

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, chapitre S-2.1

Région : Laurentides

N° Dossier : Aucun

N° Plainte : LAU20-085

Décision rendue le : 1^{er} décembre 2020

MÉDIATEUR-DÉCIDEUR : Michelle Lescarbeau

Travailleur : James Laine

Employeur : Les recettes Cook It inc.

DÉCISION

OBJET DU LITIGE

[1] Le 16 avril 2020, le travailleur dépose une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (Commission), en vertu de l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST).

[2] Par cette plainte, il se plaint avoir été congédié par l'employeur, le 14 avril 2020, parce qu'il a exercé un droit en vertu de la LSST. Plus précisément, il soutient avoir refusé de travailler dans le réfrigérateur, le 14 avril 2020, en raison d'un risque de contamination à la Covid-19.

[3] À la suite de la lecture des pouvoirs d'ordonnances de la Commission par la soussignée, le travailleur demande l'annulation du congédiement et le versement par

l'employeur du salaire et des avantages dont il a été privé depuis le 14 avril 2020. Il ne souhaite pas être réintégré dans son emploi.

[4] À l'audience virtuelle tenue le 6 octobre 2020, les parties sont présentes et seul l'employeur est représenté.

[5] Conformément à l'engagements pris à l'audience, le travailleur fait parvenir une preuve complémentaire à la soussignée. Le dossier est mis en délibéré le 26 octobre 2020, soit à la suite de la réception des commentaires de la représentante de l'employeur sur cette preuve complémentaire.

PREUVE

[6] De la preuve présentée en audience, la Commission retient ce qui suit aux fins de rendre sa décision.

[7] L'employeur se spécialise dans la préparation et le montage de boîtes de repas à préparer qui sont ensuite livrées chez des clients.

[8] Le 7 avril 2020, le travailleur est embauché par l'employeur à titre de commis de production sur un horaire de 7h à 15h. Il s'agit d'un poste non syndiqué.

[9] Madame Ludivine Perucho, assistante-superviseure, témoigne à la demande de l'employeur. Celle-ci mentionne que ses tâches consistent à supporter le superviseur dans la gestion des employés et notamment à superviser le travail des commis de production.

[10] Elle explique qu'au début du quart de travail, les superviseurs et assistants-superviseurs constituent leurs équipes et les assignent aux différents postes de travail. Certaines tâches de préparation et de montage des boîtes s'effectuent à l'intérieur d'un réfrigérateur tandis que d'autres se font ailleurs dans l'établissement. Elle ajoute que lors de l'embauche, les commis de productions sont avisés de l'importance de bien se vêtir car ils seront affectés à des tâches dans le réfrigérateur.

[11] Elle précise qu'en raison de la situation sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, les employés portent les équipements de protection suivants : masque trois plis, visièrre, gants, sarrau, filet à cheveux et filet à barbe, lorsque nécessaire.

[12] Monsieur Paul Braicovich, directeur des opérations, témoigne à la demande de l'employeur. Il déclare avoir eu une conversation avec le travailleur quelques jours après son embauche. Le travailleur lui confirme son aisance dans ses nouvelles tâches et allègue qu'en raison de ses expériences antérieures, il pourrait être beaucoup plus utile ailleurs que sur des postes de production. Le directeur des opérations propose alors au travailleur de lui transmettre son *curriculum vitae*.

[13] Le travailleur témoigne qu'il interprète cette invitation de la part du directeur des opérations comme un indice de satisfaction à son égard.

[14] Pour sa part, le directeur des opérations nie l'interprétation que fait le travailleur de cette invitation et précise que cette suggestion répondait simplement à l'intérêt manifesté par le travailleur.

[15] Ainsi, le 10 avril 2020, le travailleur envoie son *curriculum vitae* au directeur des opérations accompagné du message suivant :

« Mr. Paul,

C'est avec beaucoup de gratitude que je te partage mon curriculum vitae. J'aimerais prendre le temps pour remercier l'équipe Cook-It de faire partie de son équipe de production. Cependant, après avoir lu mon cv vous voyez que je peux contribuer positivement dans votre équipe d'opération, je serais ravie de me joindre a vous. »

[16] L'assistante-superviseure témoigne avoir eu quelques interactions avec le travailleur depuis son embauche. Elle déclare que le travailleur fait preuve de mauvaise foi, se plaint des différents postes occupés et remet en question les façons de faire de façon insolente.

