

## **EYB 2019-307430 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Unifor, section locale 728 et Paccar du Canada*

(approx. 28 page(s))

12 février 2019

### **Décideur(s)**

Faucher, Nathalie

### **Type d'action**

GRIEF contestant le congédiement du salarié. ACCUEILLI en partie.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; CONGÉDIEMENT; PREUVE; assembleur; stratagème afin de terminer le travail plus rapidement; non-respect de la procédure d'assemblage obligatoire; falsification des données de traçabilité; mensonges lors de la rencontre disciplinaire

### **Résumé**

L'employeur se spécialise dans l'assemblage de camions mi-lourds et lourds. Les camions quittent l'usine dès qu'ils sont assemblés. Après avoir fermé en 1995, l'entreprise a rouvert ses portes en 1999 avec une nouvelle philosophie de responsabilisation des salariés quant à l'excellence des produits. Des procédures d'assemblage obligatoires ont été instaurées qui permettent la traçabilité de chacune des opérations tout au long de l'assemblage d'un camion. Ces données sont conservées pendant 25 ans par l'employeur. Le salarié a été embauché en 2014 à titre d'assembleur. Il était affecté au département de l'habillage des essieux et des moteurs. Au mois de mars 2018, il effectuait le serrage des boulons retenant la transmission au moteur. Cette tâche devait être réalisée en suivant un ordre prédéterminé et selon les méthodes standardisées et mesurées. Le 21 mars, le superviseur de production a toutefois constaté que le serrage des boulons avait été réalisé avant que la transmission ne soit rendue à la station de serrage, ce qui ne respectait pas la procédure. Le 22 mars, il a rencontré le salarié au début de son quart de travail qui lui a avoué avoir contourné le processus d'assemblage sur le dernier camion de la journée afin d'arriver dans les premiers au poinçon. Plus tard dans la journée, le salarié a été rencontré par des représentants patronaux. Il a alors allégué à plusieurs reprises qu'il ne modifiait jamais la méthode de travail, même lorsqu'il assemblait le dernier camion de la journée. Il a répété cette version à cinq reprises. Ce n'est qu'en fin de rencontre qu'il a admis que lors de l'assemblage du dernier camion, il utilisait un outil pneumatique et une clé dynamométrique afin de terminer le serrage des écrous plutôt que d'utiliser l'outil intelligent utilisé à cette fin, lequel émet un son lorsque la clé a atteint le bon serrage et qui grâce à son scanneur enregistre l'opération dans une

banque de données. À la fin de la rencontre, le salarié a été suspendu. L'enquête patronale a établi qu'entre le 8 janvier et le 23 mars, 15 camions pouvaient présenter un problème d'assemblage en raison du stratagème du salarié. Ces camions qui avaient été livrés aux clients ont été rappelés pour inspection, une anomalie de serrage des écrous du moteur pouvant générer un bris du véhicule ou occasionner un accident de la route. Le 30 mars 2018, le salarié a été congédié. Ce dernier dépose un grief contestant cette mesure.

En matière disciplinaire, la jurisprudence confirme qu'il n'appartient pas à l'arbitre d'exercer les droits de direction. En cas de congédiement, il doit plutôt s'assurer que la mesure était raisonnable dans les circonstances. L'employeur doit normalement respecter le principe de la gradation des sanctions afin de permettre au salarié de corriger son comportement fautif, sauf si sa faute revêt un caractère de gravité telle qu'elle justifie l'employeur à passer outre. L'évaluation de la sanction dépend notamment de la gravité de la faute, du caractère délibéré de la commission de celle-ci, de son caractère répétitif, du dossier disciplinaire du salarié, de son ancienneté, de sa connaissance du travail et des consignes et de son admission des faits.

En l'espèce, le salarié a admis avoir mis en place une méthode lui permettant de terminer le travail plus tôt à la fin de son quart. En agissant de la sorte, il ne respectait pas la procédure d'assemblage obligatoire mise en place par l'employeur. Cela occasionnait un risque d'erreur plus élevé parce que le salarié n'utilisant pas l'outil intelligent requis, il ne profitait pas du signal de repère visuel lui confirmant le respect du serrage adéquat. De plus, les données d'assemblage pour ce véhicule n'étaient pas enregistrées, le salarié passant plutôt le scanneur sur le véhicule précédant afin de tromper le système, ce qui constitue de la falsification de données. Il s'agit d'une faute grave puisque l'employeur ne peut alors plus se fier aux données recueillies et qui permettent normalement la traçabilité des véhicules, ce qui porte atteinte à l'intégrité du processus de fabrication. Les gestes du salarié étaient délibérés et ils ont occasionné le rappel de plusieurs camions déjà livrés aux clients, ce qui est de nature à nuire à la réputation de l'employeur. Dans ces circonstances, la faute étant objectivement grave, l'employeur était fondé à passer outre au principe de la gradation des sanctions. La preuve confirme toutefois que le dossier disciplinaire du salarié était vierge et qu'il n'avait pas réalisé la portée de ses gestes. Même si ses aveux lors de la rencontre disciplinaire n'étaient pas spontanés, il a finalement reconnu ses gestes. En considérant le cas d'un autre salarié de l'employeur qui avait à répétition refusé de suivre les consignes patronales et qui a tout de même profité de mesures disciplinaires progressives, il y a lieu de conclure que le congédiement n'est pas une sanction raisonnable dans les circonstances. Le grief est accueilli en partie. Le congédiement est annulé et il est remplacé par une suspension de six mois.

### **Suivi**

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

**Jurisprudence citée**

1. *Héroux Inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en aéronautique de Longueuil (C.S.D.)*, 4 octobre 2000, arb. Brault, 2000 CanLII 1790
2. *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161, 2001 CSC 38, [REJB 2001-24834](#), J.E. 2001-1327
3. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-CANADA) et Compagnie Kenworth du Canada*, AZ-50352815

**Législation citée**

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [100.12c](#))

19-02010

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 12 février 2019

---

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

---

**Unifor, section locale 728**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Paccar du Canada**

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : M. Alexandre Bernier Caron

Grief : n° du syndicat U20-18U

Convention collective : 30 novembre 2014 au 30 novembre 2019

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Art. 100 *Code du travail*)

---



[1] J'ai été nommée par les parties afin d'entendre et disposer du présent grief contestant le congédiement du plaignant, M. Alexandre Bernier Caron. Essentiellement, l'employeur reproche à ce dernier d'avoir implanté une procédure de travail non-conforme négligeant ainsi ses responsabilités d'assembleur et d'avoir produit de fausses déclarations à ce sujet. La lettre de congédiement, datée du 30 mars 2018, se lit comme suit (extraits pertinents) :

Objet : Congédiement

---

Monsieur Bernier Caron,

Le 23 mars dernier, suite à la rencontre pour votre version des faits, nous vous avons suspendu avec solde pour fin d'enquête.

Le 22 mars dernier, nous avons découvert un stratagème que vous avez élaboré afin de terminer plus rapidement l'assemblage de votre dernier camion de la journée. De plus, nous avons ensuite constaté que ce stratagème était en fait une habitude de travail quotidienne à votre poste de travail, et ce, depuis plusieurs semaines. Ce faisant, vous avez donc sciemment négligé votre travail et vos responsabilités d'assemblage sur plusieurs camions.

Vous avez en conséquence négligé votre travail, produit des fausses déclarations en plus de mettre à risque la qualité de notre produit. Cette situation est inacceptable et pourrait avoir des conséquences néfastes pour la réputation de PACCAR auprès de sa clientèle.

