

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 26 juillet 2022

---

DEVANT L'ARBITRE : Me Joëlle L'Heureux

---

**Unifor, section locale 480**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Airboss produits d'ingénierie inc.**

Ci-après appelé « l'employeur »

Grief : EL-34-20 Julie Turcotte

Convention collective : 2018 - 2020

---

## SENTENCE ARBITRALE

(En vertu du *Code du Travail*, RLRQ, c C-27)

---

[1] La plaignante, madame Julie Turcotte, a été congédiée pour avoir exercé des activités incompatibles avec son état de santé allégué, tout en recherchant le versement d'indemnités de remplacement du revenu de la CNESST. Une vidéo est déposée en preuve dans laquelle on la voit transporter divers meubles et objets dans le cadre de son déménagement. Elle était à ce moment en arrêt de travail en raison d'une incapacité totale qui l'empêchait aussi d'effectuer des travaux légers.

[2] L'employeur lui reproche aussi d'avoir fait de fausses déclarations, entre autres sur ses activités. Il conclut que ce comportement constitue une faute grave qui s'apparente à de la fraude, et que la plaignante a manqué à son devoir de franchise et de loyauté.

[3] Le syndicat plaide que l'employeur tente de se débarrasser d'une salariée dont il n'est pas satisfait. Il est d'avis que l'ensemble des circonstances n'a pas été pris en considération, que la plaignante ne cherchait pas à tromper l'employeur et qu'invoquer le bris du lien de confiance est exagéré, compte tenu du poste occupé par cette dernière.

[4] Le grief est rejeté. L'employeur a démontré les faits reprochés. Sa conclusion sur le manque de loyauté et d'honnêteté de la plaignante s'appuie sur des éléments objectifs. L'absence de prise de conscience de la part de cette dernière, en lien avec son comportement et ses fausses déclarations, constitue un facteur aggravant. Il est donc légitime pour l'employeur d'invoquer le bris du lien de confiance, la loyauté étant au cœur de la relation entre la personne salariée et l'employeur. Il ne revient pas au Tribunal d'intervenir lorsque la décision de l'employeur est basée sur les faits et que son appréciation de la mesure disciplinaire appropriée se situe dans le cadre des mesures acceptables.

## LE CONTEXTE

[5] La plaignante travaillait chez l'employeur à titre d'opératrice de presse depuis la fin du mois de mars 2019. Son horaire de travail était de 15 heures à 23 heures. Elle subit un accident du travail le 14 juillet 2020, mais poursuit son travail régulier jusqu'au 30 juillet. La preuve est contradictoire sur la date à laquelle la lésion professionnelle a été déclarée.

[6] La première consultation médicale en lien avec cet événement survient le 30 juillet. La plaignante consulte son médecin traitant, qui diagnostique une tendinite de De Quervain du pouce gauche et autorise une assignation temporaire. La recommandation du médecin consiste à utiliser le moins possible le bras gauche. Diverses tâches en assignation temporaire, qui sont détaillées dans le cadre de la preuve, sont confiées à la plaignante à compter du 31 juillet 2020.

[7] Le 8 septembre, alors qu'elle est toujours en assignation temporaire, la plaignante demande d'être affectée à la presse à valves. Elle y travaille les 8 et 9 septembre. Elle

s'absente le 10 septembre. Le 11 septembre, elle consulte un médecin sans rendez-vous, qui la met en arrêt de travail complet. Elle lui rapporte une recrudescence des douleurs, et que l'employeur ne peut lui offrir des tâches qui ne l'obligent pas de travailler à deux mains.

[8] L'employeur, informé de l'arrêt de travail et du déménagement de la plaignante, mandate une firme d'enquête qui effectue une filature le 17 septembre. Une vidéo est déposée en preuve. On y voit la plaignante, accompagnée de deux autres personnes, qui déménage, entre autres, des boîtes, des sacs, un téléviseur, un climatiseur portable, une petite table console.

[9] La journée de la filature, dans l'avant-midi, la plaignante s'entretient au téléphone avec une représentante de l'employeur. Elle passe par la suite au bureau de ce dernier pour apporter son nouveau certificat médical. À ces deux occasions, elle déclare utiliser le moins possible son bras gauche.

[10] Rencontrée par l'employeur le 22 septembre, la plaignante nie avoir déplacé des meubles.

[11] Une suspension aux fins d'enquête est imposée le 24 septembre. La plaignante est congédiée le 9 octobre 2020.

## L'ANALYSE

[12] En matière disciplinaire, l'arbitre doit décider si les reproches sont prouvés, s'il s'agit de fautes qui méritent l'imposition d'une mesure disciplinaire et si la sanction est raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[13] Dans le cadre de l'analyse des reproches, le Tribunal devra déterminer si la plaignante a exercé des activités incompatibles avec son état de santé allégué, si elle a menti à son employeur et si elle a recherché à obtenir des indemnités de remplacement du remplacement du revenu.

