

EYB 2018-296634 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 501 et Provigo Québec inc., (Centre de distribution Francis-Hugues)

(approx. 51 page(s))

4 juin 2018

Décideur(s)

Faucher, Nathalie

Type d'action

GRIEFS contestant un avis écrit, une suspension sans solde et le congédiement du salarié. ACCUEILLIS en partie.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; CONGÉDIEMENT; MESURE DISCIPLINAIRE; MESURE ADMINISTRATIVE; FAIT POSTÉRIEUR AU GRIEF; FARDEAU DE LA PREUVE; camionneur; plaintes multiples de collègues, de clients et de citoyens; TDAH et trouble de la personnalité antisociale; persistance et caractère répétitif des comportements agressifs et harcelants; avis écrit en raison d'une plainte d'intimidation d'un camionneur d'agence; suspension sans solde pour obtenir une évaluation médicale quant à son aptitude au travail

Résumé

Le salarié était camionneur au service de l'employeur depuis plus de 15 ans. Des collègues, des clients et des citoyens ont porté différentes plaintes à son endroit en raison de ses comportements agressifs et harcelants ainsi qu'en raison de la conduite dangereuse de son camion. Plusieurs mesures disciplinaires et administratives lui ont été imposées et n'ont pas été contestées, dont une entente de la dernière chance et une suspension de cinq jours. Le 18 septembre 2013, l'employeur lui a imposé un avis écrit à la suite d'une plainte d'un camionneur d'agence qui a été victime de son intimidation. Par suite de nouvelles plaintes de collègues, le salarié a été suspendu sans solde le 18 décembre 2014, l'employeur lui intimant de se soumettre à un examen médical afin de déterminer son aptitude au travail. Il a finalement été congédié le 20 avril 2015. Le salarié dépose trois griefs afin de contester ces mesures.

La doctrine a défini la mesure disciplinaire comme la sanction imposée à un salarié en cas de manquement volontaire alors que la mesure administrative répond à un manquement involontaire du salarié. La convention collective prévoit qu'en cas d'imposition de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de modifier à la baisse ou d'annuler la sanction. Dans le cas de l'imposition d'une mesure

administrative, l'arbitre peut seulement annuler ou maintenir la mesure. La progression des sanctions disciplinaires est aussi prévue par la convention collective. Ainsi, après deux avertissements verbaux, l'employeur impose deux avertissements écrits, une suspension d'un jour, une suspension de trois jours, une suspension de cinq jours et finalement le congédiement. Il est toutefois possible de modifier cette gradation en cas de faute grave.

Le syndicat a déposé en preuve des faits postérieurs qui ont été déclarés admissibles parce qu'ils sont de nature à éclairer l'arbitre et à lui permettre de conclure quant à la condition du salarié au moment de son congédiement. Le syndicat allègue de plus que les traitements subis par le salarié démontrent qu'il est désormais apte à accomplir son travail. Finalement, ces faits postérieurs permettent d'évaluer la crédibilité du salarié.

En l'espèce, l'avis écrit imposé en septembre 2013 reprochait au salarié l'intimidation qu'il a fait subir à un chauffeur d'agence. Cette mesure visait un comportement volontaire et avait un caractère punitif et correctif. Il s'agit d'une mesure disciplinaire. En raison de la présence de la clause de pardon, l'employeur n'a pas considéré la précédente suspension de cinq jours imposée au salarié pour des fautes similaires. L'employeur a cependant passé outre aux avertissements verbaux lorsqu'il a imposé l'avis écrit. Le salarié a reconnu avoir intimidé le salarié d'agence. Il s'agit d'une faute grave intrinsèquement répréhensible. Un avis écrit imposé en l'espèce n'est pas une sanction excessive et déraisonnable. Le grief est donc rejeté.

Or, malgré l'imposition de cette mesure, les plaintes ont continué à affluer contre le salarié. Le droit d'un employeur de suspendre administrativement un salarié afin qu'il se soumette à un examen médical est reconnu par la jurisprudence arbitrale, dans la mesure où il existe des motifs légitimes et raisonnables à cette décision. Le salarié a été suspendu afin qu'il fournisse une expertise médicale confirmant sa capacité à travailler. L'employeur l'a suspendu pour une période de trois mois, délai après lequel il devait lui remettre l'expertise médicale. Il a aussi demandé d'avoir accès au dossier médical du salarié, ce que ce dernier a refusé. Considérant la preuve soumise, l'employeur était fondé à s'interroger sur la capacité du salarié à faire son travail sans harceler ou intimider ses collègues. L'employeur a l'obligation légale de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. Il a aussi adopté une politique interdisant la violence, le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail. Or, le comportement du salarié occasionnait un milieu de travail malsain pour ses collègues. Il a aussi été démontré qu'il conduisait son camion de façon dangereuse, mettant à risque la sécurité des personnes qu'il croisait. Dans ces circonstances, l'employeur avait des motifs raisonnables d'imposer la suspension administrative au salarié. Cette suspension était prévue pour une durée raisonnable et elle visait à déterminer la capacité du salarié à accomplir ses tâches en étant assuré de la sécurité de ses collègues. Toutefois, la Cour suprême a confirmé que la suspension doit en principe être imposée avec solde, sauf en présence d'un cas exceptionnel, ce qui n'était pas le cas ici. Le grief est accueilli en

partie. L'employeur devra rembourser au salarié le salaire et les avantages perdus pendant la suspension qui devait être avec solde.

Quant à la fin d'emploi, le syndicat n'a pas remis en question l'existence du comportement inadéquat du salarié. Il a toutefois affirmé que ce comportement était occasionné par son TDAH. Il est indéniable que le salarié souffre d'un TDAH, mais la preuve médicale prépondérante démontre que ses problèmes découlent plutôt de sa personnalité antisociale. L'examen de son dossier démontre que lorsque son emploi était en jeu, le salarié parvenait à corriger ses comportements inadéquats jusqu'à ce que la clause de pardon joue son rôle. La preuve postérieure a par ailleurs démontré que le salarié cumule déjà un dossier disciplinaire chez son nouvel employeur pour des problèmes identiques et ultimement, en 2017, il a failli heurter un cycliste avec son camion parce que ce dernier n'avait pas fait son stop. La preuve des faits postérieurs démontre que le salarié continue de faire preuve d'agressivité et de manque de civisme. L'expertise médicale confirme que le trouble de la personnalité antisociale ne constitue pas un handicap donnant ouverture à une obligation patronale d'accommodement. Toutefois, même si cela était le cas, il appert que le salarié ne reconnaît pas sa responsabilité et ses problèmes. Il a refusé de collaborer à l'évaluation de sa capacité à accomplir son travail, il a refusé de donner accès à son dossier médical et il a affirmé qu'il ne changerait jamais. Considérant que l'employeur lui a déjà offert une entente de la dernière chance, où il lui a imposé diverses mesures disciplinaires et administratives lors desquelles il lui a suggéré d'avoir recours au programme d'aide aux employés, l'obligation d'accommodement a déjà été respectée. Force est de conclure que le problème de comportement du salarié est chronique et impossible à corriger. Dans les circonstances, le congédiement était fondé. Le grief contestant cette mesure est rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

18-06003

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 4 juin 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher

Travailleurs et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce, section locale 501

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

Provigo Québec inc., (Centre de distribution Francis-Hugues)

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : M. Stéphane Thériault

Grief(s) : n° du syndicat 35155, 36518, 62796

Convention collective : 2012-2020

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 C. tr.)

[1] J'ai été nommée par les parties pour entendre et disposer des présents griefs par lesquels le syndicat conteste la suspension du plaignant en date du 18 décembre 2014, la lettre de fin d'emploi du 20 avril 2015 ainsi que l'avis écrit du 18 septembre 2013. L'ensemble de ces mesures faisaient suite à des plaintes formulées par des collègues de travail auprès de l'employeur reprochant au plaignant de faire de l'intimidation et du harcèlement et d'avoir un comportement non sécuritaire.

[2] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie des présents litiges et qu'elle a juridiction pour trancher les questions qui lui sont soumises.

[3] L'employeur a fait entendre plusieurs chauffeurs de camion à son emploi, à savoir, M. René Baril, M. Steeve Lethiecq, M. Claude Robitaille, M. Mario Leblanc, M. Francis Ash, M. Étienne Perreault, M. Guy Fortin et M. Jean-Pierre Roy. Il a également fait entendre M. Yves Laveault, responsable de la logistique et du transport chez CHEP Canada, M. André Vermette, gérant d'épicerie, M. Robert Corbin, spécialiste expérience clients au département de fruits et légumes, le Dr Paul Hébert, directeur médical responsable de l'Est du pays, Mme Christine Léveillé, partenaire d'affaires ressources humaines et relations de travail, M. Patrice Presseau, superviseur transport, M. Robert Carignan, directeur général transport pour l'Est du Canada et, finalement, le Dr Marc-André Laliberté, psychiatre.

[4] De son côté, le syndicat a fait entendre le plaignant, M. Stéphane Thériault ainsi que le Dr Serge Gauthier, psychiatre.

LES FAITS

[5] Le plaignant a été embauché à titre de camionneur et possédait une ancienneté de plus de 15 ans au moment de sa terminaison d'emploi. Il était rémunéré à l'heure. Au moment de son embauche, il était assigné au centre de distribution situé sur la rue

Halpern à Ville Saint-Laurent. Il a été transféré au centre de distribution de Laval après la fermeture du centre Halpern.

[6] Le centre de distribution de Laval entrepose et distribue les produits d'épicerie secs alors que les produits périssables sont, eux, entreposés au centre de distribution de Boucherville.

[7] M. Presseau est le superviseur transport du Centre de distribution situé à Laval depuis 2012. À ce titre, il est responsable du suivi des budgets, de la bonne marche des opérations, du respect de la convention collective, de la flotte de camion et de la sécurité routière ainsi que de la maintenance. Il supervise les 97 chauffeurs syndiqués ainsi que les 12 membres de l'équipe administrative (répartiteurs, superviseurs transport, etc.). Les superviseurs transport gèrent les chauffeurs au jour le jour et le consultent lorsqu'il faut imposer une mesure disciplinaire à un employé syndiqué. Dans les cas de fautes graves, M. Presseau assiste aux rencontres disciplinaires. Les employés du service des relations de travail sont aussi impliqués lors de l'imposition de mesures disciplinaires.

[8] M. Presseau témoigne qu'il connaît le plaignant depuis qu'il est à l'emploi de la compagnie, soit depuis plus de 15 ans. Même si ce dernier n'était alors pas sous sa supervision directe, c'était un employé qui se faisait remarquer.

[9] Peu après l'arrivée de M. Presseau à l'entrepôt de Laval, une plainte de harcèlement était déposée par M. Mario Leblanc contre le plaignant. Quelques mois plus tard, une seconde plainte fut déposée contre lui, cette fois par M. Jean-Pierre Roy. De plus, un citoyen avait porté plainte contre lui alléguant que celui-ci avait conduit son camion de façon dangereuse et qu'il avait fait preuve de violence à son égard.

Les plaintes de M. Leblanc

[10] M. Leblanc est un chauffeur à l'emploi de la compagnie depuis 12 ou 13 ans. Il est assigné sur la relève de jour au centre de distribution de Laval. Il était appelé à croiser le plaignant sur une base régulière. M. Leblanc est affligé d'un problème de bégaiement important.

[11] Ce dernier témoigne que depuis 10 ou 11 ans, le plaignant s'est mis à rire de lui et à l'humilier en raison de son trouble langagier. Par exemple, il imitait un bégaiement (tut, tut, tut...) à chaque fois qu'il le croisait. Selon lui, M. Thériault persistait dans cette attitude parce qu'il constatait que cela l'affectait et le fâchait. De plus, le plaignant avait aussi l'habitude de l'insulter en lui faisant des commentaires au sujet de sa conduite. Il pouvait ainsi lui dire « tu chauffes mal » ou encore « tu as de la misère à reculer », etc. Selon M. Leblanc, lorsque le plaignant ne riait pas de lui, il le regardait avec un sourire narquois comme s'il était le crétin de l'entreprise. Il qualifie ce type de sourire de « fendant ». Ce n'était pas un sourire sincère. Ce comportement a persisté jusqu'à ce que M. Thériault soit congédié.

[12] M. Leblanc affirme qu'en 2013-2014, le plaignant a aussi ri lorsqu'il l'a croisé dans la rue, en voiture, près de l'entrepôt. Il a sorti sa tête par la fenêtre de sa voiture et imitait son bégaiement. La même chose s'est aussi produite dans le service de commande à l'auto d'un restaurant Tim Hortons ainsi qu'à plusieurs autres endroits dont la salle des chauffeurs, au poinçon ou lorsqu'il déchargeait sa remorque.

[13] En 2011, le plaignant avait changé son quart de travail pour être sur le même horaire que M. Leblanc. Ce dernier s'était alors demandé s'il n'avait pas échangé son quart dans le but de s'en prendre à lui.

[14] De plus, pendant une période de deux à trois semaines, le plaignant a travaillé sur son quart de travail et a passé son temps à rire de lui dans la salle des chauffeurs. Entre 7 et 10 autres personnes étaient alors présentes et ont entendu les propos de M. Thériault. M. Leblanc témoigne qu'il était tellement fâché qu'à un moment donné, il a arraché la tuque de M. Thériault et l'a lancée dans la cour en lui disant de « se fermer la trappe ». Il a alors décidé de porter plainte contre lui.

[15] M. Leblanc affirme qu'il peut se défendre, mais qu'il y a des limites qu'il ne peut franchir s'il ne veut pas être à son tour discipliné. La plupart du temps, il devait endurer ces comportements, car ceux-ci avaient lieu sans témoin. Il explique qu'il n'avait pas d'autre choix que de lâcher prise, car autrement cela le démolissait. Il explique qu'il

entraît au travail en pleine forme mais, qu'à la suite du comportement du plaignant, il en venait à se sentir mal.

[16] M. Leblanc se souvient que les chauffeurs se plaignaient du fait que M. Thériault allait immédiatement chercher une nouvelle route avant de vider sa remorque. Or, les chauffeurs étaient censés vider leur remorque avant d'aller chercher une autre route. Cela l'avantageait au détriment des autres, car il pouvait ainsi obtenir une plus longue route et avoir plus d'opportunités d'effectuer du temps supplémentaire. M. Leblanc admet avoir lui-même été victime de ce comportement.

Les plaintes de M. Roy

[17] M. Roy est un chauffeur à l'emploi de l'entreprise depuis presque 20 ans. Il connaît M. Thériault depuis environ 18 ans. Il possédait une ancienneté supérieure à ce dernier. Ils travaillaient sur le même quart de travail. Il affirme qu'il lui parlait le moins possible. Il a porté plainte contre lui à deux reprises. La première fois vers 2009-2010 et la seconde fois en 2012.