Lors de notre rencontre du 23 mars dernier, nous vous avons notamment questionné sur cette situation, afin d'avoir votre version des faits ainsi que vos explications. Lors de cette rencontre, vous n'avez d'abord pas reconnu les manquements reprochés, pour ensuite finir par avouer certains gestes reprochés mais avez toutefois effectué d'autres déclarations mensongères. Or, l'intégrité de notre système d'assemblage repose sur la confiance que nous accordons à nos employés.

En considération de la mission de PACCAR, de l'ensemble des faits recueillis relativement à cette situation, tenant compte de votre version des faits, et particulièrement de l'importance du travail qui vous était confié, nous considérons que les manquements reprochés sont extrêmement graves. Aucune circonstance atténuante ne nous a été révélée. Par conséquent, le lien de confiance est rompu.

Nous vous informons donc de notre décision de mettre fin à votre emploi chez PACCAR en date du 29 mars 2018.

(sic)

[2] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du présent litige et qu'elle a juridiction pour trancher la question qui lui est soumise.

[3] L'employeur a fait entendre M. Simon Quevillon, directeur de la production, M. Luc Lahaie, directeur de l'assurance qualité et amélioration continue, M. Philippe Langelier, coordonnateur des ressources humaines et M. Éric Mercier, coordonnateur senior des ressources humaines.

[4] De son côté, le syndicat a fait entendre M. Daniel Gilbert, coordonnateur de production ainsi que le plaignant, M. Alexandre Bernier Caron.

## **LES FAITS**

### *L'organisation et les méthodes de travail*

[5] L'entreprise PACCAR se spécialise dans l'assemblage de camions mi-lourds et lourds de marque Kenworth et Peterbilt. Environ 500 salariés syndiqués travaillent à l'assemblage de ces camions. Le taux de production varie de 72 à 76 camions par jour. 90 % de ces véhicules sont vendus aux États-Unis et 10 % au Canada. La compagnie ne détient aucun camion en inventaire. Ceux-ci quittent l'usine dès que terminés. Ils sont alors livrés aux concessionnaires.

[6] L'usine se divise en quatre secteurs. Le plaignant travaillait de façon plus spécifique dans le département de l'habillage des essieux et des moteurs (SP-2). Ce département comporte 18 stations de travail ainsi que deux stations additionnelles dites « tampons ». Chaque station correspond à l'installation ou l'assemblage d'une ou de plusieurs composantes et/ou pièces. Le nombre de salariés varie d'un à trois par station

de travail. La distribution des tâches est effectuée selon un ordre précis. Le camion passe donc d'une station à une autre en suivant cet ordre. Dans cette section, il n'y a pas de ligne d'assemblage en continu. Les véhicules passent d'une station à une autre en actionnant un bouton-pression.

[7] Les clients désireux d'acquérir un camion choisissent le moteur dont celui-ci sera doté en fonction de la puissance recherchée. Cela est établi dans le contrat de vente. Ce moteur est par la suite livré à l'usine par un fournisseur. Chaque moteur est donc déjà assigné à un véhicule spécifique et indique le numéro de série dudit véhicule. Outre le numéro de série du véhicule, le moteur peut être identifié à l'aide d'un numéro de séquence établi en tenant compte du mois, de la date, de l'ordre de fabrication de la journée et, finalement, de l'usine d'assemblage. Ces numéros servent à la traçabilité des opérations.

[8] Le temps de passage d'un véhicule à chaque station varie selon le taux de production, mais est estimé à environ six minutes et trois secondes par camion. Selon M. Quevillon, une des tâches des coordonnateurs de production et des chefs d'équipe est de s'assurer que les assembleurs fassent leur travail dans les temps requis tout au long de la journée. L'objectif visé est que 85 % de la production s'effectue à l'intérieur de ce délai de six minutes et trois secondes.

[9] Chaque secteur est supervisé par un coordonnateur. Cependant, ce sont surtout les chefs d'équipe qui s'occupent du bon fonctionnement des opérations et s'assurent que le travail soit effectué selon les standards de l'entreprise. En cas de problème, ils peuvent référer à leur coordonnateur.

[10] M. Mercier rappelle que l'entreprise avait fermé ses portes en 1995. Lors de sa réouverture en 1999, une nouvelle philosophie avait été mise en place : la responsabilisation des salariés. Les parties ont développé le concept de cellules semi-autonomes. Chaque jour, les assembleurs et les chefs d'équipe se rencontrent une

dizaine de minutes afin de s'assurer du bon fonctionnement de la ligne d'assemblage. Les coordonnateurs n'y participent pas.

[11] À l'embauche, les salariés suivent une formation d'une semaine portant sur l'aspect technique du travail, mais aussi sur la philosophie de l'entreprise. Les représentants des ressources humaines leur expliquent le document intitulé « *Les bonnes choses à savoir* » qui est annexé à la convention collective publiée en format poche. M. Mercier déclare que bien que ne faisant pas partie de la convention collective, ce texte a néanmoins été agréé par les parties, tant par rapport aux principes directeurs qu'au niveau du contenu. On y explique la vision de l'entreprise laquelle consiste à être la meilleure usine d'assemblage de camions de l'industrie et vise à surpasser les attentes des concessionnaires et des clients. Les principes directeurs, en vertu desquels les décisions sont prises, sont également enseignés aux nouveaux employés. Ces principes sont les suivants :

1. Santé-sécurité;
2. Qualité;
3. Respect mutuel;
4. Travail d'équipe;
5. Amélioration continue;
6. Communication, et finalement;
7. Satisfaction des clients à l'interne et à l'externe.

[12] Les salariés sont également formés au sujet de l'importance de la traçabilité de chacune des opérations et du fait que ces données, qui sont colligées tout au long de l'assemblage du camion, sont conservées et utilisées en cas de rappels ou incidents.

[13] Il existe à l'usine un système visant à s'assurer que les travailleurs sont formés et compétents pour exécuter une ou des tâches. Il y a un tableau de polyvalence listant tous les postes de travail ainsi que les noms des salariés compétents à y travailler. Les compétences sont revalidées à date fixe. L'entreprise souhaite que chaque assembleur soit compétent pour occuper au moins trois postes de travail. Si une personne salariée n'a pas occupé un poste depuis plus de quatre semaines, un rafraichissement de ses connaissances sera dispensé par un chef d'équipe.

[14] Les salariés peuvent être appelés à changer de station en fonction de leur polyvalence, et ce, pour régler des problèmes reliés à la production, pallier à des absences (vacances, congés ou autres) ou faire des remplacements de dernière minute. Normalement et à moins d'une urgence, les salariés demeurent au poste qui leur est assigné toute la journée.

[15] L'horaire de travail est de 7 h 00 à 16 h 00, sauf le vendredi où les salariés terminent à 15 h 00.

[16] Le plaignant a été embauché en 2014. Il avait été formé et était compétent pour occuper le poste où il était appelé à travailler.

[17] Au moment des évènements, son travail consistait à installer les supports latéraux du moteur et à effectuer le serrage des boulons retenant la transmission au moteur (station de travail 03 A)). Cette tâche doit être effectuée selon un ordre spécifique et selon les méthodes de travail standardisées et mesurées.

