

## EYB 2018-296208 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries (FPSS-CSQ) et Commission scolaire des Premières-Seigneuries*  
(approx. 48 page(s))  
10 avril 2018

### Décideur(s)

Villaggi, Jean-Pierre

### Type d'action

GRIEF contestant un congédiement. REJETÉ.

### Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; FORMATION; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; technicienne en documentation; fin de la période d'essai; entente entre le syndicat et l'employeur; refus de la salariée de signer la transaction; renonciation à exécuter la transaction; octroi d'un nouveau poste; incapacité totale temporaire; défaut d'informer l'employeur de sa condition médicale; vice de consentement; annulation du contrat d'embauche; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; HANDICAP; TRAVAIL; EMBAUCHE; salarié n'ayant pas l'obligation de dévoiler son handicap

### Résumé

En 2013, la plaignante a obtenu le poste de technicienne en documentation sous réserve d'une période d'essai de 90 jours. En février 2014, l'employeur a mis fin à cette période d'essai, au motif que la plaignante ne satisfaisait pas aux exigences du poste. La plaignante a déposé un grief afin de contester cette décision. Les parties ont négocié et ont convenu d'une entente de règlement, mais la plaignante a finalement refusé de la signer. En 2015, l'employeur a offert un autre poste à la plaignante. Il prétend que celle-ci a omis de l'informer d'une condition médicale la rendant incapable de travailler. Il lui a retiré son poste et mis fin à ses prestations d'assurance salaire. La plaignante a déposé un grief réclamant sa réintégration.

Il y a eu accord de volonté entre les parties en 2015 relativement au premier grief déposé par la plaignante. Les parties se sont entendues sur les termes d'une transaction, mais la plaignante a refusé d'y donner suite. L'employeur a renoncé à réclamer l'exécution de la transaction et ne peut remettre sa décision en cause à moins de démontrer qu'il a été induit en erreur par le syndicat. Or, la question de la capacité de la salariée à travailler n'était pas en cause à l'époque et le

syndicat ignore d'ailleurs, à ce moment, la condition physique de la salariée. Aucune fausse représentation n'a été faite à l'employeur et sa renonciation à exécuter la transaction ne peut donc être remise en question.

En août 2015, lorsque la plaignante a obtenu un nouveau poste, elle n'avait pas à dévoiler son handicap en raison de la protection de son droit à la vie privée offerte par la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'employeur n'a pas posé de questions précises sur le sujet à la plaignante et celle-ci pouvait donc revendiquer son droit à l'égalité et à la vie privée. Par contre, la condition médicale de la plaignante dépasse le simple handicap et, dans ces circonstances, elle devait dévoiler à l'employeur son incapacité totale temporaire à accomplir les tâches du poste. La plaignante a elle-même rempli des documents confirmant son incapacité à travailler. Au moment d'accepter l'offre d'emploi de l'employeur à l'été 2015, elle sait qu'elle est en état d'incapacité totale temporaire. Elle n'en a pas informé l'employeur et cela a vicié la validité du contrat d'embauche. L'employeur a droit d'en demander la nullité. Le grief est rejeté.

### **Suivi**

- Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Québec, no 200-17-027787-183, 11 mai 2018

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**  
**Secteur de l'éducation**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 10 avril 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Pierre Villaggi**

---

**SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE LA COMMISSION SCOLAIRE DES  
PREMIÈRES-SEIGNEURIES (FPSS-CSQ)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

et

**COMMISSION SCOLAIRE DES PREMIÈRES-SEIGNEURIES**

Ci-après appelée « la Commission ou l'Employeur »

Plaignante : « X »

Grief : n° du greffe 2015-0001682-5310

Convention collective : Entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) pour le compte des employés et employées de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente (2010-2015)

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
**(Art. 100 C.t.)**

---

**MISE EN CONTEXTE ET CONFÉRENCE PRÉPARATOIRE**

[1] Le Tribunal est saisi d'un grief déposé par le Syndicat (pièce S-2). Il se lit comme suit :

« **Bref exposé du grief :**

Le 27 mai 2016, la Commission scolaire des Premières-Seigneuries, m'a informée par une lettre qu'elle me retirait mon poste de technicienne en documentation à l'école secondaire du Mont-Sainte-Anne, qu'elle mettait fin aux prestations d'assurance salaire, et me demandait le remboursement des sommes versées pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 27 mai 2016. Elle considère que j'ai omis de fournir des informations concernant mon état de santé au moment d'accepter un nouveau poste.

Je conteste les décisions de l'employeur de me retirer mon poste, mettre fin aux prestations d'assurance salaire ainsi que la demande de remboursement des sommes versées du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 27 mai 2016. Je considère cette décision illégale et contraire à la convention collective.

**Nature de la réclamation :**

Que le tribunal accueille le grief et déclare cette décision illégale et contraire aux dispositions de la convention collective.

Que le tribunal ordonne à la Commission scolaire des Premières-Seigneuries :

- de me réintégrer dans mon poste de technicienne en documentation à l'école secondaire du Mont Sainte-Anne;
- de me reconnaître ma période d'invalidité pour toute sa durée;
- de me verser toute somme due et de me faire bénéficier de tous les droits et avantages que me reconnaissent la convention collective, le tout rétroactivement au 27 mai 2016;
- de me verser une compensation pour tous les dommages subis.

Que le tribunal rende toute autre ordonnance propre à sauvegarder mes droits;

Et qu'à toutes sommes dues, s'ajoutent les indemnités et les intérêts prévus au Code du travail. »

[2] Pour bien comprendre l'objet du grief, il convient de reproduire dès maintenant l'avis que l'Employeur faisait parvenir à la Plaignante le 27 mai 2016 (pièce S-3) :

« [...] »

**Objet : Fin du versement des prestations d'assurance-salaire**

Madame,

À la suite de la réception d'informations médicales complémentaires dans votre dossier, nous avons procédé à l'analyse complète de ce dernier. Plus spécifiquement, nous nous sommes attardés au début de votre état d'incapacité.

