

Bombardier inc. et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712 (Chantal Pelletier)

2015 QCTA 535

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt : 2015-5422

Date : 6 juillet 2015

DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ BERGERON

Bombardier inc.

ci-après appelée l'« Employeur »

et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712

ci-après appelée le « Syndicat »

Grief no 86-14 de Chantal Pelletier
Nature du litige : Congédiement

Convention collective expirant le 28 novembre 2014

Procureur de l'Employeur : Me Marianne Plamondon
Procureur du Syndicat : Me Denis Monette

Audience : 10 octobre 2014 et 27 mai 2015,
à Laval

Décision : 6 juillet 2015

SENTENCE ARBITRALE

I- LES PRÉLIMINAIRES

- [1] Le 8 octobre 2014, les parties m'ont mandaté pour entendre le grief qui fait l'objet de la présente décision et en disposer.
- [2] L'audience s'est tenue à Montréal les 10 octobre 2014 et 27 mai 2015.
- [3] Me Marianne Plamondon y représentait l'Employeur et Me Denis Monette le Syndicat.
- [4] Dès le début de l'audience, les parties ont fait les admissions d'usage à l'effet qu'à titre d'arbitre, j'étais valablement saisi du litige et que j'avais compétence pour décider de son sort.

II- LE LITIGE

- [5] Le 1^{er} avril 2014, l'Employeur a transmis l'avis de cessation d'emploi suivant à la plaignante :

« Objet : Congédiement

Madame Pelletier,

L'étude de votre dossier nous démontre que vous n'avez pas respecté l'entente de dernière chance que vous avez signée le 18 février 2014. En effet, selon le paragraphe 6 de l'entente, vous devez justifier à l'aide de raisons valables et fournir la documentation nécessaire de toute absence avant la 6^e journée ouvrable. Dans le cas de votre absence du 17 mars 2014, vous nous avez fournis (sic) le document après ce délai.

Nous vous avisons donc que nous mettons fin à votre lien d'emploi en date du 1^{er} avril 2014 et ce, en vertu du non-respect de l'entente de dernière chance. »

- [6] Le 13 mai suivant, le Syndicat a déposé, au nom de la plaignante Mme Chantal Pelletier, le grief qui fait l'objet de la présente décision et qui se lit comme suit :

*« **EXPOSÉ DU GRIEF** Violation des dispositions de la convention collective et sans limiter la généralité de ce qui précède, plus particulièrement le ou les articles suivants : art : 13 de la c.c., mesures disciplinaires disproportionnées, congédiement sans cause juste et suffisante pour non-respect de l'entente de dernière chance
Signé le 18 fév 2014*

***RÉCLAMATION** Que l'employé soit réintégrée immédiatement avec tous ses droits et privilèges, rétroactif à la date du congédiement. » (sic)*

III- LA PREUVE

- [7] L'Employeur a d'abord fait témoigner la plaignante, puis le superviseur de celle-ci, M. Mario Labonté, et enfin l'analyste relations de travail, M. François Leboeuf.
- [8] Par la suite, le Syndicat a fait entendre l'agent de griefs, M. Stephen Besner.

- [9] Ces témoignages, les documents déposés en preuve et les admissions faites par les parties ont révélé les faits pertinents suivants.
- [10] La plaignante, Mme Chantal Pelletier, est à l'emploi de Bombardier Aéronautique à titre d'ajusteur-monteur d'avion code 131 depuis 1998. Elle travaille au Plan 1, à Ville St-Laurent.
- [11] Le 3 février 2014, l'Employeur lui a transmis l'avis de congédiement suivant :

« Madame Pelletier,

L'étude de votre dossier nous démontre que vous êtes en absence injustifiée depuis le 8 janvier 2014, malgré vos messages vocaux, vous n'avez jamais apporté de documents justificatifs malgré nos demandes.

Tel que mentionné à l'article 11.3.3 de la convention collective, vous ne pouvez pas être absent (sic) de votre travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Nous vous avisons donc que nous mettons fin à votre lien d'emploi en date du 31 janvier 2014 et ce, en vertu de la clause 11.3.3 de la convention collective. »

- [12] Après discussions, l'Employeur a accepté, à la demande du Syndicat, d'accorder à la plaignante une « dernière chance » et les parties ont convenu d'une entente qui se lit comme suit :

« ENTENTE DE DERNIÈRE CHANCE

*ENTRE : BOMBARDIER AÉRONAUTIQUE
(ci-après appelé « la Compagnie »)*

*ET : L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROSPATIALE LOGE 712
(ci-après appelé « l'Association »)*

*ET : MADAME CHANTAL PELLETIER
[...] St-Jérôme (Québec) [...]
(ci-après appelée « la Salariée »)*

ATTENDU QUE la Salariée a fait l'objet d'un congédiement pour absentéisme excessif le 31 janvier 2014.