[17] L'assistante-superviseure mentionne que le 15 avril 2020, elle supervise directement le travailleur pour la première fois et affecte ce dernier au montage des boîtes dans le réfrigérateur. Elle rapporte que le travailleur s'en plaint car il n'est pas correctement vêtu. Elle lui rappelle alors la consigne quant à l'habillement nécessaire, maintient son affectation et quitte le réfrigérateur pour aller lui chercher une paire de gants plus chauds. C'est alors qu'elle croise un collègue et lui mentionne les problèmes qu'elle rencontre avec le travailleur.

[18] Le travailleur témoigne que le 15 avril 2020, il est assigné pour la première fois au montage des boîtes dans le réfrigérateur. C'est alors qu'il constate que les travailleurs sont entassés et que la distance de deux mètres entre ceux-ci n'est pas respectée. Comme les employés peuvent se toucher, il prétend se sentir en danger en raison de la possibilité de contracter la Covid-19. Il reconnaît que les autres employés portent un masque et une visière rouge, mais soutient que certains retirent leur masque car il devient humide en raison de la condensation causée par le froid. Il soutient l'avoir lui-même retiré avant de se souvenir qu'il pouvait aller en chercher un nouveau. Il ajoute que les visières bues en raison de la condensation et constituent un danger.

[19] Le travailleur allègue qu'il cherche alors l'assistante-superviseure afin de l'informer de la situation, mais ne la voit pas. Il s'adresse donc à un superviseur prénommé Lionel (superviseur) et lui déclare : « Je ne me sens pas bien là-dedans et je veux faire autre chose ». Il est ensuite assigné à une autre équipe et donc à un autre poste.

[20] En contre-interrogatoire, le travailleur ajoute avoir demandé au superviseur d'être assigné à une tâche « où il y aurait moins de danger et où il serait moins collé aux gens en raison de la Covid ». Il soutient que le problème n'est pas le travail au froid

mais le fait que les travailleurs sont trop rapprochés, contrairement aux autres postes de travail.

[21] Le travailleur soutient que par la suite, l'assistante-superviseure vient le voir et lui dit : « tu aurais dû m'en parler que tu brisais la ligne » et « tu n'as pas le choix de suivre ». Ce à quoi le travailleur répond : « J'ai oublié ». Il lui précise alors avoir obtenu l'accord du superviseur pour joindre une autre équipe.

[22] Le travailleur rapporte qu'une discussion a ensuite lieu entre le superviseur et l'assistante-superviseure. Ne voulant pas causer de problème entre les deux, il accepte de retourner dans le réfrigérateur et y termine son quart de travail tout en faisant attention.

[23] Pour sa part, l'assistante-superviseure allègue qu'à son retour au réfrigérateur, elle y cherche le travailleur puisqu'elle n'a pas été avisée de son départ. Elle ajoute qu'à aucun moment elle est informée d'un problème en lien avec une contamination potentielle à la Covid-19, que ce soit par le travailleur ou par le superviseur. Toutefois, elle rapporte la mauvaise foi du travailleur lors de cette conversation, ce dernier lui donnant des conseils non sollicités et semblant vouloir prendre sa place.

[24] Questionnée à cet égard, l'assistante-superviseure reconnaît que les masques peuvent devenir humide lorsque l'on travaille dans le réfrigérateur. Toutefois, elle précise que les masques peuvent être changés sans problèmes lorsque c'est le cas. Pour ce qui est des visières rouges, elle souligne qu'elles pouvaient buer, tout comme une paire de lunettes, mais qu'elle n'a reçu aucune plainte à ce sujet. Elle mentionne que les visières rouges ont par la suite été changées car elles étaient inconfortables.

