

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Rolland Gouger,
complainant,
and
Transports Ducampro inc.,
respondent.

CITED AS: Rolland Gouger

Board File: 24135-C

Decision no. 287
September 8, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code, Part II*.

Occupational health and safety - Refusal to work in case of danger - Discipline - Dismissal - Burden of proof - The complainant, a night guard, alleges that he was dismissed by his employer, contrary to sections 133 and 147 of the *Code*, for refusing to drive a power lift truck - The *Code* provides that an employee can refuse to perform work when he has reasonable cause to believe that the work in question constitutes a danger to himself or to another employee - The employer must convince the Board that dismissal was in no way related to the fact that the complainant had availed himself of his right to refuse dangerous work - The complainant did not approach the occupational health and safety committee - The Board is of the opinion that this is not an action taken by the employer against the employee as a result of the exercise of a right recognized under Part II of the *Code* - The complaint is dismissed.

The Board panel was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*). A hearing was held in Montreal on June 3, 2004.

Appearances

Mr. Rolland Gouger, on his own behalf;
Mr. Daniel Roy, for Transports Ducampro inc.

Motifs de décision

Rolland Gouger,
plaignant,
et
Transports Ducampro inc.,
intimée.

CITÉ: Rolland Gouger

Dossier du Conseil: 24135-C

Décision n° 287
le 8 septembre 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail, Partie II*.

Santé et sécurité au travail - Refus de travailler en cas de danger - Mesure disciplinaire - Congédiement - Fardeau de la preuve - Le plaignant, un gardien de nuit, allègue que son employeur l'aurait congédié, contrairement aux articles 133 et 147 du *Code*, parce qu'il aurait refusé de conduire un chariot élévateur - Le *Code* prévoit qu'un employé peut refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour lui-même ou un autre employé - L'employeur doit convaincre le Conseil que le congédiement ne se rapportait aucunement au fait que le plaignant avait invoqué son droit de refuser un travail dangereux - Le plaignant n'a fait aucune démarche auprès du comité de santé et sécurité au travail - Le Conseil conclut qu'il ne s'agit pas d'une mesure prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code* - La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'article 156 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Montréal le 3 juin 2004.

Ont comparu

M. Rolland Gouger, en son propre nom;
M. Daniel Roy, pour Transports Ducampro inc.

In addition to his own testimony, the complainant called Mr. Stéphane Leclaire, safety supervisor at Transports Ducampro inc., as a witness. The employer also called Stéphane Leclaire at the witness stand.

I - The Complaint

[1] This is a complaint filed on December 29, 2003, by Mr. Rolland Gouger, alleging that he was dismissed by his employer, Transports Ducampro inc., for refusing to drive a power lift truck, contrary to sections 133 and 147 of the *Code*.

[2] The exhibits filed by the parties are as follows:

Exhibit P-1: book of documents submitted by the complainant, numbered 1 to 46 inclusive;

Exhibit P-2: book of documents submitted by the employer containing tabs 1 to 15 inclusive;

Exhibit P-3: document outlining the different steps followed in inspecting a trailer, submitted by the employer at the hearing.

II - The Facts and the Position of the Parties

A - Mr. Gouger's Testimony

[3] Mr. Gouger (the complainant) was hired by Transports Ducampro inc. (the company) on November 21, 2003, for the position of night guard. The company delivers furniture from Canada to the United States. When he was hired, the complainant was assigned to work on week-end shifts. His main duties were to monitor the arrivals and departures of trucks and to inspect them. Prior to this job, Mr. Gouger had worked for a dry cleaning company, where he supervised about 300 employees.

[4] The complainant referred the Board to document 38 of the book of documents P-1 he filed to describe what the employer had asked him to do beyond what had been agreed; he claims that this was not included in the job application he had initially completed. He said that this document was written by Mr. Stéphane Leclaire, safety supervisor.

[5] In this context, on December 11, 2003, that is, the second week after he began his job, Mr. Leclaire, his

Le plaignant en sus de son témoignage a fait entendre M. Stéphane Leclaire, superviseur à la sécurité chez Transports Ducampro Inc. L'employeur a fait aussi entendre le témoin Stéphane Leclaire.

