

# La présentation des résultats de recherche des **sentences arbitrales de griefs**

**H** **BEAULIEU CANADA (USINE 3) et Union des employés de service, section locale 1585-1 (FTQ)**

**NUMÉRO SAG : SA 17-05025**

[Résumé SAG](#)

SYNDICAT : Union des employés de service, section locale 1585-1 (FTQ)  
ARBITRE : Hamelin, François  
DATE : 9 mai 2017  
DÉCISION : Grief individuel rejeté  
THÈMES : Convention collective. Droits et obligations de la direction. Grief—procédure—arbitrage. Lois, chartes, codes disciplinaires ou administratives. Salarié.  
SOUS-THÈMES : Interprétation. Appréciation du personnel. Grief individuel. Codes. Conflit de personnalité. Incompréhension. Appréciation—congédiement. Employé à l’essai.  
SOMMAIRE : Grief individuel contestant la décision de l’employeur de mettre fin à la période d’essai du plaignant. L’absence de décisionnel discrétionnaire de l’embauche relevant du droit de direction de l’employeur — Absence de droit à l’essai — Le statut de salarié permanent n’est pas acquis sauf en cas d’ordre public — Absence de manquement à l’obligation de l’employeur d’ordre public — Décision fondée sur des motifs réels et légitimes — Absence de savoir-faire et de savoir-être du plaignant au poste de manière permanente

Trier par date  
Trier par entreprise  
Trier par syndicat  
Trier par arbitre

Sauvegarder la recherche sans alerte  
Sauvegarder la recherche avec alerte

La fonctionnalité Recherche sauvegardée avec Alerte vous signale par courriel le dépôt de nouveaux résultats correspondant à vos critères de recherche

**C** **PF RÉSOLU CANADA INC., DIVISION SCIERIE, SECTEUR ST-THOMAS et Syndicat Unifor, local 1496, secteur St-Thomas**

**NUMÉRO SAG : SA 16-12009**

[Résumé SAG](#)

SYNDICAT : Syndicat Unifor, local 1496, secteur St-Thomas  
ARBITRE : Barrette, Jean  
DATE : 12 décembre 2016  
DÉCISION : Grief individuel accueilli en partie  
THÈMES : Droits et obligations de la direction. Santé et sécurité au travail  
SOUS-THÈMES : Règlement d’entreprise. Droit de refus  
SOMMAIRE : Mécanicien d’entretien au rabotage et au planeur — Non-respect de la procédure de déblocage du planeur et de la politique de type tolérance zéro — Récidive — Gestes volontaires du salarié — Absence d’enquête patronale quant aux motifs du refus d’utiliser le pic plutôt que les mains en raison d’un incident précédent

Date  
Thèmes/Sous-thèmes  
Entreprise  
Syndicat  
Arbitre

Limitez davantage le nombre de résultats en utilisant les facettes

## Informations sur le document

Décision
<a href="#">Texte intégral - Version française</a>
<a href="#">Résumé</a>
Rapport Collectif
<a href="#">Résumé SAG</a>
Références
<a href="#">Références citées</a>

Liens rapides vers  
les différentes sections  
du document dans  
La référence

Version PDF du  
texte intégral



### **PF RÉSOLU CANADA INC., DIVISION SCIERIE, SECTEUR ST-THOMAS et Syndicat Unifor, local 1496, secteur St-Thomas**

12 décembre 2016, Tribunal d'arbitrage  
SA 16-12009 (23 pages(s))

#### **SA 16-12009 - RÉSUMÉ SAG**

#### **Syndicat Unifor, local 1496, secteur St-Thomas**

**ARBITRE :** Barrette, Jean

**DATE :** 2016/12/12

**PAGES :** 23

**DÉCISION :** Grief et obligations de la direction, Santé et sécurité au travail

**THÈMES :** Droits et obligations de la direction, Santé et sécurité au travail

**SOUS-THÈMES :** Règlement d'entreprise, Droit de refus

**SOMMAIRE :** Mécanicien d'entretien au rabotage et au planeur — Non-respect de la procédure de déblocage du planeur et de la politique de santé et sécurité de type tolérance zéro — Récidive — Gestes volontaires du salarié — Absence d'enquête patronale quant aux motifs du salarié — Refus d'utiliser le pic plutôt que les mains en raison d'un incident précédent