[18] Sa première plainte avait trait à deux incidents : le premier survenu au travail et le second survenu sur la route, en se rendant au travail.

[19] Ainsi, M. Roy explique que lors d'un retour au centre de distribution, il doit reculer sa remorque à une porte, poser le crochet de retenue du quai à la remorque, ouvrir la porte de la remorque et descendre la plaque de déchargement. Il procède alors au déchargement de sa remorque, puis il enlève sa plaque et le crochet. Il se rend par la suite au bureau des répartiteurs afin d'obtenir une nouvelle route. C'est ce qu'il a fait le 15 janvier 2010. À son retour, il a constaté que la lumière rouge était allumée et que quelqu'un avait remis le crochet de retenue après sa remorque. Il est alors rentré dans l'entrepôt afin d'enlever le crochet et a constaté que la seule autre personne présente était M. Thériault. Tous les autres chauffeurs étaient partis à leur pause-café. C'est ce qui explique pourquoi il était certain que c'était ce dernier qui avait remis le crochet. Il ne l'a pas confronté à ce sujet. Il a simplement enlevé le crochet et est reparti.

[20] S'il ne s'était pas aperçu que le crochet était mis, il aurait pu arracher le pare-chocs de sa remorque.

[21] M. Roy habite Longueuil, tout comme M. Thériault. Alors qu'il se rendait au travail, il est arrivé que le plaignant le coupe sur la route ou le suive de très près en roulant à 110 km/h avec les phares de haute intensité allumés. Il le reconnaissait, car il savait quel était son véhicule. Un collègue lui avait dit qu'il ne pouvait rien faire contre un tel comportement étant donné que celui-ci survenait à l'extérieur du travail. Il a néanmoins décidé de porter ce comportement à l'attention de l'employeur, car il voulait que cela arrête.

[22] La seconde plainte faisait suite à un incident survenu au Loblaw de Saint-Sauveur. M. Roy explique que le plaignant lui avait bloqué le chemin et avait fermé son unité réfrigérante.

[23] Il rapporte qu'il était arrivé le premier à ce magasin et avait reculé sa remorque au quai de chargement. Le plaignant est alors arrivé. M. Roy livrait des fruits et légumes ainsi que des produits laitiers et congelés alors que le plaignant devait livrer de l'épicerie.

[24] Selon M. Roy, alors que la remorque était déchargée à 75 %, il a entendu que son unité réfrigérante venait d'être fermée. Il y avait des pas dans la neige témoignant qu'une personne était venue la fermer. Bien qu'il n'ait pas vu M. Thériault poser ce geste, il n'en reste pas moins qu'il n'avait aucun doute que ce geste émanait de ce dernier. Considérant qu'il transportait des produits périssables, il a dû redémarrer son unité réfrigérante.

[25] Normalement, une fois la livraison complétée, le plaignant aurait dû déplacer son camion de façon à laisser M. Roy sortir, car ce chemin ne comporte qu'une seule voie. Or, il n'a pas bougé. M. Roy a été contraint de quitter par le stationnement des clients. Selon lui, le plaignant avait volontairement voulu lui barrer la route. Il ne lui a pas demandé de le laisser passer, car cela n'aurait rien donné. Il estime que c'était dans son caractère d'agir de la sorte.

[26] Suite à cet incident, il a décidé de changer d'horaire de façon à n'avoir plus à travailler avec M. Thériault et il a fait une plainte auprès de l'employeur.

La plainte du citoyen

[27] Mme Christiane Léveillé est à l'emploi de l'entreprise depuis 31 ans. Elle occupe le poste de partenaire d'affaires ressources humaines et relations de travail. Parmi ses tâches, elle est responsable de traiter les plaintes transmises via le système Global Compliance. De telles plaintes peuvent émaner du public, du personnel de magasin, etc. Dans un tel cas, elle doit faire enquête, faire rapport et indiquer qu'elles sont les mesures prises pour corriger le problème.

[28] En décembre 2012, elle a reçu un courriel l'informant qu'une plainte a été portée contre un chauffeur par un citoyen. Cette plainte rapportait un comportement de violence au volant. Le citoyen se plaignait qu'un chauffeur était arrivé derrière lui à grande vitesse, qu'il avait freiné brusquement et qu'il l'avait suivi de très près en faisant des appels de phares. Même lorsqu'il changeait de voie, le camionneur faisait de même. Selon la plainte, le camionneur aurait suivi cet automobiliste lorsque ce dernier a emprunté la sortie de l'autoroute et il aurait immobilisé son camion derrière lui. Le chauffeur dudit camion l'aurait par la suite engueulé. L'automobiliste n'avait pas été en mesure de prendre le numéro de plaque du camion étant donné que le chauffeur avait déplacé celui-ci en manquant de le heurter, mais il avait pris le numéro de la remorque. Il s'agissait de la remorque de M. Thériault.

[29] Comme cette plainte concernait un chauffeur, Mme Léveillé a transféré le tout   M. Presseau. Ce dernier l'a par la suite informée qu'il avait fait enquête et qu'une suspension de trois jours avait été imposée au chauffeur concerné.

[30] De plus, comme il s'agissait d'une plainte impliquant de la violence, celle-ci contrevenait à la politique de l'entreprise portant sur la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail. Conformément aux termes de cette politique, elle a demandé à ce que le plaignant soit retiré du travail et soit vu par le médecin de l'entreprise, soit le Dr Hébert. Le but était d'évaluer si le plaignant était apte ou non à

exécuter ses fonctions et évaluer le risque de récurrence. Mme Léveillé rappelle que l'employeur a l'obligation de garantir un milieu de travail exempt de violence, de discrimination ou de harcèlement. Pendant son retrait du travail, l'employé est rémunéré comme s'il était en invalidité.

L'examen du Dr Hébert et l'historique médical de M. Thériault auprès du service de santé

[31] Le 22 janvier 2013, le plaignant était donc examiné par le Dr Hébert. Ce n'était pas la première fois que ce médecin était appelé à évaluer la capacité du plaignant d'effectuer son travail. Ce dernier l'avait rencontré en mars 2004 ainsi qu'en mars et juillet 2010. Dans ces cas, ces examens avaient été demandés en raison de son comportement agressif et menaçant au travail ou à la suite d'un arrêt de travail. Le premier rapport rédigé le 16 mars 2004 fait état de ce qui suit (extraits pertinents) :

J'ai rencontré M. Thériault à Montréal le 10 mars 2004. Les ressources humaines me demandent de rencontrer ce camionneur suite à plusieurs événements où il a fait preuve d'un comportement agressif et menaçant.

Le dossier de cet employé pour des problèmes de comportement est très lourd. Les comportements inappropriés incluent des insultes, des menaces, des commentaires désobligeants. Il se montre arrogant, provocant, grossier, impulsif... Son comportement est problématique depuis plusieurs années. L'employeur a reçu des plaintes à son égard de la part de clients, de camionneurs, de collègues de travail. Il se moque aussi des gens, à un tel point qu'il a reçu un avis disciplinaire pour cette raison en décembre 2003. En mars 2002, il reçoit un avis disciplinaire pour conduite dangereuse d'un camion. En juillet 2000, il reçoit un avis disciplinaire avec suspension pour un langage abusif et pour agressivité envers autrui. On y trouve d'autres avis disciplinaires en janvier 2000 et en juillet 1999 pour des problèmes similaires.

Il n'y a pas de preuve au dossier de violence physique. Il n'y a pas d'incident où il aurait mis la main sur quelqu'un pour agression ou intimidation. Il n'y a pas d'incident au dossier qui démontre de l'agressivité physique causant des dommages aux propriétés physiques de Provigo. Son agressivité se limite toujours à des paroles intimidantes et avec des menaces plutôt imprécises.

(..)

[32] Lors de cette visite, le plaignant reconnaissait avoir un sérieux problème de communication au travail et qu'il devait changer sa façon de faire compte tenu des nombreuses plaintes émanant de différentes personnes et du nombre élevé de

mesures disciplinaires qui lui avaient été imposées. Devant ces faits, les conclusions du Dr Hébert étaient les suivantes :

- Le risque de dangerosité est relativement faible. Malgré son attitude et ses commentaires inappropriés, il n'a jamais fait preuve de violence physique.
- Il n'a pas de diagnostic médical majeur. Il n'y a pas de nécessité d'un traitement médical. M. Thériault consulte déjà un psychologue depuis environ un an. Je l'encourage à continuer ses consultations pour l'aider à corriger ses problèmes de comportement au travail.
- C'est un dossier qui doit être géré de façon administrative. M. Thériault doit comprendre que son comportement est inacceptable et que toute rechute sera cause pour des mesures disciplinaires. Malheureusement, les risques de rechutes pour comportement inapproprié sont très élevés.

[33] Le comportement inadéquat de M. Thériault envers ses collègues de travail fera en sorte qu'il soit rencontré à nouveau par son employeur en 2010. Lors de cette rencontre, le plaignant a mentionné qu'il souffrait d'un trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (ci-après « TDAH ») et estimait que ce diagnostic était la cause de ses problèmes de comportement. L'employeur a demandé l'opinion du Dr Hébert à ce sujet.

[34] Lors de la rencontre médicale, le plaignant a rapporté au Dr Hébert qu'il fonctionnait bien, qu'il gérait un triplex dont il était le propriétaire. Il ne rapportait pas de symptômes majeurs. Son médecin tentait de changer sa médication pour des fins d'essai thérapeutique. Cependant, sa conjointe, présente à l'examen, a précisé que les problèmes du plaignant se répercutaient sur leur vie de couple.

[35] Le Dr Hébert était d'avis que le plaignant était apte à remplir ses fonctions et qu'il n'y avait pas de raison d'écartier le diagnostic de TDAH. Il était cependant d'avis que ses problèmes pouvaient être plus en lien avec des traits ou un trouble de la personnalité, par exemple, un trouble de la personnalité limite ou cluster B, qu'avec le diagnostic de TDAH compte tenu de leur récurrence. Il estimait que le TDAH n'est généralement pas associé avec un comportement d'intimidation, de harcèlement, de violence ou de menace. De plus, le TDAH n'était pas compatible avec les périodes

d'accalmie documentées au dossier. Devant ces faits, il a recommandé de qu'il soit revu deux mois plus tard afin d'évaluer l'effet thérapeutique du suivi médical en cours. Advenant l'absence d'amélioration, il suggérait d'obtenir une expertise médicale afin de mieux orienter le traitement et de référer M. Thériault au programme d'aide aux employés. Il était d'avis que le pronostic était réservé étant donné que le problème existait de longue date.

[36] Il a revu M. Thériault en août 2010 afin d'évaluer sa capacité à reprendre son travail et faire son travail de façon sécuritaire à la suite d'un arrêt de travail. Ses médecins le croyaient apte à faire son travail. Le dossier médical fourni aux assureurs faisait état d'un trouble de la personnalité limite et d'un diagnostic secondaire de TDAH. M. Thériault lui a dit avoir subi une cure et qu'il allait mieux. N'ayant aucune raison pour contredire l'opinion des médecins du plaignant, il a autorisé son retour au travail.

[37] Il revoit ensuite le plaignant en 2013 dans le contexte des incidents ci-haut mentionnés. Il constate que le même problème d'agressivité et d'intimidation se répète, mais qu'il n'y avait toujours pas de geste physique violent. Lors de l'entrevue, M. Thériault était coopératif et poli. Il estimait que tout allait bien dans sa vie. Il n'était pas conscient des effets de son comportement sur ses collègues ni de l'existence des plaintes. Il n'était pas habile à réaliser l'impact de ses gestes ni à écouter les autres.

[38] Devant ces faits, le Dr Hébert s'orientait plus pour retenir un trouble de la personnalité que celui de TDAH. Il le considérait toujours apte à reprendre son travail, mais émettait les recommandations suivantes :

Recommandations :

M Est apte à reprendre le travail immédiatement.

Risque de violence faible, risque de propos inappropriés modéré.

- M a un suivi médical et des traitements appropriés. Il doit revoir son médecin sous peu.
- M démontre certainement une volonté de s'améliorer. J'ai suggéré à M Thériault de se trouver un genre de coach au travail qui pourrait lui donner un feedback objectif quand ses propos sont excessifs ou agressifs. Il faudrait que M Thériault ait une bonne confiance en cette personne. Il semblait intéressé par cette recommandation et il croit

connaître 1 ou 2 personnes qui pourraient jouer ce rôle. Il va en discuter avec ses professionnels de la santé.

(sic)

[39] Le Dr Hébert reconnaît que le plaignant peut être agressif verbalement, mais en 13 ans il n'a jamais fait preuve de violence physique. Il recevait un traitement approprié pour le TDAH. Il n'y avait donc pas de contre-indication à ce qu'il retourne travailler.

[40] Le Dr Hébert reconnaît que l'intimidation et les menaces constituent de la violence verbale au sens de la politique de l'entreprise. Lors du contre-interrogatoire, il affirme que tous les êtres humains ont des traits de personnalité à divers degrés d'intensité. Cela n'entraîne généralement pas de problème. Un trouble de la personnalité constitue par contre un diagnostic de santé mentale, mais ce n'est pas une pathologie majeure. Cela entraîne des problèmes dans la vie personnelle et professionnelle des personnes qui en souffrent. Un trouble de la personnalité est un problème chronique ne répondant pas bien aux interventions thérapeutiques. Il n'existe ni médicament ni traitement miracle d'où le fait qu'il n'avait pas émis de recommandation à ce sujet. Il estime que M. Thériault a un trouble de la personnalité en plus d'un TDAH. Le Dr Hébert considère que même si le plaignant consultait un thérapeute, cela ne changerait rien.

Les mesures prises par l'employeur à la suite de ces évènements

[41] M. Presseau explique que l'entreprise possédait 40 tracteurs mais employait 100 chauffeurs. Les camions roulent 7 jours sur 7, 24 heures par jour. Généralement, les camionneurs aiment conduire le même camion. La convention collective régit l'assignation des camions. Les collègues de jour se jumelaient avec les collègues de soir. Il pouvait ainsi y avoir des équipes de fumeurs, des collègues qui se choisissaient en raison d'affinités.

[42] À l'époque, M. Thériault s'était jumelé avec M. Leblanc. Cela a rapidement dégénéré. Ce n'était pas une situation viable. M. Presseau avait trouvé ce choix étrange étant donné qu'il était connu que M. Thériault et M. Leblanc n'étaient pas des bons copains. Il estime que c'était clairement de la provocation de la part de M. Thériault.

[43] L'employeur n'intervient généralement pas dans ces choix. Toutefois, en l'espèce, M. Presseau affirme avoir mis son pied à terre et exigé que cette assignation soit changée. Le syndicat n'a pas protesté et était d'accord avec la position de l'employeur.

