

## EYB 2016-265899 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Syndicat démocratique des salariés de la scierie Leduc (CSD) et Papiers White Birch, Scierie Leduc, division Stadacona S.E.S*  
2016-1978 (approx. 20 page(s))  
2 mars 2016

### Décideur(s)

Poulin, Côme

### Type d'action

GRIEF contestant la suspension d'un jour imposée au salarié. ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE DISCIPLINAIRE; PREUVE; défaut d'un membre du comité de santé et sécurité du travail d'intervenir auprès d'un surintendant qui n'a pas respecté la procédure de cadenassage; SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL; REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION; imposition d'une suspension d'une journée; absence d'abus de droit

### Résumé

L'employeur est une entreprise se spécialisant dans l'industrie du sciage. Le salarié y travaille depuis plus de trois ans et il est membre du comité de santé et sécurité. Le 25 juin 2015, il avait été libéré par l'employeur afin d'exercer le rôle de représentant à la prévention dans l'usine. Pendant sa tournée, il a constaté qu'un surintendant était dans une zone dangereuse alors qu'il ne l'avait pas préalablement cadenassée. Le salarié a eu un contact visuel avec le surintendant, lui montrant son cadenas, mais il ne s'est pas assuré qu'il avait été compris. Il a remis son rapport à l'employeur trois semaines plus tard. Considérant que le salarié n'était pas intervenu afin d'aviser le surintendant des risques encourus pour sa sécurité, l'employeur lui a imposé une suspension sans solde d'une journée. Le salarié dépose un grief contestant cette mesure.

Les articles 87 à 97 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la LSST) traitent de la présence d'un comité de santé et sécurité au travail et du rôle du représentant à la prévention. En vertu de l'article 97 LSST, l'employeur ne peut imposer de mesure de représailles ou de sanction à un représentant à la prévention qui exerce ses fonctions sauf si ce dernier a agi de façon abusive. La jurisprudence confirme qu'il n'y a pas de place pour le laxisme en matière de santé et sécurité.

La preuve démontre que le respect des normes de sécurité et de la prévention est une priorité chez l'employeur. Le salarié à titre de représentant à la

prévention devait déterminer s'il existait des situations dangereuses et intervenir pour les faire cesser en les rapportant ensuite à l'employeur. Le surintendant a confirmé qu'il se trouvait dans une zone dangereuse qu'il n'avait pas préalablement cadenassée. Le salarié croyait que le contact visuel qu'il avait eu avec lui avait été suffisant. De plus, il considérait sa situation d'autorité indéfinie par rapport au surintendant. Dans ces circonstances, il aurait dû s'adresser à un autre cadre ou appeler la direction générale. Il n'a donc pas agi de façon correcte en n'avisant pas l'employeur immédiatement. Il appert toutefois que sa conduite n'a pas été abusive. Considérant l'article 97 LSSS, l'employeur ne pouvait lui imposer une suspension sans solde d'une journée. Le grief est accueilli.

---

**EYB 2016-265899 – Texte intégral**

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

2016-1978

DATE : 2 mars 2016

EN PRÉSENCE DE :

CÔME POULIN, ARBITRE

**Syndicat démocratique des salariés de la scierie Leduc (CSD), 900 Avenue de Bourgogne, bureau 600, Québec, Qc. G1W 0E8**

**Syndicat**

**et**

**Papiers White Birch, Scierie Leduc, division Stadacona S.E.S., 1200 rue**

**Lapierre, Québec, Qc. G3E 1113 Bureau administratif : 1680 Avenue**

**Lapierre, suite 201, Québec, Qc. G3E 0G1**

**Employeur**

---

[1] En début d'audition, les parties procèdent aux admissions d'usage en ce qui concerne la nomination du soussigné, sa juridiction pour rendre une décision disposant du grief et également quant au respect de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.

[2] Le soussigné est saisi d'un grief produit sous la cote S-2, portant le numéro 07-15 et qui conteste une suspension d'un jour imposé au travailleur Keven Villeneuve au moyen d'une lettre du 13 juillet 2015 que l'employeur lui a remis, lettre qui se lit comme suit:

Québec, le 13 juillet 2015

Monsieur Keven Villeneuve

510 rue St-Germain

Québec, Québec

G1K 4P2

**REMIS EN MAIN PROPRE**

**Objet: Suspension sans solde d'un(1) jour**

Monsieur,

La présente fait suite à notre rencontre de ce jour au cours de laquelle nous vous avons informé de notre décision de vous imposer une

suspension disciplinaire sans solde d'une durée d'un(1) jour, et ce, pour les motifs plus amplement énoncés ci-après.

