

**Date : 20081002**

**Dossier : T-1936-07**

**Référence : 2008 CF 1095**

**Ottawa (Ontario), le 2 octobre 2008**

**En présence de Monsieur le juge Beaudry**

**ENTRE :**

**TRANSPORT D. LALIBERTÉ INC.**

**demanderesse**

**et**

**GEORGES MANCAS**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire, présentée par Transport D. Laliberté Inc. (la demanderesse) en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les cours fédérales*, L.R., 1985, c. F-7, contestant la décision du 9 octobre 2007 de l'arbitre Claude Roy suite à une plainte de congédiement en vertu de la Section XIV de la Partie III du *Code canadien du travail* (le *Code*), L.R. 1985, ch. L-2, déposé par M. Georges Mancas (le défendeur).

**I. Exposé des faits**

[2] La demanderesse est une entreprise de transport par camion qui appartient à Gestion Denis Coderre Inc., dont le président et l'administrateur principal est M. Denis Coderre. L'entreprise emploie environ une quarantaine de chauffeurs à St-Apollinaire près de Québec.

[3] Cette entreprise est apparentée à une autre compagnie de transport, soit SGT 2000 Inc. qui compte entre 300 à 400 salariés et est située à Saint-Germain-de-Grantham près de Drummondville au Québec, dirigée également par M. Coderre.

[4] Les chauffeurs doivent se servir des installations, de la cour et du garage de SGT 2000 Inc. et il leur est demandé de faire le plein de carburant à cet endroit lorsqu'ils ont à passer devant l'entreprise pour se rendre aux États-Unis.

[5] Depuis le 1 avril 2001, le défendeur travaillait pour Transport Laliberté Inc., qui a fait cession de ses biens vers la fin de l'année 2002. Les actifs de cette compagnie ont été acquis par une nouvelle compagnie constituée le 29 novembre 2002 sous le nom de la demanderesse. M. Mancas était à l'emploi continu de la demanderesse en tant que chauffeur de camion depuis le début de l'année 2003 jusqu'au 17 juillet 2006.

[6] Le 4 octobre 2005, un avis de suspension d'une semaine que refuse de signer le défendeur lui est imposé. Dans cet avis, on fait état d'une note du 7 juin 2004 concernant le comportement du défendeur envers les clients et les employés de la compagnie. On mentionne aussi un rapport de

performance des fiches journalières (Log Book) du 12 janvier 2005 où l'on reproche à M. Mancas de ne pas les compléter adéquatement. Le dernier événement a lieu le 1 septembre 2005; le défendeur n'aurait pas voulu ouvrir les portes de sa remorque à la guérite chez SGT 2000 Inc. et il aurait été impoli et n'aurait pas coopéré avec le gardien en place. On fait aussi état de plaintes téléphoniques par le gardien chez SGT 2000 Inc., sans préciser les dates ou les raisons des plaintes. Il existe toutefois une mention d'un courriel envoyé le 28 septembre 2005 par le gardien de la guérite de SGT 2000 Inc., M. Joël Paillé, qui se plaint du fait que le défendeur critique le gardien et les procédures.

[7] Le 17 juillet 2006, le défendeur reçoit un avis de congédiement qui mentionne, sous la rubrique « Nature de l'incident », le mot « Attitude ». Cet avis ne mentionne pas d'autres motifs tels que : désobéissance, négligence, conduite, retard et heures de conduite. Sous la rubrique « Observation de l'employeur », il est écrit :

M. Mancas, votre dossier de chauffeur nous indique que votre problème d'attitude envers les compagnies SGT2000/TDL est inacceptable. À plusieurs reprises vous avez eu de tel comportement agressif envers des employés de ces compagnies.

[...]

Suite à deux autres événements du même genre survenus après votre suspension [sic], nous constatons que votre comportement ne s'est pas amélioré. La compagnie SGT2000 étant une copagnie [sic] sœur de TDL et que nous devons travailler à ne pas mettre la vie des usagés de la route en danger, et étant donné que vous ne voulez pas vous soumettre aux différentes politiques de contrôles et de surveillance de l'équipement de TDL/SGT sans toujours avoir un comportement agressif envers ceux-ci, nous sommes dans l'obligation de mettre fin à votre emploi et ce, immédiatement.

[8] L'avis de congédiement mentionne des mesures disciplinaires prises dans le passé, telles que l'avis de suspension du 4 octobre 2005, ainsi que deux nouveaux événements survenus depuis cette date. Le 14 novembre 2005, le défendeur aurait laissé fonctionner le moteur de son camion pendant plus de 10 minutes chez SGT 2000 Inc.