I - La plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 29 décembre 2003 par M. Rolland Gouger alléguant que son employeur, Transports Ducampro inc., l'aurait congédié parce qu'il aurait refusé de conduire un chariot élévateur, le tout contrairement aux articles 133 et 147 du *Code*.

[2] Les pièces produites par les parties sont les suivantes:

Pièce P-1: cahier de documents déposé par le plaignant avec les annotations de 1 à 46 inclusivement;

Pièce P-2: cahier de documents déposé par l'employeur contenant les onglets 1 à 15 inclusivement;

Pièce P-3: document illustrant les diverses étapes de la vérification d'une remorque produit par l'employeur en cours d'audience.

II - Les faits et la position des parties

A - Témoignage de M. Gouger

[3] M. Gouger (le plaignant) a été engagé par Transports Ducampro inc. (l'entreprise) le 21 novembre 2003 pour occuper le poste de gardien de nuit. L'entreprise effectue la livraison de meubles du Canada vers les États-Unis. Le plaignant a été affecté à l'horaire de fin de semaine lors de son embauche. Ses tâches consistaient principalement à contrôler les allées et venues des camions et à effectuer les inspections de ceux-ci. Avant cet emploi, M. Gouger travaillait pour une entreprise de nettoyage à sec pour laquelle il supervisait environ 300 employés.

[4] Le plaignant renvoie le Conseil au document 38 du cahier de documents P-1 qu'il a produit pour décrire ce que l'employeur lui a demandé de faire au-delà de ce qui avait été convenu et qui n'était pas compris, selon lui, dans la demande d'emploi qu'il avait initialement remplie. Ce document aurait été écrit, selon le plaignant, par M. Stéphane Leclaire, superviseur à la sécurité.

[5] C'est dans ce contexte donc que, le 11 décembre 2003, soit la deuxième semaine suivant le début de son

supervisor, asked him to drive a power lift truck. The complainant explained to the Board that, in his work description, found at documents 36 and 37 of the book of documents P-1, entitled **Security Guard Reference** (translation), there is no mention anywhere about driving a power lift truck. The complainant said that this document was also written by Mr. Leclaire, his supervisor. The evidence on this point is contradictory, as will be seen later.

[6] The complainant explained that when Mr. Leclaire asked him to drive the lift truck, he refused; before driving it, he wanted to discuss the matter with the company president, Mr. Alain Dubé, to have him sign “a release in order to be legal.”

[7] Mr. Leclaire then allegedly asked the complainant a second time to drive the power lift truck and the complainant answered that he could not drive it because this was a danger to his safety and that of others.

[8] The complainant says that on that evening he saw and heard Mr. Leclaire calling the human resources manager, Mr. Daniel Roy, to whom he allegedly said “let’s say that the inspection was not done.”

[9] Three hours after the incident of the evening of December 11, 2003, Mr. Leclaire informed the complainant that he was terminated.

[10] The complainant referred the Board to document 40 of the book of documents P-1, entitled **Record of employment**, which indicates that this was a resignation rather than a termination, as is the case.

[11] The complainant added that several days before his dismissal, he had bought himself a truck to be able to get to work, having first ascertained from his supervisor that he was satisfied with his work; had he known what was going to happen, he would not have purchased that vehicle.

[12] On cross-examination, Mr. Roy, the company representative, admitted at the outset that an error had been made on Mr. Gouger’s record of employment, which should have read “layoff.”

[13] The complainant was then asked whether Mr. Leclaire had previously informed him about things that

emploi, M. Leclaire, son superviseur, lui demande de conduire un chariot élévateur. Le plaignant explique au Conseil que la description des tâches qu’il devait faire se trouve aux documents 36 et 37 du cahier de documents P-1, intitulés **Aide-mémoire Gardien de Sécurité**, et que nulle part dans ce document la conduite d’un chariot élévateur n’est indiquée. Le plaignant souligne que ce document provenait également de M. Leclaire, son superviseur. La preuve quant à cet élément est contradictoire, comme nous le verrons plus loin.