[44] Par ailleurs, M. Presseau a imposé à M. Thériault une suspension d'une journée en raison de la plainte déposée par M. Leblanc et au choix du plaignant de se jumeler avec ce dernier. La lettre de suspension du 20 janvier 2012 se lit comme suit (E-10) (extraits pertinents) :

La présente fait suite à une longue suite d'incidents survenus entre vous et monsieur Mario Leblanc, chauffeur de la relève de jour, au cours du dernier mois, soit depuis que vous utilisez le même camion, unité 604337, que monsieur Leblanc.

Depuis ce temps, presque tous les jours vous vous plaignez du comportement de monsieur Leblanc pour toutes sortes de raison, toutes plus banales les unes que les autres, tel que la boîte de papiers mouchoir vide, le CB.

Vos agissements sont inacceptables et mettent en péril le climat de travail harmonieux que nous tenons à préserver au sein de l'entreprise et en aucun temps nous ne tolérerons ce genre d'attitude au travail. Soyez avisé que nous ne supporterons plus ce genre de comportement à l'avenir.

Par conséquent, nous vous suspendons le mercredi 25 janvier 2012. Nous nous attendons à un changement radical de comportement dans l'avenir et vous avisons formellement qu'en cas de récidive, nous envisagerons des mesures disciplinaires plus sévères à votre égard celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement.

Si ce comportement résulte de problèmes personnels, sachez que l'organisation a mis en place un programme d'aide pour ses salariés dans le besoin. Si toutefois, vous ressentiez le besoin de vous y référer, je vous invite à venir nous rencontrer afin d'obtenir les renseignements nécessaires.

(sic)

[45] M. Presseau estime, par ailleurs, que le fait d'avoir fermé l'unité réfrigérante du camion de M. Roy était de nature à risquer l'intégrité des produits alimentaires et constituait une faute sérieuse.

[46] M. Presseau a rencontré M. Thériault suite à la plainte de l'automobiliste. Ce dernier banalisait la situation et niait pratiquement les faits. Il prétendait avoir cru que c'était un ami qui lui avait fait signe. Or, l'automobiliste avait eu très peur. De plus,

l'incident s'était terminé par une altercation avec ce dernier. L'image de l'entreprise était en jeu puisque cet évènement était survenu alors que M. Thériault conduisait un camion identifié aux couleurs de l'entreprise.

[47] Une suspension de trois jours lui fut imposée pour ces divers manquements. La lettre de suspension du 8 janvier 2013 (E-11) se lit comme suit (extraits pertinents) :

La présente fait suite à deux évènements, le premier étant survenu le 24 novembre 2012 et le second le 5 décembre dernier, alors que vous avez eu un comportement fautif et inacceptable dans l'exercice de vos fonctions et pour lesquels vous avez été rencontré le 28 décembre 2012 en présence de votre délégué syndical, M. André Gagnon.

Premièrement, le 24 novembre 2012, vous avez délibérément fermé le système de refroidissement (« reefer ») de l'équipement d'un de vos collègues de travail, sans pour autant l'aviser ou lui demander la permission, vous n'avez d'ailleurs pas nié ce fait. Ce genre de comportement de votre part pourrait fort bien être perçu comme étant du sabotage et en aucun temps nous ne tolérerons un tel geste de la part de nos employés.

Concernant l'évènement du 5 décembre 2012, il s'agit d'une plainte que nous avons reçue d'un automobiliste, lequel mentionnait que vous l'aviez suivi de près sur l'autoroute 440, que vous aviez mis vos lumières sur les hautes alors que vous étiez derrière lui, que vous changiez de voie chaque fois qu'il changeait de voie, allant jusqu'à prendre la même sortie que lui, soit le boulevard Industriel direction nord, alors qu'à l'habitude vous prenez toujours la direction sud. Après quoi, l'automobiliste et vous, êtes arrêté sur l'accotement et après vous avoir échangé des insultes de part et d'autre, l'automobiliste est allé à l'arrière de la remorque afin de prendre vos immatriculations et prendre des photos du numéro de la remorque et de la plaque. Au moment où l'automobiliste était derrière votre équipement, vous avez fait marche arrière et avez failli heurter celui-ci.

Sachez que ce genre d'attitude est totalement inadmissible lorsque vous êtes au volant d'un équipement appartenant à la compagnie. Sous aucune considération, nous tolérerons ce genre de comportement.

Dans les circonstances et compte tenu que vous avez reçu une suspension d'un jour pour comportement fautif le 20 janvier 2012, nous n'avons d'autres choix que de vous suspendre cette fois-ci pour une période de trois (3) jours sans solde, soit les 9 et 10 janvier 2013. Soyez avisé que toute récidive de votre part entraînera des mesures disciplinaires plus sévères, celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement.

Si ce comportement résulte de problèmes personnels, sachez que l'organisation a mis en place un programme d'aide pour ses salariés dans le besoin. Si toutefois, vous ressentiez le besoin de vous y référer, je vous invite à venir nous rencontrer afin d'obtenir les renseignements nécessaires.

(sic)

[48] En janvier 2013, M. Presseau était avisé par des collègues de travail que M. Thériault avait proféré des menaces contre M. Roy.

[49] Lors de l'entrevue visant à obtenir la version du plaignant, M. Presseau a constaté que ce dernier n'était pas réceptif. Il estimait que cela ne regardait pas la compagnie et que si M. Roy voulait faire une plainte, il n'avait qu'à s'adresser à la police. Il semblait reprocher aux représentants de l'employeur de croire la version de M. Roy. Selon M. Presseau, l'entrevue s'était mal terminée et il s'en était fallu de peu pour que le plaignant menace les représentants de l'employeur. Cette attitude était courante chez lui. M. Presseau considère qu'à lui seul, le plaignant occupait plus les cadres que tous les autres employés réunis.

[50] Pour cette raison, une suspension de cinq jours lui fut imposée compte tenu qu'aucune raison médicale ne pouvait expliquer ce comportement. Cette mesure fut purgée les 1^{er}, 2, 13, 14 et 15 février 2013.

[51] L'ensemble de ces mesures ne semble pas avoir fait l'objet de grief ou, du moins, la soussignée n'en a pas été informée.

Les faits ayant mené à l'avis écrit du 18 septembre 2013

[52] M. Presseau explique qu'une plainte avait été déposée par un camionneur d'agence à l'endroit de M. Thériault. Une altercation était survenue entre eux. Ce type de comportement n'était pas nouveau, car il s'en prenait régulièrement à ces camionneurs qu'il considérait être des chauffeurs d'une classe inférieure.

[53] Lors de la rencontre disciplinaire, le plaignant a reconnu les faits.

[54] M. Presseau indique que les dossiers disciplinaires des salariés avaient été remis à zéro à la suite du renouvellement de la convention collective. Cela explique pourquoi un simple avertissement écrit lui a été imposé. Cette lettre (S-7) datée du 18 septembre 2013 se lit comme suit (extraits pertinents) :

La présente fait suite à l'incident survenu le 17 août dernier où vous avez eu un comportement et un langage agressif envers un collègue d'agence au Maxi Langelier.

En effet ce soir-là vous vous en êtes pris à un chauffeur d'agence provenant de l'entrepôt de Boucherville, qui arrivait avec une livraison de fruits et légumes au Maxi Langelier, en lui interdisant de faire ses tâches, parce qu'il s'agissait d'un chauffeur d'agence et non un chauffeur de Provigo.

Ce genre de situation est inacceptable, en aucun cas nous tolérerons que nos chauffeurs agissent de la sorte. Il ne vous appartient pas de décider ce qui peut être fait ou non par les chauffeurs d'agence ou autre.

Lorsque nous vous avons rencontré à cet effet le 29 août 2013 en présence de votre délégué syndical, Daniel Lafrance, vous avez reconnu avoir eu une altercation verbale avec un chauffeur d'agence et que votre ton de voix et vos directives l'avaient peut-être intimidé.

Ce n'est pas la première fois que vous vous retrouvez dans ce genre de situation. Votre attitude vis-à-vis les gens fait en sorte de vous retrouver souvent mêlé à des histoires de ce genre. Dans les circonstances, nous n'avons d'autres choix que de vous remettre un avis écrit à cet effet. Nous vous demandons à l'avenir, de faire preuve de civisme en tout temps et d'utiliser un langage approprié envers vos collègues de travail, sans quoi, nous n'aurons d'autres choix que de vous sévir à nouveau plus sévèrement.

(...)

(sic)

[55] Cette lettre fut contestée par le grief 36518.

La lettre administrative du 21 novembre 2013

[56] M. Presseau affirme que malgré ces mesures, les plaintes continuaient à affluer contre le plaignant. Ce dernier continuait de se moquer du bégaiement de M. Leblanc rendant la vie de ce dernier misérable. Un autre employé, M. Étienne Perreault, s'est aussi plaint du comportement de M. Thériault à son égard qu'il jugeait intolérable. Il voulait que cela cesse. Des pères de famille venaient se plaindre à M. Presseau en pleurant.

[57] M. Presseau admet qu'il se sentait démuni face à cette situation. Plusieurs mesures disciplinaires avaient été prises dans le passé, mais sans résultat durable. De façon générale, le plaignant ne reconnaissait pas sa responsabilité et prétendait que cela était la faute des autres, qu'il était en quelque sorte la victime des autres. Il avait toujours de bonnes excuses. Il prétendait qu'il s'agissait de farces. La plupart des gestes étaient posées sans témoin, en catimini. La situation était telle que M. Presseau ne le croyait plus. C'était devenu trop gros, trop déraisonnable et trop fréquent. Les

plaintes émanaient des collègues de travail, des clients, des citoyens. Plusieurs personnes furent d'ailleurs entendues à l'audience et ont fait état de divers événements au cours desquels le plaignant avait eu un comportement intimidateur et/ou harcelant, qu'il avait fait preuve d'agressivité verbale ou proféré des insultes, etc. Ces témoignages n'ont nullement été contredits.

[58] M. Presseau affirme que le comportement du plaignant affectait le climat de travail. Même des employés d'entrepôt se plaignaient de lui. M. Presseau témoigne qu'il était inquiet.

[59] Il a donc été décidé de tenter une approche administrative plutôt que disciplinaire. Une revue du dossier démontrait la persistance et le caractère répétitif des comportements agressifs et harcelants de M. Thériault envers les employés et les clients de l'entreprise. Par ailleurs, après des mises en garde plus importantes, le comportement du plaignant semblait s'améliorer pour des périodes plus ou moins longues, mais il recommençait toujours. C'est ainsi que le 21 novembre 2013, une lettre administrative (E-13) lui fut remise. Cette lettre énumérait une série de rencontres tenues pour des comportements de cette nature à compter de 2006 et l'avisait que la situation avait assez duré. L'employeur l'avisait que c'était sa dernière chance de se reprendre en main et l'incitait à aller chercher de l'aide. Elle se lisait comme suit (extraits pertinents) :

Objet : Lettre administrative – harcèlement et intimidation

Monsieur Thériault,

Depuis plusieurs années, nous recevons des plaintes à votre égard, à l'effet que vous avez un comportement arrogant, harcelant et intimidant à l'égard de vos collègues de travail, que ce soit en entrepôt ou en magasins. D'ailleurs le 25 août 2005, vous avez fait l'objet d'une entente de la dernière chance, suite à des comportements similaires, dans laquelle vous vous engagiez à avoir un comportement et une attitude acceptable en conformité avec vos obligations ainsi que les normes et politiques en vigueur chez Provigo.

Or, depuis cette date, nous vous avons rencontré à plusieurs reprises afin de vous sensibiliser et vous discipliner relativement à d'autres événements survenus par la suite, notamment au cours des rencontres suivantes :

- 31-08-2006 : rencontre avec Isabelle Lauzon, Robert Carignan et le délégué Bernard Nolan
- 07-11-2007 : rencontre avec Richard Villeneuve
- 14-12-2007 : rencontre avec Isabelle Lauzon et Robert Carignan
- 17-11-2009 : rencontre avec Isabelle Lauzon, Richard Villeneuve et le délégué Mario Gomez
- 18-02-2010 : rencontre avec Isabelle Lauzon, Stéphane Tremblay, Richard Villeneuve et le délégué Daniel Dupuis
- 21-06-2010 : rencontre avec Isabelle Lauzon, Richard Villeneuve et le délégué Daniel Dupuis
- 15-12-2011 : rencontre avec Patrice Presseau, Patrick Gouin et le délégué André Gagnon
- Janvier 2012 : rencontre avec Patrice Presseau et Christiane Léveillé
- 21-06-2012 : rencontre avec Gilles Borduas, Patrick Gouin et le délégué Michel Lemoyne
- 28-12-2012 : rencontre avec Patrice Presseau, Patrick Gouin et le délégué André Gagnon
- 12-01-2013 : rencontre avec Patrice Presseau, Sylvie Brunette et le délégué Robert Presseault
- 29-08-2013 : rencontre avec Nancy Gravel, Gilles Borduas et le délégué Daniel Lafrance

Depuis 2006, nous avons tenté de vous sensibiliser à plusieurs reprises sur l'importance d'agir de façon respectueuse envers vos collègues et nos clients. De plus, nous vous avons également fait voir par notre service médical à plus d'une reprise.

Malgré tout, nous avons continué à recevoir d'autres plaintes contre vous pour des comportements d'intimidation envers des collègues de travail. En dépit de toutes nos mises en garde et tout le soutien que nous avons tenté de vous offrir au fil des années en vous donnant le temps nécessaire afin de trouver une solution à vos problèmes, nous sommes forcés de constater que la situation ne s'est pas améliorée de façon significative et rien ne nous indique que cela s'améliorera dans l'avenir.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en vertu de la Loi et de notre politique interne, nous avons l'obligation de procurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement et intimidation. En vertu de nos obligations, nous ne pouvons plus continuer à accepter vos explications et raisons que vous nous donnez chaque fois que nous vous rencontrons, lesquelles s'avèrent de moins en moins crédibles, compte tenu des nombreuses plaintes que nous avons reçues contre vous depuis les dernières années. Nous sommes particulièrement inquiets du climat de travail néfaste que votre comportement procure à vos collègues de travail.

Par conséquent, cette situation ne peut être tolérée davantage, nous avons été plus que tolérant à votre égard. Dans les circonstances, soyez avisé qu'advenant une autre plainte contre vous, nous serons dans l'obligation de vous retirer du travail, sans solde, et de vous obliger à vous prendre en main sérieusement. Afin de pouvoir reprendre votre travail, vous aurez l'obligation de nous démontrer par le biais d'une expertise psychiatrique, que vous êtes en mesure de travailler et d'interagir avec les autres, sans utiliser un comportement intimidant ou harcelant envers les personnes qui vous entourent.