Il ressort de l'enquête interne réalisée au cours des derniers jours qu'en date du 25 juin dernier, lors d'une tournée d'inspection, vous avez été témoin d'une intervention réalisée sur la ligne de sciage 2 faces par Christian Simard surintendant de production. Cette intervention s'est fait sans que la procédure de cadenassage applicable à l'usine ne soit respectée M. Simard. Lors de cet événement, plutôt que d'intervenir auprès de l'employé afin de l'aviser de son défaut et des risques encourus pour sa sécurité et celle de ses collègues, vous avez pris la décision de prendre une photo de l'événement afin de la distribuer et de la diffuser abondamment par la suite. Autrement dit, plutôt que d'avertir l'employé en défaut du danger qu'il encourrait, vous avez préféré le laisser s'exposer à un risque très grave en toute connaissance de cause.

En agissant comme vous l'avez fait, vous avez contribué à mettre en péril la santé de votre collègue, travailleurs. Cet incident est d'autant plus troublant que vous occupé les fonctions de représentant à la prévention au sein de l'usine depuis plus de 2 ans et qui comprend notamment celle d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs, que ceux-ci soient syndiqués ou non-syndiqués. Celle-ci s'ajoute d'ailleurs à l'obligation qui vous est conférée par la convention collective, à titre de salarié, de rapporter immédiatement toute situation impliquant la commission d'actes dangereux par l'un de vos pairs afin de collaborer à la prévention des accidents de travail. Dans les circonstances, nous considérons que le comportement que vous avez délibérément choisi d'adopter constitue un manquement grave puisqu'il contrevient aux obligations de loyauté, de diligence et de collaboration inhérentes à votre relation d'emploi.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, nous avons pris la décision de vous suspendre sans solde pour une période d'un (1) jour, laquelle sera purgée lors de votre retour au travail régulier. A ce moment, nous vous ferons part de la date précise de suspension.

Nous espérons que vous profiterez de cette occasion pour réfléchir quant au sérieux de la situation et qu'un tel comportement ne se reproduira plus dans le futur. Soyez toutefois avisé qu'en cas de récidive, nous n'aurons d'autre choix que de vous imposer des mesures disciplinaires plus sévères.

Veillez agir en conséquence.

Jean-Pierre Gagné,

Directeur Scierie Leduc

c.c. Steve Bellemare Syndicat

Dossier de l'employé

## **PREUVE PATRONALE**

[3] On entend d'abord le travailleur, Keven Villeneuve qui travaille pour l'employeur depuis plus de trois ans et qui est membre du comité de santé sécurité et représentant à la prévention depuis 2013.

[4] À titre de représentant à la prévention, il est notamment régi par les articles 87 à 97 de la loi sur la santé et sécurité du travail, dispositions produites par le procureur syndical et qui se lisent comme suit:

**87.** Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité.

1979, c. 63, a. 87.

**88.** Quel que soit le nombre de travailleurs d'un établissement appartenant à une catégorie d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé selon le règlement adopté en vertu du paragraphe 22° de l'article 223, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs.

Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.

1979, c. 63, a. 88.

**89.** Dans le cas des articles 87 et 88, le représentant à la prévention est désigné de la même manière que sont désignés les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.

1979, c. 63, a. 89.

**90.** Le représentant à la prévention a pour fonctions:

1<sup>o</sup> de faire l'inspection des lieux de travail;

2<sup>o</sup> de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;

3<sup>o</sup> d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;

4<sup>o</sup> de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;

5<sup>o</sup> d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;

6<sup>o</sup> d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;

7<sup>o</sup> d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;

8<sup>o</sup> de porter plainte à la Commission;

9<sup>o</sup> de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

1979, c. 63, a. 90; 1985, c. 6, a. 533.

**91.** Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.

1979, c. 63, a. 91.

**92.** Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées dans les paragraphes 2<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> de l'article 90.

Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses autres fonctions. S'il y a mésentente au sein du comité, le représentant peut consacrer à ces fonctions le temps minimum fixé par règlement.

1979, c. 63, a. 92.

**93.** Le représentant à la prévention doit aviser son supérieur immédiat, ou son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

1979, c. 63, a. 93.

**94.** L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir ses fonctions.

1979, c. 63, a. 94.

**95.** La Commission peut fixer, par règlement, les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention selon les catégories d'établissement.

1979, c. 63, a. 95.

**96.** Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues.

1979, c. 63, a. 96.

**97.** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce les fonctions de représentant à la prévention.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé à ce titre une fonction de façon abusive.

[5] C'est le comité de santé sécurité qui détermine l'opportunité d'une inspection par le représentant à la prévention et sa durée.

[6] C'est l'employeur qui libère le salarié avec rémunération pour procéder à ces inspections.

[7] Le 25 juin 2015, le travailleur est libéré pour exercer son rôle de représentant à la prévention en procédant à une inspection de l'usine. Ce faisant, il a constaté qu'un surintendant de l'usine, M. Christian Simard, personne en autorité face au travailleur, était dans une zone dangereuse et qu'il n'avait pas cadenassée préalablement. Il nous dit avoir eu un contact visuel avec le surintendant Simard à qui il a montré son propre cadenas. Simard a alors posé un geste que le travailleur a considéré comme signifiant «Dégage la place et ne me dérange plus».

