

CO UR SUP ÉRIE URE		
CANAD A		
PROVI NCE DE QUÉBE C		
DISTRI CT DE LABELL E (Cha mbre civile)		
N° :	560-17-000342-995	
DATE :	MONT-LAURIER, le 4 juillet 2001	
EN PRÉSEN CE DE : L'HONOR ABLE		PIERRE ISABELLE, J.C.S. (JL0033)

<p>ANDRÉ GIRO UARD, résidant et dom icilié au 70, chemin Girouar d, Lac- des- Îles, district de Labelle, Deman deur,</p>		
<p>c.</p> <p>LA COMP AGNIE COMM ONWE ALTH PLYW OOD LTÉE, corpora tion légalement constitu ée ayant son siège social au 15, boul. Labelle, Ste- Thérès e, district</p>		

de Terrebo nne, Défend eresse,		
JUGEM ENT		

Le demandeur, gérant d'une scierie de Mont-Laurier, propriété de la défenderesse, lui réclame 90,000\$ en dommages pour l'avoir congédié le 3 novembre 1998 sans motifs sérieux et d'une façon vexatoire, malicieuse et abusive. En plus d'une indemnité de départ, il réclame des dommages pour atteinte à la réputation ainsi que des dommages exemplaires.

La défenderesse conteste la présente action alléguant que le demandeur a été congédié pour ne pas avoir respecté les heures régulières de dîner, d'être retourné au travail avec les facultés affaiblies et d'avoir conduit le camion de la corporation alors qu'il avait consommé de l'alcool.

Les faits :

André Girouard est gérant de scierie pour la compagnie Scierie Mont-Laurier Inc. depuis 1989. Il demeure en poste lorsque la défenderesse, la Compagnie Commonwealth Plywood Ltée. achète cette usine en 1994.

Lors de son congédiement survenu le 3 novembre 1998, le demandeur reçoit un salaire brut de 830\$ par semaine en plus de bénéficier de l'utilisation d'une camionnette peinte aux couleurs de la compagnie pour laquelle l'employeur défraye les coûts de gazoline. Le demandeur bénéficie également du remboursement de certains frais de restauration.

La défenderesse a son siège social à Ste-Thérèse au Québec. Elle est propriétaire et gère plusieurs usines et scieries au Québec et en Ontario. En 1998, elle fournit du travail à environ 2,500 employés.

Son organigramme se compose d'un président, de plusieurs vice-présidents, de directeurs des opérations des usines, de directeurs régionaux, de gérants d'usine et de contremaîtres.

En 1998, Alyre Morneau est le directeur des opérations de certaines usines, dont celle de Mont-Laurier. Le directeur régional de cette usine est Paul Amyotte. Le directeur régional des ressources humaines de la défenderesse est Stéphane Dugré.

À cette époque, on retrouve deux gérants d'usine à Mont-Laurier. Guy Grenier pour la division de la foresterie et André Girouard, le demandeur, pour la division de la scierie.

Les gérants d'usines sont les seuls cadres supérieurs de la défenderesse ayant leur bureau à Mont-Laurier.

André Girouard est responsable des quatre contremaîtres, Gilles Lefebvre, Réjean Thibault, Alain Charest, Luc Grenier et des quarante-cinq travailleurs de l'usine. Il partage ses tâches entre le travail d'usine et le travail de bureau.

L'usine de Mont-Laurier fonctionne sept jours semaine répartis sur deux quarts de travail, l'un de 7h00 à 16h30 et l'autre de 17h30 à 3h00. Les travailleurs alternent quinze jours de jour et quinze jours de soir.

Le gérant de l'usine travaille habituellement le quart de jour mais est en devoir sept jours semaine, vingt-quatre heures par jour. Il est appelé à se rendre sur les lieux sur appel le soir, la nuit et les fins de semaine.

André Girouard est le responsable de la production de la scierie. C'est ainsi qu'il est le responsable des conditions de travail à l'usine, qu'il supervise les contremaîtres et remplace de temps à autres certains travailleurs qui doivent s'absenter de leur poste. De plus, étant mécanicien de formation, il voit également à la réparation de la machinerie lorsque c'est nécessaire.

Les cadres bénéficient d'une heure de dîner par jour, laquelle se prend habituellement à compter de 12h00 ou de 12h30. Bien que ces heures de dîner puissent varier selon l'urgence des situations, elles sont habituellement fixes.

Paul Amyotte devint directeur régional de l'usine de Mont-Laurier en août 1998. Il voit également à la supervision des usines de La Tuque et de Pembroke. Il voyage d'une usine à l'autre et ne passe que quelques jours à la fois dans chacune d'elle. Il est le patron immédiat d'André Girouard.

À la mi-septembre 1998, Paul Amyotte dîne avec le demandeur au restaurant St-Hubert de Mont-Laurier. Il remarque qu'André Girouard consomme trois petites bières en l'espace de quarante-cinq minutes sans manger.

Le 24 septembre 1998, vers 13h30, Paul Amyotte est témoin d'un incident qui survient entre André Girouard et un travailleur d'usine, Réjean Desroches. À cette date, André Girouard pousse le travailleur qui risque de tomber sur la chaîne du convoyeur à bois qui se trouve à l'intérieur de la scierie. Paul Amyotte constate que le demandeur a consommé de l'alcool.

Le lendemain de cet incident Paul Amyotte rédige un rapport qui résume ses observations.

Le 5 octobre 1998, André Girouard dîne à la taverne Brisebois en compagnie de Marc Chaput, un travailleur congédié par Paul Amyotte le 1^{er} octobre 1998. Les deux hommes consomment des boissons alcoolisées et André Girouard retourne au travail en fin d'après-midi.

Le 6 octobre 1998, Paul Amyotte est informé de cet événement. Il rencontre alors le demandeur qui admet sa consommation de bière et son retard à l'usine. Le 8 octobre 1998, Paul Amyotte rédige une lettre contenant les circonstances de l'événement.

Le 14 octobre 1998, Paul Amyotte informe Stéphane Dugré, le directeur des ressources

humaines de la défenderesse, des problèmes de consommation de boisson et de retard du demandeur. Les deux planifient une rencontre avec André Girouard.

Le 19 octobre 1998, Stéphane Dugré et Paul Amyotte rencontrent le demandeur pour discuter entre autres, de sa conduite, dont sa consommation de boisson et ses retards à l'usine.

Stéphane Dugré dresse un procès-verbal de la rencontre.

Le 20 octobre 1998, le demandeur invite à dîner le gérant de la division de foresterie Guy Grenier. Les deux hommes se rendent à la taverne Brisebois et consomment de la bière. Ils reviennent à l'usine vers la fin de l'après-midi.

Le 21 octobre 1998 Paul Amyotte est mis au courant de cet incident. Il communique cette information à Stéphane Dugré qui rencontre le demandeur en présence de Paul Amyotte le 22 octobre 1998. Lors de cette réunion André Girouard est suspendu de ses fonctions pour la durée de l'enquête administrative que mène le directeur des ressources humaines. Un procès-verbal de cette rencontre est alors dressé.

Après avoir procédé à certaines vérifications sur la conduite d'André Girouard et de Guy Grenier, les deux hommes sont congédiés par lettre du 3 novembre 1998.

Cette lettre de congédiement adressée à André Girouard lui reproche de ne pas respecter les heures régulières de dîner et de retourner au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool. L'employeur mentionne également que malgré les avertissements sévères, il récidive. L'employeur lui reproche aussi d'avoir conduit le véhicule de la compagnie après avoir consommé des boissons alcoolisées et lui reproche de ne pas donner l'exemple aux travailleurs de l'usine alors qu'il en est le dirigeant.

Les prétentions des parties :

Le demandeur, qui se considère comme un travailleur fiable et responsable, prétend qu'il a été congédié injustement, sans motifs sérieux et sans préavis raisonnable.

Selon le demandeur, les cadres de l'entreprise ne sont pas soumis à un horaire fixe de dîner et il n'a donc pas pu abuser de celui-ci.

De plus, il prétend qu'il consomme des boissons alcoolisées le midi d'une façon modérée sans que ses facultés ne soient affaiblies par l'alcool. Il reproche d'ailleurs à l'employeur de ne pas avoir de politique de non-consommation d'alcool à l'heure du dîner, puisqu'il a déjà consommé en présence de cadres supérieurs de la compagnie, dont Alyre Morneau sans avoir fait l'objet de mesures disciplinaires.

