

**Teamsters Québec, local 1999 et Exceldor Coopérative, usine de
St-Bruno-de-Montarville (Guerda Eximat)**

2020 QCTA 632

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No.: 20-141-14

Griefs : 87231 (Mme Guerda Eximat)

Date de la décision : 21 décembre 2020

DEVANT L'ARBITRE : **Me JEAN-FRANÇOIS LA FORGE**

Teamsters Québec, local 1999

et

Exceldor Coopérative, usine de St-Bruno-de-Montarville

Nature du grief : Congédiement

Objet de la décision : Fausse déclaration, questionnaire Covid, gravité de la faute.

Convention collective : 2013-2020

SENTENCE ARBITRALE

20-141-14

PAGE: 2

I. OBJET DU LITIGE

[1] Mme Guerda Eximat conteste le congédiement imposé le 7 avril 2020 pour avoir fait défaut de répondre honnêtement au questionnaire Covid imposé à chaque début de journée de travail. Les motifs sont dénoncés à la lettre S-2 :

Le 6 avril 2020 en avant-midi, votre conjoint nous a contacté afin de nous mentionner qu'il avait été testé positif au Covid19. Il nous a alors mentionné ne pas travailler ici et a expliqué qu'il était votre conjoint. Nous lui avons demandé depuis quelle date il avait commencé à ressentir des symptômes. Il nous a mentionné qu'il avait de la toux et de la fièvre depuis le 30 mars dernier.

Nous avons discuté avec vous par la suite. Nous vous avons rappelé que tous les matins lors de votre arrivée à l'usine, il y a une prise de température. À cette prise de température, nous vous demandons automatiquement si vous ou quelqu'un avec qui vous habitez a des symptômes. Donc à chaque matin, pour cinq matins de suite, vous avez répondu « non » à cette question alors que votre mari avait des symptômes.

Vous devez comprendre que dans le contexte actuel, nous jugeons que vous avez fait une faute grave en ne divulguant pas ces informations en plus d'avoir mis en danger la santé de vos collègues. Ceci aurait pu avoir des conséquences graves sur plusieurs de vos collègues de travail.

Compte tenu des éléments ci-haut mentionnés, nous devons procéder à votre congédiement en date du 7 avril 2020.

II. LES FAITS

Mme Lily Vary St-Laurent

[2] Depuis les trois dernières années, elle est conseillère en ressources humaines pour l'usine de St-Bruno de Montarville. À cette usine l'entreprise fait de la production, de la transformation et de l'emballage de produits frais et certains produits de cuisson.

[3] En mars 2020, l'usine comptait environ 325 salariés travaillant soit de jour, de

20-141-14

PAGE: 3

soir ou de fin de semaine.

[4] L'entreprise est un service essentiel. Les opérations ont donc continué même si la distanciation de deux mètres était impossible. La ligne de production est aménagée de sorte que les employés doivent rester proches les uns des autres.

[5] Pour protéger la santé de tous et s'assurer d'être en mesure de continuer la production, une procédure a été mise en place. Appliquée rapidement et continuée rigoureusement, cette procédure imposait la prise de température et de répondre à un questionnaire concernant les symptômes possibles. Tous les employés devaient se prêter à cette procédure à tous les matins.

[6] Plusieurs autres mesures ont été mises en place et la communication constante avec le syndicat a été assurée. De plus, l'employeur offre un service de navette à ses salariés et a imposé au sous-traitant des règles d'hygiène très strictes.

[7] Mme Eximat travaillait de jour et a été soumise à la même procédure soit la prise de température et le questionnaire avant d'avoir l'autorisation de se rendre à l'usine. Les consignes étaient de plus affichées au mur à l'entrée et rédigées en français, en anglais et en espagnol.

[8] Mme Eximat travaillait alors à la ligne d'emballage avec la proximité de plusieurs personnes sans distanciation possible. Le 6 avril elle est absente et son conjoint téléphone pour l'informer qu'il est son conjoint et qu'il a été testé positif. Il ajoute avoir des symptômes depuis le 30 mars, soit de la fièvre et de la toux. Il a passé un test le 3 avril et a reçu le résultat le 5 avril.