[6] Le plaignant explique au Conseil qu’il a effectivement refusé de conduire le chariot élévateur lorsque M. Leclaire lui a demandé de le faire et voulait, dit-il, avant de conduire le chariot, discuter avec le président de l’entreprise, M. Alain Dubé, pour qu’il lui signe «une décharge pour être légal».

[7] M. Leclaire aurait alors demandé une deuxième fois au plaignant de conduire le chariot élévateur et le plaignant lui aurait répondu qu’il ne pouvait le conduire parce que c’était dangereux pour sa sécurité et celle des autres.

[8] Le plaignant raconte avoir vu et entendu M. Leclaire téléphoner le soir-même au directeur des ressources humaines, M. Daniel Roy, et il lui aurait dit «on va dire que l’inspection n’a pas été faite».

[9] Trois heures après l’incident le soir du 11 décembre 2003, M. Leclaire a informé le plaignant qu’il mettait fin à son emploi.

[10] Le plaignant renvoie le Conseil au document 40 du cahier de documents P-1, intitulé **relevé d’emploi**, lequel indique qu’il s’agit d’un départ volontaire et non d’une fin d’emploi comme c’est le cas.

[11] Le plaignant ajoute s’être procuré un camion pour se rendre à son travail quelques jours avant qu’il ne soit congédié, s’étant enquis au préalable auprès de son superviseur qu’il était satisfait de son travail et qu’avoir su ce qui allait se produire il n’aurait pas acheté ledit véhicule.

[12] En contre-interrogatoire, M. Roy, représentant de l’entreprise, admet d’abord l’erreur qui s’est produite sur le relevé d’emploi de M. Gouger et que l’on aurait dû y lire «mise à pied».

[13] Puis, il demande au plaignant si M. Leclaire l’a déjà informé des choses qui n’allaient pas dans son

were not going well in his work. The complainant admitted that from the first day of work, that is, November 22, 2003, Mr. Leclaire had mentioned some issues of which he was not aware. The complainant vaguely replied to the criticisms that Mr. Roy tried to get him to admit concerning trailer inspections and complaints made against him by drivers. Still under cross-examination, the complainant stated that when he was hired, he did not mention that he was able to drive a power lift truck or repair one. Mr. Roy had the witness admit that on the evening of December 11, 2003, he did not approach the company's occupational health and safety representative when he refused to drive the power lift truck; however, that was what he wanted to do had he been able to discuss the matter, as he had asked, with the company president.

B - Mr. Stéphane Leclaire's Testimony

[14] Mr. Leclaire has been working as foreman for the company for the past four years. He was the one who hired Mr. Gouger. He testified that when he hired Mr. Gouger, the complainant told him that he had previously driven and repaired power lift trucks. The parties' versions of the facts differ. Mr. Leclaire explained to the Board that four hours of training are provided to all company drivers and that Mr. Gouger followed this training when he began his job. The witness, Mr. Leclaire, described the importance of trailer inspections that Mr. Gouger was supposed to do, and the importance of having good relations with the drivers. He said that the drivers, for example, one by the name of Marco, had complained about Mr. Gouger's behaviour toward him. Further, Mr. Serge Goupil also complained that Mr. Gouger had not inspected his truck. Mr. Leclaire had stressed to Mr. Gouger that if he had a problem with a driver, he was supposed to inform him about it personally, and not the president.

[15] The witness, Mr. Leclaire, added that he had told Mr. Gouger, on his first days of work, that he was going to drive a power lift truck; according to the witness, this was part of the security guard's duties. Here again, the parties' versions differ. Mr. Leclaire also claims to have told the complainant that if he did not have his card to drive a power lift truck, he would arrange for him to take a course for this purpose. Mr. Leclaire stressed that it is not mandatory to have a card in order to drive a power lift truck, but the company requires the training, which was either given by the company itself or by a specialized agency with which the company dealt.

travail. Le plaignant admet que dès la première journée de travail, soit le 22 novembre 2003, M. Leclaire lui a mentionné des éléments dont il n'était pas au courant. Le plaignant répond vaguement aux reproches que tente de lui faire admettre M. Roy relativement aux inspections des remorques et des plaintes des chauffeurs à son endroit. Toujours dans le cadre de son contre-interrogatoire, le plaignant déclare que lors de l'embauche il n'a pas mentionné qu'il était en mesure de conduire un chariot élévateur ni même de le réparer. M. Roy fait admettre au témoin que le soir du 11 décembre 2003, il n'a pas fait de démarches auprès du représentant de santé et sécurité de l'entreprise lorsqu'il a refusé de conduire le chariot élévateur, mais que c'est ce qu'il avait souhaité faire s'il avait pu discuter, comme il l'avait demandé, avec le président de l'entreprise.