Nous comprenons que, suite à la fin de votre affectation au Service de la gestion documentaire, le 10 février 2014, votre médecin traitant vous a placé en arrêt de travail. Selon l'évaluation de la Dre Line Thiffeault du 17 novembre 2015, vous avez bénéficié de l'assurance emploi et de prestations d'aide sociale, et ce, jusqu'à votre affectation au poste de technicienne en documentation à l'école secondaire du Mont-Sainte-Anne. Vous avez également signifié à la Dre Thiffeault que vous n'étiez pas tout à fait bien lors du commencement de votre affectation et que vous avez pris l'initiative de reprendre le travail dans l'espoir que ce retour vous fasse du bien.

Nous soulignons, dans l'expertise du Dr Charles-Henri Massac, que vous avez consulté le Dr Evans Villeneuve, à l'été 2015, que votre médecin traitant aurait été mis au fait de votre retour au travail le 16 août 2015, sans pour autant avoir remis à la Commission scolaire de pièce confirmant une consultation médicale à cette époque ou avoir obtenu une confirmation de votre capacité à reprendre un emploi rémunérateur de la part de ce dernier. Il est inscrit à l'expertise que, malgré trois années de thérapie, les symptômes de nature psychique sont toujours présents et qu'un diagnostic de dépression a été émis au printemps 2014 et que l'invalidité a perduré, sous médication et psychothérapie, jusqu'à votre retour au travail le 16 août 2015.

À l'automne 2014, une entente de départ volontaire avait été convenue entre vous, le syndicat et la Commission scolaire suite à votre contestation sur la fin de votre période d'essai sur un poste au Service de la gestion documentaire en raison d'une évaluation négative. Les discussions se sont poursuivies les mois suivants pour obtenir l'entente que vous avez finalement refusé de signer. Malgré cette entente verbale entre les parties, la Commission scolaire a accepté de bonne foi de vous replacer sur la liste de priorité d'emploi ce qui vous a permis en août 2015 d'obtenir un poste régulier à l'école secondaire du Mont-Sainte-Anne. En aucun temps, au cours de cette période, vous nous avez avisés de votre état de santé et de votre incapacité médicale à occuper le poste de technicienne en documentation.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2015, vous consultez votre médecin traitant afin d'obtenir un certificat médical d'arrêt de travail. Il est mentionné, dans les notes de ce dernier, qu'une tentative de retour a été effectuée il y a deux semaines (16 août 2015), et ce, sans succès, avec une augmentation progressive de la symptomatologie. Il précise

qu'il s'agissait d'un retour qui fait suite à une invalidité prolongée pour une problématique psychologique, difficulté qui perdure depuis 20 ans. Selon notre compréhension de ses écrits, le médecin traitant ne semble pas avoir été consulté pour autoriser ce retour et formuler les recommandations d'usage après une absence de longue durée.

En résumé, considérant que lorsque de bonne foi nous avons autorisé votre réintégration, au mois d'août, suite à votre refus de signer l'entente négociée entre les parties, vous avez omis de nous informer de votre incapacité de travail et qu'en omettant de nous fournir cette information, la Commission scolaire a été induite en erreur et qu'elle n'a pu prendre une décision éclairée en conformité avec votre situation réelle de santé. Considérant que si la Commission scolaire avait été informée de votre état de santé, elle aurait fait valoir ses droits sur l'entente verbale de votre départ volontaire de la Commission scolaire et que sa décision d'accepter de vous accorder un poste en août 2015 aurait été différente. Pour toutes ces raisons, nous tenons à vous informer que nous mettons fin aux versements des prestations d'assurance salaire en date du 27 mai 2016. L'ensemble des prestations d'assurance salaire versées du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 27 mai 2016 vous seront facturées. De plus, veuillez noter que le poste de technicienne en documentation à l'école secondaire du Mont-Sainte-Anne vous est retiré considérant que vous n'étiez pas apte à l'occuper à court ou moyen terme en raison de votre état de santé.

[...] »

- [3] Des audiences ont été tenues les 28 février, 11 avril, 20 septembre, et 16 novembre 2017 ainsi que le 16 janvier 2018. Subséquemment à l'audience, les parties ont fait parvenir au Tribunal des notes et autorités concernant la question des frais. La dernière de ces notes a été reçue le 7 février 2018.
- [4] Une conférence préparatoire a été tenue préalablement à l'audience du 28 février 2016. Les parties ont précisé succinctement leurs prétentions.
- [5] L'Employeur soutient qu'une transaction est intervenue au printemps 2015, transaction qui mettait fin à l'emploi de la Plaignante. L'Employeur prétend qu'il a renoncé à cette transaction et convenu d'une nouvelle entente sur la foi de fausses représentations. En fait, il soulève que la Plaignante aurait dû, à cette époque, dévoiler son état de santé. S'il en avait été informé, il n'aurait pas renoncé à cette transaction.
- [6] Dans un deuxième temps, l'Employeur invoque qu'au moment où la Plaignante a accepté un poste en août 2015, elle était médicalement incapable de fournir une prestation de travail. Il considère que le contrat d'emploi n'aurait jamais dû être conclu. En conséquence, la Plaignante ne peut réclamer la période d'assurance invalidité qui s'en est suivie.
- [7] Au contraire, le Syndicat soutient que la Plaignante n'a jamais eu un comportement qui puisse être de nature à remettre en cause la transaction qui est intervenue au printemps 2015. De même, aucun élément ne permet de conclure que son droit

d'accepter un poste en août 2015 puisse être remis en cause. À tout moment, la Plaignante a agi de bonne foi et a rempli les obligations qui étaient les siennes.