[8] Il n'y a pas eu de dialogue verbal à cause du bruit généré par les équipements de production qu'on y trouve.

[9] Sur les faits, le travailleur ne s'assure pas que Simard a compris qu'il était dans une situation dangereuse mais s'en va au bureau de la santé sécurité après avoir pris une photo des lieux, photo produite sous E-1 alors qu'on aperçoit le surintendant Simard penché, à proximité des couteaux qui servent à équarrir le bois avant qu'il ne soit scié en 2X4 ou en 2X3. Ce n'est que le 9 juillet à 6 heures 49 AM que le travailleur produira son rapport de l'événement du 25 juin qui est également produit sous E-1.

[10] Ce document E-1, un courriel adressé aux personnes dont nous allons parler ultérieurement, relate avec précision les événements du 25 juin 2015 concernant le surintendant Simard, décrit avec précision les dangers qu'encouraient Simard, précise que la politique de cadenassage s'applique à tous les intervenants et que cette procédure n'a pas été appliquée par le surintendant.

[11] Ce courriel est donc adressé à Mme. Kareen Robertson de la CSST, représentante de la CSST affectée à l'usine de l'employeur, à Mme. Pinette et à M. Dufour de la CSD, au surintendant Christian Simard et finalement au directeur de l'entreprise M. Jean-Pierre Gagné. À ce courriel est donc annexée la photo.

[12] Le 13 juillet 2015, il a été convoqué par le directeur M. Jean-Pierre Gagné, qui est directeur de la production de l'usine et des opérations forestières, il s'y est présenté en compagnie du président du syndicat, M. Bellemare. Il dit ne pas avoir pu s'expliquer parce qu'on ne le laissait pas parler et M. Bellemare nous dira ultérieurement que le travailleur avait l'habitude de couper la parole à M. Gagné de sorte que la tension a monté et que M. Bellemare a amené le travailleur à l'extérieur de la pièce. On lui a alors remis la lettre que nous avons produite précédemment, lettre de suspension d'une journée.

[13] Le témoin nous dit que lors des événements du 25 juin, il n'a pas appelé M. Gagné. Il a pris presque trois semaines pour rédiger son rapport parce que, dit-il, il a de la difficulté à rédiger.

[14] Du 25 juin au 9 juillet, il a travaillé de façon régulière selon son horaire habituel.

[15] Le travailleur nous dit qu'il veut appliquer les normes de santé sécurité à tous mais qu'il ne sait pas comment agir face à un cadre pris en défaut comme ce fut le cas pour le surintendant Simard.

[16] Contre interrogé par M. Gignac de la CSD, le témoin nous dira que le surintendant Simard lui a manifesté son refus de cadenasser et qu'il a alors cessé d'insister. Il affirme que Simard l'a vu et que M. Vallières l'a vu également. Quant à M. Bellemare, il n'a vu que M. Simard.

[17] Il se souvient que lors de la rencontre du 13 juillet, M. Gagné lui reprochait fermement de ne pas avoir sorti M. Simard de l'endroit où il était. M. Gagné considérait que le travailleur était un homme dangereux qui n'avait pas pris ses responsabilités face à une situation dangereuse qu'il avait laissé perdurer.

[18] M. Simard savait que le travailleur était en inspection car c'est lui qui avait remis un appareil photo au travailleur en avant-midi.

[19] Le travailleur pensait qu'il n'avait pas de pouvoir d'intervention face à M. Simard qui était un surintendant.

[20] Réinterrogé par le procureur patronal, le témoin dira qu'il a envoyé E-1 avant même d'en parler à M. Gagné le directeur parce que c'était sa façon d'agir: il en informe l'employeur tout en portant plainte à la CSST.

[21] On entend ensuite M. Jean-Pierre Gagné qui est directeur de la scierie depuis 2009 et à l'emploi de l'employeur depuis 1999. Il est aussi responsable des opérations forestières.

[22] Il a environ 75 salariés syndiqués sur deux quarts de travail et à l'été 2015, il n'avait qu'un seul quart de travail. Celui de nuit était fermé. Il y a un comité de santé sécurité de deux représentants de l'employeur soit Doucet et Simard et deux représentants du syndicat, soit M. Serge Parent et Keven Villeneuve, le travailleur.

[23] Il nous produit sous E-2 un document intitulé «Engagement de la direction en matière de cadenassage», le tout sur du papier à en-tête de l'employeur. On y retrouve au 1<sup>ier</sup> paragraphe un engagement de l'entreprise à garder un milieu de travail sécuritaire, notamment par la prévention et la responsabilisation. Au 2<sup>ième</sup> alinéa, on parle du renforcement du système de cadenassage. On explique que ce système a pour but de protéger la santé et sécurité des travailleurs lors des travaux de déblocage, de nettoyage, de réparation et d'entretien de la machinerie. On est certain ici qu'il n'y aura pas de démarrage

accidentel de la machinerie alors que des salariés peuvent être dans une zone dangereuse. Quant aux alinéas 3 et 4, ils se lisent comme suit:

A cet effet, lorsqu'on procèdera à des travaux sur ou dans la machinerie ou équipements, le ou les cadenas devront être posés à la boîte principale et à toute autre source d'énergie, qu'elle soit hydraulique, pneumatique ou mécanique.