[18] Des feuilles de travail standardisées expliquent les tâches à faire ainsi que l'ordre dans lequel les étapes doivent être exécutées. Ces dernières sont donc décrites en détail. Les tâches étant susceptibles de varier selon le type de moteur et de transmission du véhicule, il existe donc des feuilles de travail spécifiques pour chaque modèle. Ces feuilles précisent également le temps requis pour chacune de ces opérations ainsi que le temps total requis à la station de travail. Ce temps varie selon les opérations à faire, donc selon le moteur devant être installé.

[19] Certaines étapes consistent en une validation ou une auto-validation visant à s'assurer que le salarié vérifie son travail à la fin d'un cycle. Cette vérification peut être visuelle ou exiger une action particulière. Par exemple, le plaignant devait s'assurer visuellement d'avoir installé le support latéral droit à droite et le gauche à gauche.

[20] Les feuilles de travail standardisées décrivent également les éléments clés à suivre. Par exemple, elles spécifient les outils de travail et les pièces devant être utilisés ainsi que des spécifications techniques, telles que le couple de serrage requis.

[21] Il existe par ailleurs des standards de compagnie (*corporate standard* ou *CMS*) établissant des normes précises. Par exemple, des standards portent sur les couples de serrage. Ces documents ne sont pas distribués aux salariés, mais ces derniers y ont accès par ordinateur. Ils peuvent cliquer sur l'hyperlien apparaissant sur les feuilles de travail standardisées pour y accéder.

[22] Le plaignant devait donc respecter les feuilles ainsi que la séquence de travail selon les spécificités du véhicule, les standards de compagnie et utiliser les bonnes pièces et les bons outils. C'est en quelque sorte une recette à laquelle il ne peut pas déroger.

[23] Ainsi, le travail de l'assembleur à la station 03 A) nécessite notamment de scanner le numéro du moteur et du bon de travail. Selon le cas, il doit procéder au serrage des boulons à l'aide du « *DC TOOL* », qui est un outil intelligent utilisé à cette fin. Par ailleurs, il arrive que le *DC TOOL* ne puisse pas accéder, compte tenu de sa dimension, à deux boulons sur certains modèles de transmission (transmission automatique 2000 PB). Ceux-ci sont alors serrés à l'aide d'un outil électrique de type perceuse et le serrage est complété avec une clé à cliquet. M. Daniel Gilbert, qui était à l'époque coordonnateur du département, affirme que si la clé à cliquet est bien utilisée, le serrage sera conforme aux standards requis. Toutefois, il convient qu'il est facile de ne pas tirer suffisamment ou de trop tirer et ainsi ne pas avoir le bon couple de serrage.

[24] La clé à cliquet émet un son (clic) lorsque la clé atteint le bon couple de serrage. C'est l'assembleur qui ajuste cette clé. L'outil est par contre calibré par le département de la maintenance. Si jamais l'assembleur constate un problème avec l'outil, il doit en aviser son supérieur pour qu'il soit réparé.

[25] Un scanneur est relié au *DC TOOL*. Selon l'information reçue à la suite du scan de l'étiquette du moteur, l'outil sait combien de boulons devront être serrés ainsi que le couple de serrage applicable. Lorsque le bon couple de serrage est appliqué, l'écran du *DC TOOL* est vert, sinon il est rouge. S'il est rouge, l'assembleur doit recommencer son travail.

[26] L'assembleur doit repasser le *DC TOOL* sur deux boulons déjà serrés, lors de l'installation des transmissions automatiques 2000 PB, c'est-à-dire lorsque l'outil électrique et la clé à cliquet sont employés pour serrer les deux boulons inaccessibles. C'est la seule méthode qui permet à l'outil *DC TOOL* de compléter son cycle afin de pouvoir passer à un autre véhicule, celui-ci étant programmé pour serrer 12 boulons.

[27] À la suite du contre-interrogatoire, M. Quevillon a produit un document expliquant la procédure de serrage des boulons lorsqu'une partie de ceux-ci ne peuvent être atteints par le *DC TOOL*. Il rapporte ce qui suit (extraits pertinents) :

(...)

Après avoir validé avec le secteur de production, voici la procédure visant le serrage des boulons entre la transmission et le moteur d'une transmission automatique 2000 (10 boulons serrés par le *DC TOOL* et 2 boulons serrés avec outil manuel de type clic-wrench).

- 1- Scanner le numéro de série du camion
- 2- Faire le serrage de 10 boulons accessibles avec l'outil *DC TOOL*
- 3- Faire le pré-serrage des 2 boulons non accessibles avec outil électrique Makita (tel que sur la photo)
- 4- Finaliser le serrage de ces 2 boulons avec l'outil manuel de type clic-wrench
- 5- Prendre le *DC TOOL* et effectuer 2 serrages conformes sur un des 10 boulons déjà serrés afin d'avoir 12 données enregistrées dans *TOOLS NET*

L'outil *DC TOLL* a une programmation intelligente. S'il n'y a pas 12 données conformes enregistrées dans la base de données *TOOLS NET*, il est impossible d'effectuer le processus de serrage de la prochaine transmission, car l'outil est dit « verrouillé » sur la séquence en cours de serrage.

Dès que 12 données conformes sont enregistrées, l'outil « déverrouille » le scanner pour débiter le processus de serrage de la prochaine transmission. Ceci est un système détrompeur pour s'assurer l'enregistrement de 12 données conformes.

(sic)

[28] M. Quevillon convient également que parfois le serrage des boulons s'effectue ailleurs qu'à la station de travail. C'est le cas s'il y a un problème sur le camion. On installe alors les boulons avec un outil pneumatique et on termine le serrage avec la clé à cliquet. Dans ces cas, l'assembleur doit remplir un formulaire afin d'attester que le standard a été respecté. Ce document va suivre le camion et sera conservé par l'entreprise. Environ 50 camions par année sont ainsi assemblés en dehors de la station alors que la production annuelle est de 15 000 camions.

[29] Le *DC TOOL* est installé à une station de travail particulière (station de serrage) et ne peut pas être déplacé dans une autre station, car ce n'est pas un outil portatif. Cet outil est installé sur un rail coulissant.

[30] L'usage du scanneur permet d'enregistrer chacune des opérations d'assemblage dans une banque de données. De cette façon, l'entreprise est assurée que chaque opération effectuée sur un camion assemblé à l'usine a bien été réalisée dans le respect des normes de l'entreprise et elle peut en faire la preuve. Ces informations sont conservées pendant au moins 25 ans. Ainsi, advenant qu'ultérieurement des difficultés surviennent avec un camion, l'entreprise est en mesure de démontrer que les tâches ont bien été accomplies selon les règles de l'art.

*Les évènements ayant mené au congédiement du plaignant*

[31] L'histoire débute après que le superviseur de production, M. Gilbert, ait constaté que le serrage des boulons d'une transmission était complété, alors que celle-ci n'était pas rendue à la station de serrage. Le *DC TOOL* n'avait donc pas pu être utilisé. M. Gilbert pense avoir fait ce constat vers le 20 ou le 21 mars 2018. Il a donc rapporté la situation à M. Quevillon.

[32] Ces derniers se sont alors demandé si cette opération avait été enregistrée dans le système. Ils ont vérifié et ont constaté qu'il y avait des données démontrant que le camion était passé à la station de serrage des boulons, alors que ce n'était pas le cas.