B - Témoignage de M. Stéphane Leclaire

[14] M. Leclaire est contremaître pour l'entreprise depuis quatre ans. C'est lui qui a embauché M. Gouger. Il témoigne que lorsqu'il a procédé à l'embauche de M. Gouger, ce dernier lui aurait mentionné qu'il avait déjà conduit et réparé des chariots élévateurs. La version des faits des parties est différente. M. Leclaire explique au Conseil qu'une formation de quatre heures est offerte à tous les chauffeurs de l'entreprise et que M. Gouger a reçu cette formation dès le début de son emploi. Le témoin, M. Leclaire, décrit toute l'importance de l'inspection des remorques qu'avait à faire M. Gouger et l'importance d'avoir de bonnes relations avec les chauffeurs. Il relate que des chauffeurs, dont un dénommé Marco, s'était plaint du comportement de M. Gouger envers lui. Puis, M. Serge Goupil s'était plaint également du fait que M. Gouger n'avait pas fait l'inspection de son camion. M. Leclaire aurait souligné à M. Gouger que s'il avait un problème avec un chauffeur il fallait l'en informer personnellement et non le président.

[15] Le témoin Leclaire ajoute avoir avisé M. Gouger dès les premiers jours de travail qu'il allait conduire un chariot élévateur; cela, selon le témoin, faisait partie des tâches relatives au poste de gardien de sécurité. Ici également la version des faits des parties est différente. M. Leclaire aurait également informé le plaignant que s'il n'avait pas sa carte pour conduire un chariot élévateur il lui ferait suivre un cours à cet effet. M. Leclaire souligne qu'il n'est pas obligatoire pour conduire un chariot élévateur d'avoir une carte, mais l'entreprise requiert cette formation et elle peut être offerte par l'entreprise elle-même ou par une agence

Mr. Leclaire added that Mr. Gouger was not the only one to have refused to drive a lift truck; he said that another guard had done this previously because he did not have his card, and he was not dismissed.

[16] Mr. Leclaire stressed that Mr. Gouger was arrogant, that he did not follow the instructions he was given, and that he bypassed the line of authority. He added that, on the evening of December 11, 2003, the complainant refused to drive the power lift truck because he wanted to obtain prior authorization from the president, when Mr. Leclaire was his immediate superior.

[17] Mr. Leclaire considers that the complainant was manipulative, was arrogant and challenged the errors he was making; therefore, it was concluded that he did not have the required qualifications to be a security guard for the company.

III - Analysis and Decision

[18] The complainant alleges that his dismissal contravenes section 147, because he was exercising his right to refuse work in accordance with Part II of the *Code*. Section 147 states as follows:

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[19] The *Code* stipulates that an employee can refuse to perform work when he has reasonable cause to believe that the work in question constitutes a danger to himself or to another employee. The procedure for exercising a right to refuse is set out at sections 128 and 129 of the *Code*.

spécialisée avec laquelle l'entreprise fait affaire. M. Leclaire ajoute que M. Gouger n'est pas le seul à avoir refusé de conduire un chariot élévateur; il précise qu'un autre gardien l'a déjà fait parce que justement il n'avait pas sa carte et il n'a pas été congédié.

[16] M. Leclaire souligne que M. Gouger était arrogant et ne suivait pas les consignes qui lui étaient données, et qu'il avait passé outre les structures hiérarchiques. Il ajoute que le soir du 11 décembre 2003, le plaignant a refusé de conduire le chariot élévateur parce que ce dernier voulait d'abord obtenir l'autorisation du président, alors que M. Leclaire était son supérieur immédiat.

