

lavery

DROIT ► AFFAIRES

100 ans

Travail et emploi

EST-CE QUE FUMER AU TRAVAIL PEUT JUSTIFIER UN CONGÉDIEMENT AUTOMATIQUE ?

MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR

*avec la collaboration de Maxime Rousseau-Turenne,
étudiant en droit*

DANS UNE SENTENCE ARBITRALE RENDUE RÉCEMMENT, UN ARBITRE SE PENCHE SUR LA RÉGLEMENTATION INTERNE D'UNE ENTREPRISE PERMETTANT LE CONGÉDIEMENT DÈS LA PREMIÈRE INFRACTION DE TOUT EMPLOYÉ SURPRIS À FUMER DANS L'ENTREPRISE OU SUR LA PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR¹.

LE LITIGE

Le plaignant était à l'emploi de la minoterie ADM Milling Co. depuis neuf ans. Cette usine transforme le grain en farine. Le 11 octobre 2012, il est congédié après avoir été surpris à fumer dans le vestiaire de l'établissement. Pour justifier sa décision, l'employeur s'appuie sur sa politique interdisant à tout salarié de fumer dans l'usine ou sur sa propriété, sous peine de congédiement automatique.

Le congédiement imposé au plaignant est contesté par le dépôt d'un grief. Le syndicat s'attaque essentiellement à la sévérité de la sanction.

LA PREUVE

La politique en cause est en vigueur depuis 2009. Elle vise notamment à prévenir les risques d'incendie, de déflagration et d'explosion que peut causer la poussière de farine au contact de sources d'ignition telles qu'une cigarette allumée. À l'automne 2012, deux autres employés ont été congédiés pour avoir fumé dans l'établissement.

La preuve révèle que des règles de sécurité ayant trait notamment à l'interdiction de fumer dans l'usine ont été expliquées aux employés et affichées dès leur entrée en vigueur en 2009, que les employés ont reçu des formations annuelles de même que des rappels périodiques à ce sujet. Il est aussi démontré que les principaux dangers liés aux opérations de la minoterie sont les risques d'incendie, de déflagration et d'explosion que pourrait entraîner un contact entre la poussière de farine et une source d'ignition. L'employeur présente d'ailleurs la preuve d'explosions qui se sont produites dans d'autres établissements de l'entreprise ou dans des usines de même nature.

Lors de l'audition, le plaignant admet qu'il a fumé dans le vestiaire de l'entreprise, fait qu'il avait par contre nié lorsqu'il avait été rencontré par les représentants de l'employeur. Il reconnaît également que le vestiaire est adjacent à une salle de surpresseur et de transfert de farine. Selon son témoignage, il connaît la politique de l'employeur de même que l'objectif visé par l'interdiction de fumer.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le syndicat prétend que plusieurs circonstances atténuent la gravité de la faute reprochée au plaignant de sorte que la sanction qui lui est imposée est trop sévère. Il fait valoir l'ancienneté du plaignant, son comportement non problématique, la politique de « tolérance zéro » sans égard aux circonstances, à la gravité de la faute versus le risque ainsi qu'au fait que la notion de danger de l'employeur est « applicable partout ».

De son côté, l'employeur fait valoir que la politique adoptée a été suivie et appliquée de façon uniforme, le danger est présent vu les opérations dans le local adjacent au vestiaire, le plaignant a menti lorsqu'il a été rencontré par ses représentants et n'a présenté aucune excuse pouvant justifier le geste posé.

¹ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et ADM Milling Co., (T.A. M^e Jean Barrette, 2013-04-09), AZ-50958802.*

DÉCISION

Le Tribunal précise d'emblée qu'il n'est pas lié par la sanction disciplinaire prévue dans la politique; sa compétence se limite néanmoins à l'appréciation des facteurs atténuants et aggravants présents.

Les faits sont admis et le Tribunal examine la preuve quant aux risques de danger d'explosion ou de déflagration, lesquels sont reconnus à l'égard d'une minoterie. Il note que les moyens pour prévenir de tels risques sont limités. Il réfère au contexte législatif applicable et notamment à la responsabilité criminelle à laquelle s'expose l'employeur. Le Tribunal estime en conclusion que la politique de l'employeur est légitime et raisonnable dans les circonstances et précise que le plaignant la connaissait. De plus, la politique n'est ni discriminatoire, ni arbitraire ni injuste.

Quant aux circonstances entourant la commission de l'infraction, le Tribunal précise que la politique est affichée partout dans l'établissement, que le plaignant a assisté à deux des formations annuelles portant sur le sujet et qu'il a admis sa connaissance tant de l'interdiction de fumer que de la sanction prévue en cas d'infraction. Pour le Tribunal, l'ancienneté du plaignant est une circonstance aggravante et son bon dossier disciplinaire n'est pas pertinent vu la gravité de la faute reprochée et puisque le risque d'explosion a été démontré.

L'arbitre rejette donc le grief et confirme le congédiement imposé.

CONCLUSION

Une politique prévoyant le congédiement automatique d'un employé pour une infraction grave peut être valide. Dans ce cas-ci, il a été démontré que le fait de fumer sur les lieux du travail entraîne des risques graves pour la santé et la sécurité des employés. L'arbitre demeure tenu d'analyser les circonstances ayant entouré l'infraction commise. Notons toutefois que dans deux autres sentences arbitrales impliquant le même employeur, les arbitres ont annulé les congédiements qui avaient été imposés à des employés qui avaient été surpris en train de fumer. Les circonstances propres à chaque affaire détermineront donc si le congédiement peut se justifier lors d'une première infraction même si celle-ci est d'une gravité importante².

MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR

514 877-2955

mhjolicoeur@lavery.ca

² *ADM Milling et Syndicat national des employés de Ogilvie Flour Mills (CSN)*, (T.A. M^e Jean-Pierre Lussier, 2002-06-19), D.T.E. 02T-734; *ADM Milling et Syndicat national des employés de la Minoterie Ogilvie Ltée*, 15 août 2008, SOQUIJ AZ-5050977 (M^e Nathalie Faucher).

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca
 PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca
 JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca
 VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca
 MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca
 ÉLODIE BRUNET 514 878-5422 ebrunet@lavery.ca
 MICHEL DESROSIERS 514 877-2939 mdesrosiers@lavery.ca
 JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca
 MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca
 JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca
 MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR 514 877-2955 mhjolicoeur@lavery.ca
 NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca
 PAMÉLA KELLY-NADEAU 418 266-3072 pkellynadeau@lavery.ca
 VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca

JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca
 NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca
 CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca
 GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca
 GUY LEMAY, CRIA 514 877-2966 glemay@lavery.ca
 CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca
 CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca
 ZEÏNEB MELLOULI 514 877-3056 zmellouli@lavery.ca
 VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca
 MYRIAM OUELLET 418 266-3057 mouellet@lavery.ca
 FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca
 MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperreault@lavery.ca
 JACQUES PERRON 514 877-2905 jperron@lavery.ca
 MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC PATRICK PLANTE AU 514 871-1522, POSTE 3364.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2013 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA