



Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.
Avocate et conseillère en SST

« Pas fort, pas fort », Barabas!

Barabas¹ vient d'enfreindre une règle de sécurité. Il a été surpris par la dernière personne que son employeur aurait souhaité. Un inspecteur de la CNESST vous dites? Non. Pire encore : par un collègue de travail dont le comportement non sécuritaire a déjà fait l'objet d'une sanction. En 10 minutes, tout le monde dans l'usine l'a su! Surtout que Barabas est membre du comité SST de l'organisation. Assez gênant merci!

Du seul fait de la nature de ses fonctions au sein du comité SST, doit-on mériter une sanction disciplinaire plus sévère lorsque l'on enfreint une règle?

PARIONS QUE VOUS AVEZ RÉPONDU...

« Évidemment que oui! Le comportement de Barabas est inexcusable! Non seulement il a enfreint une consigne de sécurité qui fait partie d'une tolérance zéro mais, en plus, à titre de membre du comité de santé et de sécurité, son comportement et son attitude à l'égard de la sécurité doivent être exemplaires. »

Qui peut contredire un tel raisonnement? En quelques phrases, vous avez exprimé le sérieux du contexte de cette infraction. Mais attention! Jusqu'à quel point l'argument de la nature de ses fonctions pourra-t-il être pris en considération par un arbitre ou un juge pour justifier une sanction plus sévère?

L'ARGUMENT DE LA RESPONSABILITÉ PÉNALE

Inutile d'élaborer de midi à quatorze heures. En principe, les arbitres de grief le savent. Mais il ne faut surtout pas hésiter à leur rappeler qu'un employeur, à travers ses cadres supérieurs et ses superviseurs, ne peut fermer les yeux devant des attitudes et comportements non sécuritaires. Dans certaines circonstances, l'employeur pourrait même être poursuivi au criminel²!

Ainsi, nombreux sont les exemples tirés de la jurisprudence en matière pénale qui démontrent que ni la CNESST ni les tribunaux ne se montrent compréhensifs face à un employeur qui ne fait pas preuve de fermeté à l'égard du respect des règles de sécurité dans son environnement de travail.

ET CELUI DE LA TOLÉRANCE ZÉRO?

Vous avez raison de le soulever, celui-là. D'ailleurs, en matière pénale, plusieurs jugements prononcés par les tribunaux concluent qu'il est insuffisant d'avoir un programme de tolérance zéro sans aucune preuve que celui-ci est mis en application³. De plus, un jugement nous rappelle qu'« en ce qui a

trait à la politique de tolérance zéro » la jurisprudence souligne « que l'implantation d'une telle politique ne suffit pas pour fonder un congédiement », et qu'il faut « tenir compte de toutes les circonstances aggravantes et atténuantes⁴ ».

Comme l'a d'ailleurs soulevé l'arbitre Diane Veilleux dans l'affaire Syndicat des métallos, section locale 5778 contre ArcelorMittal, Mines Canada, « les différents extraits précités montrent qu'un employeur a une obligation de diligence en matière de sécurité au travail, dont l'une des trois composantes est le devoir d'autorité. **Pour accomplir son devoir d'autorité, un employeur a l'obligation de sanctionner un employé qui ne respecte pas une règle de sécurité dont l'inobservance met en danger la santé et la sécurité de cet employé ou celle d'autrui⁵ »**. Précisons que j'ai moi-même ajouté les caractères gras à la décision citée, de même qu'aux jugements qui suivent dans cet article.

En plus de risquer de recevoir une lourde amende, les sceptiques moindrement renseignés devraient savoir que tout employeur, dirigeant ou superviseur

peut être poursuivi pour négligence criminelle selon l'article 219 du *Code criminel* s'il enfreint l'obligation de supervision prévue à l'article 217.1 du *Code*.

Voilà pour ce qui est de l'importance d'imposer une sanction disciplinaire à Barabas.

QUEL DEGRÉ DE SÉVÉRITÉ IMPOSER?