[14] L'analyse de l'incompatibilité des activités exercées lors du déménagement se fera en fonction du dossier médical de la plaignante. Le Tribunal présentera donc en premier lieu un résumé du suivi médical puis une description sommaire des tâches confiées en assignation temporaire, avant l'arrêt de travail complet.

### ***Le suivi médical***

[15] Dès la première consultation médicale, le 30 juillet 2020, le médecin autorise la poursuite du travail en assignation temporaire. Sur le formulaire fourni à cette fin, il coche que la plaignante peut vérifier la qualité des produits et aider aux procédés de production,

ainsi qu'effectuer des tâches cléricales. Il permet les charges très légères et le travail sans aucune cadence imposée. La plaignante doit éviter d'utiliser son bras gauche.

[16] Lors du suivi médical du 27 août, le médecin traitant indique que la plaignante va mieux, que la douleur persiste lors des mouvements de pince du pouce et de l'index et en dévissant des choses. Il note que l'assignation temporaire se passe bien.

[17] La plaignante consulte un médecin le 11 septembre. On peut lire à la note médicale qu'elle éprouve des douleurs à tout le membre supérieur gauche et une raideur cervicale et dorsale. Elle a même de la difficulté à marcher le soir. Elle mentionne au médecin qu'elle effectue des travaux légers depuis deux ou trois semaines, mais que c'est impossible de travailler à une main. Ce dernier note l'échec des travaux légers et détermine un arrêt de travail pour une semaine.

[18] Une confusion persiste sur les motifs à la base de la détérioration de l'état de santé de la plaignante, car le médecin et la physiothérapeute ne rapportent pas les mêmes éléments. Les notes évolutives de la physiothérapeute du 4 septembre disent que la condition de la plaignante s'est détériorée, car elle travaille à deux mains. Elle fait référence à la visite médicale du 27 août, pour laquelle la note médicale indique plutôt que le travail léger se passe bien. Il y a ici une nette contradiction. Par ailleurs on peut lire aux notes de la physiothérapeute du 9 septembre que les douleurs ont augmenté à la suite du dernier traitement. C'est aussi ce que rapporte la plaignante à l'audience. Cependant, le médecin n'en parle pas du tout.

[19] Le 15 septembre, le suivi médical indique que la plaignante éprouve encore des douleurs dès une utilisation légère de la main gauche. L'arrêt de travail total est maintenu. Le diagnostic retenu est tendinite du long fléchisseur du pouce gauche et épicondylite gauche.

[20] Le 17 septembre, la journée de la filature, la plaignante se rend à ses traitements de physiothérapie. On peut lire aux notes de la physiothérapeute que la douleur est plus localisée au poignet et au pouce, qu'elle est mieux contrôlée et que la plaignante est plus active dans son quotidien.

[21] Vers la fin du mois de septembre 2020, l'équipe soignante hésite à retourner la plaignante aux travaux légers, parce qu'ils considèrent que l'employeur ne peut lui offrir des tâches qui ne requièrent pas l'usage de la main gauche. En juin 2022, lors de la dernière journée d'audience, la plaignante reçoit encore des indemnités de remplacement du revenu. La CNESST a retenu qu'elle demeurait avec des séquelles permanentes.

### ***Les tâches confiées en assignation temporaire***

[22] L'arrêt de travail du 11 septembre 2020 survient alors que la plaignante est en assignation temporaire. L'employeur a décrit les tâches confiées à la plaignante pendant cette période, et a aussi présenté des vidéos qui les illustrent. La plaignante a aussi témoigné à ce sujet.

[23] Il n'est pas contesté qu'aucune cadence n'était exigée à aucune des tâches en assignation temporaire. La plaignante a eu à désinfecter des surfaces pour une journée, à tailler des ébauches de talons en caoutchouc, à nettoyer des tubes et à opérer la presse à valve. Elle affirme aussi avoir nettoyé des presses à un certain moment, mais ni le responsable du département des presses, monsieur Cédric Ambeault, ni monsieur Paul St-Pierre, le superviseur de jour qui lui confiait les assignations en travaux légers ni monsieur Michel Godbout, le superviseur de soir, ne se souviennent lui avoir donné cette tâche. Le Tribunal conclut que si la plaignante l'a fait, ce n'était pas à la demande de l'employeur.

[24] La désinfection de portes et rampes aura duré une journée au début de l'assignation temporaire. La plaignante devait vaporiser les surfaces à l'aide de désinfectant en bouteille et ensuite essuyer les surfaces. Les témoins de l'employeur disent ne jamais lui avoir demandé de se promener avec une chaudière d'eau et un torchon mouillé qu'elle devait tordre des deux mains, comme elle affirme avoir fait. Le Tribunal ne retient pas que la plaignante a eu à faire cette tâche.

