# Est-ce que fumer au travail peut justifier un congédiement automatique?

1 juillet 2013

## Auteur

Marie-Hélène Jolicoeur

Associée, Avocate

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'employeur[1].

**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.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

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.

**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 importante[2].

---

[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.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

[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).

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*