En matière pénale, les arguments soulevés précédemment suffisent pour être utilisés par la poursuivante (CNESST) pour plaider, par exemple, l'imposition d'une amende salée en l'absence de preuve de diligence raisonnable (dont l'exercice du devoir d'autorité).

Mais en matière disciplinaire, il existe trois règles qui ne doivent pas vous échapper.

1. La juste proportion

La sanction est-elle proportionnelle à la faute reprochée?

2. La progression des sanctions

Cette règle répond au but des sanctions, soit de



donner des chances à l'employé de corriger son attitude ou son comportement. C'est une sorte de signal d'alarme.

D'ailleurs, « l'avis écrit, les suspensions de courtes et de plus longues durées sont autant d'invitations formulées par l'employeur, signifiant au salarié, par l'augmentation de la dimension punitive, l'urgence de corriger la situation⁶ ».

3. La constance dans l'imposition des sanctions pour des infractions similaires

Ce dernier critère démontre la crédibilité et le sérieux de votre équipe de supervision.

Bien que ces principes soient très importants, il y a une exception : la démonstration par l'employeur que la faute reprochée constitue un manquement grave. Dans ce cas, et dans certaines circonstances, la faute pourrait justifier un congédiement immédiat.

Bref, chaque cas doit être évalué à son mérite. Or, pour évaluer la gravité de la faute et le principe de gradation qui s'y rattache, M^e Jean-François Bélisle résume pertinemment l'ensemble des critères qui doivent être considérés :

« Ainsi, l'employeur doit tenir compte des différents facteurs aggravants et atténuants avant de choisir une mesure disciplinaire. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment : la gravité de la faute et de ses conséquences, la répétition et la continuité des fautes, leur caractère prémédité, l'ancienneté **et le statut hiérarchique du salarié**, son dossier disciplinaire antérieur, **le niveau de confiance requis** et l'autonomie du salarié dans son travail, les admissions et les regrets du salarié, la présence ou non de problèmes personnels, la tolérance passée de l'employeur, la nature de l'entreprise et l'effet de la faute sur l'image de l'entreprise⁷. »

Concernant le critère de la nature des fonctions, un récent jugement cite les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin⁸, qui font valoir ce qui suit.

« La nature des fonctions, la profession **ou le statut du salarié** joue un grand rôle dans le choix de la mesure disciplinaire. [...] Les tribunaux d'arbitrage **jugent plus sévèrement les fautes commises par les salariés occupant des postes de responsabilité**. Il s'agit de facteurs aggravants lorsque le salarié commet une faute alors qu'il jouit, dans l'exercice de ses tâches, d'un niveau d'autonomie élevé et que la faute commise est reliée à ce niveau de confiance attribué au salarié. »

LE FAIT QUE BARABAS SOIT MEMBRE DU COMITÉ SST SERAIT-IL UN ARGUMENT À INVOQUER?

Certainement! Par ailleurs, il faut prendre le temps de pondérer l'ensemble des critères aggravants et atténuants.

Si Barabas est un membre dont les fonctions comprennent en plus des tâches relevant de la supervision, poser la question, c'est y répondre. Il est clair qu'en raison de son statut hiérarchique la faute sera plus grave.

Mais qu'en est-il d'un salarié sans aucune fonction de supervision, membre du comité SST?

Il semble clair qu'un employeur est en droit de s'attendre à un comportement irréprochable d'une personne ayant des fonctions en santé et sécurité du travail. Même s'il le travailleur n'exerce aucune fonction de supervision.

Dans un jugement de la Cour supérieure du Québec⁹, la juge Chantal Lamarche a maintenu la décision de l'arbitre de rejeter un grief de congédiement d'un délégué syndical et membre du comité de santé et de sécurité. Le travailleur avait fait exploser une bouteille d'eau en plastique vide de 500 millilitres avec un soufflet à air comprimé.