ATTENDU QUE le Syndicat a logé un grief portant le numéro 33-14 contestant le congédiement de la Salariée.

ATTENDU QUE les parties désirent accommoder la Salariée en lui permettant de récupérer son emploi sous réserve des conditions de la présente entente;

ATTENDU QUE les parties conviennent d'une entente exceptionnelle de dernière chance qui ne pourra être invoquée à titre de précédent et qui est sans préjudice à la position des parties dans d'autres dossiers.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. *Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.*
2. *La Compagnie s'engage à annuler le congédiement et le remplacer par un avis administratif pour absentéisme excessif. Une copie de cet avis sera inclus au dossier d'employé et ne sera pas sujet à la clause d'amnistie (article 13.3 de la convention collective).*
3. *La Salariée sera réintégrée le 17 février 2014 avec sa pleine ancienneté mais sans compensation.*
4. *Advenant un transfert de la Salariée, la présente entente demeurera en vigueur et sera communiquée à ses nouveaux gestionnaires.*
5. *Pour une période de deux (2) années travaillées, soit 465 jours travaillés, suivant la signature de la présente entente, la Salariée devra maintenir en tout temps un taux d'absentéisme inférieur à 15%. Ce taux sera calculé en considérant la période de six mois précédente (rolling 6 months). Seront incluses dans le calcul du taux d'absentéisme les absences suivantes : absences en invalidité (assurances), crédits d'absence occasionnelle (justifié ou non), absence injustifiée, congés sans solde.*
6. *La Salariée s'engage, pour la durée de la présente entente, à justifier à son superviseur toutes ses absences à l'aide de billets justificatifs (médicaux ou autres) et ce, dès son retour au travail. Si la salariée s'absente plus d'une journée, les billets justificatifs devront justifiés chacune des journées. De plus, tel que l'article 11.3.3 de la c.c. le mentionne, la Salariée devra avoir justifiée à son superviseur et au service médical une absence de plus de 5 jours ouvrables avant la 6^e journée ouvrables d'absence.*
7. *La Salariée s'engage, pour la durée de la présente entente, à faire tout ce qu'elle peut afin d'assurer une présence au travail adéquate. La Salariée reconnaît que la Compagnie a déjà rempli son obligation d'accommodement en le réembauchant malgré son lourd dossier d'absentéisme. La Salariée reconnaît que la présente Entente est un ultime effort afin de l'accommoder, après quoi la Compagnie subirait une contrainte excessive étant donné les circonstances;*
8. *Toute violation de la présente entente entraînera le congédiement immédiat de la Salariée : advenant un congédiement, l'Association et la Salariée n'auront pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage sauf pour déterminer si la présente entente a été violée : la juridiction de l'arbitre se limitera exclusivement à déterminer s'il y a eu violation de l'entente et ne pourra porter sur le caractère approprié de la sanction.*
9. *En considération de ce qui précède, la Salariée et le Syndicat retirent le grief no 33-14 et donnent, par les présentes à la Compagnie, ses prédécesseurs et successeurs ainsi qu'à tous leurs employés, mandataires, administrateurs, officiers, dirigeants et autres représentants, quittance complète, générale et finale, de tous et chacun des droits d'action ou réclamations passées, présents ou futurs qu'ils avaient, ont ou pourraient avoir contre la Compagnie et résultant directement ou indirectement des faits ayant donné lieu au grief.*

10. *La Salariée donne aussi quittance au Syndicat dans les mêmes termes mais en y apportant les adaptations nécessaires.*
11. *La présente entente constitue une transaction au sens du Code civil du Québec, un règlement aux termes de la convention collective en vigueur entre les parties ainsi qu'un accord plus favorable que les dispositions de la Loi sur les normes du travail, le tout conformément à son article 94.*
12. *La présente entente intervient sans préjudice à la position respective des parties dans ce dossier ou dans tout autre dossier.*
13. *Les parties reconnaissent qu'elles sont aptes à signer la présente entente. Qu'elles en comprennent les termes et que leurs procureurs et/ou représentants légaux respectifs leur en ont expliqué la teneur et les conséquences.*
14. *Advenant qu'une des clauses de la présente entente serait déclarée invalide, le reste de l'entente demeurera en vigueur.*
15. *Cette entente est sujette aux règles d'interprétation en vigueur dans la province de Québec.*

SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 18 février 2014 EN TROIS (3) COPIES ORIGINALES.

