

## EYB 2018-302976 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'hébergement et de soins de longue durée de Saint-Lambert-sur-le-Golf - CSN et Centre d'hébergement et de soins de longue durée de Saint-Lambert-sur-le-Golf*

(approx. 14 page(s))

18 septembre 2018

### Décideur(s)

Massicotte, Nathalie

### Type d'action

GRIEF contestant le congédiement de la salariée. ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; BONNE FOI; CONGÉDIEMENT; MESURE ADMINISTRATIVE; PREUVE; réceptionniste; absence de plus de trois jours sans avoir fourni de certificat médical; salariée ayant travaillé cinq jours après son retour au travail

### Résumé

La salariée était réceptionniste de jour au service de l'employeur depuis 2011. Elle s'est absentée du travail les 22, 23 et 24 décembre 2017. Chaque jour, elle a avisé l'employeur qu'elle ne se sentait pas bien. Elle a ensuite travaillé cinq jours du 27 décembre au 5 janvier. L'employeur l'a congédiée à la fin de sa journée de travail du 5 janvier, alléguant l'application de la clause guillotine prévue par la convention collective en raison de son absence de trois jours consécutifs sans remise de certificat médical. La salariée conteste son congédiement par grief.

La convention collective prévoit la perte d'ancienneté et d'emploi en cas d'absence sans donner d'avis ou en cas d'absence sans motif valable pendant trois jours consécutifs. La jurisprudence arbitrale interprète généralement ce type de clause de façon restrictive. Il est toutefois reconnu que le terme « ou » utilisé dans pareille clause a un caractère conjonctif. L'arbitre saisi d'un grief relatif à l'application d'une clause guillotine a des pouvoirs limités. Il doit s'assurer que ses conditions d'application sont satisfaites et que la décision patronale n'est pas discriminatoire, déraisonnable ou abusive.

La salariée s'est effectivement absentée du travail pendant trois jours et elle n'a pas remis de billet médical. Elle n'a donc pas donné de motif valable à son absence avec preuve à l'appui datée de façon contemporaine comme cela est

prévu par la convention collective. Les conditions d'application de la clause guillotine sont donc respectées.

En l'espèce toutefois, la salariée a travaillé cinq jours à son retour d'absence. L'employeur ne lui a jamais demandé de certificat médical pendant cette période. La question de son absence n'a pas non plus été discutée. En laissant la salariée travailler pendant ces cinq jours, l'employeur lui a laissé croire qu'il n'invoquerait pas la pénalité prévue à la convention collective. Dans ces circonstances, la décision de mettre fin à son emploi après ces cinq jours de travail est déraisonnable et abusive. Le grief est accueilli. Le congédiement est annulé. L'employeur devra réintégrer la salariée dans son emploi et la dédommager pour sa perte de salaire et d'avantages. L'arbitre réserve sa compétence quant au quantum.

### **Suivi**

Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 septembre 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me NATHALIE MASSICOTTE**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'hébergement et de soins de longue durée de Saint-Lambert-sur-le-Golf - CSN**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Centre d'hébergement et de soins de longue durée de Saint-Lambert-sur-le-Golf**

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignante : Mme Michèle Leclerc Martel

Grief : n° du syndicat 115

Convention collective : 2014 – 2017

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

### LE LITIGE

[1] Par son grief daté du 10 janvier 2018, le syndicat conteste le congédiement de Mme Leclerc Martel que lui a imposé l'employeur le 5 janvier 2018 à la suite de l'absence de celle-ci de plus de trois jours sans avoir fourni de certificat médical. Il réclame le salaire perdu de même qu'un dédommagement

pour le préjudice subi par Mme Leclerc Martel et les intérêts prévus au *Code du travail*.

[2] L'employeur plaide qu'il s'agit d'un congédiement purement administratif en application de la clause guillotine prévue à la convention collective.

[3] Le Tribunal devra déterminer si la clause guillotine prévue à la convention collective était applicable dans les circonstances.

### **LES ADMISSIONS**

[4] Les parties conviennent des admissions suivantes :

1. Depuis le 15 juillet 2014, les parties sont liées par la convention collective, pièce A-1;
2. Madame Michèle Leclerc Martel est absente de son emploi les 22, 23 et 24 décembre 2017;
3. Pour chacune de ses absences, madame Michèle Leclerc Martel a avisé son employeur la veille qu'elle serait absente;
4. Madame Michèle Leclerc Martel n'a pas fourni de billet médical pour ses absences;
5. Le 5 janvier 2018, madame Michèle Martel, s'est vue remettre une lettre de fin d'emploi par monsieur Patrick Guité, coordonnateur des ressources humaines, représentant de l'employeur, pièce A-2;
6. Le 11 janvier 2018, le syndicat dépose à l'employeur un grief contestant le congédiement de madame Michèle Leclerc Martel. Monsieur Patrick Guité en accuse réception, pièce A-3;
7. Les procureurs conviennent des admissions d'usage quant à la compétence et à la juridiction de l'arbitre ainsi qu'au respect de la procédure de grief.