Puisqu'il prétend que l'employeur l'a congédié sans motifs sérieux, il réclame 44,000\$ de délai congé, 30,000\$ pour atteinte à sa réputation et 10,000\$ en dommages exemplaires. Il reproche à l'employeur sa conduite vexatoire, malicieuse et abusive et sa façon expéditive et cavalière de l'avoir congédié. D'une façon plus précise, il reproche à l'employeur de lui avoir volontairement et délibérément causé des dommages en témoignant de sa consommation d'alcool devant le commissaire du travail.

Le demandeur réclame également 5,000\$ pour la perte d'allocation de véhicule fourni

par l'employeur, et 4,000\$ de frais de recherche d'emploi.

La défenderesse prétend avoir des motifs sérieux de mettre fin au lien d'emploi avec le demandeur, puisque celui-ci ne respectait pas les heures régulières de dîner et qu'il se présentait au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool.

Selon l'employeur, le demandeur a été avisé à plusieurs reprises de cesser sa consommation d'alcool et de ne plus se présenter en retard à l'usine à son retour du dîner. La défenderesse lui a également offert de l'aide spécialisée à plusieurs occasions mais le demandeur l'a toujours refusée alléguant qu'il n'avait pas de problème de consommation de boisson.

L'employeur reproche au demandeur d'avoir récidivé dans son comportement malgré les avertissements, ce qui constitue une faute grave justifiant son congédiement. Pour en arriver à cette conclusion il prend également en considération l'importance du poste du demandeur et le fait qu'il doit donner l'exemple aux autres travailleurs. De plus, l'employeur considère que la consommation d'alcool dans un milieu aussi dangereux que l'usine de scierie, contrevient à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹ et au *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux*² lesquels exigent des travailleurs de ne pas mettre en péril leur sécurité ou celle des autres personnes se trouvant sur les lieux de travail.

De plus, la défenderesse lui reproche d'avoir conduit le camion qu'elle lui fournit alors qu'il est en état d'ébriété. Elle ajoute également qu'il s'est fait rembourser frauduleusement des factures de dîners d'affaires qui n'ont pas eu lieu.

L'employeur nie son comportement vexatoire, malicieux ou abusif et plaide que c'est à bon droit qu'il a congédié le demandeur, ajoutant que ce droit a été exercé d'une façon raisonnable et n'a pas causé de préjudice au demandeur.

La preuve :

La preuve démontre que le demandeur est gérant d'une usine scierie de Mont-Laurier depuis 1989. Il conserve ce poste lorsque la défenderesse l'achète de la compagnie Scierie Mont-Laurier Inc. en 1994.

De 1994 à la mi-septembre 1998 le demandeur ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire de la part de l'employeur, à l'exception d'une suspension avec solde survenue en 1997 pour avoir oublié de cadenasser un endroit de l'usine.

André Girouard s'occupe donc adéquatement de ses tâches et consacre beaucoup de temps à son travail. Il arrive tôt le matin avant le démarrage de l'usine et quitte après le début du second quart de travail. Certains travailleurs témoignent qu'il se rend à l'usine la nuit et les fins de semaine lorsque c'est nécessaire.

Ses tâches consistent à superviser le bon fonctionnement de la scierie de Mont-Laurier avec le gérant de la division de la foresterie Guy Grenier.

André Girouard est donc celui qui a pleine autorité sur les activités de la scierie. Il

¹ L.R.Q. c. S-2.1, art. 49(2)(3).

² ES-2.1, R.9.

supervise le travail des quatre contremaîtres et des quarante-cinq employés de l'usine. Il voit à l'application de la convention collective des employés syndiqués et bénéficie de beaucoup d'autonomie pour organiser les horaires de travail des employés en fonction des nécessités de l'usine. Il voit à la qualité du travail et s'assure que le rendement de la scierie est conforme aux exigences de ses supérieurs.

Possédant des connaissances en mécanique, il s'occupe du bon fonctionnement de la machinerie. De plus, il remplace certains de ses employés dans leurs tâches lorsque ceux-ci doivent s'absenter de leur travail. Il travaille donc en étroite collaboration avec tous les travailleurs de la scierie et connaît bien le fonctionnement des scies et des convoyeurs à bois se trouvant dans l'usine.

Il est le seul cadre à avoir son bureau sur place à Mont-Laurier, à l'exception de Guy Grenier. Dans les faits, il est le patron immédiat de cette usine de sciage de bois. Il consacre environ 10% de ses tâches en travail de bureau et le reste du temps sur le plancher de l'usine afin de gérer et de contrôler le personnel, les équipements et les matériaux.

Ses supérieurs sont satisfaits de son travail puisque de 1994 à 1997 il reçoit des bonis à la performance et il bénéficie d'augmentations de salaire de 1995 à 1998.

Par contre, de la mi-septembre 1998 au 22 octobre 1998, l'employeur constate que le demandeur consomme de la bière le midi et qu'il retourne au travail en retard. Plusieurs employés constatent qu'il revient de dîner à certaines occasions en état d'ébriété. Bien que le demandeur nie retourner au travail sous l'effet de l'alcool, il admet consommer de la bière de temps à autre lorsqu'il va dîner à la taverne Brisebois de Mont-Laurier.

La lettre de congédiement de l'employeur datée du 3 novembre 1998 lui reproche de ne pas respecter les heures régulières de dîner et de revenir au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool. La pièce P-1 fait référence aux « *avertissements très sévères donnés à plusieurs reprises* » et plus particulièrement, lors d'incidents survenus selon l'employeur, les 25 septembre, 8 octobre et 19 octobre 1998. Malgré ces avertissements répétés, l'employeur lui reproche d'avoir récidivé le 20 octobre 1998 alors qu'il admet avoir consommé trois bières lors d'un dîner en compagnie de Serge Grenier, le gérant de la foresterie de l'usine.

C'est à la mi-septembre 1998, que Paul Amyotte, nouvellement entré en poste à titre de directeur régional de la défenderesse, constate que le demandeur consomme de la bière le midi. Lors d'un dîner au restaurant St-Hubert de Mont-Laurier, il remarque qu'André Girouard consomme trois bières standards (petites) en l'espace de quarante-cinq minutes, sans manger. Sur le chemin du retour, Paul Amyotte avise le demandeur que cette consommation de boisson est exagérée pour un gérant d'usine. Considérant que la scierie est un milieu de travail dangereux et que le demandeur n'est pas apte à reprendre son travail sur le plancher de la scierie, il l'avise de demeurer dans son bureau pour le restant de l'après-midi.

Le second incident reproché au demandeur survient le 24 septembre 1998. A cette date, Paul Amyotte désire parler au demandeur des différents problèmes de l'usine. André Girouard revient de dîner vers 13h15. Lorsqu'il amorce une conversation avec lui, il constate que le demandeur dégage une haleine d'alcool et qu'il chambranle sur ses

jambes. Il n'a pas l'air dans un état normal. Paul Amyotte en conclut que le demandeur a de nouveau consommé de l'alcool lors de son dîner.

Puisque cette conversation se tient dans la scierie, Réjean Desroches, un travailleur de l'usine, s'approche d'eux. Soudainement et sans avertissement, André Girouard pousse Réjean Desroches qui risque de tomber. André Girouard éclate alors de rire.

Réjean Desroches se rappelle très bien cet incident puisqu'il craint pour sa sécurité, ayant été projeté tout près de la chaîne du convoyeur à bois. Il est en colère. Paul Amyotte s'interpose entre les deux hommes et avise Réjean Desroches qu'il va s'entretenir avec André Girouard. Dès qu'il est seul avec le demandeur, il lui ordonne de retourner travailler dans son bureau car il est en état d'ébriété et compromet la sécurité des employés de l'usine. Il avertit le demandeur d'arrêter de consommer de l'alcool le midi. André Girouard ne prend pas l'incident au sérieux.

Le lendemain, vendredi le 25 septembre 1998, Paul Amyotte rédige une lettre afin de confirmer par écrit l'incident du 24 septembre. Il en remet une copie au demandeur le 6 octobre 1998 après que celui-ci soit revenu de son voyage annuel de chasse.

Le demandeur témoigne qu'il ne se rappelle pas de l'incident. Il le nie puisque la lettre préparée par Paul Amyotte indique que l'incident s'est produit jeudi, le 25 septembre 1998, alors qu'à cette date il avait déjà quitté pour ses vacances annuelles de chasse. Cette prétention est invraisemblable puisque Paul Amyotte explique que l'incident a réellement eu lieu le jeudi 24 septembre 1998, ce que corrobore le témoignage de la victime Réjean Desroches. L'erreur apparaissant à l'écrit de Paul Amyotte s'explique par le fait qu'il l'a rédigé le lendemain. Or, il est admis par le demandeur qu'il quitte l'usine pour ses vacances jeudi après-midi. Le calendrier déposé en preuve par son avocat démontre que le 24 septembre 1998 est effectivement un jeudi, ce qui place le demandeur dans l'usine à la date et à l'heure constatées par les témoins.