*Stephen Besner
Agent de griefs
L'Association internationale des
machinistes et des travailleurs
de l'aérospatiale, Loge 712*

*François Leboeuf
Conseiller
Ressources humaines
Bombardier Aéronautique*

*Chantal Pelletier
La Salariée*

*Mario Labonté
Superviseur
Bombardier Aéronautique*

*Martin Dugas
Chef de service
Bombardier Aéronautique » (sic)*

- [13] M. Besner, agent de griefs du Syndicat, a alors informé la plaignante que le Syndicat avait réussi à lui obtenir une entente de dernière chance et il lui a demandé de se présenter au bureau des ressources humaines le 17 février suivant à 9h00 afin de procéder à la signature de ladite entente.
- [14] Le matin du 17 février, MM. Labonté, Leboeuf et Besner ainsi que le chef de service Martin Dugas et le responsable du Programme d'aide aux employés (PAE) Luigi Di Fruscio, ont attendu Mme Pelletier, mais en vain. Mme Pelletier ne s'est pas présentée et n'a pas téléphoné.

- [15] M. Leboeuf a alors communiqué avec son supérieur qui lui a dit de s'informer des motifs de cette absence et de remettre la rencontre au lendemain.
- [16] Au cours de la journée, M. Besner a rejoint Mme Pelletier qui lui a dit qu'elle avait eu un problème avec sa voiture, un bris mécanique.
- [17] M. Besner a ensuite rappelé M. Leboeuf pour l'informer de la raison pour laquelle Mme Pelletier n'avait pu se présenter à la rencontre et celui-ci lui a répondu que Mme Pelletier devait apporter une pièce justificative à cet effet dès le lendemain.
- [18] Le lendemain matin, Mme Pelletier s'est présentée à l'heure et a remis la facture qu'elle avait acquittée la veille pour le remplacement du démarreur de sa voiture.
- [19] M. Labonté a alors lu l'entente de dernière chance en entier puis M. Dugas a repris chaque point de l'entente en mettant l'emphase sur les paragraphes 6, 7 et 8 pour s'assurer que Mme Pelletier avait bien compris le sens et la portée de ladite entente et les conséquences pour elle de ne pas s'y conformer.
- [20] Mme Pelletier a assuré aux personnes présentes qu'elle comprenait parfaitement l'entente et qu'elle s'y conformerait.
- [21] Malgré ses dires, à la suite de la rencontre, les représentants du Syndicat sont demeurés une vingtaine de minutes avec elle dans la salle de conférence pour insister sur les conséquences du non-respect d'une telle entente et selon M. Besner, Mme Pelletier était bien au fait de ces conséquences advenant qu'elle ne respecte pas l'entente.
- [22] Mme Pelletier a repris le travail le jour même.
- [23] Les 11 et 12 mars suivant, elle s'est absentée pour raison médicale, justifiant cette absence par un certificat médical remis à l'Employeur le 12 mars.
- [24] Puis le 17 mars, avant le début de son quart de travail, Mme Pelletier a téléphoné à son superviseur et lui a laissé un message à l'effet qu'en route vers l'usine, elle avait eu un problème avec sa voiture, qu'elle devait se rendre au garage et qu'elle rentrerait au travail plus tard. Le superviseur Mario Labonté a alors communiqué avec l'analyste aux relations de travail, François Leboeuf, pour l'informer de l'absence de Mme Pelletier et M. Leboeuf a à son tour communiqué l'information à l'agent de griefs Stephen Besner et au responsable du Programme d'aide aux employés (PAE) Luigi Di Fruscio.
- [25] Lors de son témoignage, la plaignante a affirmé qu'elle avait obtenu un rendez-vous au garage Éthier à 11h00 et qu'elle avait rappelé son superviseur pour lui dire qu'il serait trop tard pour qu'elle entre au travail.
- [26] Le superviseur, Mario Labonté, a quant à lui affirmé que Mme Pelletier ne l'a jamais rappelé et qu'elle n'est tout simplement pas entrée au travail ce jour-là.
- [27] Le lendemain, 18 mars, la plaignante a de nouveau laissé un message à M. Labonté pour l'aviser qu'elle ne pourrait pas entrer au travail, cette fois parce qu'elle était tombée sur la glace et s'était blessée.