[25] Monsieur Gabriel Bouriez, spécialiste en amélioration continue, témoigne à la demande de l'employeur. Il déclare avoir reçu, le 15 avril 2020, les plaintes de l'assistante-superviseure quant à l'attitude du travailleur. Afin de mieux cerner les problèmes soulevés, il questionne rapidement les autres membres de l'équipe de supervision. Il soutient que les employés consultés rapportent la négociation fréquente du travailleur quant aux tâches à effectuer, l'insolence dont il fait preuve et sa remise en question de l'autorité des superviseurs et des assistants-superviseurs. Il ajoute qu'au cours de ses validations, personne ne l'informe d'une problématique en lien avec une contamination possible à la Covid-19. Dans les minutes qui suivent la fin de son enquête, il en informe le directeur des opérations.

[26] À ce sujet, le directeur des opérations déclare faire confiance au bien-fondé des résultats de l'enquête réalisée par le spécialiste en amélioration continue et il en informe la responsable des ressources humaines. Il valide alors le dossier du travailleur et constate que sur les six quarts de travail effectués depuis son embauche, le travailleur est arrivé trois fois en retard. La décision est alors prise de le congédier parce qu'il ne correspond aux attentes de l'entreprise.

[27] Le travailleur remet en question les retards allégués par le directeur des opérations. Il explique qu'en raison des mesures sanitaires prises dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, les travailleurs doivent se placer en file à leur arrivée au travail tout en respectant une distance minimale de deux mètres entre eux. Ensuite, à tour de rôle, leur température est prise et ils reçoivent chacun un masque et une visière. Il évalue que ce processus entraîne un délai de 45 minutes pour entrer au travail et souligne qu'il ne peut en être tenu responsable.

[28] Pour sa part, le directeur des opérations soutient que l'entrée des travailleurs est plutôt retardée de cinq minutes, tout au plus.

[29] Madame Céline-Audrée Hébert-Désautels, responsable des ressources humaines témoigne à la demande de l'employeur. Elle déclare avoir autorisé le congédiement du travailleur à la suite de l'enquête interne effectuée par le spécialiste en amélioration continue. Selon elle, cette enquête démontre la présence d'insubordination du travailleur face aux directives des superviseurs et une attitude irrespectueuse envers ceux-ci. Elle affirme que le travailleur est alors congédié parce que son attitude ne cadre pas avec les exigences de l'employeur.

[30] En réponse au questionnement du travailleur, la responsable des ressources humaines précise que le superviseur prénommé Lionel a également été sondé par le spécialiste en amélioration continue dans le cadre de son enquête.

[31] Le travailleur témoigne que le 15 avril 2020 à 16h01, il est informé par courriel de son congédiement immédiat.

[32] Dans son courriel du 15 avril 2020, l'employeur justifie le congédiement du travailleur par son refus de travailler et son comportement désagréable envers ses superviseurs.

[33] À l'audience, la directrice des ressources humaines précise que ce courriel fait allusion au refus du travailleur d'effectuer des tâches au réfrigérateur mais ne fait aucunement référence à un refus de travail tel que prévu à la LSST. Elle déclare que ce n'est qu'au moment de la réception de la plainte en litige qu'elle prend connaissance des prétentions du travailleur quant à l'appréhension d'une contamination à la Covid-19 dans le réfrigérateur.

[34] Le 16 avril 2020, le travailleur reçoit un nouveau courriel de l'employeur dans lequel il rappelle aux employés l'importance de retourner les visières rouges pour un changement urgent.

[35] Le travailleur témoigne que la réception de ce courriel renforce sa perception quant au caractère non sécuritaire des visières fournies par l'employeur.

[36] À ce sujet, le directeur des opérations explique que l'employeur a fourni des visières à ses employés avant même que celles-ci ne soient rendues obligatoires et rappelle les difficultés d'approvisionnement connues en début de la pandémie. Selon

lui, les visières initialement acquises étaient inconfortables et avaient tendance à buer mais demeuraient sécuritaires. C'est pourquoi elles ont été changées dès que possible.

[37] Pour sa part, la responsable des ressources humaines souligne qu'au moment du courriel de rappel du 16 avril 2020, les nouvelles visières avaient déjà été reçues par l'employeur. Elle soutient que les visières rouges n'engendraient pas de problème au niveau de la sécurité mais qu'elles étaient inconfortables.