[25] Pour la fabrication des ébauches de talon, la plaignante devait découper une longue pièce de caoutchouc en tranches de 138 grammes. Elle lui fallait donc, à une fréquence non spécifiée, déposer une nouvelle pièce de caoutchouc sur la table, pour ensuite la couper en sections et emballer chaque petite section. La pièce mesurait environ 40 pouces par quatre pouces de largeur de chaque côté, et pesait 6.6 kilos. Elle a été amenée en preuve. Le Tribunal retient qu'il est difficile de saisir cette longue pièce de caoutchouc à une seule main en raison de sa forme et de son poids. La plaignante l'a mentionné à monsieur St-Pierre, qui lui a adjoint deux différentes personnes, à tour de rôle, pour exécuter cette tâche. La plaignante affirme que la deuxième personne, Daniel, venait quand il avait le temps. Elle affirme aussi qu'emballer les pièces exigeait l'usage des deux mains. Toutefois, sur la vidéo, on voit que l'emballage peut se faire à une seule main, même si cela est plus long et fastidieux. Le Tribunal constate donc que déplacer la pièce de caoutchouc demandait, pour la plaignante, d'utiliser les deux mains, mais que l'employeur avait assigné une personne pour l'aider. Cette aide n'était pas toujours disponible.

[26] Pour faire le nettoyage des tubes, la plaignante était assise avec le tube placé sur ses cuisses. Ce tube est flexible et léger, et est un peu plus gros qu'un tube d'équipement de plongée en apnée. Elle devait nettoyer chaque tube avec un chiffon qu'elle tenait de sa

main droite. La main gauche était posée sur le tube pour le stabiliser. Le Dr Roy indique qu'aucun mouvement de préhension de la main gauche n'est nécessaire pour effectuer la tâche. La plaignante invoque toutefois qu'elle devait tourner le tube. Le Tribunal considère que cela pouvait être fait de la main droite. La tâche semble être plutôt fastidieuse, mais ne demande pas d'effort du membre supérieur gauche.

[27] La plaignante a manifesté qu'elle en avait assez de nettoyer les tubes et a demandé d'aller sur la presse à valves. Elle confirme pouvoir opérer cette presse à une seule main.

[28] La preuve démontre donc que certaines tâches requéraient un usage restreint, mais présent du membre supérieur gauche, et que l'employeur adaptait les méthodes lorsque la plaignante le demandait. L'opération de la presse à valve s'effectuait à une seule main.

***La plaignante a-t-elle effectué des activités incompatibles avec son état de santé ?***

[29] Le Tribunal considère que le reproche qui porte sur les activités incompatibles est démontré. La manipulation des boîtes, des sacs, des quelques meubles et objets, est objectivement incompatible avec l'état de santé de la plaignante.

*La filature*

[30] Le syndicat ne s'est pas opposé au dépôt en preuve de la vidéo de filature et du rapport des enquêteurs. Le Tribunal précise tout de même qu'il accepte cette preuve, étant donné que l'employeur a démontré avoir des motifs raisonnables de mettre en place la filature et que cette dernière a été conduite sur la voie publique, d'une façon la moins intrusive possible<sup>1</sup>. Par ailleurs, la Cour d'appel<sup>2</sup> rappelle, en 2021, que l'analyse du deuxième volet, qui demande à l'arbitre de n'exclure une preuve pertinente qu'en cas de déconsidération de la justice, est aussi essentielle. Selon ces critères, la vidéo devrait aussi être admise en preuve.

[31] La filature a lieu toute la journée du 17 septembre et l'avant-midi du 18 septembre. Le 17 septembre, accompagnée d'une femme et d'un homme, la plaignante déménage divers objets et meubles à l'aide d'une remorque et d'une voiture. Elle affirme avoir transporté des items trop fragiles pour être déplacés dans le vrai déménagement qui avait lieu le samedi suivant.

[32] Les deux procureurs ont tenté de déterminer, à partir de la vidéo, si la plaignante sollicitait de façon particulière sa main et son pouce gauches. La plaignante, pour sa part,

---

<sup>1</sup> *Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone Firestone de Joliette c. Bridgestone/Firestone Canada inc.*, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.).

<sup>2</sup> *Centre de services scolaires de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2021 QCCA 1095, 2021 EXPT-1164 (C.A.), para. 68 à 71.

dit l'avoir fait le moins possible. Elle admet avoir utilisé son bras gauche, mais déclare que son bras droit, de façon générale, supportait le poids des objets qu'elle transportait. Le Tribunal ne retient pas que la plaignante en a fait le moins possible, comme elle le dit. Cela aurait signifié ne pas transporter d'objets. On la voit plutôt participer activement au déménagement.