[Reproduit tel quel]

### **LA PREUVE**

[5] M. Patrick Guité, coordonnateur des ressources humaines, a témoigné pour l'employeur et Mme Leclerc Martel, la plaignante, pour le syndicat.

### **LE CONTEXTE**

[6] L'employeur a mis fin à l'emploi de Mme Leclerc Martel en application d'une clause dite « guillotine ». Voici le texte de la lettre qu'il lui remettait le 5 janvier 2018 :

Madame,

Le 22 décembre 2017, le 23 décembre 2017 et le 24 décembre 2017, vous vous êtes absentée sans raison valable (absences non justifiées).

Nous devons mettre fin à votre emploi tel que le stipule la convention collective à l'article 12.09 alinéa 6 : La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants : (...) Si elle s'absente sans donner d'avis ou si elle s'absente sans motif valable, c'est-à-dire sans preuve à l'appui datée de façon contemporaine, pour une période de trois (3) jours consécutifs de travail.

Conséquemment, nous fermons votre dossier et vous ferons parvenir dans les jours qui suivent les sommes qui vous sont dues ainsi que votre relevé d'emploi.

## **LES FAITS PERTINENTS**

[7] Mme Leclerc Martel travaille chez l'employeur depuis le 18 août 2011. Au moment de son congédiement, elle occupe le poste de réceptionniste de jour et est secrétaire du syndicat depuis quelques semaines seulement. Essentiellement, elle accueille les résidents et les visiteurs de l'établissement, contrôle les entrées et les sorties et effectue une surveillance par caméras. Âgée de 63 ans, elle avait prévu prendre sa retraite à 65 ans.

[8] Selon l'horaire de Mme Leclerc Martel pour la période des fêtes, elle doit travailler les 18, 19, 22, 23, 24, 27 et 28 décembre 2017 et est en congé les 17, 20, 21, 25, 26, 29 et 30 décembre 2017.

[9] Le 20 décembre, Mme Leclerc Martel ne se sent pas bien. Le 21 décembre 2017, en fin de matinée, elle est brulante de fièvre, saisie de frissons, a mal à la tête et vomit beaucoup. Bref, elle croit avoir été contaminée par un virus. Le CHSLD étant composé d'une clientèle à risque de contracter de tels virus, elle décide qu'il n'est pas prudent de rentrer au travail, d'autant plus qu'elle se sent très faible. Elle allègue que l'employeur a déjà, dans le passé, fermé des sections entières de l'établissement en raison d'un virus qui se propageait.

[10] À 19 h 40, elle téléphone donc à la réception afin d'aviser qu'elle ne sera pas en mesure de rentrer au travail le lendemain, 22 décembre 2017. Elle parle à la réceptionniste et lui dit qu'elle ne se sent pas bien, qu'elle a une bronchite et qu'elle a des vomissements. Elle témoigne avoir de la difficulté à parler tellement elle est affectée. La réceptionniste prend en note le message et remplit le formulaire intitulé « Avis d'absence/Retard » en y indiquant : « Bronchite et vomissements ne se sent pas bien ». Ce formulaire est transmis au Service des affectations, aux Ressources humaines et au superviseur.

[11] Le 22 décembre 2017, Mme Leclerc Martel ne se sent guère mieux. Elle a très mal aux côtes, est toujours fiévreuse, prend de l'acétaminophène toutes les quatre heures et est confinée au lit. Considérant qu'elle risque de contaminer d'autres employés ou même des résidents, à 20 h 43, elle appelle donc à la réception pour aviser qu'elle est malade et demande qu'on la remplace pour la journée du lendemain, 23 décembre 2017. Encore une fois, la réceptionniste qui prend l'appel remplit le formulaire d'Avis d'absence et y indique « malade ».

[12] Le 23 décembre 2017, Mme Leclerc Martel affirme avoir commencé à se sentir mieux et avoir recommencé à manger, mais elle ne se sent pas encore assez en forme pour rentrer travailler. Elle appelle la réceptionniste et lui dit

qu'elle est toujours malade, mais que s'ils ne trouvent personne pour la remplacer le lendemain, elle rentrera travailler. La réceptionniste lui répond qu'il n'y a pas de problème, qu'elle peut se reposer, que c'est elle qui la remplacera.

[13] Mme Leclerc Martel est donc absente le 24 décembre aussi. Étant en congé les 25 et 26 décembre, elle rentre au travail le 27 décembre 2017 et travaille par la suite le 28 décembre, le 1<sup>er</sup>, 2 et 5 janvier 2018. Après son retour au travail, jamais l'employeur ne lui demande de fournir de billet médical justifiant ses absences en maladie. Mme Leclerc Martel témoigne que si on lui avait fait une telle demande, elle aurait obtempéré.

