

## **EYB 2020-348280 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*ArcelorMittal et Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869*

(approx. 10 page(s))

5 février 2020

### **Décideur(s)**

Côté, Gabriel-M.

### **Type d'action**

GRIEF contestant un congédiement. ACCUEILLI en partie.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; CONVENTION COLLECTIVE; ENTENTE PARTICULIÈRE; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; PREUVE; mécanicien; accident; dépistage positif au cannabis et à la cocaïne; politique de tolérance zéro relative à la consommation d'alcool et de drogue; entente de dernière chance; nouveau dépistage positif à la cocaïne; stage en réadaptation en dépendance et ouverture à régler son problème de consommation;

### **Résumé**

L'employeur exploite une mine de fer. L'environnement de travail étant dangereux, il a adopté une politique de tolérance zéro relative à la consommation d'alcool et de drogue. Le salarié était mécanicien à son service depuis mai 2018. Le 29 août, alors qu'il était au volant d'un chariot élévateur, il a eu un accrochage ayant occasionné des dommages à une autre machine. Il a dénoncé son accident et il a subi un test de dépistage qui s'est avéré positif au cannabis et à la cocaïne. Il a alors nié sa consommation de cocaïne. Selon la pratique suivie dans l'entreprise, il a été suspendu pour enquête. Un médecin mandaté par l'employeur l'a rencontré et il a conclu qu'il (le salarié) était motivé à cesser sa consommation de drogue. Une entente de dernière chance a été conclue et le salarié a été réintégré à son poste à la condition de se soumettre à des tests de dépistage aléatoire pendant deux ans et de suivre une thérapie en toxicomanie. Or, malgré l'entente, le 18 décembre, le test de dépistage du salarié s'est avéré positif à la cocaïne. Il a été congédié le 3 janvier 2019 et il dépose un grief contestant son congédiement.

Lors de l'audition, le salarié a reconnu sa consommation de cocaïne. Il a témoigné avoir réalisé son problème de toxicomanie le 18 décembre. Il a alors suivi et terminé une cure fermée en réadaptation en dépendance. L'intervenante responsable de son suivi a témoigné qu'il avait fait une bonne introspection et qu'il avait apporté les changements nécessaires à ses attitudes et comportements. Rappelons que la toxicomanie est une maladie, mais qu'elle conserve aussi un aspect disciplinaire. Lorsque, comme en l'espèce, le salarié a la volonté de se faire aider par des professionnels et qu'il pratique l'abstinence, sa réhabilitation est possible.

Dans les faits, le salarié est jeune, ce qui est un facteur atténuant à prendre en considération. Selon la preuve prépondérante, il s'applique désormais à l'atteinte de ses objectifs d'abstinence. Dans ces circonstances, l'arbitre accueille en partie le grief. Il substitue une suspension sans solde de 14 mois au congédiement, le salarié n'ayant droit à aucune indemnisation pour perte de salaire et autres avantages. L'employeur devra le réintégrer dans son poste à la condition qu'il se soumette à des tests de dépistage aléatoires pendant une période de deux ans et qu'il se soumette à une évaluation par l'intervenante en toxicomanie en suivant son plan d'intervention.

### **Suivi**

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

20-02011

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 5 février 2020

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE : Me Gabriel-M. Côté, arbitre**

---

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, LOCAUX 5778 / 6869**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**ARCELORMITTAL**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) :

Grief(s) : Déposé au nom de Monsieur Jérémy Laberge-Hamelin le 6 février 2019

Convention collective : 2017 - 2021

---

### SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Par un grief déposé en son nom le 6 février 2019, le plaignant, Monsieur Jérémy Laberge-Hamelin, un mécanicien au service de l'employeur partie aux présentes depuis

quelque part en mai 2018 à l'époque pertinente, conteste son congédiement qui lui a été signifié le 1<sup>er</sup> février 2019 (E-6) et réclame sa réintégration mais, a-t-il été précisé à l'audience, sans compensation pour perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective.

[2] Le 1<sup>er</sup> février 2019 en effet, l'employeur faisait connaître au plaignant les faits et les raisons à la base de son congédiement « *en date du 3 janvier 2019* », dans les termes suivants (E-6) :

« En conformité avec la politique relative à la consommation d'alcool et de drogue et à vos conditions de réintégration à votre emploi du 31 octobre 2018, la Compagnie a procédé à un test de dépistage le 18 décembre 2018. L'analyse de ce test, en laboratoire spécialisé, a démontré que vous avez dépisté positivement à la cocaïne pour une seconde fois.