- [8] De façon accessoire, le Syndicat conteste qu'on puisse remettre en cause la transaction intervenue au mois d'août 2015. Il soutient que cette question ne peut faire l'objet du présent grief.
- [9] Le Syndicat a aussi fait part qu'il renonce à la demande de dommages formulée dans le grief (pièce S-2).
- [10] Au cours des audiences, le Syndicat a soulevé qu'il entendait invoquer que la salariée avait un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12) et que l'Employeur avait omis d'en tenir compte.
- [11] La question s'est posée de savoir si dans une telle circonstance l'article 76 du *Code de procédure civile* (RLRQ, c. C-25.01) s'applique et si un avis devait être envoyé à la procureure générale. Il a été convenu avec l'accord des parties que le dossier serait suspendu pour permettre au Syndicat de faire parvenir un avis à la Procureure générale. Le Tribunal verrait à agir en fonction de la réponse de la Procureure générale, le cas échéant. Le 28 février 2018, la Procureure générale a informé le Syndicat qu'elle n'entendait pas intervenir dans le dossier.
- [12] Le dossier soulève de nombreuses questions mettant en cause le droit à la vie privée de la salariée (art. 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12). Dans les circonstances, le Tribunal n'identifiera pas la Plaignante.
- [13] Les pièces suivantes ont été déposées au cours des audiences :

Pour le Syndicat :

- Pièce S-1 : Entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) pour le compte des employées et employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec qu'elle représente; (ci-après : « la convention collective »);
- Pièce S-2 : Grief n° 2015-0001682-5310;
- Pièce S-3 : Avis de l'Employeur daté du 27 mai 2016;
- Pièce S-4 : Liste de priorité d'embauche des employés de soutien en date du 31 décembre 2013;
- Pièce S-5 : Rencontre de travail du 10 mars 2015 (CRT);
- Pièce S-6 : Certificat médical du Dr Yvan Leduc daté du 13 juin 2016;
- Pièce S-7 : Courriel de Dominic Latouche daté du 10 mars 2015;

Pour l'Employeur :

- Pièce E-1 : Plan de classification du personnel de soutien daté du 10 novembre 2015;

- Pièce E-2 : Suivi de la séance d'affectation du 29 mai 2013 daté du 22 août 2013;
- Pièce E-3 : Avis de prolongation d'une période d'essai daté du 28 novembre 2013;
- Pièce E-4 : Avis de fin de période d'essai daté du 11 février 2014;
- Pièce E-5 : Évaluation des personnels de soutien datée du 10 janvier 2014;
- Pièce E-6 : Avis de grief daté du 11 avril 2014;
- Pièce E-7 : Courriel de Dominic Latouche à Érick Gaboury daté du 23 juin 2014;
- Pièce E-8 : Courriels entre Dominic Latouche et Érick Gaboury datés des 23 et 27 juin 2014 (en liasse);
- Pièce E-9 : Courriels entre Dominic Latouche et Érick Gaboury datés du 23, 27 juin et du 4 juillet 2014 (en liasse);
- Pièce E-10 : Courriels entre Érick Gaboury et Dominic Latouche datés du 2 juin 2014 et du 25 août 2014;
- Pièce E-11 : Courriel de Érick Gaboury à Dominic Latouche, daté du 30 septembre 2014, et Projet d'entente de règlement hors cour et transaction (en liasse);
- Pièce E-12 : Désistement du grief 2015-0000899-5310, daté du 26 mars 2015;
- Pièce E-13 : Engagement à titre de technicienne en documentation daté du 8 juillet 2015;
- Pièce E-14 : Courriel de « X » et curriculum vitae daté du 7 octobre 2011;
- Pièce E-15 : Avis du 8 novembre 2011 confirmant que « X » était inscrite dans la banque de personnel remplaçant comme technicienne en documentation à la Commission scolaire des Premières-Seigneuries;
- Pièce E-16 : Attestation d'expérience émise par la Commission scolaire de La Capitale datée du 3 novembre 201;
- Pièce E-17 : Certificat médical daté du 22 octobre 2012;
- Pièce E-18 : Rapport médical d'invalidité daté du 10 décembre 2013;
- Pièce E-19 : Notes cliniques datées du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 20 octobre 2015 (en liasse);
- Pièce E-20 : Expertise médicale du Dre Line Thiffeault datée du 17 novembre 2015;
- Pièce E-21 : Expertise médicale du Dr Charles-Henri Massac datée du 27 janvier 2016;
- Pièce E-22 : Dossier médical de « X »;



- Pièce E-23 : Rapport médical du Dr Yvan Leduc daté du 26 mai 2015;
- Pièce E-24 : Description de tâches;
- Pièce E-25 : Historique d'emploi du 13 août 2003 au 28 juin 2013;
- Pièce E-26 : Grille d'évaluation datée du 7 juin 2013;
- Pièce E-27 : Avis de premier refus daté du 11 juillet 2013;
- Pièce E-28 : Avis de non disponibilité pour des remplacements daté du 30 août 2013;
- Pièce E-29 : Rapport médical daté du 6 septembre 2006;
- Pièce E-30 : Rapport médical daté du 7 décembre 2004;
- Pièce E-31 : Manuel Diagnostic et statistique des troubles mentaux (DSM-IV);
- Pièce E-32 : Courriels entre Érick Gaboury et Dominic Latouche datés des 29 janvier et 17 février 2015;
- Pièce E-33 : Suivi à la planification d'effectifs 2014-2015;
- Pièce E-34 : Courriel de Érick Gaboury daté du 2 juin 2014;
- Pièce E-35 : Rapport médical du Dr Yvan Leduc daté du 29 avril 2016;
- Pièce E-36 : Courriels entre Érick Gaboury et Dominic Latouche datés du 7 octobre 2014 au 25 novembre 2015 (en liasse).