En cas de dérogation de cette procédure de cadenassage, des mesures disciplinaires seront imposées par la direction. Peu importe les habitudes prises dans le passé, le principe de tolérance zéro sera appliqué avec rigueur.

[24] Il y a dans l'entreprise une politique de cadenassage générale, il y a aussi des politiques caractéristiques pour chaque poste.

[25] Ce n'est que le 9 juillet qu'il a su ce qui s'était passé le 25 juin. Il a rencontré M. Simard qui a admis les faits, comme employé cadre, M. Simard devait donner l'exemple et enseigner la santé sécurité. Il a été suspendu sans salaire pour trois jours.

[26] M. Gagné a rencontré M. Vallières, il a dit qu'il y avait un problème de production, que M. Simard était allé chercher la cause du problème. Vallières a confirmé que M. Simard avait omis de cadenasser.

[27] M. Vallières n'a pas vu l'intervention du travailleur auprès de M. Simard.

[28] La photo jointe au courriel E-1 est celle d'une machine qui sert à façonner la bille de bois en enlevant l'écorce et il est clair, selon le témoin, que M. Simard était dans une position très dangereuse, près des couteaux qui servent à équarrir les billes de bois. Il n'a donc su que le 9 juillet ce qui s'était passé le 25 juin, d'où la lettre E-3 qui est du 13 juillet 2015.

[29] Comme le texte du document E-1 est très clair, M. Gagné savait que le travailleur n'avait pas sorti Simard de sa situation dangereuse. Le témoin aurait souhaité que le travailleur intervienne avec plus de fermeté auprès de Simard. Et à la rigueur, le travailleur aurait pu appeler M. Gagné pour lui demander d'intervenir par téléphone ou par un autre contremaitre. Mais ce ne fut pas fait.

[30] En contre interrogatoire, le témoin nous dira qu'il en veut à l'inaction du travailleur qui n'a pas agi face à une situation de danger et qui a attendu environ trois semaines avant d'en aviser l'employeur par le biais d'une plainte formulée à la CSST.

[31] Dans un cas de danger, il faut une intervention rapide. Et si la personne fautive n'entend pas à cause du bruit, il faut s'en rapprocher pour obtenir les

résultats recherchés, soit le cadenassage. Le représentant en santé sécurité doit corriger la situation dangereuse qu'il découvre lors de son inspection. C'était au travailleur d'aviser le surintendant Simard de son erreur et d'aller cadenasser. Le représentant à la prévention doit agir en cas de situation dangereuse. Selon le témoin, c'est la première responsabilité du représentant à la prévention d'intervenir sans délai. Il faut que les normes de la santé sécurité soient appliquées tous ensemble et il faut intervenir s'il y a défaut du respect de ces normes.

[32] M. Simard n'a pas confirmé le contact visuel avec le travailleur qui lui aurait montré son cadenas.

[33] Le témoin de ré insister sur le fait que le représentant à la prévention a la responsabilité inhérente à sa tâche d'intervenir face à une situation dangereuse.

### **PREUVE SYNDICALE**

[34] On entend M. Steve Bellemare, président du syndicat depuis 2 ans et qui en a été le secrétaire pendant une dizaine d'années. Il travaille pour l'entreprise depuis 30 ans. Il est membre du comité santé sécurité.

[35] Le 25 juin, il y a eu un problème avec la ligne de sciage. Christian Simard est arrivé comme il le fait souvent pour vérifier si tout était correct avec le canter. À partir de son poste de travail, le témoin ne voyait pas le canter parce qu'il y a un mur.

[36] Pascal Vallières s'est installé sur la passerelle. Le travailleur est arrivé, a crié et a montré son cadenas. Le témoin est allé voir Pascal Vallières et lui a dit que Simard n'avait pas cadenassé et il a reconnu la véracité de la situation.

[37] Du 25 juin au 13 juillet, il ne s'est rien passé. Mais, le 13, ce qui est arrivé, le travailleur était là, M. Gagné était très calme. Il a expliqué le pourquoi de la lettre S-3 mais le travailleur coupait toujours la parole à M. Gagné. Comme dit le travailleur, la vapeur a monté et le témoin a amené le travailleur à quitter les lieux.