De plus, ils ont constaté des anomalies. Le *DC TOOL* indique toujours le temps de serrage des boulons. Habituellement, cela varie entre 1 minute et 10 secondes à 1 minute et 30 secondes. Or, dans le présent cas, le temps de serrage des 12 boulons était de 14 secondes, ce qui est impossible à réaliser. Le seul déplacement de l'employé autour de la pièce, sans faire le serrage, prend normalement 20 secondes. Il y avait donc un problème.

[33] M. Quevillon affirme qu'étant donné qu'il avait un doute sur la qualité du serrage de ces boulons, il a fait appel au département de la qualité afin qu'on vérifie les couples de serrage sur cette unité. Comme elle était toujours dans l'usine, cela ne posait pas de problème. Un inspecteur est allé prendre les mesures et le serrage avait bel et bien été réalisé selon les standards de la compagnie.

[34] M. Quevillon déclare qu'il a été avisé de cette situation par M. Gilbert environ le 22 ou 23 mars 2018.

[35] Vers le 22 mars, M. Gilbert a rencontré le plaignant au début de son quart de travail pour s'assurer qu'il connaissait bien le fonctionnement du *DC TOOL* et l'importance de l'enregistrement des données. Selon lui, le plaignant lui aurait répondu qu'il ne recommencerait pas son stratagème. M. Gilbert affirme ne pas être retourné vérifier si c'était le cas en fin de journée.

[36] De son côté, M. Quevillon est allé rencontrer M. Philippe Langelier, coordonnateur des ressources humaines, afin de lui faire part de ses doutes par rapport à la conformité des données dans le système.

[37] M. Quevillon témoigne qu'à la fin de cette seconde journée, la même situation s'est reproduite. Une observation visuelle a permis de constater que les boulons de la transmission étaient déjà serrés avant que celle-ci ne soit passée par la station de serrage. Ce constat a été fait à 16 h 10, après l'arrêt de la production. Devant ce fait, M. Quevillon a contacté à nouveau M. Langelier afin de lui faire part de l'incident.

[38] Vu la récurrence du problème, les gestionnaires décident d'extraire les données du système du mois précédent. Ils constatent qu'il y a des anomalies sur tous les derniers camions de la journée des deux dernières semaines. En fait, à 12 reprises le temps de serrage était de 15 secondes. Voyant cela, M. Quevillon décide d'extraire les données à partir du 8 janvier 2018, date de la reprise de la production après le congé des Fêtes. Entre janvier et mars, le problème ne se répétait que quelques semaines. Toutefois, cela coïncidait avec l'affectation du plaignant à ce poste.

[39] L'analyse des données a démontré que non seulement le temps de serrage était anormal, mais le temps entre les deux derniers camions de la journée l'était aussi. En moyenne, durant cette période, le temps entre chaque camion était de 5 minutes et 45 secondes. Cependant, dans le cas des deux derniers camions, ce temps était de 45 secondes, ce qui était impossible.

[40] Devant ces faits, les gestionnaires décident de lancer une alerte de qualité et ont contacté la personne responsable de la qualité, Mme Bissonnette.

[41] M. Quevillon explique qu'une alerte de qualité peut être déclenchée tant par le secteur de la production que par le secteur de la qualité lorsqu'un problème d'assemblage est constaté et qu'il ne répond pas aux standards de la compagnie.

[42] En l'espèce, pendant la période du 8 janvier au 23 mars 2018, 15 camions ont été identifiés comme pouvant présenter un problème d'assemblage. Il était impossible de penser que 12 boulons pouvaient être serrés en 14 secondes tout comme il était impossible de croire que la séquence de travail avait été suivie. Les données de la compagnie ne pouvaient donc pas être fiables.

[43] M. Quevillon mentionne que l'alerte de qualité a dû être étendue à l'extérieur de l'usine, puisque certains camions avaient déjà quitté les lieux et avaient été livrés aux concessionnaires. En fait, seuls trois camions étaient toujours à l'usine et ont pu y être inspectés. Le couple de serrage de ceux-ci s'est avéré correct. Toutefois, il pouvait y avoir 12 camions comportant une anomalie sur un serrage critique. Une telle anomalie

pouvait générer un bris du véhicule et occasionner un accident de la route. Il y avait donc un risque pour la sécurité du chauffeur ou des autres usagers de la route.

[44] Une fois l'alerte donnée, Mme Bissonnette a donc dû contacter par courriel les responsables de la qualité chez Kenworth et chez Peterbilt aux États-Unis, qui eux, ont identifié et contacté les concessionnaires afin de les aviser du problème et des risques encourus. Le responsable du service après-vente a communiqué avec les gérants régionaux de service afin que ceux-ci contactent les clients dans le but d'inspecter leur véhicule.

[45] Selon M. Lahaie, la réputation de l'entreprise est entachée chaque fois qu'une telle situation se produit.

[46] Lors du contre-interrogatoire, M. Lahaie n'était pas en mesure de préciser combien de camions touchés étaient en service chez des clients. Il convient que ce type de procédure survient une fois ou deux par année, mais il voudrait que cela n'arrive pas. C'est pourquoi l'entreprise prend tous les moyens pour limiter les problèmes de qualité à l'usine même.

[47] M. Lahaie témoigne que le système de qualité enregistre tous les défauts ou tous les éléments non conformes. Ces défauts sont ultérieurement réparés en aval. Ce système conserve toutes les données et aucun camion n'est livré tant que ces défauts n'ont pas été réparés. Des rapports sur la qualité des produits sont publiés chaque jour. Quatre camions fabriqués la veille sont examinés par un mécanicien. S'il constate un défaut, il y a perte de points. S'il s'agit d'un défaut portant sur un élément de nature à ce qu'un chauffeur perde le contrôle de son camion, la perte est de 20 points. Le rapport est présenté à 15 personnes œuvrant à la production (chefs d'équipe et cadres) ainsi qu'au siège social.

[48] Selon M. Lahaie, l'assemblage de la transmission au moteur comporte un élément clé, soit le serrage des 12 boulons, susceptible d'entraîner la perte de 20 points. Si un seul boulon n'est pas correctement serré, la perte est d'un seul point.

*La rencontre du 23 mars 2018*

[49] Le 23 mars 2018, MM. Quevillon, Langelier et Mercier ont rencontré le plaignant qui était accompagné de MM. Danny McDonald et Éric Beaulieu, représentants du syndicat. Le but était d'identifier la cause du problème constaté. Au cours de cette rencontre, le plaignant a avoué avoir contourné le processus d'assemblage standard, mais uniquement sur le dernier camion de la journée. Il voulait finir plus rapidement son travail afin d'arriver dans les premiers au poinçon.

[50] M. Langelier témoigne que la première partie de la rencontre a consisté à vérifier l'historique d'emploi de M. Bernier Caron et son expérience passée au niveau du serrage des boulons de la transmission. Ce dernier a affirmé qu'il connaissait bien les postes de travail de cette section et qu'il était très polyvalent.

[51] Le plaignant fut par la suite interrogé au sujet de la séquence de travail et des tâches qu'il devait exécuter, qu'il semblait bien connaître. Au départ, ce dernier affirmait n'utiliser la clé à cliquet que sur les boulons inaccessibles avec le *DC TOOL*. De plus, il mentionnait suivre le rythme du *DC TOOL* et que le serrage des 12 boulons prenait environ 3 minutes. Il alléguait qu'il suivait toujours cette procédure et n'en dérogeait pas. Il affirmait qu'il ne changeait jamais sa méthode de travail lorsqu'il assemblait le dernier camion de la journée. Il a répété cette version à cinq reprises.

