas travailler avec plus d'un logbook.*

Ces déclarations faites, nous vous avons confronté à la vérité le 16 décembre dernier. Vous nous avez alors avoué qu'il vous arrivait fréquemment de travailler pour des agences au cours de la fin de semaine ou lors de vos journées (sic) de congés et que vous utilisiez deux registres de fiches journalières, un de semaine et un autre la fin de semaine. Vous nous avez avoué agir ainsi puisque vous aviez besoin d'argent et que vous ne pouviez arriver en travaillant uniquement les 70 heures maximales prévues par la loi.

Vous avez été suspendu pour enquête. Nous confirmons votre congédiement.

Votre violation de la réglementation applicable sur les heures de conduite, vos fausses déclarations méritent votre congédiement sans autre formalité. Cette violation exposait votre employeur à des conséquences et des sanctions pouvant mettre en péril ses opérations – il s'agit d'une faute grave. La même violation pouvait mettre en danger la sécurité du public, la vôtre, l'intégrité de notre équipement et notre réputation. Vos fausses déclarations s'ajoutent à ces reproches (bien qu'elles aient été couvertes par votre franchise ensuite).

Le lien de confiance devant exister entre nous est irrémédiablement rompu.

Vous recevez (sic) votre relevé d'emploi sous peu.

*Christian Lesage
Directeur des opérations*

c.c. : M. Benoit Levesque, Teamsters local 106

Annexe III

AUTORITÉS PATRONALES

1. *Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. et Syndicat national des employés de la Compagnie du gypse du Canada, division de CGC inc. (CSN) (Pierre Martel), D.T.E. 2006T-330*
2. *Embouteillage Coca-Cola Itée et Teamsters Québec, section locale 1999, D.T.E. 2004T-460*
3. *Pepsi-Cola Canada Itée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, D.T.E. 2000T-670*
4. *Syndicat du personnel d'enquête de la Commission de la construction du Québec (SPECCQ-CSQ) et Commission de la construction du Québec (Pierre Lavoie), D.T.E. 2014T-722*
5. ROBERT, Paul, *Le petit Robert*, Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française

Annexe IV

AUTORITÉS SYNDICALES

1. *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Compagny, 2017 QCCA 479 (CanLII)*
2. *Extraits: Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, 2e édition, volume II, mise à jour 2018-1*
3. *Chubb du Canada compagnie d'assurance c. Construction Guillemette et Beaulac inc., 1997 CanLII 9007 (QC CS)*
4. *2842-1733 Québec inc. c. Allstate du Canada, compagnie d'assurance, 1998 CanLII 9739 (QC CS)*
5. *Marie-Rose Bélanger c. Normand Robert, C.S. 200-05-000966-908, 29 juillet 1993*
6. *M. (D) c. B. (D), 1999 CanLII 11682 (QC CS)*
7. *Extraits : Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, 2e édition, volume I, mise à jour 2018-1*
8. *Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Portes Cascades (CSN) c. Portes Cascades Inc., 2006 CanLII 51205 (QC SAT)*
9. *Syndicat des métallos, local 9344 c. Le chemin de fer QNS&L, 2015 CanLII 67631 (QC SAT)*