L'employeur exploite une scierie. Le salarié y occupait un poste de mécanicien d'entretien au rabotage et au planeur. Il était au service de l'employeur depuis 1980. Le 22 mai 2015, alors qu'il exerçait ses fonctions, il a utilisé ses mains afin de débloquer le planeur, alors que la procédure de cadenassage n'avait pas été exécutée. Son superviseur est venu l'aviser de ne pas utiliser ses mains qui se trouvaient alors près de la tête de couteau et de plutôt utiliser un pic si la procédure de cadenassage n'était pas entreprise. Le salarié qui avait été témoin d'un incident où du métal avait été projeté de la machine lors de l'utilisation du pic a répondu à son superviseur qu'il ne voulait pas recevoir le pic sur le visage. Plus tard dans la soirée, le salarié a encore utilisé ses mains afin de débloquer le planeur alors que la procédure de cadenassage n'avait pas été exécutée. L'employeur a adopté une politique de santé et de sécurité de type tolérance zéro. Il a aussi mis en oeuvre des procédures de travail afin de sécuriser ses opérations. Le 25 mai, le salarié a été rencontré par l'employeur afin d'obtenir sa version des événements survenus le 22 mai précédent. Le salarié a réaffirmé qu'il ne voulait pas recevoir le pic dans le visage en utilisant cet outil près du métal et que plusieurs autres salariés utilisaient aussi leurs mains pour débloquer le planeur à cette hauteur. Le salarié a été suspendu pour enquête le jour même. L'enquête patronale a démontré qu'un autre salarié utilisait ses mains pour débloquer le planeur, mais ce dernier n'a pu être identifié. Le 1<sup>er</sup> juin, le salarié a été congédié pour non-respect de la procédure de déblocage du planeur et de la politique de santé et de sécurité, l'employeur lui reprochant sa récidive le jour même et la banalisation de ses fautes. Le salarié conteste son congédiement par grief. L'employeur assume le fardeau d'établir la faute du salarié, que cette faute mérite une sanction et que le congédiement était une sanction raisonnable en l'espèce. L'arbitre a le pouvoir de modifier la sanction s'il ne l'estime pas raisonnable. En vertu de ses pouvoirs de direction, l'employeur a le pouvoir d'adopter une politique et des procédures de travail. Les règles qu'elles édictent doivent cependant être claires et connues des salariés concernés et elles doivent avoir été enseignées et appliquées de façon constante et uniforme. En l'espèce, la preuve démontre que la procédure de déblocage du planeur n'était pas affichée près du lieu des opérations et que l'employeur n'en a pas fait de séance de rappel. Cette procédure était cependant disponible pour les salariés. Un collègue du salarié a témoigné qu'il estimait l'utilisation des mains plus sécuritaire que celle du pic. Si ce dernier entrait en contact avec les couteaux en rotation, le métal risquait d'être propulsé dans la salle et de heurter les salariés. D'ailleurs, le formateur désigné par l'employeur avait enseigné au salarié à utiliser ses mains en pareil cas. Dans les faits, ce n'est qu'un an et demi après le congédiement du salarié que l'utilisation des mains dans cette procédure a été formellement interdite. L'employeur n'a pas répliqué à cette preuve. La lecture et l'analyse de la procédure de déblocage démontrent qu'il n'était pas mentionné que l'usage des mains était interdit. La preuve démontre donc qu'au moment de l'incident, la procédure de déblocage n'était pas aussi claire que le soutient l'employeur. Outre le fait qu'il a dit à son superviseur qu'il ne voulait pas recevoir le pic dans le visage, le salarié n'a pas expliqué davantage la raison de l'utilisation de ses mains pour cette procédure. Il aurait pu faire valoir son droit de refus en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, mais il a choisi de ne pas le faire. Le salarié a ignoré l'ordre de son superviseur et il a refusé d'obtempérer à son ordre, s'exposant ainsi à des mesures disciplinaires. Du côté patronal, l'enquête a plutôt été axée sur la recherche d'une violation à la politique de déblocage, sans considérer les motifs pour lesquels le salarié ne voulait pas utiliser le pic. La prépondérance de la preuve démontre que la faute du salarié s'expliquait en partie par sa compréhension des méthodes de travail enseignées par son formateur ainsi que par son expérience antérieure. En considérant tous ces faits, le congédiement est une sanction trop sévère. Il y a lieu de lui substituer une suspension de quatre mois. Le congédiement est annulé. L'employeur devra réintégrer le salarié et lui verser une indemnité pour le salaire perdu avec les intérêts et les indemnités additionnelles. L'arbitre conserve sa compétence pour décider de toute mésestante en lien avec sa décision.

L'abonnement Rapports collectifs est disponible via La référence, service de recherche en ligne. Vous pouvez l'acheter seul ou le combiner à d'autres abonnements.

Pour plus de renseignements, contactez un représentant.

 1 800 363-3047

 [lareference@tr.com](mailto:lareference@tr.com)

 [www.decouvrezlareference.com](http://www.decouvrezlareference.com)

**La référence**