## **PREUVE**

### **L'Employeur**

*Dominic Latouche*

- [14] Dominic Latouche est président du Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries. À ce titre, il a été l'intervenant principal dans le dossier de « X ».
- [15] Au cours de la période de 2013 à 2016, Érick Gaboury, directeur du Service des ressources humaines a été son interlocuteur auprès de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries.
- [16] Le 22 août 2013, « X » obtenait un poste de technicienne en documentation (pièce E-2). Conformément à la convention collective en vigueur (art. 1-2.19), elle avait une période d'essai de 90 jours.
- [17] Le 28 novembre 2013, « X » est informée que sa période d'essai était prolongée à cause de ses absences (pièce E-3).
- [18] Le 11 février 2014, on mettait fin à sa période d'essai (pièce E-4). On indiquait que « X » ne rencontrait pas les exigences du poste. L'évaluation ne s'avérait pas satisfaisante aux yeux de l'Employeur (pièce E-5).
- [19] Comme le prévoit la convention collective (art. 7-1.07), « X » demeurait inscrite sur la liste de priorité d'emploi.

- [20] Le Syndicat a déposé un grief contestant la décision de l'Employeur d'avoir mis fin à la période d'essai (pièce E-6).
- [21] Dominic Latouche a alors discuté avec Érick Gaboury dans le but de régler le grief déposé.
- [22] Il y eut diverses propositions et contre-propositions (pièces E-7 à E-10).
- [23] Dominic Latouche reconnaît que l'entente de règlement hors cour intervenue entre les parties était conforme aux discussions qu'il avait eues avec l'Employeur et que la Plaignante était consentante et informée du contenu de cette transaction (pièce E-11).
- [24] Cette entente prévoyait notamment que le Syndicat se désistait de son grief, que la Plaignante démissionnerait, que l'Employeur s'engageait à verser un montant de 3000\$ et qu'il acceptait d'accorder à la Plaignante un maximum de quatre consultations avec le programme d'aide au personnel.
- [25] Dans les semaines qui ont suivi, il a contacté la Plaignante à quelques reprises. Après réflexion, cette dernière remettait en cause sa décision et son intérêt à signer une telle entente.
- [26] Au cours du mois de février 2015, il a avisé l'Employeur que la Plaignante refusait de signer l'entente intervenue. Il a confirmé ce fait lors d'une rencontre de travail tenue au mois de mars 2015.
- [27] Il a eu des discussions avec l'Employeur. À la suite de ces discussions, on a convenu qu'il n'y avait plus d'entente entre les parties. Le Syndicat a alors retiré le grief qu'il avait déposé (pièce E-12).
- [28] La Plaignante demeurait inscrite sur la liste de priorité tel que le prévoyait l'avis du 11 février 2014 (pièce E-4).
- [29] Dominic Latouche admet que durant toute cette période, il ne connaissait pas l'état de santé de la Plaignante et n'en a jamais été informé.
- [30] Subséquemment, la Plaignante a posé sa candidature lors d'une séance d'affectation. Le 8 juillet 2015, elle fut informée par écrit qu'elle était embauchée comme technicienne en documentation à l'École secondaire du Mont-Sainte-Anne (pièce E-13). Ce poste débutait le 17 août 2015. La période d'essai de 90 jours devait se terminer, à moins d'absences, le 26 janvier 2016.
- [31] Au cours de cette période (i.e. été 2015), il n'a eu aucune discussion avec la Plaignante.
- [32] Le 31 août 2015, il fut informé que la Plaignante avait dû quitter son emploi pour cause d'invalidité.
- [33] Ce n'est qu'en mai 2016, soit au moment où l'Employeur a fait parvenir une lettre à la Plaignante (pièce S-3), qu'il fut mis au courant des problèmes médicaux de cette dernière.
- [34] Contre-interrogé, il souligne qu'il est rare qu'un projet d'entente prévoit qu'une salariée puisse avoir droit au programme d'aide aux employés. À cette époque il

avait fait cette demande à Érick Gaboury du fait que la Plaignante lui disait avoir des idées noires. Cette demande fut acceptée par l'Employeur. Par ailleurs, il souligne ne pas avoir de souvenir que l'Employeur se soit interrogé sur cette question (idées noires).