### **POSITION PATRONALE**

[38] La position patronale est très bien démontrée par l'argumentation écrite qui fait partie du cahier d'autorités du procureur de l'employeur. Dans cette argumentation, on y parle des dispositions législatives, de la question en litige et de la jurisprudence invoquée par la partie patronale. Cette argumentation écrite se lit donc comme suit:

## AUTORITÉS DE L'EMPLOYEUR

### Les Faits

1. L'employeur est une entreprise qui se spécialise dans l'industrie du sciage. Il s'agit inévitablement d'un milieu de travail dangereux;
2. Le plaignant est un employé qui œuvre chez l'employeur. En outre des tâches qu'il effectue chez l'employeur, il occupe également le poste de représentant à la prévention en santé et sécurité du travail depuis quelques années;
3. Le 25 juin 2015, le plaignant est témoin d'une faute commise par un employé en santé et sécurité. Plus particulièrement, il constate qu'un employé effectue des travaux de maintenance sur une machine sans l'avoir cadenassée;
4. Face à cette situation, le plaignant omet et néglige d'intervenir afin de faire cesser les travaux sur la ligne de sciage et de procéder au cadenassage;
5. À titre de représentant à la prévention, le plaignant a la responsabilité d'agir afin de faire cesser les travaux;
6. En omettant ou négligeant d'agir, le plaignant a compromis la santé et la sécurité de l'employé qui œuvrait sur la machine. Un événement déplorable avec blessure importante aurait pu survenir;
7. L'inaction du plaignant est un manquement à sa fonction de représentant à la prévention;
8. Non seulement le plaignant n'est pas intervenu, il a préféré prendre des photos de la situation!;
9. Quelques jours plus tard, le plaignant les a transmis à plusieurs personnes (voir courriel). Il s'agit d'un facteur aggravant au présent dossier;
10. Au terme de l'enquête interne menée par l'employeur relativement à cet événement, une suspension d'une (1) journée a été imposée au plaignant, ce qui est clément dans les circonstances;

11. L'employé qui a omis de se cadenasser a, pour sa part, été suspendu trois (3) jours. Celle-ci n'est pas contestée.

## II. Question en litige

12. La suspension d'une (1) journée imposée à un représentant à la prévention en raison du défaut de remplir ses fonctions en matière de santé et de sécurité du travail, est-elle, dans les circonstances, abusive, déraisonnable ou disproportionnée?

13. Poser la question, c'est y répondre. Il est évident qu'un manquement aux règles de santé et sécurité est une faute grave. Qui plus est, le plaignant, en l'espèce, occupait le poste de représentant à la prévention. Non seulement il n'est pas intervenu, mais il a préféré prendre des photos! Un accident grave et même mortel aurait pu survenir.

## III. Dispositions législatives applicables

14. Les articles 2087 du *Code civil du Québec* (L.Q. 1991, c. 64), 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., s. S-2.1) et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12), imposent à l'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses employés au travail en prenant les mesures nécessaires à cet effet. Ces articles prévoient ce qui suit:

"**2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

**51.** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

[...]

2<sup>o</sup> désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3<sup>o</sup> s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

[...]

5<sup>o</sup> utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

[...]

9<sup>o</sup> informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

14<sup>o</sup> collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15<sup>o</sup> mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.'

**46.** Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique."

15. Les articles 2088 alinéa 1 du *Code civil du Québec* et 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* imposent des obligations similaires à l'égard de l'employé. Ces articles prévoient ce qui suit:

"**2088.** Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

[...]

**49. Le travailleur doit:**

[...]

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

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

[...]

5. participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

[...]

"

16. De manière plus spécifique au poste de représentant à la prévention, l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* énumère les fonctions du représentant à la prévention. Cet article prévoit ce qui suit:

**"90.** Le représentant à la prévention a pour fonctions:

'1 de faire l'inspection des lieux de travail;

[...]

3 d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;'

"

17. L'article 217.1 du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46) impose l'obligation à quiconque supervise un travail de prendre les mesures pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui:

"**217.1** Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui."

### III. Dispositions de la convention collective

18. Toute la section 10 est pertinente et, plus particulièrement, l'article 10.01 b) qui se lit comme suit:

"**10.01 b)** Si un salarié a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu est dangereux, qu'un salarié commet des actes dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son contremaître."

### IV. Jurisprudence

19. Il ressort du raisonnement de l'arbitre Jean-Guy Ménard dans l'affaire *Syndicat des métallos, section locale 9471 et Manac inc.* qu'un manquement aux règles de santé et de sécurité du travail est une faute grave et qu'il doit être sanctionné en conséquence.

"[42] De façon générale, on a par ailleurs considéré en jurisprudence que la nature même et l'importance qu'on a données aux préoccupations relatives à la santé et à la sécurité au travail dans les lois et règlements comme dans les conventions collectives appellent des réactions disciplinaires au cas de contravention qui doivent être en quelque sorte à leur mesure en termes de sévérité.