[33] Malgré la qualité médiocre de l'image, les constatations suivantes s'imposent. De façon générale, la plaignante utilise les deux mains pour tenir les objets qu'elle déplace. Le Dr Roy souligne qu'elle adopte un mouvement de pince ou de préhension de la main gauche à plusieurs reprises, soit lorsqu'elle transporte le premier téléviseur, lorsqu'elle tient la petite table ronde, lorsqu'elle transporte des sacs ou un gros bac de plastique, lorsqu'elle tient le miroir par les côtés à deux mains.

[34] La table console est soulevée par la plaignante à deux mains, et non pas de la main droite comme elle l'affirme. Lorsqu'elle la sort de la remorque, elle la supporte seule quelques instants pour la faire basculer. Le Dr Roy fait remarquer qu'à ce moment, le pouce de la main gauche est complètement en extension, le tendon du long fléchisseur du pouce est amené à son étirement maximal et que cela devrait générer de la douleur. Sur la séquence suivante, on voit la plaignante et l'autre dame qui descendent un climatiseur dans l'escalier, chacune de leur côté. La plaignante le soulève des deux mains.

[35] Les boîtes sont portées à deux mains. Le Dr Roy souligne qu'à plusieurs occasions, la plaignante les appuie sur sa cuisse, pour faire un support. Il en déduit qu'elles ont un certain poids.

[36] La plaignante sort un deuxième téléviseur d'une voiture. Elle commence par le dégager, seule, en utilisant les deux mains. Elle déplacera le téléviseur avec son amie. À ce moment, sa main droite est sous l'appareil et la gauche sur la partie du haut.

*L'incompatibilité entre les gestes posés lors du déménagement et l'état de santé allégué est démontrée*

[37] Il n'est pas nécessaire de discourir longuement pour conclure que les activités décrites précédemment ne sont pas compatibles avec le dossier médical de la plaignante. Comme le souligne l'employeur, elle devait utiliser son membre supérieur gauche le moins possible. Elle se plaignait de son assignation temporaire pour ce motif et était en arrêt de travail complet. Or, il est indéniable que lors du déménagement, la plaignante a effectué des manœuvres qui nécessitaient l'usage des deux mains et que ces manœuvres étaient plus exigeantes que celles qui lui étaient confiées en assignation temporaire avant son arrêt de travail total. Comme le souligne le Dr Roy, les mouvements effectués étaient aussi incompatibles avec les diagnostics reçus.

[38] La plaignante ajoute toutefois un élément qui n'apparaît pas au dossier médical. Elle déclare qu'elle suivait les recommandations de sa physiothérapeute. Elle aurait discuté de son déménagement avec elle, et cette dernière lui aurait dit que pourvu qu'elle respecte ses limites, qu'elle porte son attelle ainsi qu'un « *taping* », elle pouvait le faire<sup>3</sup>.

[39] Le Tribunal ne peut retenir que la plaignante était autorisée par son équipe soignante à déplacer des meubles et des boîtes. Cette affirmation de sa part n'est pas probante. La situation est bien différente de celle rapportée dans *Bell Canada*<sup>4</sup>, où les recommandations médicales étaient démontrées.

[40] La recommandation du médecin traitant est la seule que l'on retrouve au dossier et elle consiste à éviter d'utiliser son bras gauche.

[41] Questionnée par l'employeur sur son respect de ses limitations fonctionnelles pendant son arrêt de travail, la plaignante répond avoir respecté ce que la physiothérapeute lui permettait de faire. La procureure de l'employeur lui demande plus précisément si elle suivait les recommandations de son médecin traitant d'éviter d'utiliser son bras gauche. La plaignante répond que la physiothérapeute faisait les recommandations. Elle déclare finalement qu'elle évitait autant que possible d'utiliser son bras gauche. Le Tribunal doit constater que la plaignante, en répondant ainsi, fait alors fi des activités exercées lors du déménagement.

[42] Par ailleurs, le Tribunal ne peut conclure que la physiothérapeute avait donné le feu vert à la plaignante pour déménager elle-même. Le suivi évolutif de physiothérapie ne mentionne pas les recommandations rapportées par la plaignante. On peut seulement y lire que la plaignante est plus active dans son quotidien. Cela ne signifie certainement pas qu'elle puisse effectuer des activités de déménagement, surtout qu'on lit aussi que la physiothérapeute se questionne sur l'opportunité de retourner la plaignante aux travaux légers, qui sont par ailleurs moins exigeants que les tâches effectuées lors du déménagement.

[43] Le seul témoignage de la plaignante ne permet pas de considérer que la physiothérapeute, qui n'a pas témoigné, a fait une recommandation qui ne cadre pas avec le dossier médical. En effet, le témoignage de la plaignante est peu crédible. Sa réponse sur le suivi des recommandations de son médecin est éloquente. Elle commence par omettre de répondre pour finalement affirmer ce qui, de façon assez évidente, est inexact.