- [35] Enfin, le témoin dépose sous la cote S-5 ses notes de la rencontre tenue le 10 mars 2015, rencontre au cours de laquelle il informait l'Employeur du refus de « X » d'accepter le projet d'entente convenu. On y lit simplement que la Plaignante désire mettre fin au projet d'entente.
- « X »
- [36] « X » est technicienne en documentation. Elle a obtenu son diplôme en techniques de la documentation du Collège François-Xavier-Garneau (2000).
- [37] De 2003 à 2014, elle a occupé divers emplois de technicienne en documentation pour de courtes périodes (pièce E-14). Ainsi, pour la période de mars 2003 à octobre 2011, elle a travaillé 4 098,61 heures (2 ans, 2 mois et 20 jours) à titre de technicienne en documentation, 2 440,16 heures (1 an et 4 mois) à titre d'agente de bureau classe II et 24,5 heures à titre d'agente de bureau classe 1 à la Commission scolaire de la Capitale (pièce E-16).
- [38] En 2011, elle a sollicité la Commission scolaire des Premières-Seigneuries pour être inscrite sur la liste des contractuels (pièce E-14).
- [39] Le 8 novembre 2011, à la suite d'une entrevue, elle fut informée que sa candidature était retenue. Elle fut alors inscrite dans la banque de personnel remplaçant comme technicienne en documentation à la Commission scolaire des Premières-Seigneuries (pièce E-15).
- [40] En 2013-2014, elle a obtenu un poste de technicienne en documentation. L'entrée en fonction fut le 3 septembre 2013 (pièce E-2). Son travail consistait à assurer la gestion documentaire, gérer les dossiers actifs et inactifs, et faire le classement et le maintien des archives.
- [41] Au moment où ce poste lui a été offert, elle a choisi de démissionner et de ne plus offrir de disponibilité pour des remplacements à la Commission scolaire de La Capitale.
- [42] Comme indiqué précédemment, sa période d'essai fut prolongée du fait qu'elle avait été absente (pièce E-3). Le certificat médical produit (pièce E-18) pour justifier son absence, faisait état notamment de problèmes de bronchite et de Troubles d'adaptation.
- [43] À la fin de la période d'essai, l'évaluation fut négative. Elle se sentait harcelée par le chef d'équipe. Ainsi en février 2004, le contrat d'emploi a pris fin et elle s'est retrouvée à nouveau sur la liste de rappel de la Commission scolaire.
- [44] Par l'intermédiaire de son Syndicat, un grief a été déposé pour contester cette évaluation.
- [45] Des discussions ont eu lieu dans le but de régler le grief qu'elle avait déposé. Elle a toujours été informée par le représentant syndical du déroulement des négociations.

L'offre de règlement la perturbait. En février 2015, elle a confirmé au représentant syndical qu'elle ne voulait pas signer l'entente. Dans son esprit, il n'y avait pas d'entente tant qu'elle n'avait pas confirmé par écrit.

- [46] En 2015, la Commission scolaire des Premières-Seigneuries l'a contactée pour lui offrir un nouveau poste à l'École Mont-Saint-Anne. Elle en a été informée en juillet 2015. Le nouveau poste était éloigné de son domicile. Elle a décidé de déménager pour se rapprocher de son futur lieu de travail qui devait débiter au mois d'août 2015. Le déménagement l'a stressée d'autant plus que le logement s'est avéré insalubre (infestation d'insectes).
- [47] Le 17 août 2015, elle débutait son emploi à l'École Mont-Sainte-Anne. Le climat de travail était bien. Il s'agissait d'un poste semblable à celui qu'elle avait déjà occupé précédemment pour la Commission scolaire des Premières-Seigneuries. Caroline Poitras a assuré sa formation.
- [48] Elle se sentait stressée du fait qu'elle savait qu'elle n'avait pas droit à l'erreur vu l'évaluation négative dont elle avait été l'objet dans le passé.
- [49] Deux semaines après le début de son emploi, elle a consulté un médecin, la Dre Maria-Alojandra Heredia (pièce E-19, p. 1). Elle fut mise en arrêt de travail pour une « *augmentation de l'anxiété secondaire à retour au travail sur base de tr de personnalité* ». On indique des idées suicidaires chroniques et le fait que la patiente souhaite un papier d'arrêt de travail. On indique aussi qu'il s'agit d'une tentative de retour au travail après une invalidité prolongée.
- [50] Entre le 29 septembre et 18 octobre 2016, plusieurs rapports médicaux confirmeront les périodes successives d'invalidité totale temporaire (pièce E-19).
- [51] Le 17 novembre 2015, elle était évaluée par le médecin expert de l'Employeur (pièce E-20). La Dre Line Thiffault, psychiatre, après avoir diagnostiqué un trouble de personnalité limite, mentionnait que les risques de rechute étaient élevés et que les probabilités de maintien au travail au « long cours » étaient réservées.
- [52] Le 27 janvier 2016, la Plaignante rencontrait le Dr Charles-Henri Massac, psychiatre (pièce E-21). Le Docteur Massac notait que les notes cliniques indiquaient une histoire psychologique au long cours depuis environ 20 ans. Il concluait lui aussi à un trouble de personnalité limite.
- [53] Elle reconnaît que son médecin traitant, le Dr Yvan Leduc, a complété le 25 mai 2015, un rapport médical qu'elle a déposé auprès d'Emploi-Québec (pièce E-23). Ce rapport médical fait état du diagnostic de troubles de personnalité limite. Il fait aussi état du fait qu'elle a subi une colectomie totale en 2007. Le Docteur Leduc indiquait que pour une période de douze mois, la Plaignante n'était pas en mesure de développer ses habiletés de travail.
- [54] Elle reconnaît aussi qu'elle a des problèmes de santé depuis plusieurs années. Depuis 2007, son médecin traitant est le Dr Yvan Leduc. Le dossier médical déposé sous la cote E-22 fait état des différentes visites et rencontres avec le Docteur Leduc.

[55] En juin 2015, elle n'a pas avisé la Commission scolaire du formulaire d'incapacité qu'avait rempli le Dr Yvan Leduc (pièce E-23). Pour elle, il s'agissait d'une période pour lui permettre de se remettre notamment de la rupture amoureuse qui l'avait perturbée en 2014. Elle considérait qu'elle n'était pas incapable de travailler. Elle jugeait qu'elle était en mesure de retourner travailler dans un milieu qu'elle connaissait bien.