- [28] Les 19, 20 et 21 mars, la plaignante n'est pas non plus entrée au travail et M. Labonté a, chaque jour, avisé M. Leboeuf de l'absence de la plaignante.
- [29] Le 21 mars, Mme Pelletier s'est présentée au bureau médical de l'Employeur à 16h04 et y a remis trois (3) certificats médicaux.
- [30] Le premier avait été signé par la docteure Nadia Rhéaume le 18 mars. Dre Rhéaume y certifiait que Mme Pelletier s'était présentée à l'urgence de la Polyclinique St-Jérôme le 18 mars 2014. Elle n'a toutefois pas complété les rubriques :
- *Son absence au travail est justifiée du ... au ... inclus.*
 - *Diagnostic médical (s'il y a lieu)*
 - *Peut reprendre le travail le ...*
 - *Remarques :*
- [31] Non seulement Dre Rhéaume n'a pas complété ces rubriques, mais elle y a apposé un grand X.
- [32] Dans son témoignage, refusant d'interpréter ce X comme le refus de Dre Rhéaume de justifier son absence, la plaignante a simplement dit que le médecin lui avait suggéré de mettre de la glace et de revenir consulter son médecin traitant le lendemain.
- [33] La plaignante est effectivement retournée à la clinique médicale le lendemain et y a vu son médecin traitant, Dr Yves Bouchard.
- [34] Ce dernier lui a remis un certificat médical à l'effet qu'elle s'était présentée à la clinique le 19 mars 2014 et que son absence du travail était justifiée les 19 et 20 mars en raison d'une entorse dorso-lombaire. Il y était également mentionné que Mme Pelletier pourrait reprendre le travail le 21 mars.
- [35] Le troisième certificat médical également signé par Dr Bouchard, cette fois le 21 mars, certifiait que Mme Pelletier s'était présentée à la clinique le 21 mars, que son absence du travail était justifiée, du 21 au 23 mars, en raison d'une entorse dorso-lombaire et qu'elle pourrait reprendre le travail le 24 mars.
- [36] M. Leboeuf fut mis au courant de la remise de ces certificats médicaux le lundi 24 mars. Il constata alors qu'outre le fait que le certificat médical rédigé par Dre Rhéaume ne justifiait pas l'absence du 18 mars, la plaignante n'avait nullement justifié son absence du 17 mars. Il apprit également que le jour même, 24 mars, la plaignante n'était toujours pas au travail.
- [37] M. Leboeuf décida alors d'attendre le retour au travail de Mme Pelletier avant d'agir et il en informa les représentants syndicaux Besner et Di Fruscio.
- [38] Mme Pelletier sera également absente les 25, 26 et 27 mars.
- [39] Absente depuis le 17 mars, Mme Pelletier est entrée au travail le 28 mars mais en retard, à 10h24, alors qu'elle commence normalement à 6h15.

- [40] Ce jour-là, avant de se présenter au travail, elle s'est rendue au bureau médical où elle a remis deux certificats médicaux et un formulaire d'assurance intitulé « Demande de règlement ».
- [41] Le premier certificat, signé par Dr Bouchard le 24 mars, certifiait que la plaignante s'était présentée à la clinique ce jour-là, que son absence était justifiée les 24 et 25 mars en raison d'une entorse dorso-lombaire et qu'elle pourrait reprendre le travail le 26 mars.
- [42] Le second certificat, signé par Dr Bouchard le 26 mars, certifiait que la plaignante s'était présentée à la clinique ce jour-là et que son absence du travail était justifiée les 26 et 27 mars et qu'elle pourrait reprendre le travail le 28 mars. À la rubrique intitulée « Diagnostic médical (s'il y a lieu) », Dr Bouchard n'avait toutefois rien écrit.
- [43] Quant au formulaire d'assurance, il avait été signé par Dr Bouchard le 24 mars et par la plaignante le lendemain 25 mars.
- [44] Dr Bouchard y déclarait qu'en raison d'une entorse dorso-lombaire survenue le 18 mars, la plaignante, qui s'était absentée du travail à compter du 18 mars, était justifiée de poursuivre cette absence jusqu'au 25 mars, son retour au travail étant prévu le 26 mars.
- [45] Après avoir remis ces trois documents au Bureau de santé, Mme Pelletier s'est rendue à son travail.
- [46] Lors de sa dernière journée de travail, le 16 mars, Mme Pelletier avait été temporairement affectée à un autre département que celui où elle travaillait habituellement.
- [47] Au cours de la journée du 28 mars, le superviseur de ce département a informé M. Labonté que la plaignante était entrée au travail, mais en retard.
- [48] M. Labonté a alors communiqué avec M. François Leboeuf au département des relations du travail et tous deux ont convenu de convoquer la plaignante à une rencontre en fin de journée.
- [49] La rencontre a eu lieu en présence de l'agent de griefs Stephen Besner et du chef de service Martin Dugas.
- [50] D'entrée de jeu, M. Leboeuf a demandé à Mme Pelletier ce qui lui était arrivé depuis le 17 mars.
- [51] Cette dernière a expliqué que le matin du 17 mars, alors qu'elle se dirigeait vers l'usine, le tableau de bord de sa voiture avait soudain indiqué « check engine ». Elle était alors revenue chez elle et avait téléphoné à M. Labonté pour le prévenir qu'elle ne pourrait pas être à l'heure car elle devait se rendre au garage de toute urgence. Lorsqu'elle était retournée chercher sa voiture, elle avait glissé sur une plaque de glace et s'était blessée au dos. Elle n'avait pas pu revenir au travail avant le 28 mars.