[43] Des arbitres ont écrit, à juste titre d'ailleurs, que «la santé et la sécurité au travail sont un enjeu majeur au sein des entreprises et de la société québécoise tout entière» et qu'il «n'y a pas de place pour le laxisme en matière de sécurité au travail». Il va donc de soi que la discipline soit administrée en conséquence, précisément parce que des «manquements aux normes de santé et de sécurité au travail entrent en principe dans la catégorie des fautes graves» en raison du fait qu'ils «peuvent entraîner des accidents aux conséquences extrêmement graves». L'auteur de ces derniers

propos a incidemment rajouté à bon droit que «c'est sérieux la santé et la sécurité au travail» et que «vu l'importance que le législateur et les parties à la convention collective accordent au respect des normes de sécurité, il (était) naturel que l'Employeur, même en cas de premier manquement aux règles, impose au salarié fautif une mesure relativement sévère comme celle prévue à sa politique de respect des normes de sécurité».

[44] Dans cette ligne d'analyse, on répertorie également des cas où il a pertinemment été «décidé que l'Employeur n'avait pas à attendre qu'un accident grave se produise pour se décider à intervenir» et qu'il y avait faute, «peu importe qu'il y ait eu un accident ou non». À cela, il y a toutefois lieu d'ajouter que «la survenance de l'accident permet cependant de rendre concret l'importance de l'interdiction de modifier une garde, cela peut illustrer qu'un tel geste peut mettre sérieusement en danger la sécurité des autres travailleurs».

[...]

[46] Partant de l'idée qu'un employeur doit «prendre des mesures positives pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et prévenir les accidents qui sont prévisibles», on dit de lui que, pour se défendre, il devra «démontrer qu'(un) incident est survenu malgré le fait qu'il a agi avec toute la prudence requise et (qu'il) a pris toutes les précautions qui s'imposaient en fonction des règles généralement admises dans son secteur d'activité (...) (et qu'il) devrait être en mesure de démontrer sa diligence raisonnable en lien avec l'infraction qui lui est reprochée». Et, on dit de cette notion de «diligence raisonnable» qu'elle est constituée de trois (3) éléments, à savoir les «devoirs de prévoyance, d'efficacité et d'autorité.»

[47] Concernant spécifiquement le «devoir d'autorité» qui me semble plus pertinent à la présente espèce, on établit qu'il «consiste à sanctionner des comportements contraires aux normes et directives de sécurité mises en place par l'Employeur» et que «l'obligation qui est imposée (à ce dernier) exige qu'il prenne des mesures concrètes, voire sévères, pour garantir le respect de la législation applicable en matière de sécurité et de santé des travailleurs et assurer le bon fonctionnement des mesures préventives».

[...]

[50] Une jurisprudence pertinente donne à penser que l'usage du pouvoir disciplinaire en matière de santé et de sécurité au travail

n'emporte pas de particularités qui le distingueraient fondamentalement de ce qui se pratique en toutes autres situations. Il s'agit toujours d'appliquer la notion de cause juste et suffisante en cherchant à établir un rapport étroit entre la gravité d'un manquement et la sévérité d'une possible sanction. Pour ce qui est de l'arbitre qui a à se prêter à cet exercice, il doit faire preuve de réserve en n'intervenant en réduction d'une mesure disciplinaire qu'en présence d'une décision qui lui apparaît disproportionnée, abusive, déraisonnable ou mal intentionnée.»

[Nos soulignements]

***Syndicat des métallos, section locale 9471 et Manac inc. (Raynald Larochelle), 2014 QCTA 526. [ONGLET 1]"***

20. À titre de représentant à la prévention, le plaignant a la responsabilité de s'assurer que les règles en matière de santé et de sécurité au travail soient respectées.
21. Il connaît les règles à suivre en matière de cadenassage et conséquemment, il doit s'assurer que ses collègues emploient des méthodes de travail sécuritaires.
22. La jurisprudence nous enseigne que l'omission d'agir d'un représentant à la prévention auprès d'un travailleur qui n'emploie pas les méthodes de travail sécuritaires est une faute qui doit être sanctionnée.

"«[178.3.1] M. Larocque est un travailleur expérimenté dans l'utilisation d'une scie à ruban et voire même dans la manipulation de lame utilisée pour ce type de scie, pour avoir changé à plusieurs reprises cette lame et l'avoir appris à l'école. De plus, il connaît ou devrait connaître les obligations qui incombent aux travailleurs, selon la Loi sur la santé et sécurité du travail, pour avoir occupé la fonction de contremaître notamment, responsable de la santé et sécurité au travail, et ce, pendant plusieurs années.

[...]

[180] M. Larocque, en omettant d'informer adéquatement Mme Reeves des dangers reliés à une manipulation inadéquate de la lame de scie à ruban et en ne lui indiquant pas la façon de la manipuler a manqué de jugement et a fait part d'une imprudence grave.

[181] Compte tenu de l'ensemble des circonstances et bien que la mesure disciplinaire imposée puisse paraître sévère, j'estime que la mesure n'était pas disproportionnée à la faute commise et, partant, il n'y a pas lieu d'intervenir pour la modifier.»