---

<sup>3</sup> La plaignante déclare que les « *taping* » ne tenaient pas et qu'ils sont tombés. On la voit porter l'attelle pour une certaine période.

<sup>4</sup> *Unifor, section locale 75 et Bell Canada*, 2020 QCTA 580, SOQUIJ AZ-51728500 (arbitre A. St-Georges).

Son témoignage évolue après avoir vu la vidéo. Elle ne décrit pas de façon objective sa participation au déménagement.

[44] En conséquence, bien qu'il ne s'agisse pas de gros meubles, et indépendamment du poids précis des boîtes et des sacs, il faut conclure, compte tenu de la preuve, que le fait pour la plaignante de transporter ces objets était incompatible avec les diagnostics émis et avec son état de santé allégué.

***La plaignante a-t-elle menti à l'employeur et recherché le versement d'indemnités de remplacement du revenu de la CNESST ?***

[45] Le fardeau de preuve de l'employeur, compte tenu de la nature des reproches, consiste à démontrer les fausses déclarations, et la volonté de la plaignante de l'induire en erreur ou de se procurer un avantage<sup>5</sup>.

[46] Le syndicat considère que ce fardeau n'a pas été atteint. Il plaide que la plaignante était enthousiaste face à son déménagement, qu'elle ne voulait pas mentir, et que la volonté de rechercher sans droit le versement d'indemnités n'est pas démontrée. Il ajoute qu'elle a suivi les traitements recommandés et reçoit d'ailleurs à ce jour des indemnités de remplacement du revenu. Elle ne ferait pas tout cela si elle n'était pas blessée.

[47] Le Tribunal croit utile de préciser dès maintenant qu'il n'a pas à évaluer si la plaignante était blessée ou non. Il doit déterminer si la preuve démontre qu'elle a menti, et qu'elle a cherché à se procurer un avantage ou à induire l'employeur en erreur. Pour les motifs suivants, il considère que oui.

[48] Il est démontré que la plaignante a menti, elle l'admet à l'audience. Le syndicat plaide qu'elle n'a pas vraiment menti, car la question de l'employeur n'était pas suffisamment claire pour arriver à la conclusion que la plaignante a voulu mentir.

[49] La preuve sur la nature de la question permet de constater qu'elle était claire. L'employeur a rencontré la plaignante le 22 septembre. Il est établi qu'il lui a parlé de ses absences antérieures, et lui a ensuite demandé si elle avait transporté des meubles. Réinterrogée par le syndicat, elle dit cette fois que monsieur Champagne lui a demandé si elle avait déplacé des choses à la suite de son déménagement, et si elle se servait de son bras gauche. Elle aurait répondu qu'elle s'en servait pour les activités quotidiennes.

[50] Avec égards, que l'employeur ait demandé à la plaignante si elle avait transporté des meubles ou déplacé des choses, la question est très claire. La plaignante ne dit

---

<sup>5</sup> L. Bernier, G. Blanchet, L. Granosik et É. Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, maj : 2022-1, 13.003.

d'ailleurs pas, pour justifier avoir menti et répondu que non, qu'elle n'avait pas bien compris la question. Elle invoque avoir été surprise et paniquée.

[51] La preuve ne démontre pas davantage que la plaignante était paniquée. Pendant la rencontre du 22 septembre, après avoir été questionnée sur son déménagement, elle s'est retirée avec le représentant syndical pendant un moment. Elle a eu du temps pour réfléchir. À son retour, elle n'a pas cherché à rétablir les faits, et n'est pas en mesure d'expliquer pourquoi. Elle mentionne simplement qu'elle n'avait pas l'impression d'avoir fait quelque chose de grave. Si elle considérait que cela n'était pas grave, et si elle ne cachait pas son déménagement, comme le syndicat l'invoque<sup>6</sup>, elle n'avait pas de raison d'être paniquée. Les faits démontrent qu'elle a plutôt cherché à cacher ses gestes, même après le temps de réflexion avec le syndicat.

[52] Le Tribunal doit conclure que la plaignante a menti à l'employeur en niant avoir transporté des meubles. Elle l'avait aussi induit en erreur à deux autres reprises, lors de deux événements survenus le 17 septembre.

[53] Le 17 septembre au matin, elle parle à madame Mireille Bouvier, agente de ressources humaines. La plaignante commence par déclarer qu'elle ne se souvient pas de cet appel rapporté au Tribunal par madame Bouvier, et finalement convient qu'il a possiblement eu lieu. Selon madame Bouvier, la plaignante lui déclare qu'elle n'utilise pas du tout son bras blessé afin de revenir au travail à la suite de sa semaine de vacances du 21 septembre. La plaignante dit ne pas s'en souvenir. La même journée, elle se rend ensuite aux bureaux de l'employeur pour remettre son certificat médical. Elle réitère à monsieur Champagne qu'elle n'utilise pas son bras gauche. À l'audience, elle nie avoir fait cette déclaration à monsieur Champagne.