Soyez conscient qu'il s'agit de votre ultime chance de vous prendre en main et d'aller chercher les ressources nécessaires afin de corriger la situation. Nous vous rappelons, à cet effet, que Loblaw a mis en place un programme d'aide pour ses salariés dans le besoin. Nous vous conseillons fortement de vous y référer.

Veillez donc, Monsieur Thériault, agir en conséquence.

[60] Cette lettre n'a pas été contestée.

Les événements survenus en 2014

[61] Après une période d'accalmie, les plaintes recommencent en 2014.

[62] Ainsi, en septembre 2014, M. René Baril témoigne avoir avisé sa superviseure, Mme Nancy Gravel, qu'il voulait que M. Thériault se tienne loin de lui, à défaut de quoi, il ferait une plainte contre lui. Cette demande faisait suite à une altercation avec ce dernier. M. Baril est un délégué responsable de la santé et de la sécurité au travail. Il déclare que l'incident l'ayant décidé à porter plainte débute alors qu'il avise le répartiteur qu'une remorque est mal garée et demande à ce qu'elle soit déplacée. M. Thériault était dans le bureau du répartiteur et il s'est emporté contre M. Baril en lui criant qu'il n'avait pas à lui dire quoi faire. Or, ce dernier lui a répondu qu'il ne lui disait pas quoi faire mais qu'il avisait le répartiteur d'une situation problématique et pouvant mettre en cause la santé et la sécurité au travail. Le ton a monté et le plaignant continuait à crier des injures à M. Baril. Ce dernier a fini par lui dire d'oublier cela, qu'il n'avait pas de temps à perdre. Il l'a envoyé promener et a quitté les lieux pour aller fumer dehors. Selon lui, il ne servait à rien d'essayer de raisonner M. Thériault. Malgré ce qui précède, M. Thériault l'a suivi et a continué à lui crier des injures. M. Baril s'est

alors levé et lui a intimé l'ordre de partir en des termes peu châtiés et menaçants. Il explique qu'il en avait assez et qu'il fallait que cela arrête.

[63] Environ à la même époque, M. Lethiecq s'est plaint à son syndicat du comportement du plaignant. Ce dernier explique qu'à la fin de sa journée de travail, il a voulu entrer dans la salle des chauffeurs. Le plaignant était debout à l'entrée de cette salle et en bloquait l'accès, car il portait un sac de sport. Bien qu'il lui ait demandé à deux reprises de le laisser passer, le plaignant n'a pas bougé. Voyant cela, M. Lethiecq a tassé le sac du plaignant et est entré. M. Thériault s'est alors plaint aux autres personnes présentes qu'il l'avait délibérément bousculé et il voulait faire sortir la bande-vidéo. Il a poursuivi en insultant son collègue, notamment quant à l'odeur qu'il dégageait. M. Lethiecq a continué à faire ses tâches, sans s'occuper de lui. Il est ressorti pour ranger ses papiers dans le camion et il est allé à sa voiture. Alors qu'il revenait vers l'établissement, M. Thériault a continué à le narguer et à faire des allusions aux enfants et à l'ex-conjointe de M. Lethiecq. Ces propos ont enragé M. Lethiecq lequel jugeait que ce dernier s'était aventuré sur un territoire interdit. Il l'a donc invité à aller ailleurs, signifiant ainsi son intention de se battre. M. Lethiecq ignore lequel des deux est parti le premier. La semaine suivante, le plaignant est venu s'excuser.

[64] Le délégué syndical à qui il a rapporté l'affaire, lui a demandé de ne pas faire de plainte contre le plaignant, car ce dernier était à risque d'être congédié. Il en avait cependant déjà parlé à Mme Gravel, mais n'avait pas fait de plainte écrite.

[65] M. Claude Robitaille a également déposé une plainte contre M. Thériault vers le mois de novembre 2014. Il témoigne qu'il a toujours eu des relations difficiles avec ce dernier ayant eu à subir ses propos dénigrants et insultants. Il était une de ses victimes. M. Robitaille a débuté sa carrière chez l'employeur en 1977 à titre de préposé aux commandes dans l'entrepôt de Laval. En 1999, il a obtenu un poste de chauffeur de camion remorque. Bien qu'à l'époque M. Thériault travaillait à l'entrepôt Halpern, il leur arrivait de se croiser chez des marchands. Selon M. Robitaille, M. Thériault prenait toute la place. Si ce dernier arrivait après un autre chauffeur, il passait quand même devant lui comme s'il n'existait pas : il s'emparait du transpalette du magasin et

déchargeait sa propre commande sans se préoccuper de l'autre livreur, ni du marchand obligeant ces derniers à attendre qu'il ait fini sa propre livraison.

[66] Par ailleurs, suite à la fusion des deux entrepôts, M. Thériault s'en prenait aux employés de l'entrepôt de Laval dont, notamment, M. Robitaille en lui tenant des propos comme quoi il lui volait son emploi. De plus, il l'insultait en lui disant qu'il n'était pas bon, qu'il était un « trou de cul », qu'il était « trop vieux » pour conduire un camion, etc. Même s'il signifiait à M. Thériault d'arrêter ses commentaires désobligeants, ce dernier n'en faisait aucun cas et continuait de le dénigrer. M. Robitaille témoigne avoir enduré cette situation pendant des années.

[67] Vers novembre ou décembre 2014, M. Thériault a commencé à le dénigrer devant le répartiteur et d'autres chauffeurs. Cette fois, c'en trop et il a décidé de porter plainte. Il n'en pouvait plus. Cela devait cesser. Après qu'il ait déposé cette plainte, M. Thériault lui a dit qu'il s'agissait d'une farce, mais M. Robitaille considère que ce n'était pas le cas.

[68] M. Ray Ash a aussi porté plainte contre lui à la même époque. Ce dernier rapporte qu'il avait été assigné pour faire une nouvelle livraison. Il devait donc déplacer son tracteur afin de le positionner en face de la remorque qui lui était assignée. Le plaignant, quant à lui, était assigné à titre de conducteur de manœuvre (shunter).

[69] M. Ash circulait donc devant les remorques et cherchait le numéro de celle qui lui était assignée. Ce faisant, il ne regardait pas devant lui. M. Thériault l'a dépassé très rapidement avec son véhicule, est allé faire un virage en « U » et s'est dirigé en face de M. Ash. Quand ce dernier s'est aperçu de cette manœuvre, il a dû freiner brusquement. Les deux camions étaient alors face à face. Selon M. Ash, le plaignant a alors allumé sa lampe intérieure et consulté ses papiers mine de rien.

[70] Le samedi, le travail du conducteur de manœuvre consistait à déplacer les remorques chargées à partir du quai de chargement en direction d'un autre endroit dans la cour, puis de prendre une remorque vide et l'amener au quai de chargement. Il n'avait donc pas à faire la manœuvre décrite par M. Ash. Ce dernier a dû reculer son

camion pour le contourner, car il lui bloquait le chemin. Cela l'a mis en colère car cette manœuvre n'avait que pour but de le confronter en plus d'être dangereuse.

[71] Cet évènement était le troisième l'opposant à M. Thériault. D'autres incidents avaient eu lieu en 2002 et en 2010. Il ne lui parlait d'ailleurs plus depuis l'incident de 2010 au cours duquel le plaignant lui avait manqué de respect et était venu se positionner très près de lui comme s'il voulait se battre. Selon M Ash, la passion de M. Thériault était de mettre du poison dans l'existence des gens et de les dénigrer.

[72] Après avoir reçu ces plaintes, M. Presseau a rencontré le plaignant. Cette rencontre ne s'est pas bien passée. M. Thériault n'était pas réceptif et estimait que rien n'était de sa faute. Il a signifié qu'il ne se laisserait pas faire et qu'on ne lui marcherait pas sur les pieds. Devant ces faits, le plaignant a été retiré du travail sans solde en date du 18 décembre 2014 jusqu'à ce qu'il fournisse une expertise médicale psychiatrique se prononçant sur sa capacité à faire son travail et à interagir avec ses collègues de travail. En somme, l'employeur appliquait la mesure annoncée dans la lettre du 21 novembre 2013.

[73] Cette mesure (S-3) fut contestée par le grief 36155. Les extraits pertinents de cette lettre se lisent comme suit :

Objet : Lettre administrative – harcèlement et intimidation

Monsieur Thériault,

La présente fait suite à la lettre du 21 novembre 2013, ainsi qu'à notre rencontre du 4 décembre dernier en présence de votre délégué, M. André Gagnon, laquelle faisait suite à deux (2) situations nous ayant été rapportées vous concernant. Lors de cette rencontre, nous vous avons réitéré les motifs de la lettre du 21 novembre 2013 et les conséquences advenant la réception d'une plainte officielle d'harcèlement et d'intimidation à votre égard.

Lors de cette rencontre, vous n'avez pas semblé prendre au sérieux nos mises en garde, mentionnant qu'on ne réussirait pas à vous changer., que vous êtes comme ça et que si quelqu'un vous cherche, que vous ne vous laisseriez pas faire et que vous ne deviendriez jamais un ange. Nous vous avons mentionné que la suite des choses vous appartiendrait et que c'était à vous de juger de la bonne façon de réagir aux situations.

Malheureusement, suite à cette rencontre nous avons reçu deux nouvelles plaintes de la part de collègues pour des situations s'étant produit sur les lieux du travail, sans qu'il y ait provocation de leur part. Lorsque nous vous avons rencontré, en présence de votre délégué, M. Robert Gagnon, afin d'avoir votre version des faits, vous n'avez pas été en mesure de nous convaincre de votre innocence.

Vous comprendrez M. Thériault, qu'en vertu de nos valeurs, politiques et obligations à procurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement et intimidation, nous ne pouvons plus tolérer ce genre de situation. Vos agissements procurent un climat de travail néfaste pour vos collègues de travail.

Dans les circonstances et puisque vous étiez conscient des conséquences, nous nous voyons aujourd'hui forcés de vous retirer du travail, sans solde, afin de vous obliger à vous prendre en main sérieusement.

Ainsi, afin de pouvoir reprendre votre travail chez nous, vous devrez faire vos propres démarches afin de fournir un rapport d'expertise psychiatrique, à vos frais, attestant de votre capacité à travailler et interagir avec les autres, sans utiliser un comportement intimidant ou harcelant envers vos collègues de travail. Bien entendu, nous nous réservons le droit de soumettre cette expertise à notre service médical, lequel décidera si les critères mentionnés ci-haut sont respectés. Pour ce faire, vous devez signer une autorisation de divulgation de ce rapport à notre service médical. Nous vous donnons trois (3) mois afin de faire cette démarche. Au terme de cette période, si nous n'avons reçu aucune nouvelle de votre part ou si vous n'avez pas fait la preuve d'une démarche en ce sens, nous considérerons que vous avez mis fin à votre emploi et nous fermerons votre dossier chez nous.

Dans l'éventualité où vous seriez apte à revenir au travail, vous pourrez reprendre votre poste selon votre ancienneté et les dispositions de la convention collective s'appliquant à un congé sans solde. Toutefois, vous aurez l'obligation d'utiliser un comportement exemplaire et irréprochable envers vos collègues de travail, sans quoi, nous mettrons fin à votre emploi.

Autrement et dans le cas où l'expert vous jugeait incapable d'interagir avec vos collègues de travail, et ce, tel que mentionné ci-haut, vous serez dans l'obligation de vous soumettre à une thérapie, laquelle devra être encadrée par le service médical de Loblaw. afin de régler votre problème définitivement avant de pouvoir être en mesure de reprendre votre poste de travail chez nous.

(...)

(sic)

[74] M. Presseau déclare que cette mesure avait été prise car les collègues de travail de M. Thériault n'en pouvaient plus et que la direction avait peur des conséquences de le laisser au travail dans ces circonstances. Il fallait que cela cesse et que le plaignant prenne conscience de son problème.

[75] Après trois mois, l'employeur était sans nouvelle du plaignant. Aucune expertise médicale ne lui avait été remise et ce dernier n'avait pas signé d'autorisation pour donner accès à son dossier médical. M. Presseau atteste qu'il ignore les délais nécessaires pour obtenir une expertise médicale psychiatrique, mais qu'il a suivi les recommandations du service médical. Par ailleurs, aucune demande de prolongation de délais n'a été réclamé.

[76] Le plaignant affirme qu'après avoir reçu la lettre du 18 décembre 2014, il a pris un rendez-vous avec son médecin, soit le Dr Delisle. C'était un choc pour lui de recevoir une telle lettre. Il témoigne qu'il ne s'y attendait pas. Il a par ailleurs entrepris une psychothérapie en mars 2015. Il ne lui a pas été possible d'obtenir une expertise dans les délais prévus.

[77] Des discussions ont été entamées avec le syndicat. L'employeur ne pouvait accepter qu'on ne lui remette rien. À ce stade, M. Thériault faisait face à un congédiement. Le dossier a alors été confié au supérieur de M. Presseau, soit M. Carignan.

[78] À titre de directeur général transport pour l'Est du Canada, M. Carignan relève du bureau chef à Toronto. Il s'assure du bon fonctionnement de sept centres de distributions. À ce titre, il doit voir à ce que les livraisons se fassent dans les magasins et que la flotte de camions soit conforme aux exigences législatives et réglementaires. S'il est informé de tous les dossiers disciplinaires, il ne s'y implique généralement pas.

[79] M. Carignan connaît le plaignant depuis longtemps. Ce dernier a déjà été sous sa supervision directe quand il occupait le poste de directeur du transport. À ce titre, il avait eu à le discipliner pour des incidents de conduite dangereuse. Il avait d'ailleurs été témoin d'un tel incident à la sortie de l'autoroute menant à l'entrepôt. Comme ce dernier événement faisait suite à une série d'autres de même nature et ayant fait l'objet de mesures disciplinaires, l'employeur estimait qu'il y avait matière à congédiement. Cependant, une entente était intervenue entre l'employeur et le syndicat afin d'imposer une suspension de 10 jours en contrepartie de l'abandon de la série de griefs contestant les mesures antérieures. Il s'agissait d'une entente de la dernière chance. M.

Carignan croit que le plaignant a aussi reçu des mesures disciplinaires en raison de son comportement intimidant.

[80] En 2009, M. Carignan changeait de poste et n'avait plus de lien direct avec M. Thériault, et ce, jusqu'en décembre 2014, date à laquelle il fut à nouveau impliqué dans le présent dossier. À ce moment, le plaignant était suspendu sans solde. Des représentants du service des ressources humaines, du service des relations de travail, du service juridique et du service médical étaient aussi impliqués. Malgré qu'un délai avait été donné au plaignant, celui-ci n'a pas été respecté. Ce dernier n'a pas fourni d'expertise médicale et refusé l'accès à son dossier médical.