De plus, le témoignage de Daniel Rémillard, un travailleur d'usine à l'emploi de la scierie depuis 1984, confirme qu'il a vu le demandeur à l'usine le 24 septembre 1998. Bien que celui-ci se rappelle avoir parlé au demandeur à cette date, il n'a pas remarqué chez lui de signes de consommation d'alcool. Cette version est contraire aux observations de Paul Amyotte, le patron immédiat du gérant de l'usine qui a eu un contact personnel avec lui. La version des faits rapportés par Paul Amyotte et Réjean Desroches, doit être préférée à celle de Daniel Rémillard qui n'a pas été témoin de l'incident.

Le demandeur nie également avoir reçu la lettre préparée par Paul Amyotte le 25 septembre 1998. Cette lettre lui a été remise personnellement le matin du 6 octobre 1998 lors d'une rencontre entre les deux hommes. Cette date en est une importante pour le demandeur car Paul Amyotte l'a rencontré à deux occasions distinctes cette journée pour discuter de sa conduite. En effet, Paul Amyotte rencontre le demandeur l'avant midi du 6 octobre pour discuter de l'incident du 24 septembre 1998. Il saisit cette occasion pour lui remettre copie de la lettre qu'il a préparée le 25 septembre 1998. Puis, durant l'après-midi Paul Amyotte apprend que le demandeur est retourné dîner à la taverne Brisebois le 5 octobre 1998 en compagnie de Marc Chaput, un travailleur qu'il a congédié le 1^{er} octobre 1998. Il a consommé de l'alcool et est retourné au travail à

une heure tardive. Il re-convoque donc le demandeur en après-midi pour discuter de ce comportement.

La preuve démontre que le 5 octobre 1998 le demandeur désire discuter avec Marc Chaput de l'incident pour lequel il a été congédié le 1^{er} octobre 1998 par Paul Amyotte. La direction de la défenderesse avait demandé à André Girouard de congédier Marc Chaput mais celui-ci négligeait de le faire. Devant l'attitude d'André Girouard, Paul Amyotte signe la lettre de congédiement de Marc Chaput en l'absence du demandeur.

Lorsqu'il revient de vacances André Girouard désire obtenir des informations sur les événements qui ont provoqué le congédiement de Marc Chaput. Les deux hommes se rencontrent à la taverne Brisebois le 5 octobre 1998.

Or, ce n'est que le 6 octobre 1998 en après-midi que Paul Amyotte est informé de cette rencontre entre le demandeur et l'employé congédié. Il trouve alors la conduite d'André Girouard inacceptable, d'abord parce qu'il est d'opinion que celui-ci n'a pas à rencontrer un employé qui a été congédié par ses supérieurs et parce que la rencontre a eu lieu à la taverne Brisebois, ce qui a eu pour conséquence qu'il est retourné au travail à 16h00 après avoir consommé de l'alcool. Paul Amyotte décide donc de rencontrer à nouveau André Girouard pour discuter de cet événement.

Lors de cette rencontre qui se déroule le 6 octobre en après-midi, André Girouard admet avoir dîné à la taverne Brisebois avec Marc Chaput. Il confirme qu'il a consommé de deux à trois bières standards et qu'il est retourné au travail vers 16h00. Devant ces aveux, Paul Amyotte lui demande s'il a un problème de consommation de boisson et si l'employeur peut lui offrir de l'aide. André Girouard répond qu'il n'a pas besoin d'aide puisqu'il n'a pas de problème de consommation de boisson et qu'il n'en a jamais eu. Considérant qu'il ne peut approuver la conduite de son gérant d'usine, Paul Amyotte rédige un écrit daté du 8 octobre 1998 dans lequel il relate les événements du 5 octobre 1998. Copie de ce document est remise au demandeur le 14 octobre 1998.

Constatant la conduite du demandeur, Paul Amyotte communique avec Stéphane Dugré, le directeur des ressources humaines de la défenderesse. Il l'informe que le demandeur consomme de l'alcool le midi et qu'il prend de longues heures de dîner. Il l'avise également du fait que le gérant d'usine a rencontré Marc Chaput, l'employé congédié, lors d'une rencontre qui s'est tenue à la taverne Brisebois. Stéphane Dugré constate qu'il doit intervenir dans le dossier et il organise une rencontre avec le demandeur pour le 19 octobre 1998.

En préparation de cette rencontre, Paul Amyotte et Stéphane Dugré s'échangent des informations au sujet d'André Girouard. Il apparaît alors évident que le gérant de l'usine consomme de la boisson lors de ses dîners et qu'il retourne au travail tard l'après-midi sous l'influence de l'alcool.

Le 19 octobre 1998, Stéphane Dugré rencontre donc le demandeur en présence de Paul Amyotte. Le premier sujet à l'agenda de cette réunion c'est l'affaire Marc Chaput. Ce sujet de discussion leur permet ainsi d'aborder la consommation de boisson du demandeur et les retards au travail.

Il informe André Girouard qu'il est inacceptable qu'il rencontre un employé à la taverne pendant de longues heures. Il ajoute qu'il ne peut tolérer qu'un cadre de la

défenderesse consomme de la boisson d'une façon excessive lors de ses dîners. Le demandeur est avisé de ne prendre qu'une heure pour dîner comme le font les cadres de la défenderesse.

De plus, Stéphane Dugré demande à André Girouard s'il a un problème de consommation de boisson et s'il a besoin d'aide. Devant la réponse négative du demandeur, Stéphane Dugré se fait plus insistant et l'avise que s'il récidive, il sera congédié. Le message est très clairement exprimé, l'employeur ne tolérera plus les excès du demandeur.

André Girouard se fait très rassurant. Il n'a pas de problème de consommation de boisson et n'a pas besoin d'aide. Il ne consommera pas le midi et ne retournera plus au travail en retard. Son comportement va changer et il ne récidivera pas.

Paul Amyotte et Stéphane Dugré sont satisfaits de cette rencontre. Ils sont sous l'impression que le comportement du demandeur va changer et que le problème est réglé.

Stéphane Dugré dresse un procès-verbal de cette rencontre, lequel contient un résumé des discussions. Le troisième paragraphe de ce document précise :

« Nous mentionnons aussi à André que nous trouvons tout à fait inacceptable qu'il ait rencontré le travailleur congédié à la taverne toute une après-midi (de 12 à 17 heures le 5.10.98). André nous mentionne qu'il voulait prendre sa version des faits. Nous lui réitérons, comme M. Amyotte l'a fait le 8.10.98, qu'il doit prendre un temps raisonnable pour dîner et que nous ne tolérerons plus qu'il revienne à l'usine sous l'effet de l'alcool car cela lui a été mentionné à plusieurs reprises. Par ailleurs, si un travailleur doit être rencontré, cette rencontre doit avoir lieu sur le site de la compagnie. André nous dit bien comprendre que l'endroit du dîner n'était pas approprié (« *C'est comme si c'était fait !* ») ainsi que notre position et nous assure que cela ne se reproduira plus. »

Paul Amyotte corrobore le témoignage de Stéphane Dugré. Il est évident que si le demandeur ne cesse pas sa consommation d'alcool le midi et qu'il continue de prendre de longues heures de dîner, il n'aura plus d'emploi.

Le 21 octobre 1998 Paul Amyotte est de retour à l'usine de Mont-Laurier. Il apprend alors de Pierre Lavigne, le directeur de la division de la foresterie que les deux gérants de l'usine, André Girouard et Guy Grenier sont allés dîner ensemble à la taverne Brisebois le 20 octobre 1998, soit le lendemain de leur rencontre. Ils sont retournés au travail vers 15h00 en état d'ébriété. Paul Amyotte ressent alors un sentiment de découragement.

À cette même date, Stéphane Dugré est à l'usine de Belle-Terre au Témiscaminque lorsqu'il reçoit un appel téléphonique de son patron Claude Desrochers, qui lui demande de se rendre immédiatement à l'usine de Mont-Laurier parce qu'André Girouard et Guy Grenier sont allés dîner ensemble le 20 octobre 1998 et sont retournés au travail tard en après-midi sous l'influence de l'alcool.