Considérant que :

- Vous connaissez notre politique corporative de tolérance 0 sur la consommation de drogue et alcool diffusée à l'ensemble de nos employés;
- Vous êtes assujetti au dépistage contenu à notre politique sur la consommation de drogue et alcool depuis le 31 octobre 2018 pour une durée de deux ans;
- Que ceci constitue une seconde infraction à notre politique corporative sur la consommation de drogue et alcool depuis votre embauche sur un poste permanent le 17 mai 2018;
- Que les conséquences découlant d'une seconde infraction vous ont été clairement expliquées lors de votre réintégration au travail le 31 octobre 2018;
- Que conformément à notre politique corporative sur la consommation de drogue et d'alcool vous avez eu l'opportunité de dénoncer la problématique à plusieurs reprises. Toutefois, vous avez nié avoir consommé de la drogue;
- Que la compagnie ne peut tolérer qu'un employé travaille sous l'influence de drogue ou d'alcool en raison de l'obligation légale et la responsabilité corporative qui obligent à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

En conséquence nous mettons fin à votre emploi en date du 3 janvier 2019.  
Etc. »

[3] Les faits mentionnés en cet avis E-6, pour tout dire, sont vrais. Ils ne sont d'ailleurs pas contestés.

[4] Ont témoigné à l'audience, le 21 janvier 2020, à la demande de l'employeur, dans l'ordre, les personnes suivantes, savoir :

- Le plaignant lui-même, Monsieur Lagerge-Hamelin;
- Monsieur André Deschênes, chef de secteur – entretien;
- Madame Marie-Ève Matteau, infirmière.

[5] En défense, le syndicat a fait témoigner de nouveau Monsieur Laberge-Hamelin.

[6] La preuve peut aisément, brièvement mais fidèlement, être résumée comme suit.

[7] L'employeur exploite à Mont-Wright, près de Fermont, une mine de fer.

[8] Au tout début de la vingtaine, le plaignant, natif et résident de Fermont, a été embauché à plein temps comme mécanicien en mai 2018.

[9] Dans l'exercice de ses tâches, un mécanicien qui comme le plaignant est chargé d'entretenir et réparer des machines mobiles de plusieurs variétés doit, pour des raisons évidentes, les déplacer et en faire l'essai, au besoin, sur route.

[10] Le 29 août 2018, Monsieur Laberge-Hamelin, alors au volant d'un chariot élévateur a, par accident – un accrochage qu'il a dénoncé lui-même – causé des dommages à une autre machine.

[11] L'employeur, en application de sa « *politique sur la consommation d'alcool et de drogues* » (E-7) dont la validité n'est pas contestée, l'a soumis à un test de dépistage. Le test (E-1) – une analyse d'urine – s'est avéré négatif pour l'alcool, mais positif pour le cannabis et la cocaïne. Au questionnaire préalable à l'analyse de son échantillon d'urine, le plaignant a déclaré avoir fumé du cannabis plusieurs semaines auparavant (à la fin juillet 2019, a-t-il précisé à l'audience), mais nié avoir consommé de la cocaïne. Lorsqu'il a témoigné, Monsieur Laberge-Hamelin a reconnu que sur ce point il a menti, puisque le 24 ou le 25 août, alors qu'il était en congé, il a, oui, consommé de la cocaïne.

[12] La politique E-7, une politique dite de « *tolérance zéro* » précise que vu que les lieux de travail sont dangereux, « *aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage* » auquel est assujéti un salarié qui comme le plaignant le 29 août, vient d'être impliqué dans un accident qui a causé ou aurait pu causer notamment des dommages matériels.

[13] La politique dit clairement en effet que le « *principe de tolérance zéro* » ... signifie que le niveau de drogues, d'alcool ... « *doit être nul en tout temps* » alors que l'employé est au travail. Elle avertit les employés que tout manquement à ses prescriptions « *peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement* ».