[17] M. Leclaire estime que le plaignant était manipulateur, démontrait une attitude arrogante, contestait les erreurs qu'il commettait et par conséquent en est venu à la conclusion que le plaignant n'avait pas les qualités requises pour être gardien de sécurité pour l'entreprise.

III - Analyse et décision

[18] Le plaignant allègue qu'il a été congédié en violation de l'article 147, parce qu'il a exercé son droit de refuser de travailler en conformité avec la Partie II du *Code*. L'article 147 énonce ce qui suit:

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[19] Le *Code* prévoit qu'un employé peut refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. La procédure régissant l'exercice du droit de refus est énoncée aux articles 128 et 129 du *Code*.

[20] Section 133(1) of the *Code* allows an employee to make a complaint to the Board if his employer has taken action against him in contravention of section 147, following the exercise of a right to refuse pursuant to section 128 of the *Code*. Section 133 of the *Code* reads as follows:

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.

(2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.

(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[21] To be successful in this case, the employer must convince the Board that Mr. Gouger's dismissal was in no way related to the fact that he had availed himself of his right to refuse dangerous work. However, it is also necessary that the reason cited by Mr. Gouger for not driving the power lift truck be related to safety issues.

[22] The Board, after hearing the parties' testimony, is of the opinion that Mr. Gouger's refusal to drive the power lift truck was rather related to the facts that driving a lift truck was not part of his duties and that he believed this required a permit. This version is all the more plausible as Mr. Gouger demanded from his supervisor, who is responsible for safety, to speak immediately to the company president to **obtain**, as he said, "a release in order to be legal." If Mr. Gouger

[20] C'est le paragraphe 133(1) du *Code* qui permet à un employé de porter plainte au Conseil si son employeur a pris à son endroit des mesures contraires à l'article 147 à la suite de l'exercice d'un droit de refus en vertu de l'article 128 du *Code*. L'article 133 du *Code* se lit comme suit:

133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[21] Pour obtenir gain de cause, l'employeur doit convaincre le Conseil que le congédiement de M. Gouger ne se rapportait aucunement au fait que ce dernier avait invoqué son droit de refuser un travail dangereux. Mais encore faut-il que le motif invoqué par M. Gouger pour ne pas conduire le chariot élévateur soit lié à des questions de sécurité.

[22] Le Conseil, après avoir entendu les témoignages des parties, est d'avis que le refus de M. Gouger de ne pas conduire le chariot élévateur est plutôt lié au fait que conduire un chariot élévateur ne faisait pas partie de ses tâches et qu'il croyait également que cela exigeait un permis. Cette version est d'autant plus plausible que M. Gouger a exigé de son superviseur, lui-même responsable de la sécurité, de discuter sur-le-champ avec le président de l'entreprise pour

really feared for his safety and that of others, why would he ask for the president's authorization "in order to be legal"? Would he then have agreed to drive the power lift truck, regardless of his own safety and that of others? For the Board, this version does not stand the test. The complainant's attitude is also reflected in a short letter, which was submitted by the employer, as it was in the complainant's file. The letter, dated December 11, 2003, that is, the very day the complainant was dismissed, was signed by the complainant and sent to the company president; it states the following:

Dear Sir:

I am sorry about the disputes caused by Stéphane Leclaire ...

P.S. The real reason for my dismissal is not what is written but because ! [*sic*] Stéphane refuses to let me see you because he knows that I know things that could harm him and he is afraid ... And that was when he dismissed me ...

P.S. I am not working against the company, but for ...

Yours truly,

(s) Rolland Gouger

(translation)

[23] The Board considers that if safety had been the reason cited by Mr. Gouger for refusing to work, he would certainly have said so in this short letter, which was probably written on the same day as his dismissal, as it was dated December 11, 2003.

[24] Moreover, the testimony of Mr. Leclaire, who is responsible for safety, revealed that the security guard's duties include driving a power lift truck. The Board has no reason to doubt the version of this witness, who has worked for the company for four years. Why would Mr. Leclaire have hired Mr. Gouger if it is true, as the complainant claims, that he told Mr. Leclaire he could not drive a power lift truck?