[9] Le 10 juillet 2006, on aurait constaté une fuite d'air sur le camion du défendeur. Ce dernier revenait au travail après une semaine de congé et on lui avait assigné un camion autre que celui qu'il conduisait normalement. Cette journée-là, le défendeur se rend au garage pour faire effectuer les réparations au système de freinage. Un peu plus tard dans la journée, lorsqu'il arrive à la guérite de SGT 2000 Inc., M. Dominic Lemire constate une fuite d'air sur le tuyau bleu du système de freinage, ainsi qu'un fil électrique débranché. Dans l'avis de congédiement, il est mentionné que le défendeur a refusé d'aller au garage suite à la découverte de ces nouvelles déficiences. Cependant, le bordereau de réparation du garage démontre que le défendeur s'est présenté au garage à 14 h 30.

[10] Le 28 août 2006, il dépose une plainte de congédiement en vertu du paragraphe 240(2) du *Code*. L'audition de la plainte a lieu les 30 avril, 1 et 2 mai 2007 à Québec et la décision arbitrale est rendue le 9 octobre 2007.

## **II. Questions en litige**

[11] La présente demande de contrôle judiciaire porte sur les questions suivantes :

- a. Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre?
- b. Est-ce que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle et l'équité procédurale?

c. Est-ce que la décision de l'arbitre est raisonnable dans les circonstances?

### **III. Décision contestée**

[12] Il faut d'abord noter que dans le cas d'une plainte pour congédiement en vertu de l'article 240(1) du *Code*, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la décision de l'employeur. Sa juridiction est limitée à décider si le congédiement est injuste (alinéa 242(3)a) du *Code*). Il n'a pas à se prononcer sur la légalité de la décision de l'employeur, ni sur le fait qu'il aurait rendu une autre décision dans les circonstances.

[13] L'arbitre doit donc analyser les faits reprochés au défendeur pour déterminer si le congédiement du 17 juillet 2006 est injuste.

[14] Quant à l'événement du 14 novembre 2005, l'arbitre constate que le défendeur n'a pas reçu d'avis pour cet événement et qu'il n'a pas été sanctionné.

[15] Selon la demanderesse, l'événement culminant est arrivé le 10 juillet 2006 (fuite d'air et fil débranché). L'arbitre explique que le défendeur n'a pas refusé d'aller au garage pour effectuer les réparations. Il mentionne que le défendeur était en colère car le mécanicien qui a effectué les réparations au camion à St-Apollinaire ce matin-là aurait dû voir la fuite d'air et le fil débranché s'ils existaient à ce moment.

[16] L'arbitre décide que cet événement ne peut justifier un congédiement ni ne peut être considéré comme un événement culminant menant à un congédiement. D'après lui, il est injuste de se baser sur ce fait pour avoir congédié le défendeur.

[17] Il annule le congédiement et ordonne à la demanderesse de réintégrer le défendeur avec compensation pour les salaires perdus. Il réserve sa juridiction quant à tout litige pouvant survenir au sujet du quantum.

#### **IV. Législation pertinente**

[18] La législation pertinente se retrouve à l'Annexe « A » à la fin de ces motifs.

#### **V. Analyse**

A. *Quelle est la norme de contrôle applicable?*

[19] Dans la décision récente *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, la Cour suprême a précisé qu'il y a désormais deux normes de contrôle : la décision correcte et la décision raisonnable. Dans le passé, la norme applicable à une décision arbitrale sur une question de fait aurait été la décision manifestement déraisonnable.

[20] Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir*, au paragraphe 47).

[21] Les parties soumettent ici que la norme de contrôle applicable devrait être celle de la décision raisonnable. La Cour se dit d'accord avec cet énoncé. Il s'agit en effet de l'appréciation des faits. Cependant, lorsqu'il s'agit d'équité procédurale ou de justice naturelle, la jurisprudence nous enseigne que la Cour n'a pas à faire une analyse pragmatique et fonctionnelle.

B. *Est-ce que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle et d'équité procédurale?*

[22] La demanderesse soutient que l'arbitre l'a empêché de faire sa preuve et a donc contrevenu à la règle *audi alteram partem*. Elle soutient aussi que son refus de lui permettre de contre-interroger le défendeur sur certains aspects du dossier constitue un manquement à l'équité procédurale.

[23] Elle affirme qu'une partie doit être entendue avant qu'une décision ne soit prononcée à son égard. L'arbitre doit donner à chaque partie l'opportunité de faire valoir l'ensemble de ses moyens (*Siu c. Royal Bank of Canada*, 2005 CF 1483, 283 F.T.R. 101 au paragraphe 56).

[24] En vertu de l'alinéa 242(2)b) du *Code*, l'arbitre est maître de l'administration de la preuve et de la procédure cependant, il doit respecter les principes de justice naturelle. Il ne peut priver une partie de son droit de contre-interroger un témoin assigné par une partie ayant des intérêts opposés (*Précis de procédure du Québec*, 4<sup>e</sup> édition, vol. 1, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003 à la page 534).

[25] L'événement allégué comme violation aux principes de justice naturelle a eu lieu durant l'audience. Suite au dépôt des fiches journalières par l'avocate de M. Mancas, la demanderesse a constaté que les heures de départ de Saint-Apollinaire que M. Mancas avait inscrites le 10 juillet 2006 ne concordaient pas avec celles apparaissant sur les heures de positionnement satellite et celles de réparation avant son départ ainsi que celles de son arrivée à la guérite de SGT 2000 Inc.