[14] Contre-interrogée sur ses absences, Mme Leclerc Martel dit qu'elle n'est pas allée voir un médecin parce qu'elle avait mal partout et qu'elle avait l'impression qu'un camion lui était passé sur le corps et qu'elle n'avait aucunement l'intention de sortir pendant ces trois jours.

[15] Le 5 janvier 2018, à 16 h, M. Guité rencontre Mme Leclerc Martel. Il affirme n'avoir pu la rencontrer avant étant en congé les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, alors que Mme Leclerc Martel l'était à son tour les 3 et 4 janvier.

[16] M. Guité résume ainsi la journée du 5 janvier. Il convoque Mme Leclerc Martel à son bureau. La lettre de congédiement est prête et signée de sa main. Il demande à Mme Leclerc Martel si elle a un billet médical à fournir, mais elle n'en a pas. Il lui montre alors le paragraphe 6 de l'article 12.09. Mme Leclerc Martel lui dit ne pas comprendre parce qu'elle s'est informée auprès d'une représentante syndicale, Mme Louise Fortin, à savoir si elle devait ou non justifier son absence par un billet médical et que cette dernière lui aurait dit non. M. Guité lui répond que c'est dommage qu'elle n'ait pas eu une bonne information, mais qu'il doit appliquer la convention collective, comme il l'a toujours fait dans ce genre de situation. Mme Leclerc Martel réplique qu'elle va déposer un grief pour contester son congédiement.

[17] Contre-interrogé, M. Guité dit ne pas avoir demandé à Mme Leclerc Martel, non plus qu'aux autres personnes à qui il a appliqué la clause 12.09 de fournir un billet médical pour justifier leur absence, car le salarié doit connaître sa convention collective. Il allègue ne pas avoir partagé son interprétation de la clause 12.09 aux salariés, à savoir fournir un certificat médical en plus d'aviser, car selon lui la clause est très claire. Si les absences de moins de 3 jours n'ont pas à être justifiées par un billet médical, celles de 3 jours et plus doivent l'être. Il déclare que les réceptionnistes qui prennent les messages n'ont pas d'instructions de demander une justification à la personne qui appelle pour dire qu'elle est malade, car ce n'est pas leur rôle. D'autant plus que ce n'est pas à elle de faire le compte du nombre de jours d'absence.

[18] M. Guité dit avoir appliqué cette clause dans des situations identiques à celle de Mme Leclerc Martel, dont à une occasion le 8 janvier 2018, pour une employée s'étant absenté du 3 au 8 janvier 2018. Il dit l'avoir aussi appliqué dans des situations où l'employé ne s'était pas présenté au travail ou n'avait pas téléphoné. Il témoigne que la pratique chez l'employeur est que lorsqu'un salarié ne justifie pas de façon contemporaine ses absences, il applique la clause 12.09.

[19] M. Guité témoigne que la période des Fêtes pose une problématique particulière en termes d'absences des employés. En plus des absences maladie longues durées, les absences ponctuelles amènent leur lot de problèmes considérant que l'achalandage de visiteurs est plus important à cette période de l'année. De plus, dit-il, le problème était particulièrement criant pendant la période des Fêtes 2017-2018 puisque la collègue réceptionniste de Mme Leclerc Martel avait remis sa démission 2 ou 3 semaines plus tôt et qu'une nouvelle réceptionniste était entrée en fonction le 20 décembre 2017. Aussi, ajoute-t-il, une salariée en poste à la cuisine était en formation à la réception pour être en mesure d'effectuer des remplacements.

[20] Mme Leclerc Martel nuance un peu la version de M. Guité de la journée du 5 janvier 2018. Vers 16 h, alors qu'elle termine son quart de travail, M. Guité l'appelle à son poste de travail et lui demande de se présenter à son bureau, que ce ne sera pas long. Contre-interrogée, elle affirme que M. Guité ne lui dit pas qu'il veut lui parler de ses trois absences. Elle allègue que M. Guité ne lui a pas offert d'être accompagnée d'un délégué syndical pendant la rencontre et elle dit ne pas lui avoir demandé non plus. Elle affirme avoir été surprise, qu'elle ne s'attendait pas du tout à cette rencontre. Dans son bureau, M. Guité lui dit qu'elle s'est absentée pendant plus de trois jours et qu'il a une pile de lettres destinées à des gens qu'il doit congédier et qu'il doit faire la même chose pour elle. Il lui dit cela en lui lançant la lettre. Mme Leclerc Martel affirme que, jamais durant la rencontre, M. Guité ne lui a demandé de fournir un billet médical.