[14] Monsieur Laberge-Hamelin, comme le veut la pratique généralement suivie par l'entreprise en pareil cas, a été suspendu indéfiniment dès ce 29 août 2018, le temps que l'employeur réunisse tous les éléments nécessaires pour lui permettre de prendre une mesure ou s'abstenir de le faire, c'est selon.

[15] Le 11 septembre 2018, le test maison du 29 août 2018 a été validé par un laboratoire spécialisé.

[16] Le 5 octobre 2018, le plaignant a été rencontré par un expert mandaté par l'employeur, le docteur Jean-Pierre Chiasson « *pour statuer sur sa consommation de substances psychoactives, préciser le diagnostic et le pronostic et pour fournir des recommandations thérapeutiques pertinentes s'il y a lieu* ».

[17] Le docteur Chiasson a produit son rapport à la fin octobre 2018 (E-2). Il y note que le plaignant fait usage du déni et minimise son problème de consommation; qu'une ulcération au niveau de la muqueuse de la narine droite suggère qu'il est cocaïnomane, mais que ça reste à vérifier; qu'il faut retenir comme diagnostic l'hypothèse « *d'un trouble de l'usage au cannabis léger* ». Le docteur recommande notamment qu'advenant « *un dépistage positif au cannabis ou à la cocaïne ... une prise en charge thérapeutique intensive pour quatre (4) semaines* ».

[18] Le docteur Chiasson déclare que le plaignant lui a dit qu'il était motivé « *à cesser sa consommation de drogue car il ne veut pas perdre son emploi* ».

[19] Après réception du rapport du docteur Chiasson, l'employeur, le 31 octobre 2018, a soumis le plaignant à un test de dépistage qui s'est avéré cette fois-là complètement négatif.

[20] Après avoir fait une analyse complète du dossier, l'employeur, le 31 octobre 2018 (E-3) a réintégré le plaignant aux conditions suivantes :

- Se soumettre à des tests de dépistages aléatoires pour une période de deux (2) ans;
- Rencontrer une intervenante de la clinique médicale de l'entreprise « *pour la période du suivi de dépistages aléatoires* »;
- Suivre une thérapie motivationnelle avec l'intervenante en toxicomanie du CISSS de la Côte-Nord à Fermont, Madame Isabelle Roy.

[21] L'avis E-3 indique au plaignant qu'en cas de récurrence, l'employeur « *n'aura d'autre choix que de poursuivre les étapes administratives qui pourraient mener à (son) congédiement* ».

[22] Au bas de cet avis E-3, le plaignant a signé l'engagement suivant : « *Je confirme avoir pris connaissance de mes conditions de réintégration et m'engage à les respecter* ».

[23] Le plaignant, oui, « *a débuté une démarche de réadaptation en dépendance le 21 novembre 2018* » (S-5) avec l'intervenante Isabelle Roy.

[24] Cependant, le 18 décembre 2018, Monsieur Laberge-Hamelin, requis de se soumettre à un test de dépistage aléatoire, conformément à ses conditions de réintégration du 31 octobre 2018, l'a échoué. Il a déclaré avant le test ne pas avoir consommé de drogues. Or, le test a révélé la présence de cocaïne (E-5). L'employeur l'a suspendu avant de prendre une décision finale dans son cas.



[25] Le plaignant déclare qu'au party de Noël des employés, vers la mi-décembre, il a pris un coup solide, il a perdu la carte et il a consommé de la cocaïne, même si, à vrai dire, il n'a aucun souvenir de cette expérience, dit-il.

[26] Quoi qu'il en soit, à partir de ce 18 décembre 2018, affirme-t-il, le problème de consommation qu'il a toujours nié, il l'a reconnu et il a cessé depuis de consommer. Il a fait, à ses frais, « *un stage de réadaptation en dépendance ... avec hébergement* » dans un établissement spécialisé du CISSS à Baie-Comeau du 3 au 31 janvier 2019 (S-4). Après cette cure fermée, il a poursuivi sa « *démarche de réadaptation en dépendance* » avec Madame Isabelle Roy.

[27] Au moment de l'audition de son grief, le 21 janvier 2020, il se faisait toujours suivre par Madame Roy.

[28] Le chef de section, Monsieur André Deschênes, témoigne que l'employeur a décidé de congédier le plaignant « *en date du 3 janvier 2020* ». Il en a avisé le plaignant le 1<sup>er</sup> février 2020.