[81] M. Carignan et Mme Isabelle Lauzon, responsable des relations de travail, ont rencontré M. Thériault le 17 avril 2015. Le but de cette rencontre était de tenter de comprendre le comportement de M. Thériault et d'en arriver à une réintégration avec des conditions strictes. Il était question de lui faire signer une entente de la dernière chance.

[82] À cette occasion, M. Carignan lui a expliqué à nouveau les valeurs de l'entreprise (notamment la question du respect des collègues de travail) et lui a remis un document à ce sujet. Il lui a fait part que l'employeur s'attendait à ce qu'il respecte ces règles de conduite.

[83] Lors du contre-interrogatoire, M. Carignan reconnaît que l'entente de dernière chance comportait une disposition selon laquelle M. Thériault serait congédié s'il ne respectait pas les engagements souscrits dont notamment un manque de respect envers les autres se manifestant par un regard. De plus, le syndicat aurait alors dû assumer le fardeau de la preuve. Ces points n'étaient pas acceptables aux yeux du plaignant et du syndicat. M. Thériault confirme qu'il ne voulait pas être congédié, sans avoir de recours. Il aurait été ouvert à signer un document modifié, mais l'employeur a refusé de le changer.

[84] Selon M. Carignan, le plaignant avait l'air fermé et il a refusé de signer l'entente proposée. Celle-ci ne comportait aucune condition liée à la condition médicale de ce

dernier. Il a simplement dit qu'il était comme cela et qu'il ne changerait rien dans son comportement.

[85] Compte tenu de sa réaction et de sa fermeture d'esprit, l'employeur a pris la décision de mettre fin à son emploi. La lettre de congédiement (S-5), datée du 20 avril 2015, se lit comme suit (extraits pertinents) :

Objet : Fin d'emploi

Monsieur Thériault,

La présente, fait suite aux rencontres tenues les 18 décembre 2014 et du 17 avril 2015 et des discussions que nous avons eues lors de ces rencontres.

Malheureusement et compte tenu, notamment, de votre dossier d'employé, de votre refus de collaborer aux demandes que nous vous avons soumises, de l'impossibilité d'évaluer votre capacité à reprendre votre travail de façon adéquate, puisque vous n'avez pas voulu nous donner accès à votre dossier médical et que vous avez refusé, et ce, malgré les circonstances particulières de votre dossier, de négocier les modalités de votre réintégration au travail, nous nous voyons donc contraint de mettre fin à votre emploi immédiatement.

(...)

(sic)

[86] Cette lettre a été contestée par le grief 62796.

[87] M. Carignan reconnaît que M. Thériault lui avait fait part qu'il avait effectué des démarches en vue d'obtenir l'expertise médicale demandée.

Les évènements survenus après le congédiement

[88] Le plaignant affirme avoir beaucoup appris en entendant ses collègues de travail témoigner, car cela lui a fait réaliser l'impact de son comportement sur les autres. Il ne l'avait toujours pas vraiment réalisé. Il témoigne qu'il n'avait pas de filtre et qu'il répondait du tac au tac. Il a participé à une démarche d'un groupe d'intervention pour hommes ayant des comportements violents. Il a par ailleurs signé un engagement à entreprendre ce processus le 20 mai 2015, donc après son congédiement. Un certificat daté du 2 février 2016 atteste qu'il a mené à terme son engagement. Cette thérapie l'aurait amené à avoir plus d'empathie et à être plus ouvert aux autres.

[89] Ses médicaments ont par ailleurs été changés en mars 2015. Ceux-ci lui permettent d'être plus calme et plus concentré. Il estime que cela a ajouté un filtre qu'il n'avait pas antérieurement. Il souhaite retourner au travail chez son employeur. Il s'estime désolé d'avoir blessé ses collègues par ses commentaires déplacés.

[90] Lors du contre-interrogatoire, M. Thériault affirme qu'il ne peut pas changer le passé : il était malade, n'avait pas les bons médicaments ni les bons outils.

[91] Il admet avoir aussi fait une thérapie en 2007 et qu'il y avait des périodes où il n'y avait pas de plainte. Il avait des hauts et des bas. Bien que les notes de sa psychothérapeute fassent mention que la thérapie avait pris fin en 2010, le plaignant n'en garde aucun souvenir. Il ne se rappelle pas l'avoir cessée. Il estime probable qu'il allait suffisamment bien pour ne pas suivre de thérapie entre 2010 et 2014. Il ne se souvient pas d'avoir dit à l'employeur qu'il allait bien et qu'il effectuait une thérapie au besoin.

[92] Il travaille présentement pour l'agence Hunt International et avait été assigné à son embauche au client Costco. Il ne travaille toutefois plus pour ce client. Il affirme que la raison relève de son initiative. Ainsi, il dit avoir demandé un changement parce qu'il n'aimait pas les horaires de travail à cet endroit. Selon lui, il devait travailler 16 ou 17 heures par jour. Son comportement n'avait rien à voir avec le changement de son assignation.

[93] Cette affirmation est toutefois contredite par le dossier disciplinaire du plaignant émanant de l'agence Hunt international. Ce dernier a plutôt été retiré de cette assignation parce qu'il ne respectait pas les politiques de l'entreprise, notamment suite à des plaintes d'automobilistes, des incidents liés au contrôle de la stabilité de son véhicule et des accrochages survenus dans le cadre de ses fonctions.

[94] Appelé à s'expliquer, le plaignant a minimisé son rôle dans ces incidents et s'est justifié en disant que les reproches qui lui ont été faits avaient trait à des accrochages. Selon lui, c'étaient des accidents et non des incidents disciplinaires. Il considère que le

retrait de cette assignation s'est fait d'un commun accord puisqu'il n'aimait pas les horaires de travail.

[95] Le plaignant a eu des démêlés avec la justice suite à un évènement survenu en 2015. Selon lui, il a été acquitté d'une infraction et a plaidé coupable à une autre. Le dépôt du plumentif démontre qu'il a été acquitté d'une accusation de conduite dangereuse, mais qu'il a plutôt été trouvé coupable de s'être livré à des voies de faits en portant, utilisant ou en menaçant d'utiliser une arme ou une imitation d'arme. Il a alors reçu une absolution conditionnelle et été condamné à une probation de 12 mois et à 125 heures de travaux communautaires. Parmi les conditions lui ayant été imposées, il lui est interdit d'avoir en sa possession une arme à feu pendant une période de 10 ans et il ne peut pas troubler l'ordre public.

[96] Plus récemment, il reconnaît qu'il a été accusé suite à un incident survenu en août ou septembre 2017. Appelé à s'expliquer, le plaignant répond qu'il imagine qu'il « a dû faire quelque chose de pas correct ». Suite à des questions additionnelles, il explique qu'il s'agit d'un incident survenu sur la route alors qu'il a failli frapper un cycliste avec son camion parce que ce dernier n'avait pas fait son arrêt obligatoire. Cela a été considéré comme étant des voies de fait armées et il a plaidé coupable à cette accusation.

[97] Par ailleurs, il aurait aussi eu des démêlés avec la justice au cours de sa jeunesse et aurait perdu son permis de conduire vers l'âge de 18 ans.

Le témoignage des témoins experts

L'expert du syndicat

[98] Le Dr Gauthier est pédopsychiatre. Dans le cadre de sa pratique, il a développé une expertise particulière dans le traitement de patients atteints du TDAH. Il explique qu'il s'agit d'un trouble et non d'une maladie et est d'origine multifactorielle. Le diagnostic est posé en présence d'un ensemble de caractéristiques comportementales

et développementales. Ce trouble affecte les fonctions exécutives du cerveau, dont la capacité d'organisation et la capacité de suivre des consignes.

[99] Les deux tiers des personnes atteintes vont développer d'autres troubles tels qu'un trouble de l'opposition, un trouble antisocial, un trouble anxieux, un trouble anxio-dépressif, etc. Ces personnes sont en effet susceptibles de développer un trouble d'anxiété en raison de la perte d'estime d'elles-mêmes devant les échecs qui s'accumulent.

[100] Le TDAH affecte non seulement l'attention, mais également l'humeur. Les personnes atteintes pourront éprouver une irritabilité et peuvent réagir avec anxiété au stress. Placées en de telles situations, elles peuvent perdre le contrôle d'elles-mêmes. S'il n'est pas traité, le TDAH peut entraîner des échecs tant sur les plans scolaire et professionnel que sur la vie de couple. Un adulte souffrant de TDAH non traité durant l'enfance, sera fréquemment agressif, et présentera des difficultés de fonctionnement. Il aura de la difficulté à se concentrer, fera des erreurs fréquentes, oubliera des choses, sera irritable, agité et impulsif. Il éprouvera souvent des problèmes conjugaux, perdra fréquemment ses emplois. 80 % des adultes souffrant d'un TDAH non traité développent des troubles ou des traits de personnalité antisociale.

[101] Lorsqu'il a rencontré le plaignant, il avait déjà été établi, depuis 2007, que celui-ci souffrait d'un TDAH, d'un trouble de l'opposition et d'un trouble antisocial. Il éprouvait des problèmes de fonctionnement persistant. Selon le Dr Gauthier, cela explique les conflits avec ses collègues de travail.

[102] Malgré ce qui précède, dans son expertise, le Dr Gauthier ne retenait que le TDAH et un trouble de l'opposition en rémission à titre de diagnostic. Il était d'avis qu'il présentait des traits antisociaux de faible intensité étant donné qu'il y avait de longues périodes sans événement au travail. Il ne considère pas qu'il soit atteint d'un trouble de la personnalité antisociale. Le fait qu'il ait éprouvé de l'empathie, quoique pas très grande, lors du témoignage de ses collègues le confirme. Le Dr Gauthier retient qu'il est donc capable de voir la conséquence de ses actes, ce qui n'est pas le cas d'une

personne souffrant d'un trouble de la personnalité antisociale. De plus, un tel trouble ne se guérit pas avec des médicaments.

[103] Or, il souligne que les traitements avaient apporté une amélioration partielle de ses symptômes. Il prenait des antidépresseurs et du Bifantin. Ces médicaments avaient toutefois été arrêtés en 2013. En 2014, il a commencé à prendre du Vivance. Il est par ailleurs suivi régulièrement. Grâce à ce médicament, il serait apte à reprendre son travail.

L'expert de l'employeur

[104] Le Dr Laliberté est un psychiatre et exerce dans ce domaine depuis plus de 30 ans. Dans le cadre de sa pratique, il a traité des patients atteints de TDAH, notamment au cours de l'année où il a pratiqué en pédopsychiatrie de même que lorsqu'il a agi à titre de consultant pour les services correctionnels. Il est d'accord avec le Dr Gauthier pour dire que les personnes souffrant d'un TDAH qui ne reçoivent pas un traitement dans leur jeunesse évoluent souvent vers un trouble de la personnalité.

[105] Il est également d'accord avec le Dr Gauthier à l'effet qu'il y a lieu de retenir les diagnostics de TDAH et de trouble d'opposition dans le cas du plaignant.

[106] Toutefois, il estime que le plaignant souffre également d'un trouble de la personnalité antisociale. Il ne partage donc pas l'avis du Dr Gauthier selon qui il ne s'agit que de simples traits de personnalité découlant du TDAH.

[107] Il explique que la distinction entre un trouble de personnalité et un trait de personnalité est une question de degré. En l'espèce, l'histoire longitudinale du plaignant milite en faveur d'un trouble de la personnalité.

[108] Le Dr Laliberté affirme que la lecture des notes des thérapeutes de M. Thériault démontre que ce dernier n'a pas de recul et que sa lecture de la réalité n'est pas objective. Son mode de fonctionnement consiste à changer temporairement lorsqu'il a le couteau sur la gorge. Un tel cas se rapproche du comportement d'une personne

ayant des traits ou un trouble de la personnalité antisociale et non de celui d'une personne souffrant du TDAH.

[109] La fiabilité des réponses données aux différents intervenants est par ailleurs remise en question par le Dr Laliberté. Malgré que le plaignant allègue que la thérapie de groupe l'a aidé, les mêmes problèmes se poursuivent postérieurement. Le témoignage rendu par M. Thériault à l'audience le démontre. Ce dernier remettait en cause les questions qui lui étaient posées et était réticent à y répondre. Ce comportement illustre qu'il n'avait pas intégré le sérieux de l'audience. En d'autres termes, il n'est pas convaincu que le plaignant a changé. Les fluctuations de son comportement sont indépendantes des thérapies et traitements. Un trouble de personnalité ne se guérit pas.

[110] La longueur des interventions et de son suivi démontre que M. Thériault a fait des efforts pour s'en sortir, mais sans succès.

[111] C'est pourquoi le Dr Laliberté considère que le problème du plaignant ne relève pas du TDAH, mais plutôt de ses traits ou trouble de personnalité.

[112] Le pronostic est réservé étant donné que le potentiel de changement n'est pas très grand, car cela touche à la personnalité même de ce dernier.

ARGUMENTATION

Plaidoirie de l'employeur

[113] L'employeur soutient que le congédiement administratif du plaignant est bien fondé. Il appartenait au syndicat de faire la preuve que cette décision était déraisonnable, ce qu'il n'a pas réussi à faire. La preuve médicale n'établit pas que le plaignant était handicapé au sens de la *Charte* et, même si c'était le cas, la réintégration de ce dernier constituerait une contrainte excessive.

[114] En effet, il souligne que 11 témoins ont rapporté des incidents mettant en cause le comportement du plaignant : insultes, comportement violent, harcèlement, provocations, intimidation, conduite dangereuse au volant, etc. De telles plaintes ont été

formulées contre lui pendant 15 ans. Ces comportements vont à l'encontre de la politique de l'entreprise visant à contrer la violence et le harcèlement au travail.

[115] Par ailleurs, l'employeur estime avoir démontré le caractère répétitif de ce comportement, lequel perdurait malgré les mesures disciplinaires et se reproduisait toujours, même s'il y avait des accalmies plus ou moins longues. Il s'agit d'un comportement chronique. Les mesures disciplinaires, les thérapies, les rencontres et le retrait du travail n'ont rien donné. Le plaignant ne s'est jamais pris en main.

[116] L'employeur plaide qu'en 2014, il recommence à recevoir des plaintes après un an d'accalmie. À cette occasion, M. Thériault n'était pas réceptif et alléguait même qu'il ne changerait jamais.