[54] Le Tribunal retient les témoignages de madame Bouvier et de monsieur Champagne, lesquels sont précis et concordent. La plaignante a des trous de mémoire spécifiques et, pour les motifs déjà mentionnés, est peu crédible.

[55] Le Tribunal considère que ces déclarations à madame Bouvier et à monsieur Champagne étaient fausses, volontaires et spontanées. Elle ne répondait alors à aucune question qui l'aurait surprise et n'était pas paniquée.

[56] Quant au reproche d'avoir recherché le versement d'indemnités de remplacement du revenu, il faut constater que la plaignante a communiqué à son médecin que l'employeur ne pouvait lui donner des tâches qui respectaient les limitations imposées, ce qui était inexact. Elle privait ainsi son employeur de sa prestation de travail en assignation

---

<sup>6</sup> La plaignante a publié sur sa page Facebook un appel à des volontaires pour l'aider à déménager. Des collègues de travail avaient accès à cette publication.

temporaire tout en obtenant les indemnités de remplacement du revenu. La plaignante a donc fait en sorte d'avoir des conditions plus avantageuses que celles que son état aurait pu justifier<sup>7</sup>.

[57] Le Tribunal ne retient pas que le médecin a mal interprété les propos de la plaignante, comme le plaide le syndicat. Pour conclure dans ce sens, il faudrait que le témoignage de cette dernière permette d'arriver à cette conclusion. Or, c'est plutôt le l'inverse. Elle ne prétend pas avoir été mal interprétée par le médecin. Elle maintient à l'audience que les travaux à une main ne sont pas possibles chez Airboss. Étant donné qu'elle confirme aussi que le travail sur la presse à valve exige l'usage d'une seule main, cette affirmation est inexacte. Elle n'a pas vérifié avec son employeur quelles autres tâches elle pourrait faire, mais déclare que c'est difficile pour monsieur St-Pierre de lui trouver quelque chose<sup>8</sup>. Le Tribunal ne voit pas, dans les circonstances, pourquoi il assumerait que le médecin a mal compris ou interprété les paroles de la plaignante.

[58] Les fausses déclarations de la plaignante ne sont pas accidentnelles ou fortuites. Il n'est pas possible de conclure, dans les circonstances mises en preuve, qu'elle ne voulait pas mentir, comme l'invoque le syndicat. Plus loin dans son argumentation, le syndicat parle d'ailleurs plutôt d'une erreur de jugement.

***Le congédiement est-il une mesure raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances ?***

[59] Dans *Bell Canada*<sup>9</sup>, l'arbitre St-Georges rappelle l'état du droit sur la sanction applicable en cas de comportement trompeur associé à l'exercice d'activités incompatibles avec l'état de santé allégué :

« [96] La jurisprudence est aussi abondante qu'unanime voulant qu'un salarié qui exerce des activités incompatibles avec un état de santé allégué et qui n'adopte pas un comportement transparent est passible de sanction allant généralement jusqu'au congédiement. La raison étant que tel comportement est assimilable à de la fraude emportant irrémédiablement la rupture du lien de confiance. »

<sup>7</sup> *Locweld Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414*, SOQUIJ AZ-50784518, D.T.E. 2011T-674 (arbitre F. Blais).

<sup>8</sup> Il revient à l'employeur, et non à la plaignante, d'évaluer s'il peut continuer de l'assigner à la presse à valve, ou s'il peut trouver une autre tâche qui convient à ses restrictions.

<sup>9</sup> *Unifor, section locale 75 et Bell Canada*, préc. note 4, présente une liste de décisions de 2011 à 2020; l'affaire *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada, section locale 1362 (TCA Canada)* et *Nova Bus*, SOQUIJ AZ-50786037, D.T.E. 2011T-657 (arbitre F. Lamy) présente aussi une revue de jurisprudence.

[60] Les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin<sup>10</sup> rapportent que le congédiement constitue la mesure disciplinaire généralement appliquée en cas de fausses déclarations qui remettent en cause la relation de confiance entre un employeur et la personne salariée. Cependant, le congédiement n'est pas non plus automatique. Une longue suspension peut y être substituée lorsque la preuve démontre que la personne salariée a commis une erreur de jugement. Certains critères pour procéder à cette analyse sont établis :