[38] Le 16 avril 2020, le travailleur dépose la plainte présentement en litige.

[39] La directrice des ressources humaines affirme que quelques jours après le congédiement du travailleur, l'employeur a reçu la visite d'un inspecteur de la Commission. Elle dépose à l'audience le rapport d'intervention du 5 mai 2020 et souligne que l'inspecteur note que les équipements de protection individuel sont fournis aux travailleurs et encourage l'employeur à poursuivre ses efforts de prévention.

[40] À l'audience, le travailleur déclare qu'à la suite de son congédiement, il bénéficie de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et fait certaines démarches pour se dénicher un emploi. Dans les documents soumis à titre de preuve complémentaire, le travailleur fait état des démarches entreprises pour relancer sa propre entreprise.

ARGUMENTATION

[41] La représentante de l'employeur plaide que la plainte du travailleur doit être rejetée car celui-ci n'a pas fait la démonstration de l'exercice d'un droit au sens de l'article 227 LSST et ce, conformément aux critères établis par la jurisprudence.

[42] Elle soutient que la preuve présentée par le travailleur ne permet pas de conclure au caractère raisonnable de ses appréhensions, faisant la distinction entre un danger et un risque de contamination. Elle rappelle les différents équipements de protection fournis aux employés et les mesures de prévention mises en place par l'employeur.

[43] Elle ajoute que les circonstances de travail, bien qu'atypiques, ne sont pas anormales au sens de la jurisprudence, la situation sanitaire n'étant pas limitée au milieu de travail mais touchant l'ensemble de la société. De plus, conformément aux recommandations de la santé publique, les travailleurs portent le masque et même une visière lorsqu'ils sont à moins de deux mètres de distance.

[44] Au sujet des visières rouges, elle soutient que l'employeur les a remplacées car elles étaient inconfortables. Elle rappelle les conclusions du rapport de l'inspecteur de la Commission quant à la présence de mesures de protection adéquates.

[45] Ensuite, elle soutient que le travailleur n'a pas fait la preuve d'une déclaration à un responsable chez l'employeur relativement à un danger de contamination à la Covid-19. Selon elle, la preuve présentée est plutôt à l'effet que le travailleur souhaitait simplement être affecté ailleurs qu'au réfrigérateur.

[46] Enfin, la représentante de l'employeur argumente que le congédiement du travailleur découle de son manque de respect, de son insolence, de son refus d'effectuer les tâches auxquelles il est assigné et donc de son insubordination.

[47] D'emblée, le travailleur plaide qu'il ne se reconnaît pas dans le portrait brossé par les témoins de l'employeur. Il est d'avis que l'employeur a monté une histoire pour se défendre de la plainte déposée à son égard. Il souligne que l'employeur n'a pas fait témoigner le superviseur Lionel lors de l'audience, alors que c'est à lui qu'il a fait part de ses craintes, le 15 avril 2020.

[48] Par ailleurs, il reconnaît être retourné au réfrigérateur pour terminer son quart de travail à contre-cœur, ne souhaitant pas perdre son emploi.

[49] Par ailleurs, il estime que le courriel reçu le 16 avril 2020 confirme le problème de sécurité des visières rouges pressenti et renforce le bien-fondé de ses appréhensions.

[50] Finalement, il rappelle que quelques jours avant son congédiement, le directeur des opérations lui demande une copie de son cv alors qu'il est maintenant décrit comme un mauvais employé. Selon lui, l'histoire rapportée par l'employeur ne fonctionne pas.

DÉCISION

[51] La Commission doit maintenant décider du bien-fondé de la plainte et déterminer si le travailleur a été l'objet d'une sanction prohibée par l'article 227 de la LSST.

[52] Plus précisément, la Commission doit déterminer si le congédiement du travailleur résulte de l'exercice d'un droit prévu à la LSST.

[53] Le travailleur soutient avoir exercé un droit de refus, le 15 avril 2020, lorsqu'il a demandé au superviseur de ne plus être affecté au réfrigérateur en raison d'un malaise causé par la proximité de ses collègues de travail appréhendant ainsi une contamination à la Covid-19.