*Caroline Poitras*

- [56] Caroline Poitras est technicienne en documentation. Elle a obtenu son diplôme en mai 2014.
- [57] En juillet 2014, elle a commencé à travailler à l'École Mont-Sainte-Anne comme responsable de la bibliothèque de l'école.
- [58] En août 2015, elle fut appelée à faire le transfert des dossiers au moment où « X » fut embauchée pour la remplacer. Elle a eu une journée pour informer cette dernière des tâches qu'elle devait effectuer.
- [59] Elle a donc expliqué à « X » ce qu'il restait à faire avant le début de l'année scolaire. « X » réagissait beaucoup. Elle était nerveuse, parlait beaucoup, posait de multiples questions et discutait avec le personnel. Elle a dû lui rappeler de revenir à la bibliothèque à quelques reprises pour vaquer à ses occupations.
- [60] « X » a quitté ses fonctions le 27 août. Entre le 18 août et le 27 août, elle a eu quelques communications avec « X ». Elle se souvient de questions précises, mais qui n'étaient pas en lien avec les tâches importantes à accomplir pour la rentrée scolaire.
- [61] Le 31 août, elle a été rappelée pour prendre la place de « X ». Elle a constaté que la bibliothèque était dans un état déplorable. Plusieurs manuels étaient empilés. Beaucoup de travail avait été fait, mais les éléments prioritaires n'avaient pas été accomplis.
- [62] Elle dépose la liste des tâches que doivent effectuer les techniciennes au cours de l'année scolaire (pièce E-24).

*Jean Cormier*

- [63] Jean Cormier est agent d'administration au service du personnel de la Commission scolaire de La Capitale.
- [64] Il dépose sous la cote E-25 l'historique d'emploi de « X » pour la période du 13 août 2003 au 28 juin 2013 auprès de la Commission scolaire de La Capitale.
- [65] Il dépose aussi une évaluation/rendement de « X » datée du 7 juin 2013 (pièce E-26). Cette évaluation concernait la tâche d'agent de bureau, classe 2 à l'École secondaire La Camaradière. Cette évaluation concluait que « X » retournait sur la liste de priorité.
- [66] Il faut noter que cette évaluation était dans l'ensemble satisfaisante hormis les points portants sur les relations humaines, l'esprit d'équipe, l'intégration dans le milieu de travail et la relation avec le milieu. Tous les autres points, sens de

responsabilité, autonomie, motivation, disponibilité, rapidité d'apprentissage, présentation générale, etc., s'avèraient satisfaisants.

- [67] Le témoin fait aussi état d'une lettre qui fut envoyée à « X » le 11 juillet 2013 (pièce E-27). On l'avisait qu'elle avait exercé un droit de premier refus pour un remplacement à titre d'agente de bureau, classe 2. Elle a été informée que si elle refusait une deuxième offre d'emploi, son nom devrait être radié de la liste de priorité.
- [68] Le 30 août 2013, « X » informait la Commission scolaire de La Capitale qu'elle n'était pas disponible pour des remplacements compte tenu qu'elle débutait le 3 septembre suivant un emploi à titre d'employée régulière dans une autre commission scolaire (pièce E-28).
- [69] Enfin, le témoin fait état de période d'invalidité de « X » au cours de l'année 2004 et 2006 pour des raisons de santé (pièces E-29 et E-30).

*Charles-Henri Massac*

- [70] Charles-Henri Massac est médecin psychiatre. Il a une longue expérience à titre de médecin expert notamment pour la Société de l'assurance automobile du Québec. Son statut de témoin expert a été reconnu.
- [71] Charles-Henri Massac a été appelé à évaluer « X » à la demande de l'Employeur (pièce E-21). Il a livré un long témoignage au Tribunal. Essentiellement, il en ressort deux aspects.
- [72] En premier lieu, il a procédé à une expertise qui a été déposée sous la cote E-21. Cette longue expertise datée du 27 janvier 2016 a été faite dans le cadre de la période d'invalidité de « X » qui a débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2015. Comme il se doit, le Dr. Massac fait mention de la documentation médicale retenue dont l'expertise de la Dr. Line Thiffeault (pièce E-20) et des antécédents médicaux et personnels de la Plaignante. Les notes cliniques indiquaient une histoire psychologique au long cours depuis environ 20 ans. Il concluait lui aussi à un trouble de personnalité limite. Le médecin reconnaissait que la Plaignante avait encore besoin de traitements spécifiques. Le dysfonctionnement est toutefois « léger-modéré ». Il concluait cependant que le pronostic était réservé. À cette étape, il n'est pas nécessaire d'en dire davantage.
- [73] Il reconnaît que son évaluation de janvier 2016 est semblable quant à ses conclusions à celle de sa consœur la Dre Line Thiffeault (pièce E-20).
- [74] Dans un deuxième temps, Charles-Henri Massac mentionne qu'il n'avait pas connaissance de tout le dossier médical (pièce E-22) au moment où il a rédigé son opinion. Il affirme qu'à la lecture de l'ensemble du dossier de « X », il modifierait son diagnostic pour celui de trouble de la personnalité limite sévère plutôt que de léger à modéré.
- [75] En conséquence, il conclut que « X » a besoin d'un encadrement et d'un suivi serré qui comprend à la fois une médication et le support d'une équipe thérapeutique. Parmi les éléments qui lui font modifier son diagnostic, il note (pièce E-22) les

refus d'ordonnance médicale et de recommandation psychologique, les menaces de suicide et le fait que la Plaignante est revendicatrice.

[76] Il souligne que l'expertise constitue une « photographie » du moment où il rencontre la personne évaluée. Dans l'état actuel, ce serait une erreur de demander à la Plaignante d'occuper un travail assidu. Il faut au préalable un traitement rigoureux.

[77] Par ailleurs, il ne peut se prononcer sur la capacité de travail de la Plaignante au mois d'août 2015. Il ne l'a pas évaluée à cette époque et ce serait une faute médicale que de se prononcer.