[25] The evidence also reveals that to drive a power lift truck, there is no need to have a specific permit, but the company requires it and provides the related training, either itself or through an industry association. The complainant did not ask his superior whether he needed to have a permit to drive the power lift truck on the evening of December 11, 2003. Rather, the complainant demanded that his immediate superior get authorization

obtenir, dit-il, «une décharge pour être légal». Si tant est que M. Gouger ait craint pour sa sécurité et celle des autres, pourquoi aurait-il demandé l'autorisation du président «pour être légal»? Est-ce à dire qu'il aurait alors accepté de conduire le chariot élévateur et fait fi de sa sécurité et celle des autres? Cette version, pour le Conseil, ne tient pas la route. Cette attitude se reflète également dans une courte lettre produite par l'employeur et qui était au dossier du plaignant, lettre datée du 11 décembre 2003, soit le jour même où le plaignant a été congédié, signée par le plaignant et transmise au président de l'entreprise, laquelle mentionne ceci:

Monsieur,

Je regrette les litiges causés par Stéphane Leclaire...

P/S La vraie raison de ma mise à pied n'est pas ce qui est écrit mais bien que ! Stéphane refuse que je vous rencontre car il sait que je sais des choses qui pourraient le nuire et il a peur ... Et c'est à ce moment-là qu'il m'a mise à pied...

P/S Je ne travaille pas contre la compagnie mais pour...

Bien à vous

(s) Rolland Gouger.

(*sic*)

[23] Le Conseil estime que si la sécurité avait été la raison invoquée par M. Gouger pour refuser de travailler, il l'aurait certes exprimé dans cette courte lettre, laquelle a été écrite probablement le jour même où M. Gouger a été congédié, puisqu'elle est datée du 11 décembre 2003.

[24] Le témoignage de M. Leclaire, responsable de la sécurité, révèle de plus que les tâches de gardien de sécurité comprennent entre autres la conduite d'un chariot élévateur. Le Conseil n'a pas de raison de ne pas croire la version de ce témoin, lequel travaille pour l'entreprise depuis quatre ans. Pourquoi M. Leclaire aurait-il engagé M. Gouger s'il est vrai, comme le prétend le plaignant, qu'il lui aurait dit qu'il ne pouvait conduire de chariot élévateur?

[25] La preuve révèle également que pour conduire un chariot élévateur la personne n'a pas besoin d'avoir un permis spécifique, mais que l'entreprise l'exige et qu'elle offre, soit elle-même ou par le biais d'une association sectorielle, une telle formation. Le plaignant n'a pas demandé à son supérieur si oui ou non il devait avoir un permis pour conduire le chariot élévateur le soir du 11 décembre 2003. Le plaignant a plutôt exigé

from the president himself. Lastly, the evidence reveals that there has been an occupational health and safety committee within the company since 1997; the complainant admitted in his testimony that he did not approach that committee on the evening of December 11, 2003, when he was asked to drive a lift truck and refused to do so.

[26] In these circumstances, the Board cannot find that the employer dismissed the complainant because he had exercised his right to refuse within the meaning of sections 133 and 147 of the *Code*. The Board is of the opinion that this is not an action taken by the employer against the employee as a result of the exercise of a right recognized under Part II of the *Code*. Accordingly, this complaint is dismissed and the Board file is now closed.

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part II, ss.128; 129; 133; 147; 156

de son supérieur immédiat une autorisation du président lui-même. La preuve révèle enfin qu'un Comité de santé et sécurité au travail est en place depuis 1997 chez l'entreprise; le plaignant a admis dans son témoignage qu'il n'a fait aucune démarche le soir du 11 décembre 2003 auprès dudit comité lorsqu'on lui a demandé de conduire un chariot élévateur et qu'il a refusé de le faire.

[26] Dans ces circonstances, le Conseil ne peut conclure que l'employeur a congédié le plaignant parce que ce dernier a exercé son droit de refus au sens des articles 133 et 147 du *Code*. Le Conseil est d'avis qu'il ne s'agit pas d'une mesure prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code*. Par conséquent, cette plainte est rejetée et le dossier du Conseil est maintenant clos.

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie II, art. 128; 129; 133; 147; 156