[21] En contre-interrogatoire, Mme Leclerc Martel est confrontée avec l'enregistrement de la conversation qu'elle a eue avec M. Guité qui diffère de celle qu'elle vient d'offrir. Alors que M. Guité lui demande si elle a deux minutes pour lui, elle lui demande ce qu'elle a fait et si elle devrait être accompagnée d'un représentant du syndicat. M. Guité lui répond que c'est comme elle veut et elle insiste pour savoir le but de la rencontre, puisque la présence ou non d'un représentant du syndicat en dépend. M. Guité finit par lui dire que cela concerne ses trois journées d'absence. Mme Martel lui dit alors « qu'est-ce qu'elles ont mes absences? » et M. Guité de lui répondre « Ben elles n'ont pas été justifiées et j'aimerais en discuter avec vous ». Mme Martel accepte alors d'y aller, mais sans la présence d'un représentant syndical.

[22] Contre-interrogée sur cette rencontre, Mme Leclerc Martel réitère que M. Guité ne lui a pas demandé de billet de médecin lors de la rencontre et que la lettre de congédiement qu'il lui a lancée était déjà prête. Elle admet aussi avoir toujours fourni un billet médical pour des absences de plus de trois jours dans le passé, mais pour des absences de longue durée.

[23] L'employeur dépose aussi en preuve les trois enregistrements des appels que Mme Leclerc Martel a logés à la réception les 21, 22 et 23 décembre 2017. Ils concordent, en substance, avec le résumé que Mme Leclerc Martel en a fait et avec les formulaires d'avis d'absence. Une chose en ressort, c'est que la voix de Mme Leclerc Martel, lors de ses appels du 21 et 22 décembre est plus faible et passablement enrouée.

[24] Elle ajoute qu'elle vit présentement de prestations d'assurance-emploi maladie, son médecin lui ayant remis un billet médical après le congédiement.

## **REPRÉSENTATIONS DES PARTIES**

### *Argumentation de l'employeur*

[25] Le sous alinéa 6 de la clause 12.09 de la convention collective est clair, la deuxième condition est concurrente et elle n'a pas été remplie par Mme Leclerc Martel. Cette clause doit s'appliquer, ce sont les parties qui en ont décidé ainsi. Cette clause a sa raison d'être, elle vise à permettre une bonne gestion des absences. Elle existe aussi pour qu'il y ait de l'équité entre les travailleurs.

[26] L'employeur a rempli son fardeau de preuve puisqu'il a prouvé que Mme Leclerc Martel s'est absentée trois jours et qu'elle n'a pas fourni de preuve justifiant son absence de façon contemporaine. M. Guité a témoigné appliquer la politique de façon uniforme, l'ayant appliqué à d'autres salariés de la même façon. L'employeur n'a pas agi de façon discriminatoire à l'égard de Mme Leclerc Martel.

[27] De plus, l'article 12.09 ne dit pas que c'est à l'employeur de demander la justification pour l'absence, mais que c'est la responsabilité du salarié de la fournir. Mme Leclerc Martel aurait très bien pu aller voir un médecin le 5 janvier, mais elle ne l'a fait qu'après son congédiement.

[28] Mme Leclerc Martel avait peut-être une bronchite, mais on ne soigne pas une bronchite avec de l'acétaminophène. Mme Leclerc Martel a tenté d'induire le Tribunal en erreur, car elle a menti sur les raisons données pour son absence et aussi sur le fait qu'elle ne savait pas devoir fournir un billet médical à son employeur. Ce n'est pas correct d'étirer ses vacances en prétendant être malade, c'est d'autant moins correct que Mme Leclerc Martel est une représentante du syndicat.

[29] Concernant le 5 janvier, Mme Leclerc Martel a tenté de prétendre qu'on ne lui a pas permis d'être accompagnée d'un délégué et qu'elle avait été prise par surprise, alors que c'est faux. D'ailleurs, on entend dans sa voix sur l'enregistrement qu'elle est inquiète, car elle sait pertinemment que M. Guité veut la rencontrer concernant ses absences. Si Mme Leclerc Martel a menti concernant le 5 janvier, il est fort possible qu'elle l'ait fait aussi concernant les 21, 22 et 23 décembre. On ne peut accorder de crédibilité à son témoignage concernant ces trois jours. Quand elle appelle, elle essaie de s'informer s'il y a des travailleurs disponibles pour la remplacer, elle sait donc pertinemment qu'elle met le service dans le pétrin en s'absentant.

### *Argumentation du syndicat*

[30] L'employeur a appliqué erronément la clause 12.09 de la convention collective puisque Mme Leclerc Martel avait avisé de son absence la veille, cela est admis des parties. De plus, il est en preuve qu'elle était malade. Peut-être ne s'agissait-il pas d'une bronchite au sens médical du terme, mais en langage usuel, elle toussait beaucoup et sans être médecin, elle a pensé qu'il s'agissait d'une bronchite. Si Mme Leclerc Martel s'est absentée du travail c'est parce

qu'elle n'était pas capable de travailler et qu'elle ne voulait pas contaminer les résidents ou les autres employés. Elle a tout simplement été prudente.