*Érick Gaboury*

[78] Érick Gaboury est directeur du Service des ressources humaines de l'Employeur depuis janvier 2016. Au préalable, il a été directeur adjoint de 2012 à 2016. Il fut l'intervenant pour l'Employeur dans le dossier de « X ».

[79] Le témoignage de Érick Gaboury correspond en grande partie à celui de Dominic Latouche. Il résume dans un premier temps les grandes étapes qui ont conduit au litige.

[80] En août 2013 (pièce E-2), « X » a obtenu une période d'essai de 90 jours pour un emploi de technicienne en documentation.

[81] Le poste de technicienne en documentation dans les écoles secondaires consiste à faire de l'archivage et à offrir du soutien aux services administratifs. On retrouve aussi le même genre de poste dans les écoles primaires. Il exige d'avoir une interaction avec les élèves pour le service à la bibliothèque (surtout dans les écoles primaires). Le technicien doit aussi avoir des interactions avec les enseignants pour l'emprunt des livres et la gestion de la bibliothèque.

[82] La période d'essai de « X » fut prolongée du fait qu'elle fut absente.

[83] À la fin de sa période d'essai, « X » a été évaluée et cette évaluation s'est avérée négative. On y notait notamment un conflit avec des membres du personnel (pièce E-5).

[84] Dans les faits, « X » avait accumulé un nombre suffisant d'heures de travail pour demeurer sur la liste de priorité.

[85] Il note que « X » avait, en 2012, obtenu un remplacement à l'École Mont-Sainte-Anne. Pour des raisons médicales, elle avait demandé une modification d'horaire. Il souligne qu'à cette époque un billet médical a été produit pour justifier cette incapacité (pièce E-17). L'Employeur n'a pas demandé d'expertise.

[86] À la suite de la décision de l'Employeur de mettre fin à la période d'essai de « X », le Syndicat a déposé un grief (pièce E-6).

[87] Comme l'a expliqué Dominic Latouche, des discussions sont intervenues entre l'Employeur et le Syndicat. Des offres et des contre-offres s'en sont suivies (pièces E-7 à E-10).

- [88] Une entente est finalement intervenue à la fin de septembre 2014 (pièce E-11). Pour l'Employeur le dossier était réglé. L'Employeur est demeuré en attente d'une signature. Une telle attente n'est pas exceptionnelle. En janvier et février 2015, il a relancé le Syndicat (pièce E-32).
- [89] Dans les jours qui ont suivi le 17 février 2015, le Syndicat l'a informé que « X » ne voulait plus signer l'entente intervenue. Ils en ont d'ailleurs discuté au CRT du 10 mars 2015, moment où le Syndicat a confirmé que « X » désirait mettre fin au projet d'entente.
- [90] Érick Gaboury savait que l'Employeur devait déposer un grief patronal s'il désirait donner suite à l'entente qui était intervenue. Malgré son mécontentement, il a eu des discussions avec le Syndicat. À la suite de ces discussions, le Syndicat a retiré le grief qu'il avait déposé (pièce E-12). Il a alors accepté de ne pas faire valoir ses droits à l'égard de la transaction intervenue.
- [91] Au mois de mai 2014 (pièce E-33), la Commission scolaire a ouvert un poste de remplaçant à l'École du Mont-Sainte-Anne. « X » a refusé. Il ne saurait dire pourquoi cette dernière a refusé. À cette époque (juin 2014), il a écrit au Syndicat (pièce E-34). Le refus de « X » l'empêchait d'ouvrir un poste à cause du grief qui était pendant. Il trouvait la situation malheureuse.
- [92] Le 8 juillet 2015, « X » a accepté un poste à l'École du Mont-Sainte-Anne (pièce E-13). Le retrait du grief de « X » lui a permis de remettre ce poste en jeu. « X » a obtenu le poste à l'École du Mont-Sainte-Anne.
- [93] Durant cette période, il n'était pas informé que « X » consultait un médecin ou qu'elle avait des problèmes médicaux.
- [94] Le 17 août 2015, « X » a débuté son emploi. Elle a quitté le 1<sup>er</sup> septembre 2015.
- [95] La responsable de l'école l'a contacté lui disant que « X » semblait heureuse, mais qu'elle était désorganisée. Elle lui indiquait que « X » avait quitté à cause de céphalées. « X » avait droit aux prestations d'assurance-invalidité. Elle a produit des rapports médicaux qui justifiaient son absence (pièce E-19).
- [96] Il a alors décidé de procéder à une expertise. Le 17 novembre 2015, la Dre Line Thiffeault, rencontrait la Plaignante et produisait un rapport (pièce E-20). Il a alors constaté que la Docteure Thiffeault parlait de maladie à long cours. Il fut surpris. Il a rencontré son équipe. Il a aussi communiqué avec Dominic Latouche pour lui indiquer qu'il avait l'impression d'avoir été lésé. En effet, il avait renoncé à une transaction et apprenait que la Plaignante n'était pas apte au travail.
- [97] Il a fait une nouvelle proposition au Syndicat (pièce E-36, courriel daté du 25 novembre 2015). On lit :

« Bonjour Dominic,

Dans le dossier de madame « X », nous avons convenu d'une entente (voir p.j.) en octobre 2014 pour son départ de la CS. Tu m'avais mentionné un peu plus tard que madame « X » avait changé d'idée et qu'elle souhaite ne pas signer l'entente afin de rester sur la LPE. Nous avons compris à ce moment que madame « X » était



médicalement apte et dans une meilleure situation qu'au mois d'août 2014 (voir courriel en pj).