[52] Par ailleurs, il aurait déclaré avoir eu une rétroaction la semaine précédente au sujet d'un serrage déficient. C'était la première fois qu'une chose semblable lui arrivait.

[53] Le plaignant a expliqué qu'il travaillait plus vite, pour prendre de l'avance s'il devait aller aux toilettes, mais qu'à aucun autre moment il n'avait besoin de prendre de l'avance. Selon M. Langelier, il finit par ajouter qu'il lui arrive de faire de même en fin de journée. Il a expliqué qu'il va toujours à la toilette avant de commencer à assembler son avant-dernier camion de la journée. Il s'arrange alors pour que son dernier camion soit toujours fini, grâce à sa méthode de travail. Il a déclaré n'avoir jamais dépassé le couple de serrage.

[54] Interrogé au sujet de la fin de son quart de travail. Le plaignant a répondu qu'il quittait son poste vers 15 h 47 – 15 h 48.

[55] Il admet alors que lorsqu'il arrivait au dernier camion, il utilisait un outil pneumatique (drill) et qu'il complétait le serrage à l'aide d'une clé dynamométrique, plutôt que d'utiliser le *DC TOOL*. Le but était de finir plus tôt son travail et d'arriver dans les premiers au poinçon. Afin de s'assurer que l'action était enregistrée dans le système, il scannait le numéro du dernier camion, mais prenait les données du camion précédent. Donc, les boulons du dernier camion étaient serrés à la main, mais les données inscrites dans le système correspondaient à celles d'un autre camion.

[56] Il a expliqué qu'il s'agissait d'une initiative personnelle. Il a admis que le couple de serrage était un élément critique sur le moteur et a réalisé que sa méthode n'était pas adéquate. Il a expliqué que l'élément déclencheur avait été une réunion matinale qui avait été trop longue et l'avait amené à terminer avec du retard. Il ne voulait donc plus être en retard. Un peu plus tard, il a changé cette version et déclaré qu'il n'y avait pas eu de rencontre et que c'est plutôt parce qu'il avait quitté trop tôt le travail la veille.

[57] Il ne savait pas si des boulons ont pu être serrés à plus de 60 livres. Il utilisait cette méthode depuis son retour à ce poste.

[58] M. Langelier mentionne que les représentants de l'employeur l'ont alors sensibilisé à la gravité de la situation. Le plaignant a alors semblé prendre conscience de ce fait. Au retour d'une pause, ce dernier a expliqué à nouveau les raisons l'ayant amené à agir de la sorte et reconnu que ce n'était pas la bonne chose à faire.

[59] Le témoignage de M. Langelier est corroboré par celui de M. Mercier.

[60] M. Langelier affirme qu'il a eu des doutes sur la véracité que la prise de conscience de la gravité de la chose ait eu lieu lors de la rencontre. En effet, il se demande pourquoi le plaignant n'a pas dit la vérité dès le départ et pourquoi il a fallu le questionner aussi longuement avant qu'il n'avoue son stratagème.

[61] Il a alors été suspendu pour fins d'enquête.

[62] Lors du contre-interrogatoire, M. Quevillon reconnaît que la compagnie tolère que des salariés se présentent au poinçon quelques minutes avant la fin de leur quart de travail. Il explique que la convention collective prévoit un cinq minutes pour se laver les mains à la fin de la journée. Donc, si un salarié arrive au poinçon dans ce laps de temps, cela est toléré.

*La décision de procéder au congédiement du plaignant*

[63] M. Mercier a fait l'analyse de l'ensemble des faits et a recommandé le congédiement. En effet, le plaignant avait clairement négligé son travail et décidé volontairement de ne pas respecter la procédure d'assemblage qu'il connaissait pourtant bien. De plus, il considère que ce dernier a falsifié l'historique d'assemblage du camion.

[64] Par ailleurs, cette situation était aggravée par l'absence de déclaration spontanée au sujet de son stratagème, lors de la rencontre du 23 mars.

[65] Selon M. Mercier, le lien de confiance était brisé. De tels manquements ne pouvaient pas être tolérés, puisque susceptibles de mettre en cause la sécurité du public. Une telle tolérance signifierait la fin de l'usine de Sainte-Thérèse. M. Mercier rappelle que l'usine fabrique des camions haut de gamme et que ceux-ci doivent être assemblés selon les standards de la compagnie.

*La version du plaignant*

[66] Le plaignant témoigne qu'il était à l'emploi de l'entreprise depuis juin 2014. Tout au long de sa carrière, il a travaillé dans la section de l'assemblage des moteurs. Il a aussi occupé la fonction d'inspecteur remplaçant. Au moment de son congédiement, il était affecté au poste où il devait serrer les boulons lors du couplage de la transmission au moteur. Il travaillait à ce poste depuis 2 ou 3 semaines.

[67] Il décrit ses tâches en détail. Son témoignage recoupe les témoignages déjà entendus. Il confirme qu'il devait utiliser le *DC TOOL* pour serrer les boulons accessibles et serrer les autres boulons à la main à l'aide d'une clé à cliquet. Dans ce cas, il devait serrer certains boulons accessibles en double afin que le *DC TOOL* enregistre 12 mesures, car autrement il ne fonctionne plus. Il affirme qu'environ 50 à 85 % des transmissions ont des boulons qui sont inaccessibles. Il reconnaît, lors du contre-interrogatoire, qu'il aurait normalement dû suivre la méthode de travail énoncée dans les feuilles de travail standards ainsi que la méthode de travail décrite par M. Quevillon.

[68] Le plaignant explique qu'il s'est inspiré de ce double serrage pour élaborer son propre stratagème. Il commençait ainsi à pré-serrer les 12 boulons avec une perceuse électrique munie d'une douille et il terminait le serrage avec une clé dynamométrique, et ce, avant que le camion n'arrive à son poste de travail. Ce dernier outil pouvait être réglé selon le couple de serrage voulu avec une roulette. Normalement, c'est un autre employé qui effectuait le réglage. M. Bernier Caron utilisait la clé ajustée à 55 livres, ce qui correspondait à la majorité des couples de serrage standard. Il serrait par la suite 12 fois le même boulon du camion précédent à l'aide du *DC TOOL*, de façon à obtenir un enregistrement. Cela expliquait les courts délais de serrage constatés par M. Langelier.

[69] Le plaignant voulait ainsi gagner un peu de temps pour être en mesure de quitter son poste de travail un peu plus tôt. Personne d'autre que lui ne connaissait cette méthode de travail.

[70] Il affirme que le 23 mars 2018, M. Gilbert est venu le rencontrer en début de quart afin de lui faire part de ses observations et lui demandant de s'expliquer. Le plaignant lui a alors décrit ce qu'il faisait. M. Gilbert lui a dit que cela était inacceptable et qu'il ne devait pas recommencer. Le plaignant est catégorique comme quoi cette conversation a bel et bien eu lieu le 23 mars.

[71] Le même jour, vers 13 h 00, M. Gilbert est venu le chercher pour qu'il se présente à la rencontre pour fins d'enquête. Quand on lui a posé des questions, il ne

comprenait pas où les cadres voulaient en venir. En effet, comme il avait été rencontré le matin même par M. Gilbert, il était évident qu'il n'avait pas pu récidiver.

[72] À la fin de cette entrevue, on lui a reproché d'avoir mis la sécurité des clients en péril et d'avoir entaché l'image de la compagnie. Un comportement comme le sien ne pouvait pas être toléré.