[117] Devant ces faits, il décide de le suspendre afin que ce dernier fasse la preuve de sa capacité à faire son travail. L'employeur soutient qu'une telle décision était raisonnable dans les circonstances. Un délai de trois mois lui a été donné. Quatre mois plus tard, aucune expertise médicale n'avait été remise et aucune demande d'extension de délai n'avait été présentée. Le plaignant refusait de signer une autorisation afin que le service médical de la compagnie ait accès à son dossier médical. À la suite d'une rencontre tenue en avril 2015, M. Thériault a refusé de signer une entente de la dernière chance. Devant ces faits, l'employeur estime qu'il n'avait plus d'autres choix que de mettre fin à son emploi, notamment afin de protéger la santé et la sécurité des autres salariés.

[118] Les excuses formulées à l'audience étaient tardives et n'étaient pas convaincantes. L'employeur estime avoir été très patient, mais la limite a été atteinte.

[119] L'employeur estime que la prétention du syndicat comme quoi le plaignant avait changé et que sa médication avait réglé son problème n'est pas soutenue par la preuve. Au contraire, son témoignage au sujet des événements postérieurs à son congédiement (i.e. l'histoire du cycliste, le retrait de chez Costco, etc.) démontre qu'il n'a pas changé. L'opinion de son expert a été rendue sans que ce dernier ne tienne compte de ces faits.

[120] Subsidiairement, si l'arbitre estime qu'il s'agissait d'un congédiement disciplinaire, l'employeur plaide qu'il a fait la preuve qu'une telle décision était juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

Plaidoirie du syndicat

[121] Le syndicat souligne que l'année 2010 en est une marquante dans le présent dossier. Il est vrai que le comportement du plaignant avant 2010 était incorrect. Ce dernier s'en est d'ailleurs excusé. Le problème est que ce dernier est porteur d'un handicap. Le médecin de l'employeur, le Dr Hébert, a reconnu dès 2010 la réalité du problème de santé du plaignant, soit le TDAH.

[122] Suite à ce diagnostic, le plaignant est allé chercher de l'aide thérapeutique (thérapie et médicaments). Le médecin de l'employeur a d'ailleurs suggéré de l'aider dans ces démarches. En somme, selon le syndicat, l'employeur reconnaissait cette situation de faits. Il souligne que le plaignant n'est pas une personne qui refuse de suivre des traitements. Il reconnaît son problème de santé. Il a investi de sa poche en payant des thérapies. Il essaie de trouver une solution à ses problèmes.

[123] Même s'il le sait malade, l'employeur continue à lui imposer des mesures disciplinaires plutôt que de tenter de l'aider. Il ne tient pas compte de sa situation et ne propose aucune modalité thérapeutique malgré la proposition du Dr Hébert. Le syndicat estime que, plutôt que de tenter de l'aider, l'employeur a renversé le fardeau et intimé au plaignant de faire la preuve qu'il était apte à faire son travail et lui a imposé le poids de trouver quelqu'un pour l'aider.

[124] L'employeur prétend avoir tenté de l'accommoder en lui proposant une entente de la dernière chance. Or, le syndicat estime que cette entente ne constituait pas une mesure d'accommodement permettant au plaignant de garder son emploi. Cette mesure était arbitraire et déraisonnable. D'ailleurs, il n'y avait rien à négocier. L'employeur ne voulait rien y changer.

[125] Le Dr Gauthier est un expert du TDAH. Ce dernier a expliqué les conséquences d'un tel diagnostic lorsqu'il est posé tardivement. Or, ce dernier était d'avis que

M. Thériault était apte à retourner travailler, qu'il était capable de faire face à la situation grâce aux thérapies, au suivi thérapeutique et aux médicaments. Lorsque le Dr Gauthier a expertisé le plaignant, le dossier judiciaire de ce dernier n'existait pas, sauf en ce qui a trait à l'évènement du 9 septembre 2014. Or, cet évènement est survenu alors que le plaignant avait cessé sa médication. Selon le syndicat, on ne peut donc pas en tenir compte.

[126] Dans le cadre de son témoignage, le plaignant n'a pas tenté d'induire le tribunal en erreur. Pour lui, ce qu'il retenait de son emploi chez Costco était les horaires de travail trop exigeants. Les motifs de son départ n'ont rien à voir avec ce qu'il faisait chez l'employeur.

[127] En somme, il plaide que l'employeur a agi de manière arbitraire et déraisonnable. Il demande à ce que le plaignant soit réintégré dans son emploi.

Réplique de l'employeur

[128] L'employeur soumet que la principale difficulté réside dans le fait que le plaignant ne reconnaît pas son problème. La preuve est par ailleurs contradictoire quant au lien à faire entre ses comportements et le TDAH. Selon l'employeur, il est faux de prétendre que le plaignant a demandé de l'aide.

[129] L'employeur considère que le Dr Gauthier n'a pas cherché à établir si le plaignant avait ou non un trouble de la personnalité. Il n'a pas cherché s'il avait des antécédents judiciaires.

[130] L'obligation d'accommodement en est une tripartite. Une personne qui se dit handicapée a intérêt à collaborer et à prouver son handicap. Dans le présent cas, les chances de succès d'une thérapie sont très faibles. Contrairement à la prétention syndicale, l'employeur estime que le comportement du plaignant n'a pas changé malgré les thérapies et les médicaments. Il considère qu'il n'a pas à subir un salarié qui ne peut pas être soigné. De plus, la preuve a démontré que le plaignant cesse de prendre ses médicaments et sa thérapie lorsqu'il se sent bien. C'est ce qu'il a fait entre 2010 et 2014. Dans ce contexte, l'employeur estime qu'il ne peut pas être réintégré,

LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[131] La disposition de la convention collective ayant trait à la compétence de l'arbitre se lit comme suit (extraits pertinents):

9.03 A) Dans le cas des mesures disciplinaires, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier à la baisse ou annuler les mesures disciplinaires. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.

B) Dans le cas de mesures administratives, l'arbitre peut annuler ou maintenir la mesure administrative. Lorsque l'arbitre annule un congédiement administratif, il a autorité pour décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.

C) (...)

[132] Par ailleurs, l'article 7 portant sur les mesures disciplinaires revêt une importance certaine en l'espèce. Je reproduis ci-après les paragraphes pertinents:

7.02 A) L'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement constituent les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

B) À moins que la gravité de la faute exige une progression différente ou, le cas échéant, le congédiement, les étapes disciplinaires sont les suivantes:

1. Avertissement verbal 1 ;
2. Avertissement verbal 2;
3. Avertissement écrit 1;
4. Avertissement écrit 2;
5. Suspension 1 jour;
6. Suspension 3 jours;
7. Suspension 5 jours;
8. Congédiement.

C) L'Employeur discipline un salarié et procède à la gradation des sanctions selon les silos suivants :

- Assiduité (Absentéisme);
- Rendement (Le salarié doit atteindre une moyenne hebdomadaire de quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) lorsqu'il travaille sur plus d'une tâche, mais pas moins de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) sur chacune des tâches. Lorsque le salarié travaille sur une tâche, il doit atteindre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) hebdomadairement, le tout assujéti à la lettre d'entente numéro 1, objet numéro 3.);

- Négligence santé et sécurité au travail (Palettes doublées, inspection des équipements et comportement non sécuritaire);
- Négligence (Erreur au travail, pause, perte de temps et « Clock In/Out »);
- Comportement (Insubordination, coupure de commande, refus de temps supplémentaire et absence au travail sans avis).

D) L'avertissement écrit indique clairement ce qui est reproché au salarié. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que ce salarié ait reçu préalablement deux (2) avertissements écrits de même nature.

Une copie de l'avertissement est remise au salarié et à son délégué syndical dans les quatre (4) jours suivant la décision de l'Employeur. Une autre est adressée au Syndicat dans les sept (7) jours de la remise de l'avertissement écrit au salarié.

E) Dans le cas de congédiement ou de suspension pour cause grave, un avertissement écrit antérieur n'est pas nécessaire. Un congédiement pour cause grave doit être précédé d'une suspension pour fins d'enquête d'une durée maximale de quatorze (14) jours.

DÉCISION ET MOTIFS

[133] Je suis donc saisie de trois griefs contestant différentes mesures prises par l'employeur et culminant par la terminaison d'emploi du plaignant. La présente convention collective prévoit que les pouvoirs de l'arbitre ne sont pas les mêmes selon que les mesures contestées soient de nature disciplinaire ou non disciplinaire. Dans le premier cas, la soussignée peut évaluer l'adéquation entre la mesure contestée et la faute, alors que, dans le second cas, elle ne peut y substituer une autre mesure. En d'autres termes, elle ne pourra que maintenir ou annuler la décision patronale advenant que celle-ci soit ou non arbitraire, abusive, déraisonnable ou discriminatoire. La marge de manœuvre de l'arbitre est, par conséquent, moindre en matière administrative qu'elle l'est en matière disciplinaire. Il importe donc, dans un premier temps, de déterminer la nature des mesures contestées.

[134] Dans un tout autre ordre d'idées, plusieurs faits postérieurs au grief furent pris sous réserve. J'estime qu'ils se devaient d'être déclarés admissibles, et ce, pour trois raisons principales. Dans un premier temps, ces faits postérieurs sont de nature à éclairer le tribunal et à lui permettre de statuer sur la condition du plaignant au moment

de son congédiement. Par ailleurs, puisque le syndicat plaide que l'employeur aurait dû offrir un accommodement et qu'il réclame la réintégration du plaignant au motif que les traitements reçus font en sorte qu'il peut désormais accomplir son travail, il est certainement pertinent d'évaluer ce qu'il en est à l'aide des faits postérieurs. Finalement, tel que mentionné à l'audience, ces faits permettaient d'évaluer la crédibilité du témoignage du plaignant.

La nature des mesures contestées

[135] Dans leur volume, les auteurs Claude D'Aoust et Gilles Trudeau ont traité de la distinction entre les mesures disciplinaires ou non disciplinaires¹. Bien que datant de près de 40 ans, le passage suivant demeure toujours d'actualité :

La sanction disciplinaire est avant tout répressive; elle vise à punir l'individu pour son comportement répréhensible au sein de l'organisation. Accessoirement, elle doit inciter le contrevenant à amender sa conduite pour la rendre compatible avec la poursuite des activités de l'organisation à laquelle il appartient. Enfin, la sanction disciplinaire revêt un caractère d'exemplarité à l'intérieur de la communauté. Il appartiendra aux lois disciplinaires que nous décrirons dans cette étude de contrôler l'exercice du pouvoir répressif patronal de façon à ce qu'il réponde aux vues de la discipline industrielle.

D'autre part, lorsque l'employeur répond à un manquement involontaire du salarié tels l'incapacité ou l'incompétence, il n'a pas recours à une sanction disciplinaire. Cette dernière n'émane pas du pouvoir répressif patronal. Elle ne poursuit pas les mêmes objectifs que la sanction disciplinaire. La mesure disciplinaire issue des pouvoirs généraux de gestion du chef d'entreprise intervient à l'occasion d'une situation préjudicielle à l'organisation. Cette réaction patronale vise donc à régulariser la situation d'inefficacité créée par le manquement involontaire du salarié.

[136] Le premier grief (grief 36518), conteste un avis écrit remis en raison d'une plainte formulée par un chauffeur d'agence. Il est manifeste que l'employeur a ici choisi de procéder par le biais d'une mesure disciplinaire. En effet, cette mesure comporte à la fois un caractère punitif et correctif. L'employeur reproche au salarié son langage agressif. Il lui indique qu'il doit se corriger et lui impose une sanction, soit un avertissement écrit. C'est donc dire que l'employeur a traité le manquement du plaignant comme étant un manquement volontaire. L'avertissement écrit est d'ailleurs

une mesure nommément prévue au chapitre portant sur les mesures disciplinaires soit, l'article 7 de la convention collective.

[137] Les deux autres griefs contestent le congédiement du plaignant et une suspension sans traitement ayant pour but de forcer le plaignant à se prendre en main et à fournir une expertise médicale statuant sur sa capacité de travail. Ce congédiement ne reproche pas au plaignant une faute spécifique de nature disciplinaire. L'employeur décide plutôt de mettre fin à son emploi en raison de son dossier d'employé, de son refus de collaborer et de son refus de signer une entente de la dernière chance. À mon avis, de telles décisions sont de nature administrative, car elles se rattachent à la capacité du plaignant d'effectuer son travail et à se conformer aux normes de l'entreprise. Les faits invoqués se rattachent à cette capacité notamment au niveau des relations interpersonnelles et des normes de sécurité. On invoque la chronicité de ces comportements lesquels semblent impossibles à corriger. Il ne s'agit dès lors plus de punir un comportement volontaire, mais plutôt de tenter de gérer une situation à caractère chronique et semblant hors du contrôle du plaignant.

Le grief 36518 contestant l'avis écrit du 18 septembre 2013

[138] En matière disciplinaire, l'arbitre doit en premier lieu s'assurer que la faute reprochée a bel et bien été commise par le salarié. Dans l'affirmative, elle doit par la suite s'assurer que la sanction soit proportionnelle à la faute compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

[139] La preuve de l'évènement reproché repose entièrement sur le témoignage de M. Presseau. Bien que celui-ci ait été bref, il n'a toutefois pas été contredit par qui que ce soit. Le plaignant n'a pas été interrogé sur cette question. Ce dernier aurait, semble-t-il, admis les faits lors de l'entrevue disciplinaire et reconnu que son ton avait pu intimider sa victime, tel qu'il appert du texte de l'avis écrit.

[140] Cette preuve étant crédible et non contredite, je ne vois aucune raison de l'écartier. Ainsi, je retiens qu'un camionneur d'agence a porté plainte contre M. Thériault à la suite d'une altercation au cours de laquelle ce dernier lui aurait interdit de faire ses

tâches, et ce, sous prétexte qu'il n'était pas un chauffeur de Provigo. Selon M. Presseau, ce chauffeur a quitté son emploi à la suite de cet évènement.

[141] Intrinsèquement, un tel comportement est répréhensible. L'intimidation d'une personne qu'elle soit à l'emploi de l'entreprise ou non est un comportement inacceptable.

[142] Le libellé du grief ne semble remettre en cause que la sévérité de la sanction. Plus spécifiquement, le texte reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté le texte de l'article 7.01 B) de la convention collective. Cette disposition prévoit la progression dans les sanctions devant être appliquée. Selon les termes de la clause 7.01 B), un avertissement écrit est normalement précédé par deux avis verbaux.

[143] Cependant, une exception est faite pour les fautes graves justifiant une progression différente.

[144] Les parties n'ont formulé aucune représentation par rapport à la sanction, laissant ainsi le tout à l'entière discrétion du tribunal.

[145] En l'espèce, le plaignant avait reçu des mesures disciplinaires pour des fautes de même nature en janvier et février 2013. Ces sanctions étaient toujours au dossier du plaignant. La clause 8.09 B) de la convention prévoit que les suspensions sont normalement retirées du dossier après 12 mois. Dans ces circonstances, il m'apparaît que le plaignant a bénéficié d'une forme de clémence en raison du renouvellement de la convention collective car, normalement, il aurait dû recevoir une suspension de plus de cinq jours, pouvant même, possiblement, aller jusqu'au congédiement.