La juge, reprenant l'ensemble des critères dont a tenu compte l'arbitre, s'est exprimée comme suit :

« L'Arbitre soupèse chacun des témoignages entendus, se prononce sur la crédibilité de ceux-ci et particulièrement celui de M. Cyr qu'elle considère comme non crédible. Elle apprécie toutes les circonstances, tient compte de la gravité objective de la faute et des facteurs atténuants comme la reconnaissance de M. Cyr qu'il a fait exploser la bouteille, son ancienneté ainsi que l'explosion de bouteilles par le passé. Elle tient également compte des facteurs aggravants, dont la connaissance des employés que, lors d'une visite de clients potentiels, Cambli demande aux employés un effort supplémentaire au niveau de la santé, sécurité et de la propreté et que c'était encore plus important cette fois-ci, la préméditation du geste, le refus de M. Cyr d'admettre l'évidence, soit qu'il ne pouvait ignorer que la délégation était dans l'usine lorsqu'il fait exploser la bouteille, qu'il était représentant à la santé, sécurité et les conséquences de son geste. Bref, elle considère que l'employeur a démontré que le geste de M. Cyr a rompu le lien de confiance ce qui justifie son congédiement. »

DES GARDIENS DE VALEURS EN SST

Tous les membres d'un comité de santé et de sécurité du travail doivent prendre leur rôle au sérieux. Ils sont appelés à promouvoir la SST de l'organisation. Les représentants de l'employeur, par leur statut, sont considérés des alter ego de l'organisation.

Quant aux membres représentant les travailleurs, ils ont été nommés par ceux-ci, qui leur accordent toute leur confiance. Ils doivent être crédibles. Ils font partie des gardiens de valeurs SST de l'organisation!

Barabas risque ainsi de recevoir une sanction plus sévère parce que, par son comportement non sécuritaire face à une tolérance zéro, il a nui à la crédibilité du comité et, à titre de membre, il compromet le lien de confiance entre lui, le comité SST et la direction.

Mais attention! Pour déterminer la sévérité de la sanction, tout dépendra des résultats de l'enquête que mènera son superviseur. L'enquête doit être réalisée avec objectivité afin de tenir compte des facteurs atténuants et aggravants précités. Au risque de le répéter, il faut soupeser l'ensemble de ces facteurs. Était-ce un simple geste d'étourderie? Quelle est son ancienneté? Avait-il reçu la formation requise? Reconnaît-il le sérieux de l'infraction? A-t-il un dossier vierge? L'employeur applique-t-il les règles avec constance? Etc.

Qu'importe la sanction qu'il recevra, parions que certains de ses propres collègues n'hésiteraient guère à lui dire : « Pas fort, pas fort, Barabas! »

NOTES

1. Soyez assurés que toute ressemblance avec un travailleur du même prénom n'est que pure coïncidence.
2. Reportez-vous à l'article 219 du *Code criminel* (<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-46/section-219.html>) et suivez la formation du Centre patronal SST qui l'aborde (www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/leadership-sst/code-criminel-du-canada-et-lois-en-sst-obligations-et-diligence-raisonnable-90246).

RÉFÉRENCES

3. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et Conception Habitat 2015 inc., 2019 QCCQ 3746 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/j15z0>>
4. Société en commandite Garda Sécur et Morin, 2012 QCCS 2549 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/frnj3>>
5. Syndicat des Métallos, section locale 5778 et ArcelorMittal Mines Canada, 2014 CanLII 40983 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/g86bg>>
6. Syndicat des employés de transports R.M.T. et Transports R.M.T. Inc., 2019 CanLII 32454 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/hzjt7>>
7. CAJ. *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail 2006*, [En ligne], s. d. [<https://edoctrine.caj.qc.ca/developpements-recents/239/>].
8. BERNIER, Linda et autres. *Les mesures disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Montréal, Les Éditions Yvon Blais, 2009, 1324 p.
9. Unifor et Flynn, 2018 QCCS 1517 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/hrjdwl>>