[73] Appelé à expliquer pourquoi il n'avait pas décrit son stratagème dès le début de la rencontre du 23 mars, le plaignant explique que c'est parce qu'on l'avait averti le matin même de ne plus utiliser cette méthode. Ayant déjà été réprimandé à ce sujet, il se demandait quelles étaient les raisons de cette nouvelle rencontre. Il pensait qu'il était rencontré pour autre chose. Par ailleurs, on lui a demandé de quelle façon le travail devait être fait. Il a donc répondu en fonction de la méthode exigée. Il allègue ne pas avoir eu l'intention de mentir.

[74] Le plaignant déclare que si on lui avait donné une deuxième chance, il n'aurait pas récidivé. Il avait pris conscience des dangers qu'il faisait courir aux clients de l'entreprise.

[75] Avant le 23 mars, personne n'était allé le voir pour lui faire part que sa technique de serrage était inadéquate. Dans le passé, on l'avait déjà avisé qu'il avait oublié de faire un assemblage, mais on ne l'a pas congédié pour cela. C'est son représentant qui l'avait alors averti.

## **ARGUMENTATION**

### *Plaidoirie de l'employeur*

[76] L'employeur fait valoir que le préambule de la convention collective permet de comprendre l'esprit dans lequel celle-ci a été négociée. Les parties ont convenu de travailler ensemble pour améliorer la qualité des produits, et ce, pour aller au-delà des attentes des clients. L'honnêteté, la confiance mutuelle, les communications franches,

la qualité du travail, l'amélioration continue, la satisfaction des clients et le travail d'équipe en assumant pleinement ses responsabilités font partie des principes directeurs à la base du succès de l'entreprise. C'est le cadre voulu par les parties.

[77] L'employeur estime que les principes d'honnêteté et de qualité du travail sont en cause dans la présente affaire.

[78] Il allègue que le poste de travail qu'occupait le plaignant est névralgique. Ce dernier devait respecter les standards et les méthodes de travail développés par les ingénieurs de l'entreprise. Plus particulièrement, il devait respecter les éléments clés énoncés dans les feuilles de travail et le standard de la compagnie en ce qui a trait au serrage des boulons. Il devait également suivre la méthode de travail enseignée lorsqu'il devait serrer des boulons inaccessibles. Cette dernière situation est connue, documentée et fait partie de l'historique du camion. Cet historique est conservé aux fins de garantie et en cas d'incidents. En somme, l'assembleur doit attester que le travail a été fait selon les standards. C'est une attente de la compagnie envers ses employés et celle-ci est enseignée dès l'embauche. L'entreprise doit pouvoir dire que telle pièce a été assemblée à telle heure selon la méthode de travail standard.

[79] Or, l'employeur soutient que le stratagème suivi par le plaignant ne respecte pas les standards et n'est pas documenté. Le plaignant n'utilisait pas le *DC TOOL* et faisait des lectures frauduleuses avec le scanneur. Cela était de nature à altérer le produit. Il a donc fallu déclencher une alerte qualité et procéder au rappel de produits dont certains étaient aux États-Unis. Cela est de nature à mettre en cause la réputation de l'entreprise.

[80] Le but de ce stratagème était la recherche d'un bénéfice purement personnel et non parce qu'il pensait avoir développé une méthode de travail supérieure.

[81] Selon lui, ces fautes sont graves. S'il ne s'était pas rendu compte de la faute, au moins 15 camions pourraient avoir présenté une défaillance mécanique susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité des usagers de la route.

[82] Lorsque le plaignant a été rencontré à ce sujet, il a, à cinq reprises, indiqué qu'il suivait la méthode standard de travail, alors qu'il savait que cela était faux. Cela s'ajoute au fait qu'il a inscrit de fausses informations dans le système à 15 occasions. La faute a donc été répétée. Il a eu la chance d'avouer son manque de jugement, mais ce n'est qu'après une pause qu'il finit par avouer. Son témoignage pour se justifier n'est pas crédible.

[83] L'employeur pense qu'il est donc impossible de garder confiance en cet employé. Il considère que ce dernier ne bénéficie d'aucune circonstance atténuante. Il a agi de façon malhonnête, a menti lors de l'enquête et même à l'audience, en plus de ne pas suivre les méthodes de travail établies par la compagnie. Il avait moins de quatre ans d'ancienneté dans l'usine.

#### *Plaidoirie du Syndicat*

[84] Le syndicat plaide que le préambule et le manuel des bonnes choses à savoir sont uniquement des guides, mais ne limitent pas les pouvoirs de l'arbitre de déterminer si une sanction imposée à un employé doit ou non être maintenue. Il appartient en effet à l'arbitre d'évaluer les faits et d'intervenir si elle juge que la sanction n'est pas appropriée.

[85] Le syndicat convient que le plaignant a eu un comportement déviant par rapport aux procédures en vigueur chez l'employeur. Heureusement, ce comportement ne s'est manifesté que sur une courte période de deux semaines et 15 camions seulement ont fait l'objet d'un assemblage non standard.

[86] Il souligne que le plaignant a de lui-même élaboré une méthode de travail en s'inspirant de la méthode d'installation des transmissions automatiques 2000. Dans ce dernier cas, le serrage de deux boulons s'effectue à la main et l'assembleur resserre deux boulons avec le *DC TOOL*, de façon à permettre l'accomplissement du cycle de cet outil. Ce faisant, l'inscription au système est inexacte. Plusieurs transmissions nécessitent un tel serrage manuel.

[87] Le plaignant n'a jamais caché les raisons pour lesquelles il avait élaboré cette nouvelle technique de travail. Il ne nie pas sa faute. Il avait été rencontré le 23 mars au matin par M. Gilbert et ce dernier lui avait ordonné de cesser cette pratique. N'ayant pas été avisé du but de la rencontre tenue le même jour, il a décrit la procédure qu'il devait normalement suivre chaque jour. Il ne pensait pas qu'on lui reprochait la même chose que ce pour quoi il avait reçu un avertissement. Il l'a répété à cinq reprises. Ayant constaté que c'était cette information qui était recherchée, il a alors décrit ce qu'il avait fait. À la sortie de la rencontre, tout le monde savait ce qui s'était passé.

[88] Les 15 camions touchés ne représentent qu'un camion sur les 72 assemblés par jour. Donc, le plaignant suivait la procédure 99 % du temps. Le syndicat estime que l'outil utilisé n'est pas d'une si grande importance. C'est le couple de serrage qui l'est. La preuve a en effet démontré que des transmissions avaient été installées dans d'autres postes de travail de l'usine et que d'autres outils étaient alors utilisés. Ces autres outils sont aussi appropriés pour effectuer le travail. Or, ce sont ceux-ci qui ont été utilisés par le plaignant.

[89] Le congédiement a eu lieu le 30 mars 2018. L'employeur avait alors eu le temps de vérifier les camions touchés. Le rappel lui avait permis de constater qu'aucun camion n'était dangereux, même si la procédure n'avait pas été suivie.

[90] L'employeur a rencontré le plaignant le 23 mars et ne lui a pas donné l'occasion de s'amender.