Il se rend donc à Mont-Laurier le soir même après avoir parlé à Paul Amyotte et à Pierre Lavigne lesquels confirment le nouvel incident.

Dès le 22 octobre 1998, il rencontre Guy Grenier et André Girouard individuellement, en

présence de Paul Amyotte. La rencontre avec André Girouard ne dure pas longtemps. Il lui demande d'expliquer ce qui est survenu le 20 octobre 1998. Le demandeur lui confirme qu'il est allé dîner avec Guy Grenier à la taverne Brisebois. Il admet être revenu au travail vers 15h30. Lorsqu'il lui demande s'il a consommé des boissons alcoolisées, le demandeur répond : « *Quand tu vas à la taverne c'est pour boire* ». Stéphane Dugré lui demande alors combien de bières il a consommé. André Girouard répond dans un premier temps qu'il en a pris au moins trois, puis il se ravise et dit « deux ou trois bières ». Finalement, il admet en avoir consommé trois.

Stéphane Dugré informe donc André Girouard que sa conduite est inacceptable et que malgré les avertissements sévères donnés, il récidive. André Girouard est donc suspendu de ses fonctions pendant la durée de son enquête administrative. Le demandeur lui remet les clés du camion et la carte de crédit de la compagnie.

Stéphane Dugré débute alors son enquête par la rencontre de certains employés de bureau qui ont été témoins du retour au travail d'André Girouard et de Guy Grenier l'après-midi du 20 octobre 1998, soit Luc Grenier, Pascal Côté et Sylvie Bruyère.

Luc Grenier, contremaître à l'usine de Mont-Laurier depuis 1988, travaille sous les ordres d'André Girouard depuis 1994. Il occupe le bureau adjacent à celui du demandeur dans un immeuble situé en face de la scierie. Il se rappelle que le 20 octobre 1998 il entend André Girouard entrer dans les bureaux de la défenderesse en compagnie de Guy Grenier. Il situe l'heure de leur arrivée entre 15h30 et 16h00. Il sait dans quel état se trouve le demandeur car celui-ci fait éruption dans son bureau trente minutes après son arrivée. En effet, le demandeur a reçu un appel du bureau chef de la défenderesse l'informant qu'un travailleur s'est plaint de l'état dans lequel il se trouve. André Girouard est d'opinion que c'est Luc Grenier qui l'a dénoncé, ce qui n'est pas exact.

Ce témoin raconte qu'il connaît bien le demandeur pour s'être lui aussi livré à des dîners bien arrosés à la taverne Brisebois en sa compagnie. Il affirme que c'est une à deux fois par semaine que le demandeur se rend dans cet établissement et qu'il y consomme généralement trois grosses bières *O'keefe*. Il est tellement connu à la taverne Brisebois qu'il n'a pas à commander de bière, celle-ci lui est servie dès son arrivée sur les lieux. Il arrive également que le demandeur « *s'accroche les pieds à la taverne* » et retourne au travail tard en après-midi. Il a donc déjà vu fréquemment le demandeur dans un état qualifié de « *réchauffé* ». Il définit ce terme en disant qu'André Girouard a un « *parlé* » plus empâté, qu'il devient vulgaire et brusque avec les employés. Même s'il admet que le demandeur a une bonne endurance à la consommation de la bière, il lui arrive de temps à autre de retourner au travail sans avoir la capacité d'effectuer ses tâches. Il est d'ailleurs convaincu que le demandeur a les facultés affaiblies par l'alcool lorsqu'il conduit le véhicule de la défenderesse pour revenir à l'usine certains après-midi.

Le 20 octobre 1998, le témoin constate que le demandeur est dans un état « *très réchauffé* ». Il a la bouche molle et est chancelant sur ses jambes. Il a pris plus de bière que d'habitude.

Jean-Charles Labelle, serveur à la taverne Brisebois pendant vingt-six ans, corrobore

en partie le témoignage de Luc Grenier. André Girouard est un client assidu de l'établissement pour lequel il travaille jusqu'en 1998. De 1997 à 1998 il voit le demandeur à la taverne trois ou quatre midis par semaine. Il occupe toujours la même table. Il dîne quelque fois seul mais la majorité du temps avec des collègues de travail. Il consomme généralement des grosses bières et exceptionnellement des bières standards. Il n'a effectivement pas à commander ses consommations car les serveurs de l'établissement lui apportent une grosse *O'keefe* dès qu'il arrive.

Gilles Pinchaud, un autre serveur à la taverne confirme que le demandeur fréquente cet endroit une à trois fois par semaine et qu'il consomme des grosses bières.

Stéphane Dugré rencontre également Sylvie Bruyère, la secrétaire de la défenderesse à l'usine de Mont-Laurier. En 1998, elle travaille pour Guy Grenier et André Girouard et occupe un bureau adjacent aux leurs.

Le 20 octobre 1998, elle est à son poste lorsqu'André Girouard et Guy Grenier reviennent de dîner aux environs de 16h00. Elle remarque que les deux hommes sont en état d'ébriété. La démarche hésitante et chancelante du demandeur ainsi que son attitude, lui permet de conclure qu'il a consommé de l'alcool à l'occasion de son dîner. Elle observe qu'André Girouard a le teint rouge, les yeux vitreux et que son haleine dégage une odeur d'alcool. Cette situation la rend très mal à l'aise car ce n'est pas la première fois que le demandeur se présente au travail dans cet état. Il n'est pas rare que celui-ci quitte pour dîner vers 12h00 et qu'il revienne deux ou trois heures plus tard ou à l'occasion qu'il ne revienne pas travailler.

Pascal Côté, le responsable de la planification forestière de l'usine en 1998 raconte que Guy Grenier avec qui il dîne régulièrement est son patron immédiat. Il se rappelle des événements du 20 octobre 1998 puisqu'il est sur le point de demander à Guy Grenier s'ils vont dîner ensemble lorsqu'il entend André Girouard l'inviter à dîner. Les deux hommes quittent vers 11h45 et sont de retour vers 15h00. Il remarque qu'ils sont en état d'ébriété. Leur façon de parler et le ton de leur voix le confirment. Pascal Côté qui doit discuter d'affaires avec son patron décide de reporter cet entretien à plus tard, puisque Guy Grenier est lourdement intoxiqué.

Le témoin confirme que son patron et André Girouard consomment de la bière le midi et qu'ils allongent l'heure de dîner. Le témoin a souvent consommé de l'alcool le midi avec son patron mais depuis que Guy Grenier a été suspendu en 1997 pour avoir consommé de l'alcool le midi, il a changé ses habitudes de vie et surveille sa conduite. Il a d'ailleurs déjà demandé à Guy Grenier de faire attention à son comportement, mais sans succès.

Gilles Lafrenière, travailleur à l'usine de Mont-Laurier de 1969 jusqu'à sa retraite survenue en 2001, connaît bien le demandeur depuis 1984. C'est d'ailleurs lui qui l'a remplacé comme gérant de l'usine en 1994.

Ce témoin a l'habitude de prendre des notes personnelles sur des événements qui surviennent à l'usine. En se référant à celles-ci il constate que le 20 octobre 1998 il se rend à l'immeuble abritant les bureaux de l'usine de Mont-Laurier entre 15h00 et 16h00. Il aperçoit alors le demandeur et Guy Grenier qui débarquent du camion dans le stationnement. Il observe qu'André Girouard a consommé de la boisson car celui-ci est chancelant et tient la rampe de l'escalier. Ce qui confirme son opinion c'est

que le demandeur, en s'approchant de lui fait la remarque suivante : « *C'est quoi ton problème ?* ». Son haleine dégage une odeur d'alcool, il a les yeux rougis et vitreux et s'exprime différemment. Selon l'expression employée par le témoin, le demandeur est « *réchauffé* ». Gilles Lafrenière constate que le demandeur n'est pas en état de discuter convenablement et il quitte l'endroit.

Ce témoin qui connaît bien les habitudes de consommation du demandeur pour l'avoir accompagné à quelques occasions à la taverne Brisebois, sait que celui-ci consomme trois ou quatre bières le midi sans manger et, qu'il quitte toujours la taverne longtemps après ses collègues de travail. C'est pour cette raison que le témoin a pu évaluer l'état dans lequel se trouve le demandeur lorsqu'il consomme des boissons alcoolisées. Selon lui, le demandeur porte bien la boisson mais lorsqu'il est réchauffé ça indique qu'il a consommé plus de bières que d'habitude.