« **13.002.** Les arbitres associent fréquemment les fausses déclarations à de la fraude. La fraude constitue un manquement grave qui a souvent pour effet de résilier définitivement le contrat de travail puisque la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et le salarié est rompue. Même si le congédiement constitue la réponse normale de l'employeur face à la fraude, les arbitres analysent les faits afin de déterminer si certaines circonstances permettent de diminuer la sanction imposée. Comme nous le verrons dans le présent chapitre, le congédiement est généralement maintenu s'il y a véritablement eu fraude alors qu'une longue suspension est substituée au congédiement lorsque la preuve démontre que le salarié a fait une erreur de jugement sans intention réelle de frauder son employeur. Le caractère réfléchi de l'acte constitue donc un des principaux éléments permettant de conclure à un acte frauduleux. La répétition du geste et la persistance du salarié à nier les faits ou à maintenir sa position constituent les circonstances aggravantes le plus souvent retenues. »

[61] Il y a donc consensus pour conclure que l'exercice d'activités incompatibles et les fausses déclarations constituent des fautes graves qui justifient l'imposition d'une mesure disciplinaire sévère, allant souvent jusqu'à la fin d'emploi.

[62] Le syndicat invoque que le congédiement n'est pas justifié, que la plaignante n'a pas menti dans le sens de vouloir tromper l'employeur, mais plutôt que ses gestes sont la conséquence d'une simple erreur de jugement.

[63] Deux critères pour départager l'intention de tromper de l'erreur de jugement sont identifiés comme étant le caractère réfléchi de l'acte et sa répétition. Dans le présent dossier, les reproches ne visent pas un acte isolé, mais un ensemble de gestes. Il y a, en plus des activités incompatibles, plusieurs fausses déclarations. Leur caractère volontaire est démontré. S'agit-il pour autant de gestes réfléchis ? La plaignante, encore aujourd'hui, ne voit rien de répréhensible dans ses actions, que l'on parle du transport de meubles et d'objets, ou des fausses déclarations. Il est difficile de prétendre dans les circonstances qu'il s'agissait d'une simple erreur de jugement.

[64] La revue de la séquence des événements ne permet pas non plus de croire à une telle hypothèse.

---

<sup>10</sup> Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, préc. note 5, maj : 2022-1, 13.002.

[65] Juste avant son arrêt de travail, la plaignante est affectée sur la presse à valve, à sa demande. Elle confirme que cette tâche peut s'effectuer à une seule main. Toutefois, elle mentionne au médecin qu'elle consulte le 11 septembre que les tâches en assignation temporaire chez Airboss exigent l'usage des deux mains. La même note d'impossibilité de travaux légers à une main est rapportée le 15 et le 29 septembre par le médecin traitant. Le 29 septembre, il conclut que « *dans le contexte où les travaux légers ne sont pas possibles sans utiliser la main gauche, nous prolongeons l'arrêt de travail de madame Turcotte jusqu'au premier octobre* ». La plaignante ne rectifie jamais sa déclaration, et son arrêt de travail est prolongé pour ce motif.

[66] Arrive le déménagement. La plaignante devait certainement savoir que transporter un téléviseur, des boîtes et de gros sacs ne respectait pas les recommandations médicales, et était plus exigeant que les tâches assignées au cours de son assignation temporaire, et qu'elle considérait comme non conformes. Elle savait aussi qu'elle était en arrêt de travail total. Deux jours avant son déménagement, elle signalait à son médecin qu'elle éprouvait encore des douleurs dès une utilisation légère de la main gauche. Le tout se distingue donc de l'affaire de *Alex Coulombe*<sup>11</sup> déposée par le syndicat, dans laquelle la pathologie n'était pas en phase aiguë, les tâches occupées par le plaignant au travail étaient exigeantes au plan physique, et il s'était conformé aux instructions de son médecin.

[67] Le même jour, elle affirme à deux personnes différentes, chez l'employeur, qu'elle n'utilise pas son membre supérieur gauche afin de revenir aux travaux légers dès la fin de ses vacances, sachant très bien que cela était faux.

[68] Le 22 septembre, questionnée par l'employeur sur son déménagement, elle nie avoir transporté des objets. Elle prend même le temps de sortir de la salle pour réfléchir, et maintient sa réponse à son retour.

[69] Tous ces éléments ne permettent pas de croire que la plaignante a simplement commis une erreur de jugement.

[70] À cela s'ajoute le fait que devant le Tribunal, la plaignante continue à manquer de transparence. Sa réticence à communiquer de l'information sur son déménagement est assez évidente. Elle doit se faire rappeler par le Tribunal son obligation de répondre aux questions de la procureure de l'employeur.

[71] Ces faits ne concordent donc pas avec les exemples de décisions arbitrales déposées par le syndicat, où des arbitres ont annulé des congédiements de personnes

---

<sup>11</sup> *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et d'autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Québec et Alex Coulombe Ltée, 30 octobre 2007, SOQUIJ AZ-50459416 (arbitre J.G. Ménard).*

salariées malgré les reproches d'avoir exercé des activités incompatibles pendant une période d'arrêt de travail pour incapacité. On retrouve comme constance dans ces affaires<sup>12</sup> soit l'absence de mensonge, le respect des recommandations des médecins ou l'absence d'incompatibilité entre les activités exercées et l'état de santé. Ces éléments ne sont pas présents en l'espèce, et les fautes d'avoir exercé des activités incompatibles et d'avoir menti se cumulent<sup>13</sup>.