[91] Le syndicat admet qu'il y a eu une faute méritant sanction. Cela étant dit, il est d'avis que la sanction était trop sévère dans les circonstances. Même s'il s'agissait d'une faute grave, elle ne méritait pas la peine capitale. Le but de la faute n'était pas de délibérément frauder la compagnie. Les transmissions ont été bien installées. Ce n'est que le 23 mars 2018 que le plaignant a réalisé la gravité de ses gestes. Il n'avait pas d'intention malicieuse. Son dossier disciplinaire était vierge. Ce travailleur est jeune et

manquait d'expérience. Il n'a pas eu l'occasion de s'amender. Il y a donc lieu de conclure que le lien de confiance n'est pas rompu et que la sanction est trop sévère.

## DÉCISION ET MOTIFS

[92] Le présent litige porte principalement sur l'adéquation de la sanction par rapport à la faute commise. En effet, la commission de la faute a été reconnue de part et d'autre. De plus, personne ne remet en cause que les fautes du plaignant méritaient une sanction.

[93] Dans un tel cas, il n'appartient pas à l'arbitre d'exercer les droits de direction à la place de l'employeur. Comme le soulignait, avec raison, l'arbitre Serge Brault dans l'affaire *Héroux*<sup>1</sup>, celle-ci doit plutôt s'assurer que le congédiement constitue une mesure raisonnable dans les circonstances. L'arbitre Brault écrivait que :

Reste maintenant à déterminer si le congédiement était justifié dans les circonstances. La jurisprudence veut qu'en matières disciplinaires, il appartienne à l'arbitre non pas de se substituer à l'employeur mais plutôt de s'assurer que la sanction imposée était raisonnable dans les circonstances. Ainsi, le Tribunal vérifiera si, par exemple, la décision de congédier un salarié s'appuyait sur des considérations raisonnables. Dans *Valmet Canada inc.* [précité] l'arbitre Jean-Guy Clément écrit:

*« Comme l'ont souligné plusieurs arbitres, le tribunal d'arbitrage ne peut intervenir pour modifier une mesure disciplinaire qu'en autant qu'il y a des motifs juridiques suffisants le justifiant. C'est l'ensemble des circonstances intrinsèques et extrinsèques, tant celles à caractère aggravant que celles à caractère atténuant qui peuvent constituer des motifs d'intervention. »*[page 16]

[94] La doctrine et la jurisprudence nous enseignent que normalement les mesures disciplinaires sont imposées selon le principe de la gradation des sanctions. Bien qu'une mesure disciplinaire comporte intrinsèquement un aspect punitif, son objectif premier demeure néanmoins d'amener l'employé à corriger un comportement fautif et à s'amender pour éviter l'imposition d'une sanction plus sévère. Cependant, l'employeur

peut passer directement à un congédiement lorsque le geste reproché revêt une gravité telle, qu'il affecte le lien de confiance entre l'employeur et son employé.

[95] Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans l'évaluation de la sanction. Outre la question de la gravité objective de la faute, il faut examiner le caractère délibéré de la commission de celle-ci, son caractère répétitif, le dossier disciplinaire de l'employé, l'ancienneté de ce dernier, sa connaissance du travail et des consignes, l'admission des faits reprochés, etc.

[96] La preuve démontre que le plaignant avait bel et bien mis en place une méthode de travail qui lui était propre lors de l'assemblage du dernier camion de la journée, et ce, afin de gagner du temps et finir son quart de travail plus tôt. Ce faisant, il ne suivait pas les méthodes standards de travail établies par les ingénieurs de l'employeur. Or, la preuve a démontré que le couple de serrage des boulons de la transmission constitue un élément clé de l'assemblage de la transmission au moteur. Une erreur de serrage à ce niveau peut entraîner un bris mécanique important et mettre en danger la santé et la sécurité du chauffeur et des usagers de la route.

[97] Le témoignage non contredit de M. Gilbert démontre que le serrage manuel peut certes être adéquat, mais qu'il est facile de ne pas serrer suffisamment ou de trop serrer les boulons. Il n'existe alors pas de signal ou de repère visuel témoignant du respect du couple de serrage, contrairement à l'outil *DC TOOL*. Dans ce dernier cas, une lumière verte indique à l'opérateur que son travail a été effectué correctement.

[98] Donc, le risque d'erreur est plus élevé selon la méthode de travail adoptée par le plaignant.

[99] Par ailleurs, l'employeur est en droit de s'attendre à ce que ses données informatiques soient fiables de façon à pouvoir démontrer que l'assemblage a été effectué selon les règles de l'art. Ainsi, que ce soit dans le cadre de l'application d'une garantie ou encore suite à un incident technique, il faut qu'il puisse compter sur les

données recueillies tout au long de l'assemblage. Il a été prouvé que ces données étaient d'ailleurs conservées au moins 25 ans.

[100] Divers outils permettent ainsi à l'employeur de collecter des données relatives à l'assemblage dont, notamment, un système de scanners et l'utilisation d'outils intelligents, tel le *DC TOOL*. Ces outils font en sorte que l'assembleur effectue son travail selon les normes prévues, à moins que celui-ci ne les contourne délibérément comme cela a été le cas en l'espèce.

[101] Si pour une raison ou une autre, l'assemblage du camion s'effectue ailleurs qu'au poste de travail faisant donc en sorte que les données ne puissent pas être recueillies, l'employeur dispose alors d'un autre système permettant la collecte de données et le contrôle de la qualité. Ainsi, les employés qui procèdent à l'assemblage ailleurs qu'au poste de travail remplissent un formulaire attestant de la qualité du travail alors réalisé. Ce formulaire suivra le camion en question et sera conservé, au même titre que si les données avaient été colligées au poste de travail.

[102] Or, non seulement la méthode suivie par le plaignant n'était pas conforme aux standards de la compagnie, mais en plus l'enregistrement des données était également falsifié. Ce dernier serrait en effet les boulons du véhicule précédent à l'aide du *DC TOOL* et enregistrait ces données après avoir scanné le moteur du dernier camion de la journée. Ce sont donc les données de serrage d'un autre camion qui apparaissait dans le registre informatisé de ce dernier véhicule. Ces données étaient donc complètement fausses.

[103] De plus, il a été démontré qu'en raison de cette falsification, le temps de serrage ainsi que le temps d'assemblage entre chaque camion étaient beaucoup trop rapides. Les statistiques étaient par le fait même non fiables. La simple lecture de ces données permet d'induire que l'assemblage du camion n'a pas été correctement réalisé : il est humainement impossible de serrer 12 boulons en 14 secondes. S'il était survenu un incident, l'entreprise n'aurait donc pas été en mesure d'affirmer que l'assemblage avait

été réalisé dans le respect des normes de fabrication. La traçabilité des opérations était affectée.

[104] Les conséquences de la falsification des données par le plaignant portent donc atteinte à l'intégrité du processus de fabrication.

[105] De toute évidence, le plaignant a délibérément falsifié les rapports de production du dernier camion de la journée. Ce n'était pas un accident.

[106] Le fait que le plaignant se soit inspiré de la méthode de travail pour le couplage de la transmission automatique 2000 ne constitue pas une raison valable. En effet, cette dernière méthode est connue et est préconisée par l'employeur. C'est en fait le standard devant être suivi par les assembleurs. L'employeur a connaissance que deux boulons sont serrés à la main et que les employés serrent une seconde fois deux boulons avec le *DC TOOL*. Par conséquent, il est conscient que le temps de serrage avec le *DC TOOL* est plus court et il peut expliquer ses statistiques. Il est donc en mesure de certifier que le travail a été réalisé selon ses standards.