[31] Lors des appels qu'elle a faits à son employeur, personne ne lui a demandé de fournir un billet médical et lors de celui du 23 décembre, elle offre de se présenter au travail malgré son état, dans la mesure où l'employeur ne lui trouve pas de remplaçant. Mme Leclerc Martel témoigne que si on le lui avait demandé elle se serait procuré un billet médical.

[32] Ce qui est frappant ici, c'est qu'on l'a laissée travailler cinq jours entiers avant de procéder à son congédiement et que, pendant cette période, personne ne lui demande de prouver son absence. M. Guité allègue n'avoir pu rencontrer Mme Leclerc Martel avant le 5 janvier en raison du fait qu'il était absent les 1<sup>e</sup> et 2 janvier, mais qu'en est-il du 27 et du 28 décembre? De plus, le 5 janvier, M. Guité ne lui laisse pas le temps d'exprimer des regrets ou fournir la preuve qu'il attend d'elle. Ce dernier admet d'ailleurs ne pas avoir demandé à Mme Leclerc Martel de fournir un billet médical, sa décision étant déjà prise et il n'était aucunement intéressé à recevoir un tel billet.

[33] Même si l'employeur a tenté de miner la crédibilité de Mme Leclerc Martel, les faits ne sont pas contestés : jamais on ne lui a demandé de billet médical pour justifier son absence et jamais on ne lui a dit que l'avis qu'elle avait donné par téléphone n'était pas suffisant. Si l'employeur voulait que l'interprétation à donner à l'article 12.09 soit celle selon laquelle il faut que le salarié fournisse un billet médical après trois jours d'absence, il devait s'assurer que ce soit clair pour les salariés. Pour qu'une règle soit appliquée, elle doit être connue par tous les salariés. Or, selon le syndicat, des aspects de cette clause ne sont pas clairs et sujets à interprétation.

[34] Peut-être que M. Guité n'a pas fait preuve de discrimination à l'encontre de Mme Leclerc Martel puisqu'il applique la politique de la même façon à tous les travailleurs, mais il l'a appliquée à cette dernière sans faire d'analyse.

[35] Selon le syndicat, le terme « ou » dans la clause 12.09 doit être pris comme étant alternatif et non conjonctif. Autrement dit, en pratique, cela signifie que la preuve n'est pas requise d'emblée. Par conséquent, cette clause a été appliquée à Mme Leclerc Martel de façon abusive. C'est le test de la personne raisonnable qui s'applique et une personne raisonnable dans les circonstances, pouvait croire que son avis était suffisant et qu'elle n'avait pas à prouver à l'aide d'un billet médical si on ne lui requerrait pas. C'est l'employeur qui a la responsabilité de la gestion des absences. En bref, l'employeur devait lui dire qu'il nécessitait une preuve médicale pour justifier son absence en plus d'avoir avisé.

[36] La convention collective est vague sur la nature de la preuve à fournir, elle se borne à spécifier que cette preuve doit être contemporaine. L'employeur devait donc la caractériser, ce qu'il n'a pas fait ici avec Mme Leclerc Martel. Si ici le billet médical peut sembler logique, on peut imaginer d'autres situations où la nature de la preuve devrait être nécessairement précisée par l'employeur parce qu'elle ne serait pas évidente.

[37] Les clauses de perte d'emploi comme celle-là sont mises en place pour gérer le personnel insouciant ou qui abandonne son emploi, ce qui n'est pas le cas de Mme Leclerc Martel. Elle a appelé chaque jour de son absence et s'est même proposée le troisième jour pour travailler s'il n'y avait pas de remplaçant. Cela n'est pas un comportement insouciant. D'ailleurs, l'employeur a permis à Mme Leclerc Martel de faire son travail même après son absence. Si on considérait qu'elle avait abandonné son emploi, pourquoi ne pas l'avoir congédiée avant?

*Réplique de l'employeur*

[38] Sur le délai que l'employeur a mis avant de congédier Mme Leclerc Martel, l'article 9.03 prévoit pour ce dernier un délai de 30 jours pour imposer un congédiement et à la première occasion après son absence du travail, M. Guité a congédié Mme Leclerc Martel. C'était bien avant l'expiration du délai de 30 jours.

[39] Le test de la personne raisonnable ne s'applique pas dans les circonstances car c'est la convention collective qui s'applique. Le syndicat demande de créer une exception pour Mme Leclerc Martel, ce qui serait inéquitable pour les autres travailleurs qui se sont vus imposer la clause. L'employeur, non plus que l'arbitre, n'avait à faire une analyse au-delà de se demander si les conditions prévues à la clause ont été remplies, à savoir qu'une preuve contemporaine soit fournie.