Afin de contrer les prétentions de l'employeur et de démontrer au tribunal qu'il consomme raisonnablement le midi, le demandeur fait entendre certains témoins qui affirment tous qu'ils ne l'ont jamais vu en état d'ébriété. D'abord, Sylvie Drouin, une secrétaire de direction pour la défenderesse en 1998, témoigne qu'elle a vu le demandeur revenir de dîner avec Guy Grenier le 20 octobre 1998. Bien qu'elle admet qu'ils ont quitté vers midi et qu'ils sont revenus vers 15h00, elle est d'opinion qu'André Girouard n'est pas en état d'ébriété même si son haleine dégage une odeur d'alcool.

Marc Chaput, l'employé congédié le 1^{er} octobre 1998 avec lequel le demandeur dîne à la taverne Brisebois le 5 octobre 1998, admet que la rencontre a duré de 13h30 à 16h00, mais il limite la consommation de bière à deux ou trois. Selon lui, le demandeur est dans un état normal lorsqu'il retourne au travail.

Robert Lauzon, scieur à l'usine depuis quatorze ans, connaît bien le demandeur depuis son entrée en fonction. Il ne l'a jamais vu en état d'ébriété, bien qu'il a été témoin à quelques occasions de sa consommation de bière le midi.

Guy Grenier, le gérant de la foresterie congédié en même temps que le demandeur en 1998, confirme leur rencontre du 20 octobre 1998. Selon lui, le retour à l'usine se situe entre 14h15 et 14h30. Il a but trois petites bières alors que le demandeur en a consommé deux seulement. Il se rappelle qu'à 15h30 il a reçu un appel téléphonique de l'avocat de la compagnie qui lui mentionne être au courant de sa consommation de bière, ce qu'il ne nie pas.

Enfin, Réjean Thibault, un employé qui va reconduire le demandeur chez lui le jour de sa suspension, apprend de la bouche d'André Girouard qu'il est congédié pour des raisons de consommation de boisson. Personnellement, il n'a jamais vu le demandeur en état d'ébriété et n'a jamais entendu de rumeur à ce sujet, bien que certains autres témoins affirment le contraire. Par contre, Réjean Thibault reconnaît ne pas avoir eu beaucoup de contact avec le demandeur depuis qu'il travaille pour la défenderesse.

La crédibilité des témoins :

L'appréciation de la crédibilité des témoins et la force probante des témoignages,

relèvent entièrement du juge du procès parce qu'il a vu et entendu ces témoins³.

Pour effectuer cette évaluation le juge doit considérer de nombreux facteurs, notamment, le caractère des témoins, leur comportement, leur antécédent judiciaire, la fidélité de leur mémoire, leur sens d'observation, leur intelligence et leur développement intellectuel ainsi que la vraisemblance de leur propos. Il doit aussi tenir compte des intérêts, soit d'ordre pécunier, pénal ou personnel des témoins⁴. Les sentiments, l'amitié ou l'inimitié des témoins, peuvent aussi entrer en jeu⁵.

C'est ainsi que les témoignages de Marc Chaput et de Guy Grenier ont peu de valeur probante, car ceux-ci ont des raisons de préférer la version du demandeur à celle de la défenderesse puisqu'elle les a congédiés au cours des dernières années. Même si Marc Chaput a été réintégré dans ses fonctions après le dépôt d'un grief, son témoignage laisse percevoir une partialité évidente en faveur du demandeur, surtout lorsqu'il affirme qu'il ne l'a jamais vu en état d'ébriété. Cette affirmation contredit l'ensemble de la preuve.

Pour sa part Guy Grenier rend un témoignage qui minimise les incidents du 20 octobre 1998. L'heure du départ pour le dîner et surtout l'heure du retour au travail ne coïncident pas avec l'ensemble des témoignages présentés dans la présente affaire. Même le nombre de bières consommées par le demandeur est réduit à deux par le témoin, contrairement à l'admission faite par André Girouard. Son appréciation de l'état du demandeur en cette date est contredite par les témoins qui l'ont vu retourner au travail l'après-midi.

Le témoignage de Sylvie Drouin, secrétaire de direction pour la défenderesse en 1998, va à l'encontre de la preuve prépondérante présentée par la défenderesse. Il est surprenant qu'elle n'ait pas observé l'état dans lequel se trouvait André Girouard lors de son retour au travail le 20 octobre 1998. Sa consœur, Sylvie Bruyère, est catégorique, André Girouard est en état d'ébriété lorsqu'il revient à son bureau à cette date.

La prépondérance de preuve démontre que le demandeur consomme de la bière le midi et qu'il prend de longues heures de dîner et ce, depuis au moins 1994. En fait, seul le demandeur minimise sa consommation d'alcool et les effets de celle-ci sur sa conduite :

La preuve d'expert :

Afin de démontrer qu'il supporte bien les quantités de bière qu'il consomme et qu'il ne retourne pas au travail en état d'ébriété, le demandeur fait entendre comme témoin expert Mohamed Ben Amar, spécialiste en pharmacologie, en biologie clinique et en étude des psychotropes. Le témoin est également auteur et co-auteur de plusieurs publications scientifiques sur l'alcool, les psychotropes et les drogues. Il a écrit entre autres le volume « *L'alcool : Aspect scientifique et juridique* »⁶.

³ Articles 2844, 2845 et 2849 C.c.Q.

⁴ Jean-Claude Royer, *"La preuve civile"*, 2^e Éd. (1995), Les Éditions Yvon Blais Inc., p. 336 ss.

⁵ *Guay c. Dubreuil*, [1931] 37 R.L.N.S. 6 (C.S.) - (cité avec approbation par le professeur Léo Ducharme, dans *"Précis de la preuve"*, 5^e Éd. (1996), Wilson & Lafleur Ltée, pp 154-155.

⁶ *"L'Alcool : Aspect scientifique et juridique"*, par Mohamed Ben Amar, Richard Masson et Sylvain L. Roy, Les Éditions B.M.R. 1992.

Afin de déterminer si les quantités d'alcool que consomme le demandeur ont un effet sur son comportement, l'expert lui fait passer un test de simulation et des tests symptomatiques basés sur la consommation d'alcool que prétend prendre André Girouard. C'est ainsi que le 27 mai 2000, André Girouard consomme devant l'expert trois bières *O'keefe* de 341 millilitres (standards ou petites) de 09h45 à 12h15. En utilisant un facteur d'élimination d'alcool, le témoin conclut que le demandeur a un taux d'alcoolémie de 27,0 milligrammes pour cent, soit bien en dessous de la norme légale de 80 milligrammes pour cent.

Le résultat des tests symptomatiques, dont le test de *Romberg* qui consiste à marcher sur une ligne droite d'environ deux mètres, de se retourner et de recommencer dans l'autre direction ainsi que d'effectuer d'autres mouvements servant à évaluer les réactions d'une personne suite à sa consommation d'alcool, démontre que le demandeur n'est pas affecté par la consommation que lui a fait prendre l'expert.

Par contre, l'expert observe que le demandeur a les yeux légèrement rougis et qu'il a une très faible haleine d'alcool lorsqu'on s'approche de lui.

Lorsque questionné sur les effets qu'aurait la consommation de grosses bières *O'keefe* sur le demandeur, l'expert explique, qu'en faisant les mêmes tests il devrait en conclure que le demandeur aurait alors 83 pour cent d'alcool dans son sang.

Afin d'informer le tribunal sur les effets de l'alcool sur le comportement des individus, l'expert réfère au tableau qu'il a élaboré à la page 195 du livre « *L'Alcool : Aspect scientifique et juridique* »⁷, dont il est le co-auteur. Le tableau se divise en trois catégories, d'abord le taux d'alcoolémie, la description du comportement sur l'être humain et les effets sur l'individu. Pour une meilleure compréhension, le tribunal reproduit ci-après ces informations.

Alcoolémie	Description	Effets
0 à 50 mg%	Comportement normal	Pas d'influence apparente ou euphorie modérée.
50 à 100 mg%	Intoxication légère	Euphorie ; moins d'inhibitions ; diminution de l'attention et du jugement.
100 à 200 mg%	<u>Sous influence</u> Intoxication modérée	Réponse sensorielle altérée ; acuité visuelle diminuée ; vision périphérique réduite ; dilatation des pupilles (mydriase) ; réaction à la lumière plus lente, face rouge, élocution difficile ; réflexes lents ; incoordination des mouvements ; perte des retenues ; jugement altéré.
200 à 300 mg%	Intoxication sévère	Dépression sensorielle marquée ; élocution bredouillante ; incoordination importante des mouvements ; vomissements ; apathie ; confusion mentale ; désorientation.
300 à 400 mg%	Intoxication très grave	Sommeil et stupeur ; incoordination très marquée des mouvements ; diminution de la réponse aux stimuli.