[107] Ce n'est toutefois pas le cas de la méthode adoptée par le plaignant. Non seulement les données étaient fausses, mais personne ne le savait. Il n'existait donc aucun mécanisme de contrôle afin de valider ce travail. Les statistiques obtenues sont inexplicables autrement qu'en faisant le constat que le travail n'a pas été bien réalisé.

[108] N'eût été la vigilance de M. Gilbert, le non-respect des feuilles de travail standards par le plaignant aurait pu n'être jamais découvert ou ne l'avoir été qu'après un incident, auquel cas la responsabilité de l'entreprise aurait pu être recherchée sans que cette dernière ne puisse s'en défendre.

[109] S'agissant d'un élément d'assemblage critique, la compagnie a été obligée de procéder à un rappel des camions visés. La plupart de ces camions avaient quitté l'usine. Certains avaient été livrés aux clients. Un tel rappel était de nature à mettre en

cause la réputation de l'entreprise vis-à-vis de ses concessionnaires et de ses clients. Rappelons que l'entreprise est réputée pour vendre des produits haut de gamme.

[110] La vision de l'entreprise est communiquée aux employés dès leur embauche. Cette dernière vise à être la meilleure usine d'assemblage de l'industrie. Depuis la réouverture de l'usine, le syndicat et l'employeur sont des partenaires et se sont engagés à travailler ensemble afin d'améliorer la qualité des produits et aller au-delà des attentes des clients. Ils ont également convenu d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la productivité afin d'atteindre et de maintenir une position de classe mondiale. Ces engagements apparaissent en préambule à la convention collective. Il existe par ailleurs un guide des choses à savoir annexé à la convention collective de format poche. Les principes qu'il contient sont aussi enseignés aux nouveaux employés.

[111] Parmi les valeurs de l'entreprise, l'employeur insiste sur la qualité du travail. Une des attentes de ce dernier est qu'un salarié signale et contribue à réduire les causes de non-qualité des produits.

[112] Il apparaît que le plaignant, loin de réduire les causes de non-qualité, était au contraire lui-même la cause d'un défaut de qualité majeur. Ce geste est d'autant plus inexcusable qu'il émane d'un employé possédant la compétence pour effectuer ce travail et implique que ce dernier ait réfléchi avant de réaliser son stratagème. Ce n'est pas un geste spontané.

[113] De plus, les relations entre les parties sont fondées sur la confiance. L'employeur est en droit de s'attendre que ses salariés agissent d'une manière honnête et loyale. Ainsi, la motivation à la base du geste commis, soit de terminer le travail avant le temps, apparaît aller à l'encontre de ce devoir. Le fait de ne pas avoir dit la vérité de façon spontanée aussi.

[114] Les fautes du plaignant sont graves. Une mesure disciplinaire sévère s'imposait donc. L'employeur n'était pas tenu de respecter le principe de la gradation des sanctions.

[115] Cela étant dit, est-ce que le congédiement se justifiait pour autant?

[116] Le plaignant possédait un dossier disciplinaire vierge. De plus, j'estime qu'il n'avait manifestement pas réalisé la portée de ses gestes. Il savait certainement que son travail ne respectait pas les standards de l'entreprise, mais je suis loin d'être convaincue qu'il avait réalisé que ses gestes pouvaient créer un problème au niveau de la fiabilité des données détenues par la compagnie.

[117] Même s'il n'a pas fait des aveux spontanés lors de l'entrevue disciplinaire du 23 mars 2018, il a fini par dire la vérité et a aussi reconnu ses gestes lors de sa discussion avec M. Gilbert. Il a pareillement admis sa faute à l'audience.

[118] Il est vrai que les explications données à l'audience pour justifier le délai avant qu'il n'avoue son stratagème ne sont pas très convaincantes. Rappelons qu'il a déclaré avoir été rencontré par M. Gilbert le matin du 23 mars et que c'est pour cette raison qu'il n'a rien dit lors de la rencontre disciplinaire, estimant avoir déjà été sanctionné.

[119] S'il est vrai que M. Gilbert ne se rappelait pas de la date précise de cette discussion, il n'en reste pas moins qu'il est peu probable que cette rencontre ait bien eu lieu le matin du 23 mars. En effet, cela serait faire fi de la séquence des événements, plus particulièrement la récurrence constatée du problème.

[120] Quoiqu'il en soit, même si la soussignée retenait que ladite discussion a bel et bien eu lieu le matin du 23 mars, il n'en reste pas moins incompréhensible que le plaignant n'ait pas expliqué en quoi consistait sa méthode de travail alors qu'il était requis de le faire, surtout sachant que son supérieur était déjà au courant.

[121] Il faut dès lors se demander si ce mensonge, joint au fait qu'il a court-circuité le processus d'assemblage et de collection des données est ou non inconciliable avec la

relation employeur-employé. Tel est en effet le test retenu par la Cour suprême dans l'arrêt *McKinley*<sup>2</sup>.

[122] Après mûre réflexion, j'estime que ce n'est pas le cas. Certes, la faute était grave, mais je ne suis pas convaincue que l'élément de confiance était totalement détruit. Le plaignant n'est sûrement pas le premier à ne pas respecter les méthodes de travail chez l'employeur sans pour autant être congédié à la première occasion. La sentence rendue par l'arbitre Joëlle L'Heureux faisant suite au congédiement de M. Pitre<sup>3</sup> en est l'exemple patent. Cet employé avait à répétition refusé de suivre les consignes de l'employeur et avait bénéficié de mesures disciplinaires progressives.

[123] Je suis par ailleurs convaincue que le plaignant n'avait pas réalisé la gravité liée à la falsification des données enregistrées dans le système, jusqu'à la rencontre disciplinaire du 23 mars 2018. Il m'est apparu que le plaignant a compris la leçon. À l'audience, il a admis ses fautes et reconnu que ses agissements relevaient de la malhonnêteté. Il s'agit, à mon avis, d'un pas important vers la réhabilitation.

[124] Dans les circonstances, j'estime que le congédiement n'était pas la sanction la mieux indiquée. Une longue suspension de six mois m'apparaît suffisante pour avoir un effet d'exemplarité tout en ayant un effet dissuasif.

## **DISPOSITIF**

[125] Pour tous ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

**ACCUEILLE EN PARTIE** le grief U20-18U;

**ANNULE** le congédiement et y **SUBSTITUE** une suspension de six mois;

**ORDONNE** à l'employeur de réintégrer le plaignant dans les 15 jours de la présente sentence avec tous ses droits et privilèges;

**ORDONNE** à l'employeur de rembourser au plaignant le salaire et les avantages perdus entre la fin de la suspension et la date de la réintégration, le tout, avec les intérêts prévus à l'article 100.12 c) du *Code du travail* moins les sommes gagnées ailleurs;

**RÉSERVE** sa compétence advenant que les parties ne puissent s'entendre au sujet des sommes dues.

---

Me Nathalie Faucher, arbitre et membre du  
Barreau du Québec

Pour le syndicat : M. Martin Lambert

Pour l'employeur : Me Jean-François Hotte

Dates d'audience : 25 octobre et 26 novembre 2018

---

<sup>1</sup> *Héroux Inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en aéronautique de Longueuil (C.S.D.)*, 2000 CanLII 1790 (QC SAT).

<sup>2</sup> *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 RCS 161.

<sup>3</sup> *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-CANADA) et Compagnie Kenworth du Canada, une division de Paccar du Canada ltée*, SOQUIJ AZ-50352815.