*Duplicque*

[40] Il n'y a pas de preuve que Mme Leclerc Martel a voulu induire l'employeur en erreur et l'article 9.03 ne s'applique que dans les cas de mesures disciplinaires, ce qui n'est pas le cas ici.

## **LE DROIT**

[41] Les dispositions suivantes sont pertinentes à l'issue du litige :

9.03 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. Ce délai peut être prolongé avec explications de l'Employeur. Le Syndicat ne peut refuser sans motif valable.

12.09 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. si elle abandonne volontairement son emploi;
2. le retour aux études à temps complet d'un étudiant constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;

3. s'il est mis fin à son emploi non contesté par la personne salariée ou par le Syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
4. si elle est mise à pied pour une période excédant :
  - a) douze (12) mois pour la personne salariée avec un poste à temps complet ou à temps partiel;
  - b) six (6) mois pour la personne salariée occasionnelle.
5. si elle s'absente pour cause de maladie ou accident ou pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle pour une période excédant trente-six (36) mois;
6. si elle s'absente sans donner d'avis ou si elle s'absente sans motif valable, c'est-à-dire sans preuve à l'appui datée de façon contemporaine, pour une période de trois (3) jours consécutifs de travail.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

*La clause de perte d'ancienneté et d'emploi ou la clause dite « guillotine »*

[42] La jurisprudence arbitrale, de façon générale, interprète une telle clause de façon restrictive en raison des conséquences draconiennes qu'elle emporte pour le salarié et de la compétence limitée dont dispose l'arbitre dans de tels cas. Incidemment, le rôle de l'arbitre est de confirmer ou invalider la décision de l'employeur selon que la preuve établit que les conditions d'application de la clause sont rencontrées ou non. Si elles le sont, l'arbitre n'interviendra, pour casser la sanction qui en découle, que si la preuve démontre que l'employeur a agi en exerçant son droit de direction, de façon déraisonnable, abusive ou discriminatoire.

[43] Il faut donc user de prudence dans l'examen des conditions donnant ouverture à l'application d'une telle clause et surtout bien examiner les circonstances qui y ont menées. Voici les propos de l'arbitre Me Marc Boisvert dans la sentence qu'il rendait dans l'affaire *Les bateaux Princecraft inc.*<sup>1</sup> à la page 9 :

Il convient d'apprécier la validité du congédiement du plaignant, à la lumière d'un principe fondamental d'interprétation, lequel oblige un arbitre à appliquer de façon restrictive toute disposition faisant perdre automatiquement l'ancienneté et l'emploi à un salarié qui s'absente du travail pendant un certain nombre de jours.

Pareille application stricte se conçoit aisément lorsqu'on tient compte du but poursuivi par une telle disposition : les parties entendaient manifestement faire perdre l'ancienneté et l'emploi à un salarié qui, dans les circonstances précises, négligeait de fournir sans raison sa prestation de travail ou d'aviser l'Employeur de son absence parce qu'elles présumaient qu'il abandonnait son emploi.

---

<sup>1</sup> *Les Bateaux Princecraft Inc. c. Syndicat des salariés des pontons Princecraft (CSD)*, arbitre Marc Boisvert, 21 septembre 2004, AZ-51214590

Dans l'affaire sous étude, les parties ont convenu qu'un salarié perdait son ancienneté et son emploi lorsqu'il s'absentait du travail pendant plus de trois jours ouvrables consécutifs, sans avis et sans fournir de motifs (paragraphe c) 1. de la clause 10.04), ou encore sans raison valable (paragraphe c) 2. de la même clause.

Relativement à la présomption qui donne naissance à une disposition similaire à la clause 10.04 de la convention collective sous étude, je fais mienne les remarques suivantes émises par l'arbitre Jean-Guy Clément dans l'affaire Union des employés de commerce local 503 – C.T.C.-F.T.Q. c. Provigo (Distribution) inc. :

« Malgré les automatisme que peuvent comporter ce genre de dispositions, il ne faut pas oublier que la finalité première du paragraphe e) de la clause 6.06 est d'arriver à éliminer la personne qui, par son comportement marqué d'un manque d'intérêt, donne des signes volontaires laissant croire à un refus d'accomplir ses obligations ou à une négligence grossière à assumer ses tâches. En d'autres termes, il faut se souvenir que cette disposition ne veut manifestement couvrir que les cas d'abandon déguisé de poste et non les autres situations qui échappent au contrôle du salarié bien intentionné. »

[Reproduit tel quel, références omises]

[44] Le syndicat a plaidé que je devais considérer que le mot « ou » dans la clause comme étant alternatif plutôt que conjonctif. Ceci dit avec respect, je ne peux retenir cet argument. La jurisprudence est unanime à l'effet que le mot « ou », entre deux propositions dans ce type de clause, a un caractère conjonctif. Autrement, cela pourrait mener à des situations aberrantes, par exemple si l'on prend l'article 12.09 de la convention sous étude : un employé pourrait s'absenter aussi longtemps qu'il le souhaite sur simple avis préalable sans avoir à fournir de motif valable pour justifier son absence.