⁷ Op. cit., note 6.

Plus de 400 mg%	Coma ou mort	Anesthésie ; inconscience ; absence de réflexes ; perte du contrôle sur les sphincters ; état comateux ; décès.
-----------------	--------------	---

Par contre, l'auteur met le lecteur en garde sur l'interprétation de ces informations de la façon suivante :

« *N.B.* Ce tableau n'est qu'indicatif et ne doit pas être interprété comme les caractéristiques absolues d'un individu particulier avec une alcoolémie déterminée.

En effet, toutes ces manifestations ne sont pas nécessairement présentes chez un même sujet car les signes et symptômes associés à un taux spécifique d'alcool dans le sang sont très variables d'une personne à une autre. »

L'expert en conclut donc que le demandeur, s'il consomme trois bières standards (petites bières), n'est pas affecté par les effets de l'alcool et qu'il n'a pas les facultés affaiblies par cette consommation.

Or, la preuve prépondérante démontre qu'André Girouard consomme habituellement deux à trois grosses bières lors de ses dîners. Les témoignages de ceux ou celles qui l'aperçoivent à son retour de dîner confirment que son comportement est affecté par sa consommation d'alcool. Les symptômes observés par ceux qui sont en contact avec lui démontrent qu'il est victime d'intoxication, peu importe que celle-ci soit légère ou modérée selon les conclusions de son propre expert. Qu'il ait consommé des grosses ou des petites bières, il est affecté par l'alcool selon la description donnée par les témoins lors de l'audience. Paul Amyotte est d'ailleurs catégorique lorsqu'il lui demande à deux occasions de demeurer dans son bureau jugeant qu'il est inapte à exercer ses fonctions après avoir consommé de l'alcool.

Le droit :

Dans la présente cause, le tribunal doit donc se demander si l'employeur a congédié le demandeur pour des motifs sérieux.

Le congédiement est l'exercice par l'employeur de sa prérogative de mettre fin unilatéralement à un contrat individuel de travail (contrat de louage et de service)⁸. C'est la rupture unilatérale et définitive du lien d'emploi. Cette rupture peut se faire avec ou sans motif valable.

Le congédiement est licite lorsque l'employeur donne à l'employé un préavis raisonnable. Par contre, il peut également congédier son employé sans préavis s'il a une cause raisonnable, juste et suffisante de le faire⁹.

Le fardeau de démontrer que l'employé a été congédié pour des motifs raisonnables repose sur les épaules de l'employeur. Selon les auteurs¹⁰, le congédiement est justifié ou il ne l'est pas.

⁸ Audet, Georges, Bonhomme, Robert et Gascon, Clément : *"Le congédiement en droit québécois, en matière de contrat individuel de travail"*, 2^e Éd., Les Éditions Yvon Blais Inc. p. 36.

⁹ *Jolicoeur c. Lithographie M.T.L. Ltée*, [1982] C.S. 230.

¹⁰ Op. cit., note 8, p. 44.

Dans la présente affaire, le contrat de travail liant les parties est à durée indéterminée¹¹. Ainsi, l'article 2091 C.c.Q. prévoit que chacune des parties a un contrat d'une durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un congé délai.

L'article 2094 C.c.Q. prévoit qu'une partie, peut pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

Le juge Thomas Tôth a défini avec grande précision les mots « *motif raisonnable justifiant le congédiement* » lorsqu'il s'exprime ainsi¹² :

« On considère généralement comme motif raisonnable une violation par l'employé d'une condition essentielle de son contrat de travail ou une conduite répréhensible dans ou à l'occasion de son travail. Il n'est pas possible de dresser un inventaire exhaustif des diverses causes de congédiement, celles-ci devant être considérées à la lumière de différents facteurs tels que l'importance du poste occupé, les degrés des fautes commises, la nature de l'emploi etc. On retient comme motif de congédiement l'insubordination ou l'indiscipline grave, la négligence ou la paresse au travail, l'incompétence, la malhonnêteté, certains conflits d'intérêt, l'alcoolisme et l'usage de drogue, l'absentéisme ; le manque au devoir de respect et autres semblables. »

Un congédiement justifié par un motif sérieux peut être fait sans préavis ou indemnité au salarié tel que l'indique le professeur Robert P. Gagnon¹³ :

« L'expression « motif sérieux » utilisée à l'article 2094 C.c.Q. se démarque de l'emploi par ailleurs courant dans la législation du travail des termes « cause juste et suffisante » pour désigner un motif légitime de renvoi du salarié. Quelle que soit l'expression retenue, il aurait été utile que le législateur précise que la cause de résiliation doit être imputable à l'autre partie, en l'occurrence au salarié en cas de congédiement. Néanmoins, le poids de la jurisprudence tant des instances spécialisées du travail que des tribunaux de droit commun est si significatif relativement aux motifs susceptibles de justifier un licenciement sans indemnité ni préavis que le sens à donner à l'expression « motif sérieux » est celui d'une faute grave commise par le salarié ou d'une cause juste et suffisante qui se rapporte à sa conduite ou à son défaut d'exécuter le travail. Cette interprétation est d'ailleurs la seule qui puisse se concilier avec le principe général, énoncé au deuxième alinéa de l'article 1604 C.c.Q., qui consacre le droit du créancier à la résiliation d'un contrat à exécution successive en cas d'inexécution du débiteur à moins que cette inexécution soit de « peu d'importance », auquel cas la résiliation ne peut sanctionner qu'un défaut à caractère répétitif.

[...]

Les motifs dits disciplinaires viennent sanctionner les fautes de conduite du salarié au regard de ses obligations d'obéissance, comme subordonné, de loyauté ou de discrétion. La faute du salarié qui justifie son licenciement sans préavis ni indemnité peut résulter d'un fait unique qui porte une atteinte fatale

¹¹ Articles 2085 et 2086 C.c.Q.

¹² *Chisholm c. Bossé, Charbonneau Inc.* (C.S. Montréal) - JE 84-561.

¹³ Robert P. Gagnon, "Le droit du travail du Québec. Pratiques et théories", 4^e Éd., Éditions Yvon Blais, (1999) pp. 81, 82 et 84.

à la relation de travail. Elle peut aussi être la résultante de plusieurs actes ou omissions dont le caractère répétitif ou cumulatif lui confère le degré de gravité suffisant pour justifier le congédiement. Cette solution s'inscrit dans le cadre de la règle générale énoncée à l'article 1604 C.c.Q., selon laquelle le caractère répétitif d'un défaut d'exécution, même si ce dernier est de peu d'importance, peut justifier la résiliation d'un contrat à exécution successive. En pratique, pour déterminer si le comportement fautif du salarié constitue un motif sérieux de résiliation de son contrat de travail par l'employeur, le tribunal tiendra compte à la fois de considérations liées à l'acte lui-même comme sa préméditation le contexte dans lequel il a été posé et ses conséquences ainsi que des facteurs qui se rattachent au salarié comme son dossier disciplinaire antérieur, ses années de service et son niveau de responsabilité dans l'entreprise. »

Ainsi, en général l'employé qui viole une ou plusieurs conditions essentielles de son contrat de travail ou qui fait preuve d'une conduite répréhensible, justifie l'employeur à le congédier¹⁴.

Le fait de consommer des boissons alcooliques ou des drogues de façon abusive et continue, a toujours été considéré comme étant un motif suffisant pour le congédiement en autant que cette conduite est préjudiciable à l'intérêt de l'employeur¹⁵.

L'alcoolisme au travail est considéré comme une faute grave nécessitant la rupture immédiate du lien d'emploi¹⁶. La consommation d'alcool cumulée à l'absentéisme ne fait que renforcer la gravité de l'inconduite.

Bien entendu, lorsqu'il s'agit du congédiement d'un employé cadre, l'analyse de sa conduite se fait également en vertu de son devoir de loyauté.

Dans l'arrêt *Bertrand c. Aliments Ashley Koffman*¹⁷, madame la juge Sévigny s'exprime ainsi :

Il ne faut pas oublier que le demandeur occupait une position cadre d'un niveau supérieur au sein de l'entreprise dans son bureau régional situé au Québec. Sa conduite devait donc être exemplaire vis-à-vis son employeur afin de servir de modèle aux autres employés de la compagnie pour qui il avait un devoir de supervision. »

Le juge Gonthier dans l'affaire *Banque de Montréal c. Quet Leong N.G.*¹⁸, mentionne que l'obligation de bonne foi imposée à un employé augmente avec la responsabilité qui se rattache au poste qu'il occupe. Ainsi, l'obligation de sobriété fait partie des règles de conduite qui doivent guider l'employé cadre dans ses fonctions.