- [52] M. Leboeuf lui a ensuite demandé pourquoi, le matin même, elle était arrivée en retard.
- [53] Mme Pelletier a répondu qu'en raison des médicaments qu'elle prenait, elle avait eu de la difficulté à se réveiller et s'était levée en retard. Elle a ajouté qu'elle ne comprenait pas la raison de cette rencontre puisqu'elle avait justifié toutes ses absences.
- [54] M. Leboeuf lui a alors souligné qu'elle n'avait pas justifié son absence du 17 mars, violant ainsi l'entente de dernière chance qu'elle avait signée le 18 février précédent.
- [55] Mme Pelletier a alors dit qu'elle avait prévenu M. Labonté qu'elle avait eu un problème avec sa voiture, qu'elle était allée au garage, qu'elle avait obtenu une facture du garagiste et qu'elle croyait l'avoir fait parvenir à l'Employeur.
- [56] Comme M. Leboeuf affirmait que l'Employeur n'avait jamais reçu cette facture, la plaignante a dit qu'elle avait dû l'oublier dans sa voiture.
- [57] M. Leboeuf lui a alors dit qu'elle était suspendue pour fins d'enquête et qu'elle devait lui faire parvenir la facture, par l'intermédiaire de ses représentants syndicaux, le plus tôt possible, avant qu'une décision finale à son sujet ne soit prise.
- [58] Malgré le fait que la plaignante ait affirmé que la facture était dans sa voiture, elle n'a pas offert à M. Leboeuf d'aller la chercher sur le champ et M. Leboeuf ne le lui a pas demandé non plus.
- [59] Le lundi 31 mars, M. Di Fruscio a téléphoné à la plaignante pour lui rappeler l'importance de lui faire parvenir le plus tôt possible la facture émise par le garagiste le 17 mars. La plaignante lui a alors fait parvenir par télécopieur une copie de la facture que lui avait remise le garage Éthier et Fils le 17 mars, copie de facture que M. Di Fruscio s'est empressé de remettre à M. Leboeuf.
- [60] À la lecture de cette facture, M. Leboeuf a jugé que l'absence de Mme Pelletier, la journée entière du 17 mars, n'était pas justifiée.
- [61] Lors de son témoignage, M. Leboeuf a dit que c'est pour cette raison et parce que la justification de l'absence du 18 mars était parvenue à l'Employeur le 28 mars seulement, donc plus de cinq jours après le 18 mars, qu'il avait conclu que cette dernière n'avait pas respecté l'entente de dernière chance du 18 février et qu'il a recommandé son congédiement, recommandation que MM. Labonté et Dugas, auteurs de l'avis de congédiement, ont acceptée.
- [62] Le lendemain 1^{er} avril, la plaignante fut requise de se présenter à 13h00 à la salle de conférence du département des relations de travail où, en présence de ses représentants syndicaux, M. Labonté lui a remis l'avis de congédiement contesté par le grief qui fait l'objet de la présente décision.

IV- ARGUMENTATION PATRONALE

- [63] Après avoir rappelé en détail chacun des témoignages entendus, la procureure patronale a plaidé que la plaignante avait, sans nul doute possible, violé l'entente de dernière chance signée le 18 février 2014 en ne justifiant pas son absence du 17 mars 2014 par un motif valable avant le 23 mars, sixième jour consécutif d'absence.
- [64] Me renvoyant à l'article 8 de l'entente de dernière chance, la procureure patronale a plaidé que l'Employeur était alors justifié de congédier immédiatement la plaignante et qu'en vertu de ce même article, la juridiction de l'arbitre se limitait exclusivement à déterminer s'il y avait eu violation de l'entente.
- [65] Au soutien de ses prétentions, la procureure patronale m'a renvoyé aux autorités rapportées à l'annexe 1 de la présente décision.