***Syndicat des salariés de production de portes et fenêtres de la Rive-Sud de Montréal-CSD et Fenplast inc. (Sylvain Larocque), 2014 QCTA 717. [ONGLET 2]"***

23. Dans l'analyse d'un manquement aux normes de santé et de sécurité au travail, le tribunal d'arbitrage retient comme motif aggravant le fait qu'un salarié occupe ou ait occupé un poste de représentant à la prévention.

"[81] Je dois donc déterminer si, compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier, la décision de l'employeur respecte la norme d'une cause juste et suffisante de congédiement. Je suis d'opinion que oui et je crois qu'aucune autre sanction disciplinaire moins sévère n'est opportune dans les circonstances puisque:

La faute du plaignant aurait pu engendrer des conséquences extrêmement graves.

- Le plaignant avait été informé par l'employeur du danger d'un surremplissage des bouteilles de propylène.
- Le plaignant était membre du Comité sécurité au travail et devrait donc être d'autant plus conscient des dangers de son milieu de travail.

[...]

- L'employeur a l'obligation vis-à-vis les autres employés et les clients de prendre les mesures nécessaires pour ne pas qu'ils soient exposés au danger d'explosion de bouteille de propylène.
- L'ensemble des éléments au dossier amène à la conclusion qu'aucune mesure disciplinaire moins sévère ne pourrait fournir de garanties suffisantes d'un changement majeur de comportement du plaignant. Cette conclusion pourrait être excessive dans un milieu de travail différent. À mon avis, dans la présente situation, elle ne l'est pas si l'on tient compte du droit des autres employés et des

clients de ne pas voir leur santé et leur sécurité mises inutilement en péril.

***Syndicat des travailleurs de Praxair-CSN et Praxair Canada inc. (Claude Boudreault), D.T.E. 2008T-166. [ONGLET 3]"***

#### **IV. Conclusion**

24. L'employeur et le salarié sont assujettis à des obligations en matière de santé et de sécurité au travail de manière à assurer un milieu de travail sécuritaire et exempt de tout risque pouvant compromettre la santé et la sécurité des travailleurs;
25. Le représentant à la prévention a la responsabilité de s'assurer que le lieu de travail est sécuritaire et que les méthodes de travail employées sont adéquates et conformes à la réglementation, de manière à ne pas porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs;
26. En l'occurrence, l'inaction du représentant à la prévention a compromis la santé et la sécurité du travailleur qui réalisait des travaux sur la ligne de production alors que celle-ci n'était pas cadenassée;
27. Dans les circonstances, la suspension d'une journée imposée au plaignant est justifiée;
28. Qui plus est, il y a plusieurs facteurs aggravants:
  - 1) obligation conventionnelle (art. 10.01) qui n'a pas été respectée;
  - 2) violation de dispositions légales (art. 51 LSST, CCQ, etc.);
  - 3) plaignant occupait le poste de représentant à la prévention;
  - 4) il connaissait la Politique sur le cadenassage et les règles applicables;
  - 5) au lieu d'intervenir, a préféré prendre des photos et les transmettre à des tiers quelques jours plus tard.

29. Le plaignant peut se considérer chanceux de n'avoir reçu qu'une suspension d'une (1) journée.

AU REGARD DE CE QUI PRÉCÈDE, L'EMPLOYEUR DEMANDE RESPECTUEUSEMENT AU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE REJETER LE GRIEF.

[39] Et en argumentation verbale, le procureur nous dira qu'il a fallu trois semaines au travailleur pour produire son rapport alors qu'il aurait dû le transmettre à l'employeur dans les heures qui ont suivies.

[40] Et le procureur nous rappelle l'exemple donné par M. Gagné dans son témoignage: «Si je vois un jeune enfant sans ceinture de sauvetage sur le bord d'une piscine, seul, est-ce que je vais aller écrire un rapport qui va prendre trois semaines ou si je vais sauver l'enfant tout-de suite?» Poser la question, c'est y répondre.

### **POSITION SYNDICALE**

[41] Le procureur syndical nous réfère d'abord aux dispositions de la loi sur la santé sécurité au travail que nous avons reproduites précédemment et qui concernent le représentant à la prévention. Le travailleur a-t-il abusivement outrepassé ses fonctions et la mesure disciplinaire était-elle justifiée? Le délai de trois semaines était-il déraisonnable dans les circonstances?

[42] Pour le procureur, le travailleur n'avait pas d'autorité sur le surintendant du moins, c'est ce qu'il pensait. Et selon le procureur, l'article 10.01b) de la convention qui se lit comme suit:

Si un salarié a une raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu est dangereux, qu'un salarié commet un acte dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son contremaitre.

n'était pas applicable dans les circonstances puisqu'on était en présence du surintendant.

[43] Selon le procureur syndical, le représentant à la prévention n'avait pas d'autorité sur le surintendant.

[44] Il nous rappelle que le travailleur a agi en vertu notamment des articles 90 et 97 de la LSST, l'article 97 conférant une immunité relative et limitée au représentant à la prévention.