[45] C'est une clause qui, à dessein, vise à munir l'employeur d'un certain contrôle sur les déclarations de ses employés. Le manquement à l'une ou l'autre peut entraîner la sanction qui y est prévue.

*Les conditions prévues à la clause 12.09 sont satisfaites*

[46] Les parties ont admis conjointement que Mme Leclerc Martel s'est absentée pendant trois jours consécutifs de son travail, qu'elle a avisé l'employeur la veille de chacune de ses absences, mais qu'elle n'a pas fourni de billet médical justifiant telles absences. Par conséquent, force est d'admettre que les conditions pouvant permettre à l'employeur d'appliquer la clause 12.09 de la convention collective sont rencontrées en l'espèce, Mme Leclerc Martel n'ayant pas donné de « motif valable », à savoir, une « preuve à l'appui datée de façon contemporaine ». En effet, les parties ont restreint la possibilité d'examiner les motifs valables en ajoutant dans la clause 12.09 que cela devait se traduire par la production par le salarié d'une preuve datée de façon contemporaine fournie à l'employeur.

### *L'employeur a agi de façon abusive et déraisonnable*

[47] Comme déjà mentionné, l'arbitre doit s'assurer que l'application de la clause ne constitue pas un exercice discriminatoire, déraisonnable ou abusif des droits de direction de l'employeur. Mon collègue, Me Robert Côté, s'exprimait ainsi dans une affaire<sup>2</sup> où il a déclaré que l'employeur avait appliqué de manière déraisonnable une clause de type « guillotine » :

[58] Bien que le texte de la convention soit clair, il ne doit pas être interprété, ni appliqué, d'une manière telle que donner suite à un avis d'appel constitue une obligation absolue, sans égard aux circonstances. Sans conclure, comme le suggère l'arbitre Fabien dans l'affaire précitée, qu'une disposition de cette nature puisse être contraire à l'ordre public, ce que n'a pas plaidé le syndicat, il faut éviter de lui donner une portée déraisonnable. Une telle approche s'impose d'autant plus que cette obligation de disponibilité par le salarié est offerte sans garantie de travail de la part de l'employeur, donc s'écarte de la réciprocité naturelle à la base du contrat de travail.

[48] Dans cette affaire, la clause qui était en cause prévoyait que le « défaut de répondre à l'avis d'appel au travail de la compagnie à trois occasions consécutives » emportait un bris d'ancienneté ou de continuité de service. Le plaignant avait été congédié pour avoir omis de répondre à l'avis d'appel au travail de l'employeur à trois occasions consécutives, alors qu'il était aux prises avec une condition médicale incapacitante. L'arbitre a annulé la mesure imposée puisque la solution contraire accorderait à la clause automatique une portée déraisonnable. En effet, il concluait que le salarié avait démontré qu'il avait une condition incapacitante, qu'il avait pris un moyen raisonnable pour informer ses supérieurs de sa condition et que ces derniers avaient arbitrairement écarté la possibilité qu'il leur fasse cette démonstration.

[49] À la lumière des circonstances mises en preuve dans l'affaire qui m'est soumise, j'estime que l'employeur a été déraisonnable et a agi de façon abusive en appliquant la clause 12.09 à Mme Leclerc Martel. Je m'explique.

[50] Comme le mentionnait Me Marc Boisvert, dans la cause précitée, les circonstances entourant l'application de ce type de clause que l'on surnomme « guillotine » doivent être examinées avec circonspection. En l'espèce, l'employeur a appliqué la clause après que Mme Leclerc Martel l'ait avisé avant chacune de ses absences et après qu'elle ait fourni cinq jours entiers de travail après son retour. Qui plus est, à aucun moment pendant son absence non plus que pendant cette période de cinq jours de travail, l'employeur ne lui a-t-il demandé de produire un billet médical.

[51] Même si j'en venais à la conclusion que Mme Leclerc Martel n'était pas malade, comme l'employeur me le demande, ce que je ne peux faire compte tenu de la preuve, cela ne changerait pas ma façon de voir les choses. Là où le bât blesse, c'est que l'employeur, en laissant Mme Leclerc Martel travailler au

---

<sup>2</sup> *Teamsters Québec, local 1999 c. Société du groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Martin Jalbert)*, 2018 QCTA 237, 2018 CanLII 44847 (QC SAT)

retour de son absence, lui a laissé croire qu'il n'invoquerait pas la pénalité prévue par la clause 12.09. Cela est d'autant plus vrai, qu'il ne lui a demandé aucune preuve à l'appui de son absence. Incidemment, je retiens la version de Mme Leclerc Martel à l'effet que M. Guité ne lui a pas demandé de fournir un billet médical lors de la rencontre du 5 janvier. S'il l'avait fait, il est évident qu'elle en aurait fourni un dans les jours suivants, comme elle en a témoigné.