V- ARGUMENTATION SYNDICALE

- [66] Tout en reconnaissant que l'arbitre est lié par l'entente de dernière chance, le procureur syndical a soumis que cette entente devait recevoir une interprétation restrictive.
- [67] Or, de plaider le procureur, l'entente doit être lue en conjonction avec l'article 11.3.3 de la convention collective, auquel l'article 6 de l'entente renvoie, lequel article mentionne l'obligation pour la salariée de ne donner qu'« une raison satisfaisante » suite à une absence de cinq jours ouvrables consécutifs ou plus.
- [68] En l'espèce, la plaignante ayant avisé son superviseur le jour même qu'elle ne pouvait entrer au travail parce qu'elle devait aller au garage avec sa voiture, le procureur syndical a plaidé qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir avisé l'Employeur dans les délais prévus à la convention collective.
- [69] Quant à la facture du garagiste que l'Employeur reprochait à la plaignante de ne pas lui avoir remise dès son retour au travail le 28 mars, le procureur syndical a souligné que M. Leboeuf avait renoncé à cette exigence en disant à la plaignante, lors de la rencontre du vendredi 28 mars, qu'elle devait la lui faire parvenir le plus tôt possible, ce que la plaignante a fait dès le lundi suivant, le 31 mars.
- [70] Dans les faits, selon le procureur syndical, la seule question véritable que pose le présent litige est de déterminer si cette facture justifie l'absence du 17 mars et à ce sujet, le procureur a soumis que l'arbitre avait juridiction pour apprécier les motifs invoqués par la plaignante pour justifier son absence.
- [71] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical m'a renvoyé aux autorités rapportées à l'annexe 2 de la présente décision.

VI- RÉPLIQUE PATRONALE

- [72] En réplique, la procureure patronale a répété qu'en vertu de l'article 8 de l'entente, l'arbitre n'a juridiction que pour décider si la plaignante a violé ou non ladite entente.

VI- DÉCISION ET MOTIFS

[73] La première question à laquelle je dois répondre est celle de ma compétence.

[74] En matière d'entente de dernière chance, l'arbitre est lié par ladite entente.

[75] Dans l'affaire *Olymel (établissement de Valley Jonction)* à laquelle me renvoie l'Employeur, l'arbitre Carol Jobin s'exprime comme suit sur le sujet, propos auxquels je souscris pleinement :

« Il est désormais établi qu'une entente du type de la Lettre S-4A lie l'arbitre. Or, cette entente quant à la compétence de l'arbitre (art. 12 précité) est on ne peut plus claire. Sa « seule juridiction » est celle de vérifier si effectivement le congédiement résulte du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de cette entente. Si cela est établi par la preuve, c'est-à-dire s'il est prouvé qu'il y a eu non-respect d'une disposition de l'entente, « Monsieur Audet et le Syndicat reconnaissant expressément que l'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier la décision de l'employeur ».

L'arbitre doit respecter l'entente validement conclue. Il n'a pas compétence pour modifier ou pour mettre de côté l'une de ses dispositions à moins qu'elle soit contredite par une disposition d'une loi d'ordre public, ce qui n'est pas le cas ici.

Le mécanisme de la sanction prédéterminée de congédiement peut sembler sévère, voire abusif, mais il ne faut pas perdre de vue que l'entente constitue un règlement d'une situation antérieure à l'égard de laquelle les parties et le plaignant ont admis que le plaignant avait déjà été validement congédié tout en convenant de lui donner une dernière chance encadrée par certaines conditions. Ainsi ce qui pourrait sembler être une infraction de moindre importance (i.e. une simple absence) prend, dans l'entente de dernière chance, la figure d'un incident culminant. Cet incident devient la « goutte d'eau » qui justifie de prendre en compte tout le passif accumulé, ce qui s'exprime par une sanction de congédiement. C'est dans cet esprit que l'entente de dernière chance est conclue et, fondamentalement, elle avantage le plaignant.

En ce sens, l'arbitre n'a pas à se demander si le manquement est intrinsèquement grave ni à s'interroger sur la proportionnalité ou la gradation des sanctions. Les parties y ont déjà pourvu consensuellement et elles ont déterminé la sanction applicable, ce qui est une des considérations essentielles de l'entente. Si l'arbitre dérogeait à cette entente, c'est l'existence même de ce type d'entente bénéficiant au salarié qui serait mis en péril.

Par ailleurs, l'arbitre a pleine compétence pour déterminer d'après la preuve s'il y a réellement eu manquement à une des conditions de l'entente. Dans ce cadre, il tient compte de toutes les circonstances pertinentes à l'existence ou non d'un manquement. »

[76] En l'espèce, l'article 8 de l'entente prévoit précisément que « la juridiction de l'arbitre se limitera exclusivement à déterminer s'il y a eu violation de l'entente et ne pourra porter sur le caractère approprié de la sanction ».