Dans leur volume *"Les manquements du salarié associé à l'alcool et aux drogues"*¹⁹, les co-auteurs Claude D'Aoust et Sylvain St-Jean s'expriment ainsi :

¹⁴ *St. pierre c. Industrie fils métallique, Major Ltée*, (C.S. Longueuil), D.T.E., 98 D-1112. pages 10 et 11.

¹⁵ Op. cit., note 8, p. 55.

¹⁶ Op. cit., note 8, p. 307.

¹⁷ *Bertrand c. Aliment Ashley-Koffman*, (C.S. Montréal) - D.T.E. 94-T-523, p. 9.

¹⁸ [1989] 2 R.C.S. 429.

¹⁹ *"Études jurisprudentielles et doctrinales, écoles des relations industrielles de l'Université de Montréal*, (1984) No. 17, pp. 35, 36 et 46.

« Le salarié qui travaille sous l'effet d'une substance intoxicante contrevient à son obligation de diligence dans l'exécution de son travail. Dans la mesure où ses facultés sont affaiblies. Il ne peut accomplir sa tâche avec toute l'attention et le soin qu'y apporterait le travailleur moyen le bon père de famille placé dans une situation.

Cette obligation est une obligation de moyens et la consommation d'alcool, selon la quantité consommée et les circonstances, équivaut à se priver d'une partie de son habileté et constitue de ce fait un manquement volontaire en soi sans que nécessairement une erreur soit commise dans l'exécution du travail. »

Il est bien reconnu que l'employeur doit écarter un salarié intoxiqué qui met en danger sa propre sécurité ou celle de ses co-travailleurs. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail au Québec*²⁰, le prévoit spécifiquement.

La consommation de boisson alcoolisée par un employé cadre a souvent constitué une inconduite grave justifiant un congédiement. C'est ce qui émane des arrêts *Netzger c. Howe Equipment of Canada Ltd*, [1979] R.T. 122, *Marystown Shipyard Ltd. c. Rose*, [1985] (6) C.C.E.L. 220, (Newfoundland Supreme Court), Appeal division, et *Parsons c. R. Blais et fils Inc.*, (C.S.) Rouyn Noranda, D.T.E. 2000 T-498.

Le fait de conduire un véhicule automobile, propriété de la défenderesse alors que l'employé est sous l'influence de l'alcool est également une faute majeure qui justifie le congédiement pour inconduite²¹. Dans cette affaire, la nature des tâches et des responsabilités dévolues à l'employé emportait l'obligation de conduire un véhicule à moteur. Conduisant son véhicule à moteur en état d'ébriété, il exposait l'employeur et lui-même à de graves risques.

La Cour d'appel, dans l'arrêt *Maheux, Noisieux et Associés c. Ronéo Vickers Canada Ltée., et als.*²² différencie le rôle du juge de la Cour supérieure saisi d'un recours contractuel de celui dévolu aux arbitres de grief. La Cour s'exprime ainsi :

« En l'espèce, contrairement au rôle dévolu aux arbitres de grief, le juge de la Cour supérieure, saisi de ce recours contractuel, n'avait pas à examiner la valeur relative des torts de l'employé. C'est pourquoi, à l'égard des circonstances de l'affaire, si le juge est d'avis que l'employé était fautif, il devait rejeter le recours. Si au contraire, il croyait le congédiement abusif, le demandeur devait réussir. »

En plus de l'indemnité de délai congé auquel peut avoir droit l'employé congédié illégalement, celui-ci peut également réclamer des dommages exemplaires s'il y a atteinte illicite à ses droits combinés au désir et à la volonté de l'employeur de lui occasionner cette atteinte. Madame la juge Claire L'Heureux-Dubé s'exprime ainsi dans l'arrêt *St-Ferdinand*²³ :

²⁰ Op. cit., note 1.

²¹ *Boulangerie Pom Ltée. et Employés de boulangeries, laiteries, crème glacée, produits alimentaires, vendeurs à commission et industrie aliée, Local 973* - D.T.E. 85 T-685.

²² [1988] R.J.Q. 1597 (C.A.).

²³ *Le Syndicat National des employés de l'hôpital St-Ferdinand (C.S.N.) La fédération des affaires sociales (C.S.N.) et la Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) c. Le curateur public, M^e Rémy Lussier et le curateur public en la personne de Dame Nicole Fontaine, es-qualité de curateur d'office à Honorine Abel et als.*, [1996] 3 R.C.S. 211.

« Il y a une atteinte illicite à un droit protégé par la Charte lorsque la violation de ce droit résulte d'un comportement fautif. Un comportement sera qualifié de fautif si son auteur transgresse une norme de conduite jugée raisonnable dans les circonstances selon le droit commun ou, comme c'est le cas pour certains droits protégés, une norme dictée par la Charte elle-même. Pour qu'une atteinte illicite soit qualifiée d'intentionnelle, il faut que le résultat du comportement fautif soit voulu. Il y a donc atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 49 lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probable, que cette conduite engendrera. ».

Le juge Paul Jolin, dans l'affaire *Lizotte c. L'association des chirurgiens dentistes du Québec*²⁴, après avoir constaté que le congédiement n'est pas une faute en soi, mais que de congédier de façon humiliante, dégradante, blessante ou mortifiante peut l'être, conclut que l'indemnité d'un délai congé peut être complétée si l'on retrouve mauvaise foi, négligence dans le comportement de l'employeur, et que l'employé bien entendu subit des dommages additionnels dus à cette faute.

Bien que les tribunaux reconnaissent le droit de l'employeur de congédier un employé en raison de sa consommation abusive et continue de boissons alcooliques ou de drogue, il est également reconnu que l'employé a le droit d'être avisé de modifier son comportement avant que l'employeur ne le congédie²⁵.

C'est pour cette raison que la Cour supérieure dans l'arrêt *Roy c. Drain Clair Inc.*²⁶, a considéré qu'un mécanicien à l'emploi de la demanderesse avait été congédié sans motifs valables lorsqu'il avait été vu dans une brasserie à l'heure du dîner alors qu'il s'appropriait à boire un verre d'alcool. L'avertissement trois semaines avant le congédiement était insuffisant selon le tribunal. Le congédiement a été déclaré abusif et injustifié.

Par contre, lorsque la consommation d'alcool devient intolérable pour l'employeur et après avoir fait son possible pour convaincre l'employé de modifier son comportement, la seule alternative possible est le congédiement.

L'honorable juge Archambault dans l'arrêt *Metzger c. Howe Equipment of Canada Ltd.*²⁷ fait les commentaires suivants qui s'apparentent au comportement du demandeur dans la présente affaire. Il s'exprime ainsi :

« Tous relatent des incidents que le demandeur a provoqués et qui manifestaient de sa part une insouciance des intérêts de ses employeurs, un comportement abusif à l'endroit des employés sous sa direction, un esprit cavalier envers les clients et une attitude d'irrespect, d'insubordination et d'agressivité à l'égard de son véritable patron lui-même. Il était devenu manifeste que l'exécution du travail et la consommation de boissons alcooliques ne pouvaient plus marcher de pair. L'habitude avait atteint un niveau intolérable, multipliant les problèmes au travail et au foyer. Le demandeur, quoique jouissant normalement d'une

24 R.E.J.B. 99-10736.

25 *Clément c. Simpson Sears*, (C.S. Québec) J.E. 83-844.

26 C.S. Montréal - D.T.E. 83T-831.

27 [1979] R.P. 122.

belle personnalité, était devenu dans l'impossibilité d'accomplir son devoir et d'assumer les responsabilités de son emploi. »

Discussion :

La prépondérance de preuve démontre qu'André Girouard consomme de la bière lorsqu'il dîne à la taverne Brisebois de Mont-Laurier. Il fréquente cet établissement d'une façon régulière, une à trois fois par semaine depuis plusieurs années. Bien que le demandeur admet consommer deux à trois bières standards (petites) lors de ses dîners, c'est plutôt des grosses bières qu'il consomme régulièrement.