[54] Les articles de LSST encadrant le présent recours sont les suivants :

227. Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

228. La section III du chapitre VII de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à une plainte soumise en vertu de l'article 227 comme s'il s'agissait d'une plainte soumise en vertu de l'article 32 de cette loi. La

décision de la Commission peut faire l'objet d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément à l'article 359.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

[55] L'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹ (LATMP) cité dans l'article 228 de la LSST se lit ainsi :

32. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

[56] Ainsi, pour qu'une plainte soit recevable, le plaignant doit démontrer être un travailleur au sens de la loi, avoir exercé un droit, avoir été l'objet d'une mesure ou d'une sanction de la part de l'employeur, avoir respecté le délai prescrit pour le dépôt de sa plainte et ne pas avoir déposé de grief portant sur le même litige.

[57] La Commission constate que le plaignant est un travailleur au sens de la LSST, qu'il a fait l'objet d'un congédiement le 15 avril 2020, que sa plainte déposée dès le lendemain respecte le délai prévu à la LATMP et qu'aucun grief n'a été déposé.

[58] Reste à déterminer si le travailleur a exercé un droit prévu à la LSST avant son congédiement. La Commission rappelle que ce fardeau appartient au travailleur.

[59] Aux fins de cette analyse, il convient de référer aux articles suivants de la LSST :

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

15. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

¹ RLRQ, chapitre A-3.001

32. Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

[60] Le travailleur allègue s'être senti en danger, le 15 avril 2020, lors son affectation dans le réfrigérateur alors qu'il constate une distance de moins de deux mètres entre les employés. Appréhendant une contamination à la Covid-19, il soutient avoir informé le superviseur Lionel de ce risque et lui avoir demandé d'être assigné à une autre poste.

[61] La Commission doit déterminer si le travailleur a exercé un droit de refus de travailler, le 15 avril 2020, au sens de l'article 12 de la LSST.

[62] Pour conclure en ce sens, la jurisprudence nous enseigne les exigences à rencontrer. C'est ce que fait la Commission des lésions professionnelles dans l'affaire Villeneuve et Casino du Lac Leamy², lorsqu'elle énonce les conditions d'exercice d'un droit de refus :

- «1. être un travailleur au sens de la LSST (art.12)
2. devoir exécuter à la demande de l'employeur un travail (art.12)
3. appréhender un danger résultant pour soi-même ou pour autrui de l'exécution de ce travail (art.12)
4. fonder cette appréhension sur des motifs raisonnables (art.12)
5. exercer ce droit de refus au sujet d'un travail dont les conditions ou circonstances d'exécution sont anormales (art.13)
6. pouvoir refuser d'exécuter le travail demandé sans mettre la sécurité d'autrui en péril immédiat (art.13)
7. rapporter le plus tôt possible à un représentant de l'employeur le droit de refus que l'on veut ainsi exercer (art.15) »

[63] De ces sept critères, la Commission constate que les critères 1, 2, 3 et 6 sont rencontrés. En effet, le travailleur en est un au sens de la LSST et il effectuait ses tâches dans le réfrigérateur à la demande de son employeur. Ensuite, le travailleur a soumis, lors de l'audience, qu'il appréhendait un danger de contamination à la Covid-19 pour lui-même. Aussi, le fait de demander d'être assigné à un autre poste ne mettait pas la sécurité d'autrui en danger immédiat.

[64] Quant aux autres critères (4, 5 et 7), la Commission ne peut établir, de façon prépondérante, que le travailleur a rencontré son fardeau à leur égard.

² CLP 209750-07-0306, 27 mai 2004, M. Langlois.