[77] Dans son plaidoyer, le procureur syndical a argumenté que cette disposition entraine en conflit avec les termes de l'article 11.3.3 de la convention collective qui n'oblige le salarié qu'« à donner une raison satisfaisante de son absence », ce qui autoriserait alors l'arbitre

à considérer l'avis verbal laissé par la plaignante à M. Labonté au téléphone le matin du 17 juin et ce, nonobstant les exigences prévues à l'article 6 de l'entente.

[78] Ce n'est pas mon avis. L'article 11.3.3 de la convention collective se lit comme suit :

« 11.3.3 Absence de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé son supérieur immédiat et donné une raison satisfaisante de son absence. Advenant le cas, le lien d'emploi de l'employé auprès de l'employeur sera rompu. L'employeur avisera un agent de griefs et, le jour ouvrable suivant, l'employé sera notifié de sa cessation d'emploi par poste recommandée, à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines, à moins qu'il puisse démontrer de façon satisfaisante qu'il était dans l'impossibilité d'aviser son supérieur immédiat. »

[79] Quant à l'article 6 de l'entente, celui-ci est clair et n'entre nullement en conflit avec cette disposition de la convention collective : la plaignante devait justifier chaque journée d'absence par un billet justificatif et si la période d'absence dépassait cinq jours, elle devait fournir ce ou ces billets justificatifs « avant la 6^e journée ouvrable d'absence ».

[80] En l'espèce, la plaignante n'a fourni à son employeur aucun billet justifiant son absence du 17 mars avant la 6^e journée ouvrable d'absence, c'est-à-dire avant le 24 mars, et par conséquent elle était donc en défaut selon les termes de l'article 6 de l'entente.

[81] Toutefois, lors de la rencontre du 28 mars, non seulement M. Leboeuf n'a pas fait de ce défaut un motif de congédiement immédiat, mais il a demandé à la plaignante de lui transmettre dès que possible ce billet justificatif qu'elle affirmait avoir.

[82] Dès lors, j'estime que l'Employeur a renoncé à invoquer la tardiveté de la remise dudit billet justificatif, préférant s'en remettre au bien-fondé de la justification elle-même, ce qui était son privilège.

[83] Et c'est d'ailleurs à la lecture de ce billet justificatif le 31 mars, c'est-à-dire la facture du garagiste, que M. Leboeuf a pris la décision de recommander le congédiement de la plaignante, estimant que cette facture ne justifiait pas l'absence du 17 mars.

[84] Et j'estime qu'il avait raison !

[85] Selon le témoignage même de Mme Pelletier, cette dernière a constaté un problème avec sa voiture avant 5h45 le 17 mars puisque c'est l'heure approximative à laquelle elle a laissé un message sur la boîte vocale de M. Labonté.

[86] Dès lors, si la plaignante avait accordé plus d'importance à son emploi qu'à sa voiture, il est certain qu'elle aurait pu se rendre au travail et rencontrer ses obligations. Il n'est pas impossible qu'elle fut arrivée en retard, mais ce retard aurait été facile à justifier.

[87] Au lieu de cela, elle est demeurée chez elle, a obtenu un rendez-vous chez le garagiste à 11h00, puis est retournée chercher sa voiture au plus tôt à 16h10 puisque c'est là l'heure à laquelle la facture a été imprimée.

[88] Or, le quart de travail de Mme Pelletier était de 6h15 à 14h55. Même si celle-ci avait décidé de prioriser la réparation de sa voiture, il n'en reste pas moins qu'elle aurait pu se

rendre au garage dès l'ouverture de celui-ci, y laisser sa voiture, se rendre à son travail, en retard j'en conviens, mais en justifiant ce retard, pour revenir chercher sa voiture après la fin de son quart de travail, le tout sans contrevenir à l'entente de dernière chance à laquelle elle avait souscrit un mois auparavant.

[89] En signant une telle entente, la plaignante s'engageait à faire tout son possible pour ne pas s'absenter : ce n'est pas ce qu'elle a fait.

[90] Dans l'affaire *Olymel (établissement de Ste-Rosalie)*, le plaignant, qui bénéficiait d'une entente de dernière chance, s'était également absenté en raison d'un problème mécanique de sa voiture et l'employeur avait jugé cette absence injustifiée, concluant au congédiement du plaignant pour avoir contrevenu à l'entente qu'il avait signée.