[45] Il nous soumet une définition du mot «abus» qui parle d'un mauvais usage, d'un usage excessif. Il peut s'agir d'un excès...

[46] Lors de son enquête, M. Gagné n'a pas rencontré M. Bellemare, le président du syndicat, il n'a rencontré le travailleur que plus tard. Il n'a donc pas pu tenir compte de toutes les circonstances possibles.

[47] En conséquence, le grief doit être accueilli et la suspension annulée.

[48] Dans une courte réplique, le procureur patronal nous dira que le travailleur a été suspendu parce qu'il n'a pas intervenu comme il aurait dû le faire. L'article 97 LSST ne s'applique pas dans les circonstances.

## **ANALYSE ET DÉCISION**

[49] De la preuve entendue à l'audition, il est ressorti hors de tout doute que le respect des normes de santé sécurité et la prévention constituent des priorités absolues pour l'employeur. Le directeur de l'entreprise, M. Gagné, a reproché au travailleur, représentant à la prévention, de ne pas avoir empoigné le surintendant Simard au collet et de ne pas l'avoir sorti de la situation dangereuse dans laquelle il s'était placé.

[50] Ceci démontre clairement que la direction de l'entreprise reconnaît que le représentant à la prévention peut et doit intervenir lors d'une situation dangereuse, quelle que soit la personne visée par son intervention.

[51] Le représentant à la prévention a un pouvoir d'inspection pour s'assurer que tout va bien en matière de santé sécurité, c'est-à-dire que les règles applicables sont respectées et appliquées. Son inspection sert aussi à déterminer s'il y a des situations dangereuses et s'il y en a, c'est à lui d'intervenir sur le champ et ensuite de les rapporter immédiatement à l'employeur, ne serait-ce qu'en application du paragraphe b) de l'article 10.01 de la convention collective. Ce paragraphe n'est d'ailleurs pas entré dans la convention par hasard. Comment l'employeur peut-il faire face à son obligation de garder les lieux de travail sécuritaire si on ne lui rapporte pas les irrégularités et si, en d'autres termes, on ne lui permet pas d'intervenir.

[52] Lors des événements du 25 juin 2015, et je partage l'opinion de l'employeur, qui dit que le travailleur aurait dû intervenir immédiatement auprès du surintendant Simard à titre de représentant à la prévention, et lui demander d'aller immédiatement procéder au cadenassage avant de revenir dans la zone dangereuse.

[53] Il ne l'a pas fait pour deux raisons dit-on: dans un 1<sup>ier</sup> temps, il croyait avoir eu un contact visuel suffisamment clair avec le surintendant Simard qui lui a demandé de déguerpir. Dans un 2<sup>ième</sup> temps, sa situation d'autorité comme représentant à la prévention ne semblait pas définie face à du personnel cadre.

[54] Il aurait donc dû immédiatement chercher un autre membre du personnel cadre de l'entreprise sur place ou appeler à la direction générale et parler à M. Gagné.

[55] Le témoignage de M. Gagné a clairement réglé cette situation: le représentant à la prévention doit intervenir quelle que soit la personne que son intervention vise ou concerne.

[56] Selon la façon de l'employeur de voir les choses, le représentant à la prévention aurait dû se rendre sur les lieux de travail où se trouvait le surintendant Simard et lui enjoindre en sa qualité de représentant à la prévention de quitter les lieux et de cadenasser avant d'y revenir. Dans un 2<sup>ième</sup> temps, il aurait dû informer l'employeur de cette situation immédiatement et non pas près de trois semaines plus tard.

[57] Si on veut que l'inspection faite par le représentant à la prévention soit utile, il faut que toutes les irrégularités soient rapportées sans délai à l'employeur afin de lui permettre de réagir promptement et de corriger la situation.

[58] Le travailleur a donc agi de façon incorrecte en n'intervenant pas plus vigoureusement auprès du surintendant Simard et en n'avisant pas l'employeur immédiatement.

[59] Il agissait alors en sa qualité de représentant à la prévention. On ne peut prétendre qu'il pouvait intervenir auprès de Simard en cette qualité et ensuite nier l'application de l'article 97 L.S.S.T.

[60] Sa conduite n'a pas été abusive; au contraire, le travailleur a manqué de vigueur en s'abstenant d'intervenir de plus près. Il sait maintenant qu'il doit intervenir face à une situation dangereuse et que la direction doit en être avisée immédiatement.

[61] Je suis d'avis que le représentant à la prévention doit bénéficier de l'immunité relative que lui confère l'article 97 L.S.S.T. vu qu'il n'a pas exercé sa fonction de façon abusive.

[62] En conséquence, le grief est accueilli et la suspension d'une journée est annulée.

CÔME POULIN, ARBITRE

ME RHÉAUME PERREAULT, pour l'employeur  
BRUNO GIGNAC, pour le syndicat