[9] Mme Eximat a pourtant travaillé toute la semaine. Elle la convoque donc en compagnie du délégué syndical. Elle lui confirmera les craintes de l'employeur. Ainsi, son époux est positif, il a passé un test, le résultat est connu et elle a travaillé toute la semaine sans vraiment expliquer pourquoi. Après avoir validé les présences pour les faire correspondre aux défauts de déclarer, madame sera congédiée.

Mme Guerda Eximat

[10] Elle était à l'emploi depuis le 29 novembre 2017, à la production, au trimage et à l'emballage. Mère de deux enfants, son époux est alors étudiant.

[11] Elle confirmera sa connaissance de la procédure mise en place par l'employeur. Malgré tout, elle répondra par la négative pour toute la semaine débutant le 30 mars. Elle précisera que le 30 mars, son époux avait eu de la difficulté à trouver le sommeil, que le 2 avril il avait mal à tête et que le 3 avril, il connaissait un épisode de toux et de fièvre.

[12] Elle fera une demande de congé mobile pour les 6 et 7 avril. Elle projetait se

20-141-14

PAGE: 4

placer en quarantaine par ce congé. Elle conteste le congédiement car ni elle ni les enfants ont le virus. Elle a de plus été témoin d'accolades distribuées par des contremaitres à l'intérieur de l'usine malgré les consignes. Elle ne comprend donc pas.

III. ARGUMENTATION

ARGUMENTATION PATRONALE

[13] Tout est une question de crédibilité. Il faut se replacer à l'époque où la décision de congédier est prise. Nous sommes au début de la pandémie et l'entreprise est un service essentiel.

[14] L'employeur, qui voit son usine fonctionner à la moitié de sa production, mets en place une procédure sans garantie d'être à l'abri d'une fermeture complète si une éclosion survient. Tous les jours, la direction rencontre les salariés pour leur rappeler la procédure et l'importance de dénoncer sans délai les symptômes.

[15] Pourtant, cinq jours consécutifs, Mme Eximat répondra « non » au questionnaire. Si elle avait dit la vérité, elle ne serait pas entrée travailler compte tenu des risques encourus. Devant les conséquences possibles, l'employeur n'avait pas le choix de congédier madame.

ARGUMENTATION SYNDICALE

[16] Mme n'avait pas de symptômes, pas de toux, pas de maux de tête. Elle témoigne avoir eu des problèmes de sommeil, ce qui n'est pas un critère. Les quatre critères dénoncés par l'employeur n'étaient tout simplement pas rencontrés.

[17] En fait, l'employeur lui reproche d'avoir fait vite pour prendre les mesures nécessaires pour se placer en quarantaine. On lui a pris la température à tous les matins et elle n'a mis personne à risque.

[18] La convention collective prévoit une certaine gradation des sanctions, ce qui fait que madame aurait dû être soumise à une suspension de courte ou de longue durée.

IV. LES MOTIFS

[19] Pour apprécier si l'employeur avait raison ou non de sévir et d'apprécier la justesse ou non de sa décision, il faut se replacer à la date où telle décision est prise.

[20] Or, quand l'employeur intervient, la société est en pleine pandémie et personne

20-141-14

PAGE: 5

n'en connaît vraiment l'ampleur. Toutefois, l'employeur a le droit de prendre tous les moyens pour préserver sa production et a l'obligation de prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Cependant, quelles que soient ces mesures, il reste dépendant de la bonne foi de ses salariés.

[21] Ainsi l'employeur a mis en place toutes les mesures appropriées pour maintenir l'intégrité de ses opérations et la santé et sécurité de ses salariés. La marge de manœuvre est mince étant donné que la ligne de production force les salariés à travailler sans pouvoir respecter la distanciation sociale.

[22] La demande de l'employeur de se plier à la prise de la température et à répondre à un questionnaire à tous les jours est, dans les circonstances, légitime et même nécessaire. Madame devait s'y conformer.

[23] Le but recherché par un grief contestant un congédiement est d'être réintégré. C'est le remède normal. Or, les dernières paroles de madame lors de son témoignage sont qu'elle n'avait aucunement l'intention de retourner chez l'employeur. Le grief est rejeté.

Pour ces motifs, le tribunal

REJETTE le grief 87231.

Québec, 21 décembre 2020

Jean-François La Forge, arbitre

*Pour le Syndicat : Me Daniel Tremblay, Tremblay Lafleur Petitclerc
Pour l'Employeur : Me Jean Houle, Caïn Lamarre*

Audition tenue le 3 novembre 2020