[91] Aux pages 18 et 19 de sa décision, l'arbitre Diane Fortier écrit :

« [87] La preuve montre que le plaignant a éprouvé des difficultés avec son auto. Toutefois, elle ne démontre pas que, le 18 mai 2011, le plaignant ait été dans l'impossibilité de se rendre au travail.

[88] Il appartient au salarié de prendre les moyens nécessaires et appropriés pour se rendre fournir sa prestation de travail chez son employeur. Cette obligation de moyens prend encore plus d'importance lorsqu'un salarié est sous le coup d'une entente de dernière chance. Or, la preuve a révélé que si le plaignant a pris les moyens de faire réparer son auto, il n'a pas mis autant d'urgence à se rendre au travail.

[89] Des solutions de rechange au transport avec sa voiture personnelle existent : taxi, autobus, location ou emprunt d'auto, etc. Certes, l'utilisation d'un autre moyen de transport peut s'avérer coûteuse ou entraîner des retards, mais une panne d'auto ne justifie pas en elle-même l'absence complète d'une journée de travail. Comme l'écrivait l'arbitre Gauvin (voir par. 71 de la présente) :

« Il est indéniable qu'une panne d'automobile, dans la mesure où elle est imprévue et survient subitement alors que l'employé s'apprête à se rendre au travail ou est en route pour s'y rendre, constitue un motif valable pour justifier un retard ou une courte absence. [...] »

[90] Dans l'affaire qui nous occupe, le plaignant aurait dû chercher, dès 6 h 37, les moyens pour se rendre à son travail. Ce n'est pas ce qu'il a fait. Il a décidé plutôt de s'occuper de son auto et, surtout, qu'il serait absent pour la journée complète sans savoir quel était le problème et sans avoir effectué quelque démarche que ce soit pour se présenter au travail le 18 mai.

[91] Le plaignant savait qu'il occupait son emploi parce qu'une dernière chance lui était donnée. Cette entente était sévère et exigeante. Il apparaît toutefois que le plaignant ne lui ait pas accordé toute l'importance et le sérieux qu'elle revêtait. »

[92] Dans l'affaire qui nous occupe, le même constat s'impose.

[93] Mme Pelletier n'a pas accordé à l'entente de dernière chance que l'Employeur lui avait accordée toute l'importance et le sérieux qu'elle revêtait et mal lui en prit car l'Employeur, avec raison, a invoqué le bris de cette entente pour justifier son congédiement.

[94] Pour tous ces motifs, je constate que Mme Pelletier n'a pas respecté l'entente de dernière chance qu'elle avait signée le 18 février 2014 et par conséquent, je déclare que l'Employeur était justifié de procéder à son congédiement.

[95] Le grief est donc rejeté.

ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Marianne Plamondon
Pour le Syndicat : Me Denis Monette

ANNEXE 1

Autorités soumises par le procureur patronal

- *Centre hospitalier Jacques Viger -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre hospitalier Jacques Viger, DTE 95T-1333, Me André Bergeron, arbitre, 14 mars 1995;*
- *Papier Masson ltée -et- Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 11, DTE 2001T-32, Me Marc Gravel, arbitre, 30 octobre 2000;*
- *Bombardier Aéronautique -et- Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, district 11, section locale 712, DTE 2004T-530, Me Jean-Yves Durand, arbitre, 8 mars 2004;*
- *Électrolux Canada Corp., usine L'Assomption -et- Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, S.A. 04-07003, Me Marc Boisvert, arbitre, 31 juillet 2004;*
- *Olymel, société en commandite, établissement de Vallée Jonction -et- Syndicat des travailleurs du Groupe Olymel (CSN), DTE 2004T-1013, Me Carol Jobin, arbitre, 10 septembre 2004;*
- *Olymel, société en commandite, établissement de Ste-Rosalie -et- Syndicat des employé-e-s de l'usine de transformation de la volaille de Ste-Rosalie (CSN), SA 12-02025, Me Diane Fortier, arbitre, 15 février 2012.*

ANNEXE 2**Autorités soumises par le procureur syndical**

- *Union des employés et employées de service, section locale 800 -et- Récupère Sol inc., DTE 2003T-1069, Me Gabriel M. Côté, arbitre, 8 octobre 2003;*
- *Société canadienne des postes -et- Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, DTE 2005T-548, Me Claude Lauzon, arbitre, 30 mai 2005;*
- *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758 -et- Bombardier inc. – Centre des tubes à Mirabel, Me Claude H. Foisy, arbitre, 29 juillet 2013, non rapportée;*
- *Groupe Permacon -et- Syndicat des métallos, section locale 7625, 2012 CanLII 49541, Me André Bergeron, 16 août 2012.*