[26] L'arbitre a refusé le contre-interrogatoire du défendeur à ce sujet. La demanderesse voulait attaquer la crédibilité de M. Mancas. La Cour considère que cette décision est au cœur même de la juridiction de l'arbitre. Il était tout à fait loisible au décideur d'apprécier la pertinence ou non du contre-interrogatoire en relation avec le motif du congédiement. L'audition a duré plus de deux jours. L'employeur n'était pas représenté par avocat mais a pu faire entendre ses témoins et présenter une contre-épreuve.

C. *Est-ce que la décision de l'arbitre était raisonnable dans les circonstances?*

[27] La demanderesse reproche à l'arbitre d'avoir commis une erreur déterminante quant aux faits du litige. Elle soutient que la preuve soumise devant l'arbitre a clairement démontré que le matin du 10 juillet 2006, le défendeur a fait réparer son camion pour ensuite y attacher la remorque. Il aurait dû constater à ce moment-là, la fuite d'air et aurait dû faire appel au service avant de prendre la route. Cependant, un courriel rédigé par M. Lemire, représentant de l'employeur indique ceci (page 140, dossier de la demanderesse) :



Chauffeur avait une fuite d'air très importante (majeure) sur la hose bleu mais sur le camion. Il ne le savait pas. ...

[je souligne]

[28] Est-ce que cette défectuosité existait au moment où le défendeur a quitté le garage le matin ou est-ce que cette défectuosité est apparue en cours de route? La preuve devant l'arbitre démontre que c'est à l'arrivée chez SGT 2000 Inc. à 14 h 30 qu'elle a été constatée. La réparation fut effectuée et le défendeur a pu quitter à 15 heures. L'arbitre a tenu compte des témoignages ainsi que de la preuve écrite et en était arrivé à la conclusion que ce reproche en particulier ne pouvait mener à un congédiement (paragraphe 83 à 88 de la décision, onglet 2, dossier de la demanderesse). La Cour n'a pas raison d'intervenir car cette conclusion est appuyée par la preuve.

[29] La demanderesse soumet aussi que l'arbitre n'a pas tenu compte du dossier disciplinaire du défendeur. À ce sujet, la demanderesse soulève le paragraphe 62 de la décision de l'arbitre:

L'Employeur ne peut se servir d'une faute déjà sanctionnée comme motifs à une nouvelle sanction, soit le congédiement du 17 juillet 2006 [D-7; P-4].

Cependant, à la lecture des paragraphes 59 à 65 force est de constater qu'il s'agissait d'objections à la production de documents. La Cour trouve raisonnable les conclusions de l'arbitre à ce sujet.

[30] La demanderesse reproche aussi à l'arbitre de ne pas avoir discuté dans sa décision du Guide de la Société de l'assurance automobile du Québec (S.A.A.Q.) concernant « La vérification avant départ » (pièce D-4, onglet 10, dossier la demanderesse).

[31] Étant donné que l'avis de congédiement (page 139, dossier demanderesse), indique comme principal motif, l'attitude du défendeur et non sa conduite ou sa négligence, la Cour ne peut retenir cet argument.

[32] Finalement, la Cour considère que la décision de l'arbitre rencontre les critères de la raisonnable car les conclusions sont justifiées eu égard à la preuve soumise.

**JUGEMENT**

**LA COUR ORDONNE que** la demande de contrôle judiciaire soit rejetée. Une somme globale de 1 500 \$ est attribuée au défendeur à titre de frais.

« Michel Beaudry »

---

Juge

**ANNEXE « A »**

Les dispositions suivantes du *Code canadien du travail*, L.R. 1985, ch. L-2, sont pertinentes au cas en l'espèce :

**240.** (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si :

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

**242.** (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre :

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie

**240.** (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person

(a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and

(b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement, may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

**242.** (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to

toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les alinéas 16a), b) et c).

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre :

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :

a) de payer au plaignant une indemnité équivalente, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to the complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Industrial Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

(b) reinstate the person in his employ; and

c) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.

**243.** (1) Les ordonnances de l'arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

**243.** (1) Every order of an adjudicator appointed under subsection 242(1) is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIERS :** T-1936-07

**INTITULÉ :** TRANSPORT D. LALIBERTÉ INC. et  
GEORGES MANCAS

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Montréal (Québec)

**DATE DE L'AUDIENCE :** le 29 septembre 2008

**MOTIFS DE JUGEMENT  
ET JUGEMENT :** Le juge Beaudry

**DATE DES MOTIFS :** le 2 octobre 2008

**COMPARUTIONS :**

Yannick Crack POUR LA DEMANDERESSE

Ioana Moise POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Vaillancourt Guertin POUR LA DEMANDERESSE  
Sherbrooke (Québec)

Gingras Vallerand Barma Laroche Amyot POUR LE DÉFENDEUR  
Québec (Québec)