[146] Quoi qu'il en soit et même en faisant abstraction du dossier disciplinaire antérieur, un avis écrit émis à la suite d'un geste d'intimidation ne m'apparaît pas être une sanction excessive et déraisonnable. Il s'agit d'une infraction justifiant que l'on applique, par exception, une progression différente de celle prévue dans la convention collective. Il faut rappeler qu'un geste d'intimidation atteint à la dignité de la victime. Ce n'est pas un geste bénin. J'estime donc qu'il n'y a pas lieu d'intervenir. Je rejette le grief.

Le grief 36155 contestant la suspension sans solde

[147] Tel que statué précédemment, la suspension sans traitement imposée à M. Thériault est de nature administrative puisqu'elle se rattache à sa capacité à effectuer sa prestation de travail.

[148] Le droit de l'employeur à procéder à une suspension administrative relève uniquement de la clause de droit de gérance. Ce pouvoir n'a pas été autrement circonscrit dans la présente convention collective. Ainsi, cette dernière ne contient aucune formalité particulière ayant trait à l'exercice d'un tel pouvoir. De même, rien n'est prévu au sujet du traitement durant une telle suspension.

[149] Dans ces circonstances, il faut donc se demander si la décision prise de suspendre le plaignant sans traitement était abusive, déraisonnable ou discriminatoire compte tenu des particularités de l'affaire.

[150] Le droit d'un employeur de suspendre administrativement un salarié et d'exiger qu'il soit soumis à un examen médical peut, en certaines circonstances, être reconnu par les tribunaux d'arbitrage. Un tel droit n'existe que si l'employeur possède des motifs légitimes et raisonnables pour l'exiger. Il en sera ainsi lorsque la preuve démontre que l'employeur possède des raisons de croire que son employé est une source de danger pour ses collègues de travail ou qu'il ne peut pas exécuter ses tâches de façon sécuritaire. Évidemment, l'exercice d'un tel droit met en cause les droits à l'intégrité de sa personne et au respect à la vie privée du salarié visé. Il est donc nécessaire de soupeser les droits de l'employeur avec ceux de l'employé concerné. Tout est affaire de circonstances.

[151] En l'espèce, l'employeur a choisi de ne pas faire examiner le plaignant par un expert de son choix, mais a plutôt exigé que le plaignant fournisse lui-même une expertise médicale statuant sur sa capacité à faire son travail et il l'a suspendu sans solde pour une période de trois mois pour ce faire. Il lui a aussi demandé de donner un accès à son dossier médical au médecin de l'entreprise. De telles demandes sont des outils pouvant être utilisés par l'employeur pour évaluer la capacité d'un employé à faire

son travail, au même titre que d'exiger qu'il se soumette à un examen médical. Si habituellement, de telles demandes sont faites lors du retour au travail à la suite d'une absence pour invalidité, rien ne s'oppose à ce qu'elles soient exigées dans une situation analogue à celle de la présente affaire et pour des motifs raisonnables.

[152] En l'espèce, il ne fait aucun doute que l'employeur était fondé de s'interroger sur la capacité du plaignant à faire son travail sans harceler ou intimider ses collègues. En effet, ce dernier était à son emploi depuis des années et les mêmes comportements d'intimidation et de harcèlement se répétaient constamment après des périodes plus ou moins longues d'accalmie. De façon contemporaine à la suspension contestée, des plaintes émanant de quatre salariés différents avaient été déposées contre lui. Les motifs de ces plaintes étaient toujours les mêmes et étaient de nature à laisser croire à l'existence d'un problème de santé sous-jacent. Certes, l'employeur connaissait l'existence du diagnostic de TDAH, mais il semblait y avoir plus que cela.

[153] Par ailleurs, la plainte déposée par M. Ash était aussi de nature à ce que l'employeur s'interroge sur la capacité du plaignant à conduire un camion de manière sécuritaire. Encore une fois, ce type de comportement au volant était récurrent et était de nature à mettre en cause autant la sécurité des personnes circulant sur la propriété de l'employeur que celle du public advenant qu'il fasse des manœuvres non sécuritaires sur la voie publique.

[154] L'employeur a l'obligation légale de veiller à la santé et à la sécurité de ses employés en vertu de l'article 2087 du *Code civil du Québec*, de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. De plus, l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* lui impose l'obligation de prendre les moyens raisonnables de façon à assurer à ses employés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur a de plus adopté une politique interdisant toute violence, harcèlement ou discrimination en milieu de travail.

[155] Or, le comportement du plaignant contrevenait à cette politique et avait pour effet de rendre le milieu de travail malsain et invivable pour certains salariés. De plus, il

conduisait son véhicule de façon telle qu'il mettait à risque la sécurité des personnes qu'il croisait. Il a été prouvé que l'employeur était inquiet des conséquences rattachées au comportement du plaignant. Les témoignages des salariés ayant porté plainte contre lui démontrent que ceux-ci étaient réellement affectés émotionnellement et étaient atteints dans leur dignité en raison des agissements de M. Thériault ou qu'ils avaient eu peur pour leur sécurité.

[156] Dans un tel contexte, j'estime que l'employeur avait des motifs raisonnables pour retirer le plaignant du travail, le temps que sa situation médicale soit précisée. Une telle décision ne peut pas être qualifiée d'abusive ni de déraisonnable. Les intérêts légitimes de l'employeur rendaient cette suspension nécessaire. De toute évidence, cette décision a été prise de bonne foi.

[157] La durée de cette suspension n'était pas non plus déraisonnable. Elle était provisoire et d'une durée déterminée ou à tout le moins déterminable. Il fallait, en effet, octroyer un temps suffisant pour que M. Thériault puisse obtenir une expertise médicale. La durée de la suspension a possiblement pu être affectée du fait que M. Thériault a refusé de donner accès à son dossier médical au médecin de l'entreprise. L'eût-il fait que la situation aurait peut-être été différente, mais on ne le saura jamais.

[158] Il ne s'agit pas non plus d'une décision à caractère discriminatoire. Le but de la suspension visait à éclaircir une question médicale et la capacité du plaignant à accomplir ses tâches tout en protégeant les autres salariés à l'emploi de l'entreprise. Il ne s'agit donc pas d'une mesure établissant une distinction ou une exclusion sur la base d'un handicap. Elle visait plutôt à déterminer s'il y avait un tel handicap pour par la suite être en mesure de prendre action. Par ailleurs et à des fins de discussions, même s'il s'était agi d'une distinction sur la base d'un handicap, une telle mesure aurait été justifiée par des motifs rationnels, dans la recherche d'un objectif légitime et était proportionnelle à cet objectif. L'employeur se devait de balancer les intérêts du plaignant avec ceux des autres salariés. En somme, une telle décision se justifiait au sens de l'article 9.1 de la *Charte*.

[159] Cependant, j'estime que si l'employeur pouvait renoncer à son droit à recevoir une prestation de travail, il ne pouvait pas, dans les circonstances de la présente affaire, se soustraire à son obligation de verser le salaire à l'employé suspendu. Je m'explique.

[160] Les principes applicables en matière de suspension administrative ont été bien circonscrits par la Cour suprême dans l'arrêt *Cabiakman*². Bien que cet arrêt ait été rendu dans le contexte d'un contrat individuel de travail et non dans le cadre de rapports collectifs de travail, il fait néanmoins autorité.

[161] Ces principes sont les suivants : 1) la mesure est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; 2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement ont guidé l'employeur dans sa décision; 3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé est prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable; et 4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels.

[162] De façon plus spécifique, la Cour mentionnait ce qui suit au sujet de la suspension du salaire :

60 Toutefois, une précision paraît de mise pour souligner que le pouvoir de suspension administrative n'entraîne pas, en principe, comme corollaire, le droit de suspension du salaire. L'employeur ne peut se dégager unilatéralement, sans autre cause, de l'obligation de payer le salaire de l'employé s'il prive ce dernier de la possibilité d'exécuter sa prestation.

61 L'employeur peut toujours renoncer à son droit de recevoir la prestation du salarié mais il ne peut se soustraire à son obligation de payer le salaire lorsque le salarié demeure disponible pour accomplir un travail dont l'exécution lui est refusée. En choisissant de ne pas mettre un terme au contrat de travail avec les compensations afférentes, fixées selon les principes applicables, l'employeur demeure en principe tenu de respecter ses propres obligations réciproques même s'il n'exige pas la prestation de travail de l'employé.

[163] Les parties sont cependant libres de prévoir des conditions particulières ou des obligations additionnelles permettant de moduler les principes ci-haut énoncés. Les parties à une convention collective peuvent donc y déterminer les circonstances dans lesquelles une suspension administrative aura lieu et délimiter les effets de cette

interruption notamment au sujet du versement ou non du traitement. Lorsque les parties se prévalent de cette faculté et conviennent de modalités valides et légales, il y a lieu de les appliquer.

[164] Tel que nous l'avons vu précédemment, la convention collective sous étude ne comporte aucune disposition à ce sujet qui aurait pu permettre d'écarter le principe voulant que généralement une suspension administrative soit avec solde.

[165] Il faut de plus souligner que le retrait du travail constituait la mesure préventive protégeant l'entreprise et les salariés du comportement du plaignant, et ce, dans l'attente des informations médicales. La réputation de l'employeur n'était pas atteinte en raison du comportement du plaignant. Il n'existait par ailleurs pas de condition externe à l'entreprise faisant en sorte que M. Thériault était empêché d'effectuer sa prestation de travail chez l'employeur. Par exemple, ce dernier n'était pas assujetti à des conditions de remise en liberté dans le cadre d'une accusation criminelle l'empêchant de travailler chez l'employeur. Ne connaissant pas la condition médicale du plaignant au moment de la suspension, on ne peut pas présumer que des limitations fonctionnelles le rendaient inapte à travailler. C'était certes une réelle possibilité, mais celle-ci n'était pas avérée et la suspension visait justement à trancher cette question. De toute façon, si les doutes de l'employeur s'étaient avérés, le salarié aurait forcément eu droit à être indemnisé par les régimes d'assurance en place chez l'employeur.

[166] En conséquence, le fait de ne pas le rémunérer pendant la durée de la suspension m'apparaît difficilement justifiable et ne constitue pas un cas exceptionnel auquel la Cour suprême pouvait faire référence.

[167] Dans ces circonstances, j'estime que la décision de l'employeur était déraisonnable et abusive. Il y a donc lieu de faire droit en partie au grief en reconnaissant le droit de l'employeur de suspendre administrativement le plaignant, mais avec solde.

Le grief 62796 contestant la terminaison d'emploi

[168] Tel que nous l'avons vu précédemment, les pouvoirs de l'arbitre soussignée sont limités à s'assurer que la décision de l'employeur n'est pas arbitraire, déraisonnable ou discriminatoire compte tenu qu'il s'agit d'une mesure administrative. Si elle conclut à une mesure discriminatoire fondée sur la base d'un handicap, elle devra par ailleurs s'assurer que l'employeur a satisfait à son devoir d'accommodement.

[169] D'entrée de jeu, le syndicat n'a pas remis en cause que le comportement du plaignant était inadéquat. Cela étant dit, deux visions s'affrontent.

[170] D'un côté, le syndicat attribue le comportement de ce dernier au TDAH dont il souffre. Par conséquent, il estime que le plaignant a été congédié en raison d'un handicap. Selon lui, l'employeur aurait dû mettre en place des mesures d'accommodement. De plus, il estime que de toute façon, le comportement du plaignant est désormais contrôlé par de la médication et qu'il a appris à se maîtriser grâce à une thérapie. Il faut donc en comprendre que le syndicat allègue que ce dernier serait apte à reprendre ses fonctions normales même sans accommodement.

[171] De l'autre côté, l'employeur prétend que le TDAH n'est pas la cause des problèmes du plaignant et que la preuve ne démontre pas qu'il était handicapé. Subsidiairement, il estime que s'il était handicapé, aucune mesure d'accommodement n'était possible sans contrainte excessive.

[172] Voyons ce qu'il en est.

[173] Il est indéniable que le plaignant souffre d'un TDAH et d'un trouble de l'opposition. Tous les médecins s'entendent à ce sujet. Ceux-ci ne s'entendent toutefois pas sur la question à savoir si son comportement au travail est causé par ces diagnostics ou par des traits ou trouble de personnalité antisociale.

[174] Après analyse de la preuve, j'estime plus probable que les problèmes du plaignant résultent de traits ou d'un trouble de la personnalité antisociale que du TDAH. Plusieurs éléments m'amènent à conclure de la sorte.

[175] Tout d'abord, je constate que le TDAH du plaignant n'a été diagnostiqué qu'en 2010. Avant cette date, ce dernier n'avait jamais pris de médication de nature à traiter ce trouble. Normalement, son comportement aurait donc dû être toujours le même, n'étant pas traité. Ainsi, il aurait logiquement dû toujours faire preuve d'impulsivité, d'agressivité et être incapable d'avoir un filtre dans ses communications avec ses collègues de travail. Pourtant lorsque l'on révise son dossier, force est de constater que lorsqu'il faisait face à une situation où son emploi était en jeu, il était capable de fonctionner normalement jusqu'à ce que la clause d'amnistie fasse son œuvre. Comme le soulignaient les Drs Hébert et Laliberté, le diagnostic de TDAH n'est pas compatible avec ces périodes d'accalmie, en l'absence de tout traitement. Un autre facteur devait donc être en cause expliquant son comportement.

[176] Par ailleurs, je constate que le témoignage du Dr Gauthier est beaucoup plus nuancé que son rapport d'expertise écrit. Ainsi, ce dernier ne retenait aucun diagnostic à l'axe II dans son rapport écrit. Toutefois, dans son témoignage, il admettait que M. Thériault présentait des traits légers de personnalité antisociale. Il ne retenait pas le diagnostic de trouble de la personnalité antisociale, car il était désormais apte à faire preuve d'une légère empathie face au témoignage de ses collègues de travail.

[177] La preuve médicale est donc moins contradictoire qu'il n'y paraissait au départ. Les trois médecins reconnaissent en effet à tout le moins la présence de traits de personnalité antisociale à des degrés plus ou moins importants.

[178] Finalement, contrairement à la prétention syndicale, je constate que malgré la médication et les thérapies, la condition du plaignant ne semble pas avoir changé. À ce sujet, l'accusation de voies de fait commises à l'endroit d'un cycliste n'ayant pas fait son stop m'apparaît particulièrement révélatrice. De toute évidence, le plaignant n'a ni calmé son agressivité ni son impulsivité, et ce, même en étant médicamenté et après avoir suivi des thérapies.