[65] Dans un premier temps, l'appréhension d'un danger prévue au quatrième critère doit être fondée sur des motifs raisonnables. La jurisprudence a déjà établi que le caractère raisonnable de cette croyance s'analyse en fonction de l'appréhension que pourrait avoir une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

[66] La Commission souligne que, lors de son embauche au début du mois d'avril 2020, le travailleur devait connaître l'état et les impacts de la situation sanitaire liée à la Covid-19 au Québec. De plus, il appert de la preuve que le travailleur était informé des mesures prises par l'employeur pour favoriser la sécurité de ses travailleurs. Non seulement les travailleurs devaient se soumettre à une prise de leur température corporelle dès leur entrée au travail mais ils devaient également porter les équipements de protection individuel fournis par l'employeur. Ces équipements permettaient justement aux travailleurs d'effectuer leurs tâches à moins de deux mètres de distance.

[67] Dans ces circonstances, la Commission estime que le travailleur n'a pas démontré, de façon prépondérante, que ses appréhensions étaient fondées sur des motifs raisonnables.

[68] Quant au cinquième critère, il faut bien reconnaître que tous les aspects de nos vies ont été chamboulés par la pandémie de la Covid-19. En effet, le caractère anormal de la situation n'est pas spécifique au milieu de travail. Ainsi, dans un tel contexte, la Commission ne peut conclure, de façon prépondérante, que les conditions de travail ou circonstances d'exécution étaient anormales, compte tenu des mesures de prévention adoptées par l'employeur.

[69] Enfin, la Commission ne peut conclure, de façon prépondérante, que le travailleur a rapporté à un représentant de l'employeur son intention d'exercer un droit de refus, le 15 avril 2020.

[70] D'abord, la Commission souligne les témoignages discordants entendus quant à une déclaration ou non de l'appréhension du travailleur de contracter la Covid-19 alors qu'il est assigné au montage des boîtes dans le réfrigérateur.

[71] La Commission retient qu'en début d'audience, le travailleur témoigne spontanément sur sa conversation avec le superviseur prénommé Lionel. Il rapporte lui avoir dit qu'il ne sentait pas bien dans le réfrigérateur et qu'il voulait faire autre chose, sans plus de détails. De plus, il déclare avoir répondu à l'assistante-superviseure qu'il avait oublié de lui dire qu'il brisait la ligne mais sans référence aucune à un quelconque malaise en lien avec la Covid-19.

[72] Cependant, en contre-interrogatoire, le travailleur ajoute avoir demandé au superviseur Lionel l'assignation à une tâche « où il y aurait moins de danger, où il serait moins collé aux gens en raison de la Covid ».

[73] Pour sa part, l'assistante-superviseure affirme ne pas avoir été mise au courant de l'appréhension d'un danger par le travailleur directement ou par le superviseur à qui le travailleur l'aurait déclaré. Celle-ci fait valoir que le travailleur se plaignait plutôt de

son assignation au réfrigérateur en raison de son habillement et de sa préférence pour un autre poste de travail.

[74] Par ailleurs, les autres témoins présentés par l'employeur confirment également ne pas avoir été mis au courant de l'appréhension supposément soulevée par le travailleur et ce, préalablement au congédiement de ce dernier.

[75] La soussignée constate que le superviseur prénommé Lionel n'a pas été invité par l'employeur à témoigner à l'audience et n'a pas non plus été assigné à comparaître par le travailleur. Ainsi, la preuve du travailleur quant à sa déclaration n'est appuyée que sur son témoignage.

[76] Au surplus, la Commission souligne que le 15 avril 2020, le travailleur n'a pas jugé nécessaire de faire des démarches supplémentaires permettant à son employeur d'apporter des correctifs, le cas échéant. Au contraire, à la suite de l'intervention de l'assistante-superviseure, il est retourné à son poste au réfrigérateur et y a terminé son quart de travail.

[77] Pour l'ensemble de ces raisons, la Commission conclut que le travailleur n'a pas exercé de droit au sens de l'article 227 de la LSST.

[78] Les critères de recevabilité de la plainte n'étant donc pas tous rencontrés, la Commission conclut à l'irrecevabilité de la plainte déposée par le travailleur.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION

DÉCLARE IRRECEVABLE la plainte déposée par le travailleur le 16 avril 2020 et portant le numéro LAU20-085.

Michelle Lescarbeau
Médiateur-décideur

Me Jennifer Bergeron-Prescott
Dunton, Rainville
Représentante de l'employeur

Date de mise en délibéré : 26 octobre 2020