[29] Monsieur Deschênes a déclaré à l'audience et la procureure de l'employeur plaidé que la cure du plaignant, en janvier 2020, c'était trop peu trop tard; que sa dernière chance, le plaignant l'a eue le 31 octobre 2018, mais qu'il n'en a pas profité; qu'il y a des limites « *à donner des dernières chances* », une dernière chance étant une dernière chance; que la conduite du plaignant est aggravée par le fait qu'il connaissait la politique de l'employeur sur la consommation de drogues à toute période pertinente au présent dossier, qu'il savait que son lieu de travail est dangereux, par le fait qu'il

s'était engagé le 31 octobre 2018 à respecter ses conditions de réintégration, par le fait qu'il a fait usage du mensonge.

[30] La procureure patronale conclut que l'employeur ne peut plus faire confiance au plaignant mais que si le tribunal n'était pas de cet avis, il devrait ordonner la réintégration du salarié, mais sans compensation pour perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective et avec des conditions sévères.

[31] Le tribunal, réflexion faite, d'accord en cela avec le syndicat, est d'avis que compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, il est juste et raisonnable de décider de réintégrer le plaignant, mais sans compensation pour perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective – ce qui équivaut à une suspension sans solde d'une durée de quelque quatorze (14) mois! – et aux conditions mentionnées dans la conclusion de la présente sentence arbitrale.

[32] La toxicomanie est une maladie, certes, mais il y a des aspects disciplinaires, qu'on le déplore ou s'en réjouisse, à considérer. La personne peut avoir une responsabilité personnelle dans l'affaire. Elle peut par sa volonté cesser de consommer et l'abstinence rend la réhabilitation possible. Elle peut par sa volonté se faire aider par des professionnels comme l'a fait le plaignant à partir du moment où il a pris conscience pour de bon en décembre 2019 qu'il avait « *un problème de consommation* », qu'il devait cesser de mentir et faire usage du déni, puis se prendre en main. Il s'est promis de cesser toute consommation, dit-il, à partir de ce 18 décembre 2018. Promesse de toxicomane? Probablement pas car de son témoignage et des documents S-3, S-4 et S-5, il appert qu'il a suivi et complété un stage de réadaptation en dépendance dans un établissement de santé du 3 au 31 janvier 2019, une cure fermée où « *il a démontré un*

*bonne introspection et de l'ouverture à apporter les changements nécessaires à ses attitudes et comportements* », selon son intervenante (S-5) et qu'il a poursuivi par la suite ses rencontres avec Madame Isabelle Roy du CISSS, laquelle confirme que lors de ces rencontres, le plaignant a démontré « *une bonne capacité de réflexion* » et qu'il s'applique à l'atteinte de ses objectifs (S-5).

[33] La jeunesse du plaignant, tient à souligner le tribunal, est un facteur à prendre en considération en ce cas-ci pour décider de sa réintégration.

[34] Compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, les aggravantes comme les atténuantes, le tribunal décide donc pratiquement de substituer à la décision de l'employeur une suspension sans solde d'une durée de quelque quatorze (14) mois.

## **DISPOSITIF**

[35] Donc, pour toutes les raisons et motifs ci-dessus indiqués, le tribunal décide :

- **D'ACCUEILLIR** partiellement le grief;
- **D'ANNULER** le congédiement du plaignant;
- **D'ORDONNER** sa réintégration, mais sans compensation pour perte de salaire et autres avantages prévus à la convention collective;
- **D'ORDONNER** sa réintégration aux conditions impératives suivantes :
  - **SE SOUMETTRE** à des tests de dépistage aléatoires décidés par l'employeur pour une période de deux (2) ans;

- **SE SOUMETTRE** à une évaluation par une intervenante en toxicomanie en application du programme d'aide aux employés;
- **SUIVRE** le plan d'intervention élaboré par cette intervenante;
- **CONTINUER** ses rencontres avec un intervenant du CISSS tant que celui-ci le jugera nécessaire;
- **FOURNIR** à l'employeur, sur demande, la preuve qu'il respecte ces conditions de réintégration.

---

Me Gabriel-M. Côté, arbitre

Pour le syndicat : Monsieur Yves-Aimé Boulay

Pour l'employeur : Me Marie-Hélène Riverin

Date(s) d'audience : 21 janvier 2020

Date(s) de délibéré :