Malheureusement, cette consommation d'alcool entraîne également des retards au travail. Bien que le demandeur témoigne qu'il n'a pas d'horaire fixe de dîner, la preuve démontre que les dirigeants de la compagnie, tout comme les autres employés, bénéficient de période fixe pour dîner. Les cadres, dont fait partie le demandeur, bénéficient d'une heure de dîner par jour. Cette heure de dîner se prend habituellement entre 12h00 et 13h00 ou de 12h30 à 13h30. Le demandeur a été avisé de respecter cette heure de dîner et de ne pas rencontrer des travailleurs de l'usine à la taverne pour discuter des problèmes de l'usine. L'avertissement de l'employeur du 19 septembre 1998 ne laisse aucun doute quant à son intention de faire respecter par le gérant de l'usine les règles établies. La preuve démontre que le demandeur retourne au travail en retard sans explication valable.

Mais ce qu'il y a de plus inacceptable pour l'employeur, c'est l'état dans lequel se trouve le demandeur lorsqu'il retourne à l'usine après avoir consommé de l'alcool. Les témoignages entendus confirment que le demandeur est affecté par sa consommation d'alcool. Il dégage une forte haleine d'alcool, il a les yeux et le teint rouges, il a un parlé diminué par sa consommation d'alcool, il chancelle sur ses jambes et devient plus agressif dans ses propos. Son timbre de voix s'élève et son attitude en général démontre qu'il est sous l'effet de l'alcool. Il se permet même de pousser un travailleur à l'usine, mettant en péril sa sécurité. C'est ainsi que la plupart des employés qui le voient revenir de dîner savent qu'il est « *réchauffé* ».

La preuve d'expert présentée par le demandeur, afin de démontrer qu'il n'est pas affecté par sa consommation d'alcool, ne contredit pas la réalité mais bien au contraire, appuie les témoignages entendus quant aux effets de l'alcool sur le comportement du demandeur. Lorsque l'on compare les descriptions données par les témoins avec les observations contenues au tableau de l'expert, on peut ainsi mieux apprécier l'état du demandeur lorsqu'il revient de dîner.

Le tribunal note également que toute l'analyse de l'expert repose sur l'affirmation que le demandeur consomme trois bières standards en l'espace de deux heures. Or, ce sont trois grosses bières qu'il consomme la plupart du temps à la taverne. Si tel est le cas, l'expert confirme que le demandeur a un taux d'alcoolémie de 83 mg. pour cent, ce qui confirme que le demandeur conduit le camion de la défenderesse alors que son taux d'alcoolémie dépasse celui permis par le *Code criminel*.

Par contre, la présente affaire ne doit pas être décidée en vertu des principes du droit criminel. C'est l'ensemble de la preuve qui doit guider le tribunal dans l'appréciation des

effets de l'alcool sur le demandeur. Cette preuve démontre que Paul Amyotte intervient à deux occasions afin de confiner le demandeur à son bureau puisqu'il juge qu'il est inapte à exercer ses activités étant sous l'influence de l'alcool. Il intervient d'abord lors de son retour au travail lorsque les deux hommes sont allés dîner au restaurant St-Hubert à la mi-septembre 1998, puis le 24 septembre 1998 lorsque le demandeur pousse sans raison apparente Réjean Desroches.

Le demandeur qui ne peut se souvenir de ce dernier incident, est peu crédible car Paul Amyotte lui a rafraîchi la mémoire le 6 octobre 1998, quant il lui a remis copie de la lettre qu'il a rédigée et qui relate les circonstances de cet événement. De plus, le témoignage de Réjean Desroches, qui corrobore en partie celui de Paul Amyotte, est convaincant. L'incident a eu lieu dans les circonstances relatées.

Lorsque Paul Amyotte, insiste auprès du demandeur pour qu'il demeure dans son bureau, c'est afin de garantir sa sécurité et celle des travailleurs de l'usine. La scierie est un milieu de travail qui présente plusieurs pièges pour les travailleurs non vigilants ou pour ceux qui s'y présentent avec les facultés affaiblies. L'utilisation de scies mécaniques et le transport du bois par convoyeurs activés par des chaînes ne sont que deux exemples de cette dangerosité.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et le *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux*²⁸, traitent d'ailleurs de la non-consommation d'alcool sur les lieux du travail. André Girouard affirme même, qu'il n'aurait pas toléré une telle conduite de ses employés puisqu'étant co-président du comité de la santé et la sécurité au travail de l'usine, il connaît les dangers et le risque qui guettent le travailleur qui a consommé de l'alcool. La prépondérance de preuve démontre que le comportement du demandeur est affecté par sa consommation. Son changement d'attitude et de comportement est observé par d'autres travailleurs et même s'ils ne sont pas experts, ils peuvent apprécier les effets de l'alcool sur le demandeur.

Mais il y a plus que les effets de la consommation de boisson sur le comportement du demandeur qui motive son congédiement. En effet, André Girouard fait preuve d'insubordination et de non-respect de l'autorité devant les exigences de l'employeur. Malgré qu'il ait été averti de ne plus consommer d'alcool le midi, à la mi-septembre, le 24 septembre, le 6 octobre et le 19 octobre 1998, celui-ci récidive le 20 octobre 1998, soit le lendemain de sa rencontre avec Paul Amyotte et Stéphane Dugré. Ce comportement constitue une conduite répréhensible et une violation flagrante par l'employé de ses conditions de travail. Il s'agit d'un défi à l'autorité de l'employeur.

C'est donc l'ensemble de la conduite du demandeur qui est considéré par l'employeur lorsque Stéphane Dugré recommande à son patron de congédier André Girouard. Celui-ci témoigne qu'il considère les facteurs suivants :

- Le demandeur est gérant de l'usine.
- Il consomme de la boisson lors de ses dîners.
- Il retourne au travail en retard et souvent en état d'ébriété.
- Il a été averti à plusieurs reprises de cesser ce comportement.

²⁸ Op. cit., note 2.

- Il est le co-président du comité de la santé et de la sécurité au travail de l'usine. Malgré cette responsabilité, il risque sa propre sécurité et celle des autres travailleurs.
- L'employeur lui offre de l'aide spécialisé s'il a des difficultés avec sa consommation de boisson mais l'employé refuse.
- Le 19 octobre 1998 il est avisé qu'il perdra son emploi si son comportement ne change pas. Malgré la promesse de modifier son comportement, l'employé récidive le lendemain de cette rencontre.

Ainsi, la preuve prépondérante démontre que l'employeur a informé l'employé à plusieurs reprises de modifier son comportement ce qu'il n'a pas fait. Le 22 octobre 1998, lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions il ne peut se surprendre de cette décision puisqu'il a défié l'autorité de l'employeur. Son congédiement est justifié.

Le demandeur ne peut non plus reprocher à la défenderesse d'avoir agi malicieusement et d'une façon intempestive. La preuve ne démontre pas que l'employeur porte atteinte à sa réputation tel qu'il le prétend. Les motifs de son congédiement sont contenus dans une lettre qui lui a été remise confidentiellement. Ces informations n'ont pas été communiquées aux autres employés.

De plus, le fait de plaider les raisons motivant le congédiement de l'employé devant le commissaire du travail ne peut être considéré comme une atteinte au droit et à la réputation du demandeur, car l'employeur n'a fait que défendre son droit légitime de justifier le congédiement de son employé. Comme il existe dans la présente affaire des motifs sérieux de congédiement, et que ce droit a été exercé raisonnablement par l'employeur, la réclamation en dommages est mal fondée.

Par contre, la preuve ne révèle pas que l'employé a falsifié des reçus de restaurant pour se les faire rembourser par l'employeur. En effet, le demandeur a consommé des repas à la taverne Brisebois les 31 décembre 1996 et 20 août 1998. Il est de pratique connu que les serveurs de cet établissement remettent aux clients qui en font la demande des reçus en blanc qu'ils complètent eux-mêmes. Les dates, les montants dépensés et le nom des travailleurs qui y sont inscrits, sont l'œuvre du demandeur. Il est possible qu'un ou plusieurs travailleurs n'aient pas été présents ces journées là mais d'autres l'étaient, ce qui justifie le demandeur de réclamer le remboursement de ces dépenses.

Ainsi, considérant l'ensemble de la preuve dans cette affaire, le tribunal en conclut que le demandeur a été congédié le 3 novembre 1998 pour des motifs sérieux qui justifiaient la résiliation unilatéralement du contrat de travail sans préavis.

PAR CES MOTIFS, LA COUR :

ACCUEILLE la défense ;

REJETTE la demande ;

Le tout avec dépens.

	PIERRE ISABELLE, J.C.S.
M ^e JEAN-PIERRE BARRETTE : Procureur du demandeur André Girouard.	
M ^{es} FRASER MILNER CASGRAIN (M ^e MICHEL TOWNER) : Procureurs de la défenderesse La Compagnie Commonwealth Plywood Ltée.	