[72] Les dossiers où les fausses déclarations et les activités incompatibles sont prouvées mettent ultimement en cause la loyauté et l'honnêteté d'une personne salariée envers son employeur<sup>14</sup>. C'est le cas en l'espèce. C'est pourquoi l'employeur invoque que la sanction appropriée est le congédiement, car le lien de confiance avec la plaignante est brisé.

[73] Le syndicat plaide que prétendre au bris du lien de confiance est exagéré, compte tenu du poste occupé par la plaignante. Le Tribunal ne peut davantage retenir cet argument. La loyauté est au cœur de tout contrat de travail. L'extrait suivant de l'affaire *KcKinley*<sup>15</sup> de la Cour suprême s'applique en l'espèce :

« [48] À la lumière de l'analyse qui précède, je suis d'avis que, pour déterminer si un employeur est en droit de congédier un employé pour cause de malhonnêteté, il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée. Plus particulièrement, il s'agit de savoir si la malhonnêteté de l'employé a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé. Ce critère peut être énoncé de plusieurs façons. On pourrait dire, par exemple, qu'il existe un motif valable de congédiement lorsque la malhonnêteté viole une condition essentielle du contrat de travail, constitue un abus de la confiance inhérente à l'emploi ou est fondamentalement ou directement incompatible avec les obligations de l'employé envers son employeur. »

[74] L'article 11.01 a) de la convention collective porte sur le droit de l'employeur d'imposer des sanctions disciplinaires :

11.01 a) La Compagnie a le droit de faire des réprimandes écrites, suspendre ou congédier ses salariés pour des raisons justes et équitables. Seules ces sanctions sont considérées comme mesure disciplinaire. Il est entendu que ces mesures

<sup>12</sup> *Locweld Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414*, 31 préc. note 7; *Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) et Université Laval*, 2017 QCTA 732, SOQUIJ AZ-51433094, 2017EXPT-2288 (arbitre N. Ménard-Cheng); *Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957*, 2019 QCTA 17, SOQUIJ AZ-51564229, 2019EXPT-309 (arbitre F. Hamelin); *Provigo (distribution) inc. Centre de distribution Laval et Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, SOQUIJ AZ-02141233, D.T.E. 2002T-890 (arbitre A. Corriveau)

<sup>13</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 847 (CTC) et Société d'emballage Hood, division papier*, 2011 QCCA 2252, D.T.E. 2012T-11 (C.A.).

<sup>14</sup> *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada, section locale 1362 (TCA Canada) et Nova Bus*, SOQUIJ AZ-50786037, préc. note 9, para. 99; *Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) et Université Laval*, préc. note 12.

<sup>15</sup> *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161, para.48.

disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.

[75] Cette disposition reprend l'essentiel des règles générales reconnues par la jurisprudence. Les commentaires précédents s'appliquent donc.

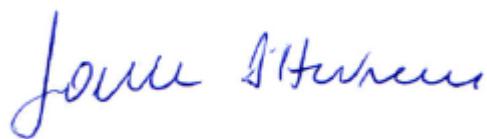
[76] Exercer des activités incompatibles avec son état de santé, lorsque la personne salariée est en arrêt de travail, faire de fausses déclarations au sujet de ses activités à son employeur, et faire de fausses déclarations à son médecin sur les conditions de retour au travail sont des fautes graves qui brisent la relation de confiance nécessaire au maintien du lien d'emploi.

[77] Au chapitre des facteurs aggravants, l'employeur met de l'avant le peu d'ancienneté de la plaignante, qu'elle a menti, et qu'elle n'admet pas ses fautes. Le mensonge et l'absence de reconnaissance des fautes ont déjà été pris en compte par le Tribunal pour caractériser l'intention. Cependant, cela doit aussi être considéré quant au désir de la plaignante de s'amender et d'afficher un comportement loyal envers l'employeur. Son témoignage ne laisse pas transpirer une telle volonté.

[78] Le congédiement est une issue raisonnable dans les circonstances. En conséquence, la décision de l'employeur est maintenue.

**POUR CES MOTIFS, le tribunal :**

REJETTE le grief.



---

Me Joëlle L'Heureux, arbitre, membre du Service d'arbitrage accéléré

Pour le syndicat : Me Hugo Desgagnés, Unifor

Pour l'employeur : Me Lydia Fournier, Les avocats Le Corre et associés

Dates d'audiences : 8 octobre 2021, 4 avril, 7 et 23 juin 2022