[52] Même si je suis d'avis que de façon générale, un employeur n'a pas à aviser le salarié des obligations qui lui reviennent en vertu de la convention collective, sauf si elle le prévoit, en l'espèce, au vu des circonstances particulières, c'est-à-dire le fait que l'employeur ait laissé Mme Leclerc Martel travailler après son retour, j'estime qu'il devait l'aviser qu'il exigeait un billet médical. En bref, en ne le faisant pas, il faut conclure que l'employeur a renoncé à l'application de l'article 12.09.

[53] Dans ce contexte, l'employeur a failli à son obligation d'agir de bonne foi et de manière raisonnable en appliquant la clause 12.09 après avoir laissé Mme Leclerc Martel travailler sans jamais soulever le fait, de façon contemporaine à son absence, qu'elle devait fournir un billet médical.

[54] Je souligne que l'application d'une clause telle que l'article 12.09 constitue une mesure administrative et, par conséquent, l'employeur ne peut invoquer le délai de l'article 9.03 pour justifier son retard à agir, cet article étant prévu dans les cas de l'imposition de mesures disciplinaires.

[55] Je m'en voudrais de ne pas commenter les sentences arbitrales soumises par l'employeur dans sa plaidoirie. Ce sont des cas d'application de clauses guillotines qui n'ont pas d'égal à l'affaire qui m'est présentée. Il faut comprendre que chaque cas est un cas d'espèce.

[56] Dans l'affaire qu'avait à trancher Me Diane Fortier<sup>3</sup>, le plaignant, qui s'était absenté six jours, à l'intérieur desquels il avait 11 assignations de travail, n'avait pas avisé son employeur ni fourni de raison valable pour justifier ses absences. La preuve démontrait que le plaignant savait pertinemment qu'il devait appeler pour connaître son horaire, ce qu'il avait négligé de faire. De plus, la clause guillotine avait été appliquée par l'employeur dès la constatation par ce dernier de l'absence du plaignant alors qu'il était dûment à l'horaire.

[57] Dans l'autre affaire<sup>4</sup>, rendue par ma collègue Me Nathalie Faucher, le plaignant s'était absenté plus de trois jours alors qu'il était programmé à l'horaire, sans avoir avisé ni fourni de motif valable pour s'absenter, alors que des cadres de l'employeur lui avaient laissé des messages sur son répondeur pour l'informer ou lui rappeler que sa présence était requise au travail. Dans ce contexte, analysant l'obligation d'agir de bonne foi de l'employeur en appliquant la clause guillotine, l'arbitre concluait que l'employeur n'avait pas agi de façon abusive ou

---

<sup>3</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Le Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Fairmont Le Reine Élisabeth (Cadbridge Services (Canada) Inc.) (Yamil Vallecillo)*, 2014 QCTA 855

<sup>4</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal et HyCanada inc. (Hyatt Regency Montréal) (Bien-Aimé Winston)*, 2017 QCTA 424

déraisonnable. Elle soulignait, notamment, les appels faits et les messages laissés au plaignant pour s'assurer de sa présence et décidait, à bon droit, que l'employeur pouvait appliquer la clause.

[58] Les faits qui m'ont été soumis, en l'espèce, se distinguent amplement de ces affaires où l'employeur avait usé de son droit de direction de façon raisonnable. Après avoir examiné toutes les circonstances de l'affaire, je considère que la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de Mme Leclerc Martel était déraisonnable et abusive.

#### **DISPOSITIF**

[59] Par ces motifs, le Tribunal :

**ACCUEILLE** le grief de Mme Leclerc Martel;

**ANNULE** la perte d'ancienneté et la perte d'emploi de Mme Leclerc Martel;

**ORDONNE** à l'employeur de réintégrer Mme Leclerc Martel dans son emploi avec pleine compensation pour le salaire et autres pertes financières ainsi que tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais perdu son ancienneté et son emploi, le tout avec intérêts au taux prévu au *Code du travail du Québec*;

**RÉSERVE** sa juridiction en cas de mésentente entre les parties sur le quantum des sommes dues à Mme Leclerc Martel.

---

Me Nathalie Massicotte, arbitre et membre  
du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M. Jean-Michel Thériault

Pour l'employeur : Me Éric Oliver  
Municonseil avocats

Date d'audience : 28 juin 2018