[179] Par ailleurs, le dossier disciplinaire du plaignant chez Hunt international est aussi révélateur. On peut en effet constater que la compagnie Hunt avait reçu des plaintes émanant d'automobilistes l'ayant croisé sur le chemin (avis disciplinaire du 24 avril

2017). Il ne s'agissait donc pas uniquement d'accrochages comme M. Thériault a tenté de faire croire et encore moins d'un simple problème d'horaires de travail. Donc, le traitement du handicap allégué n'a amené aucune amélioration de son comportement.

[180] J'en viens donc à la conclusion que l'on doit retenir que le comportement du plaignant ne peut pas être attribuable au TDAH dont il souffre. Ce comportement résulte plutôt de ses traits ou d'un trouble de la personnalité antisociale.

[181] Je ne suis pas convaincue que la personnalité d'un salarié puisse constituer en soi un handicap. Les experts entendus ne se sont pas exprimés sur cette question. Tous les êtres humains ont des traits de personnalité, certains à des degrés plus importants que d'autres au point où on considère qu'ils souffrent d'un trouble de la personnalité.

[182] Il appartient à la partie qui invoque souffrir d'un handicap d'en faire la preuve. Celle-ci n'a pas été faite, du moins pas en ce qui a trait à la question des traits ou trouble de la personnalité antisociale. Dans son rapport écrit, l'expert du syndicat ne retient pas la possibilité que M. Thériault présente un trouble de la personnalité ou des traits de personnalité antisociale. Dans son témoignage, il a admis que celui-ci présentait des traits de personnalité antisociale qu'il qualifiait de légers. Il est donc évident que pour lui, cela ne constitue pas un handicap. Selon lui, le handicap du plaignant résidait dans le TDAH. Or, j'ai conclu que ce diagnostic n'était pas en cause en l'espèce.

[183] Le fait que le plaignant fasse preuve d'agressivité et manque de civisme ou d'autocritique sont des traits de personnalité et non une maladie ou une déficience physique ou mentale.

[184] Dans l'affaire de *l'Université du Québec à Montréal*^β, l'arbitre Diane Veilleux rejetait la prétention syndicale comme quoi l'employeur devait accommoder le salarié présentant un problème de la personnalité passive agressive. Je me permets de citer un long extrait de cette sentence qui m'apparaît particulièrement éclairante :

[56] Avant d'aborder chacun de ces griefs, je dois dire dès maintenant que l'argument syndical à l'effet que le plaignant souffre d'un handicap au sens de

l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ne peut être retenu. Dans le cas présent, il n'y a pas de preuve démontrant que le plaignant a un handicap au sens de cette loi, c'est-à-dire une déficience, une anomalie physique, physiologique ou mentale réelle ou perçue avec ou sans limitations fonctionnelles. Si le plaignant a un handicap, il lui revenait d'en faire la preuve. Or, le plaignant n'a pas parlé, au moment de son témoignage, du fait qu'il aurait un handicap, et il n'y a pas de preuve médicale démontrant un handicap dont le plaignant souffrirait.

(...)

[58] En réponse aux questions ci-dessus, le docteur Berthiaume a rédigé son rapport d'expertise. On ne retrouve nulle part dans ce rapport une indication à l'effet que le plaignant souffre d'une déficience ou d'une anomalie physique ou mentale. Dans son témoignage, le docteur Berthiaume n'a pas mentionné non plus que le plaignant était affecté d'une déficience physique ou mentale. Il indique dans son rapport et il l'a aussi noté dans son témoignage que le plaignant présente des éléments problématiques de nature passive agressive dans sa personnalité. Il dit que le plaignant manque d'autocritique.

[59] Selon les explications fournies par le docteur Berthiaume, je dois comprendre que le plaignant adopte des comportements au travail de nature passive agressive, et qu'il ne parvient pas à les changer parce qu'il manque d'autocritique. Il entend ce qu'on lui reproche. Toutefois, il n'intériorise pas ce qui lui est ainsi reproché. Le docteur Berthiaume dit que le plaignant a plutôt tendance à minimiser les attitudes qu'on lui demande de changer en pensant que les autres exagèrent, et que ce qu'il fait n'est pas si grave qu'on le dit.

[60] Manquer d'autocritique est un trait de personnalité et non pas une maladie, ni une déficience physique ou mentale. De plus, la preuve ne permet pas de croire que les comportements qui sont reprochés au plaignant sont dus à une déficience mentale quelconque. Le docteur Berthiaume écrit dans son rapport que le plaignant «ne présente pas de troubles des processus de la pensée.» « Il ne présente pas de troubles perceptuels, ni de troubles mnésiques, ni de troubles de l'attention ou de la concentration, objectivables, ni de trouble de l'orientation temporo-spatiale.» Le docteur Berthiaume note « certains troubles du jugement social » qu'il associe au manque d'autocritique du plaignant. Je comprends de ce dernier commentaire du docteur Berthiaume que le plaignant porte des jugements ou des opinions sur ses propres agissements au travail qui sont faussés à cause de son manque d'autocritique. Cela n'est pas un handicap au sens de la Charte. Par conséquent, il n'y a pas lieu, dans le cas présent, d'appliquer la Charte.

[185] L'arbitre Jean-Guy Ménard en était arrivé à une conclusion semblable dans l'affaire *Papiers White-Birch division Stadacona S.E.C. (L.L.)*⁴. Ce dernier écrivait en effet ce qui suit :

[48] On aura remarqué qu'en l'occurrence, la preuve ne nous permet pas de considérer qu'il y avait présence d'une maladie ou d'une pathologie chez monsieur L... au 4 février 2009. À cette date, il ne pouvait conséquemment pas prétendre qu'il était handicapé au sens de la Charte et que le pronostic et les limitations qui s'associaient à une telle condition lui ouvraient la porte à un accommodement. Par ailleurs, il appert que monsieur L... présentait des traits de personnalité qui, même si on ne pouvait y voir une maladie, représentaient le diagnostic principal, donnaient lieu à un pronostic sombre et justifiaient une thérapie adaptée.

[49] Étant donné qu'on n'est pas ici en présence d'une condition (maladie constituant un handicap) protégée par la Charte, la décision de l'Employeur ne peut avoir été cause de discrimination, de telle sorte qu'il n'avait aucune obligation d'accommoder monsieur L.... Quand une personne salariée souffre d'un handicap reconnu comme tel et que son employeur prend une décision qui affecte ses conditions de travail ou même son lien d'emploi, tout en étant en lien avec ce handicap, il agit de façon discriminatoire et il est obligé à l'accommodement, sauf s'il démontre qu'il y a contrainte excessive.

[186] Comme ces collègues, je suis également d'avis qu'en l'absence d'un handicap, la décision de l'employeur ne revêtait pas un caractère discriminatoire et l'employeur n'avait pas l'obligation de procéder à un accommodement raisonnable.

[187] Reste donc à évaluer si la décision de mettre fin à l'emploi de M. Thériault était déraisonnable ou abusive. Avec égard, j'estime qu'il faut répondre par la négative à cette question.

[188] Rappelons que l'employeur a procédé au congédiement du plaignant en raison d'une part de son dossier d'employé et, d'autre part, de son refus de collaborer aux démarches faites en vue d'évaluer sa capacité de travail et de son refus de participer à la négociation de modalités de sa réintégration.

[189] Tout d'abord, l'analyse du dossier de M. Thériault auprès de la compagnie démontre que celui-ci n'était pas très reluisant. Tout au long de sa carrière, il s'en est pris à certains de ses collègues de travail soit en les intimidant soit en les harcelant. Ce faisant, il leur a rendu la vie insupportable au travail. Le comportement de M. Thériault constitue clairement du harcèlement psychologique et viole la politique de l'entreprise prohibant la violence et le harcèlement au travail. De plus, ce même comportement s'est aussi produit chez des marchands chez qui il devait faire des livraisons et chez

des clients de l'entreprise. De tels agissements sont inacceptables et ont un impact négatif sur le climat de travail.

[190] En outre, il présente un comportement au volant témoignant de son mépris de la sécurité d'autrui, que ce soit à l'égard de collègues de travail ou face au public en général.

[191] Les quatre dernières plaintes déposées contre lui s'inscrivent dans cette continuité. Les témoignages des salariés concernés sont crédibles et n'ont pas été contredits.

[192] L'ensemble de ces faits laisse présager une situation chronique et impossible à corriger. Les mesures disciplinaires et administratives n'ont rien changé au comportement et à l'attitude du plaignant.

[193] L'employeur a établi que le plaignant a refusé de collaborer à l'évaluation de sa capacité à accomplir son travail. Ainsi, sommé de produire une expertise médicale, il n'a rien remis et n'a pas non plus requis une prolongation de délai ni justifié son retard auprès de l'employeur. Je peux comprendre qu'il n'est pas nécessairement simple de trouver un psychiatre qui accepte un tel mandat. Cependant, pourquoi ne pas avoir fait part de ces difficultés à son employeur? Son témoignage est resté très vague au sujet de ses démarches. Il ne semble pas avoir demandé l'aide de son syndicat ni fait appel au programme d'aide aux employés. Il a par ailleurs catégoriquement refusé de donner accès à son dossier médical au médecin de la compagnie. Finalement, plutôt que d'accepter une entente de la dernière chance, il s'est braqué et a affirmé qu'il était comme cela et qu'il ne changerait jamais.

[194] Au cours des années, il a été averti à maintes reprises que son comportement était inacceptable, qu'il devait le modifier. Il a été sensibilisé de l'effet que son comportement avait sur les autres. L'employeur l'a incité à maintes reprises à faire appel au programme d'aide aux employés. Il a été vu à quatre reprises par le médecin du service de santé de la compagnie. Il a déjà bénéficié d'une entente de la dernière chance. L'approche administrative n'a rien donné non plus.

[195] Il a par ailleurs été démontré qu'il avait de son propre chef suivi des thérapies, notamment en 2007, sans succès. Selon les notes du Dr Hébert prises lors de la consultation en 2004, il appert qu'il consultait déjà un psychologue à cette époque, ce qui ne semble pas non plus avoir porté fruit. Les thérapies plus récentes ne semblent pas non plus avoir eu quelque effet comme en témoigne l'incident du cycliste. Il ressort des témoignages du Dr Hébert et du Dr Laliberté que le pronostic médical est réservé, en raison de ses traits de personnalité.

[196] Certes, le plaignant a offert des excuses et a semblé faire preuve d'empathie face aux collègues ayant rendu un témoignage dans la présente affaire. Soulignons toutefois que son ton et son attitude semblaient contraires à la teneur de ses propos laissant peser un gros doute sur la sincérité de ses excuses ou, du moins, sur la conscience réelle de l'effet de son comportement. Cela fut d'ailleurs remarqué par les deux psychiatres experts.

[197] J'en arrive donc à la conclusion que la décision de l'employeur était loin d'être déraisonnable ou abusive. Aucune autre mesure ne s'offrait à lui.

[198] En terminant, je tiens à préciser que même si j'avais conclu être en présence d'un handicap, j'en serais néanmoins arrivée à la même conclusion et j'aurais rejeté le grief. En effet, pour bénéficier d'un accommodement, encore faut-il connaître les limitations du salarié de façon à permettre l'identification d'une mesure appropriée d'accommodement. Or, dans le présent cas, cette évaluation n'a pu avoir lieu en raison de l'attitude de M. Thériault.

[199] De plus, il faut également que la personne salariée demande à être accommodée et participe à la recherche de solutions. En effet, cette obligation n'appartient pas en exclusivité à l'employeur mais est au contraire tripartite (employeur – syndicat – salarié). Or, il a été démontré qu'au moment du congédiement, le plaignant n'offrait aucune ouverture et affirmait plutôt qu'il était comme cela et qu'il ne changerait rien dans son comportement. Il ne réclamait aucun accommodement et prétendait qu'il n'avait aucun problème. Il n'offrait aucune collaboration et ne participait pas à la démarche entreprise par l'employeur. Or, comme le soulignait l'arbitre Serge Brault

dans l'affaire *Résidence Angelica inc.*⁵, au paragraphe 120 : « *Il n'est pas possible d'accommoder une condition dont l'intéressée nie l'existence même* ».

[200] Par ailleurs, rappelons que la lettre de suspension du 18 décembre 2014 prévoyait que le plaignant reprendrait le travail dans son poste, selon son ancienneté, advenant que l'expertise médicale ait confirmé son aptitude à accomplir ses fonctions mais que, dans le cas contraire, il devrait se soumettre à une thérapie encadrée par le service médical de la compagnie. Cette dernière mesure en est une d'accommodement. Elle n'a jamais pu être mise en place en raison de l'attitude du plaignant. En somme, ce dernier n'a pas su se prévaloir de cette chance.

[201] Finalement, dans l'arrêt *Hydro-Québec*⁶, la Cour suprême a précisé que l'obligation d'accommodement s'arrête en présence d'une contrainte excessive. Ainsi, cette obligation n'a pas pour effet d'obliger un employeur à maintenir artificiellement un lien d'emploi dans le contexte où, selon toute probabilité et peu importe les mesures mises en place, l'employé persistera dans son comportement. Or, le témoignage des trois médecins entendus fait consensus quant au fait que des traits ou un trouble de la personnalité antisociale ne répondent pas à des traitements et ne peuvent être guéris.

[202] Il y a donc lieu de rejeter le grief.

DISPOSITIF

Pour tous ces motifs, le tribunal rend les décisions suivantes :

REJETTE les griefs 36518 et 62796;

ACCUEILLE EN PARTIE le grief 36155;

DÉCLARE que la suspension aurait dû être avec solde;

ORDONNE à l'employeur de rembourser au plaignant le salaire et les avantages perdus pendant la suspension, le tout avec intérêts au taux légal;

RÉSERVE sa compétence quant au calcul des sommes devant être payées au plaignant en cas de mésententes entre les parties à cet égard.

Me Nathalie Faucher, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Richard A. Moss

Pour l'employeur : Me Mélanie Grenier

Date(s) d'audience : 19 septembre 2016, 20 juin, 1^{er} septembre, 27 novembre 2017,
31 janvier 2018

¹ D'AOUT, C. et L. LEFEBVRE et G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires, étude jurisprudentielle et doctrinale*, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, p. 102.

² *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 RCS 195.

³ *Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294 (SCFP-FTQ) et Université du Québec à Montréal*, SOQUIJ AZ-50383340, D.T.E. 2006T-744.

⁴ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 137 et Papiers White Birch, division Stadacona, s.e.c. (L.L.)*, SOQUIJ AZ-50603784, 2010EXPT-596, D.T.E. 2010T-150

⁵ *Résidence Angelica inc. et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, 2016 QCTA 216, SOQUIJ AZ-51275940.

⁶ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561.