Or, nous venons de recevoir une expertise médicale qui confirme que madame « X » n'était pas nécessairement apte à reprendre le travail au mois d'août 2015. Cet été, elle a accepté un poste régulier de technicienne en documentation au MSA, milieu dans lequel elle avait déjà eu des difficultés dans le passé. Elle a travaillé 2 semaines (avant l'arrivée des élèves) pour partir en invalidité depuis ce temps. Dans les circonstances, tu comprendras que nous avons un peu le sentiment d'avoir été floués dans ce dossier. Il nous semblait à l'époque pour le moins étrange qu'après avoir convenu d'une entente de départ, madame « X » refusait de signer l'entente sans motif apparent. Aujourd'hui à la lumière des dernières informations, elle nous laisse sous l'impression d'avoir uniquement chercher à maintenir le lien d'emploi afin de bénéficier de prestations d'assurance-salaire.

Nous pourrions évoquer qu'il y avait entente et exercer un recours en ce sens. Il serait aussi possible d'attendre son retour au travail pour évaluer la réussite ou non de sa période d'essai. Dans les circonstances, je te reviens avec la possibilité de signer cette entente de départ. Je serais même disposé à maintenir les prestations d'assurance-salaire jusqu'au 6 janvier 2016 (date prévue de son retour au travail) et lui verser la somme de 3000\$ prévue à notre entente de septembre 2014 afin de finaliser ce dossier et éviter les différents recours et contestations.

[...] »

- [98] Il a par la suite demandé au Dr Charles-Henri Massac de faire une évaluation (pièce E-21).
- [99] Il est à noter qu'il n'y avait pas de litige entre les deux médecins experts. Il attendait donc que le plan de traitement soit mis en marche (retour progressif).
- [100] Il a contacté le Dr Yvan Leduc, médecin traitant, pour savoir ce qu'il proposait (pièce E-35, rapport du 29 avril 2016). Le Docteur Leduc notait que la Plaignante était en mesure de reprendre le travail en fonction d'un horaire modifié. Toutefois il indiquait que cette dernière devait avoir des pauses et un « accommodement pour la thérapie » « sans restriction ». Il indiquait aussi que la Plaignante ne devait effectuer aucun travail nécessitant une interaction avec la clientèle, le maintien de la concentration ou de la mémoire et de la compréhension. Elle pouvait effectuer occasionnellement un travail nécessitant une interaction avec le personnel de l'établissement.
- [101] Le 27 mai 2016, compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'Employeur faisait connaître sa décision (pièce S-3, reproduite ci-dessus).
- [102] Un poste de technicienne en documentation exige des interactions et ne peut faire des poses à tout moment. Il ne pouvait donc valider le retour au travail.
- [103] Il considère qu'il a été lésé par la Plaignante.

- [104] Il a cherché à l'accommoder en renonçant à la transaction. S'il avait su au mois de mars 2015 que cette dernière n'était pas apte au travail, il aurait envisagé des accommodements.
- [105] De plus, il ne savait pas que la Plaignante avait fait complété un formulaire d'invalidité en juin 2015 (pièce E-23). Il ne savait pas davantage que cinq jours avant le début de son emploi, la Plaignante avait été hospitalisée pour des menaces de suicide (pièce E-22).
- [106] L'affectation du mois d'août 2015 n'aurait jamais eu lieu s'il avait eu cette information. Il ne peut intégrer une salariée dans un milieu sans faire fi des risques que cela peut engendrer.

### **Le Syndicat**

*Dr Yvan Leduc*

- [107] Yvan Leduc est professeur titulaire à la faculté de médecine de l'Université de Laval (secteur clinique). Il pratique aussi la médecine dans une unité de médecine familiale depuis près de 20 ans. Il a été consultant pour l'Agence de santé et services sociaux. Il est *fellow* du Collège des médecins de famille du Canada. Il suit surtout des patients qui souffrent de maladies chroniques.
- [108] Il est le médecin de « X » depuis plus de dix ans. Cette dernière a des maladies chroniques sévères. Elle a été opérée pour une colite ulcéreuse et a dû subir une colectomie totale. Elle souffre de troubles anxieux et de Trouble de personnalité limite. Son trouble de personnalité limite entraîne :
1. De l'anxiété, de l'irritabilité;
  2. Une difficulté à gérer ses émotions, soit une tendance à avoir des idées noires et à ne pas percevoir de solution.
- [109] La colectomie totale qu'a subie la Plaignante entraîne aussi des problèmes de santé. Cette opération interfère avec son sommeil et crée du stress du fait qu'elle doit fréquemment se rendre aux toilettes.
- [110] Au 10 février 2015, il a constaté une augmentation de l'anxiété. La Plaignante avait les traits tirés, était agressive et « elle allait dans toutes les directions ». Il constatait donc une incapacité à travailler qu'il identifiait jusqu'en juin 2015.
- [111] Durant cette période (2015), « X » était fort ambivalente sur sa capacité d'avoir un emploi rémunérateur. Par ailleurs, il considérait qu'on pouvait garder espoir, qu'elle avait la capacité de reprendre un travail. Il était donc fortement réticent à parler d'incapacité permanente. Il se considérait sans compétence pour arriver à la conclusion que « X » pourrait être l'objet d'un diagnostic d'invalidité totale permanente.
- [112] Il rappelle d'ailleurs que « X » a travaillé dans le passé à plusieurs reprises.
- [113] Le 26 mai 2015, il a pu consulter le rapport d'un psychologue qui évoquait que la patiente était inapte au travail. Il sentait que sa patiente était « épuisée ». Ses notes cliniques de consultation font état des éléments suivants (pièce E-22):

« Longues discussions. Convient qu'elle accepte le fait qu'elle pourrait être inapte au travail de manière permanente, situation qu'elle refusait totalement antérieurement (qu'elle se suiciderait le jour où elle serait considérée « BS » pour toujours). Se sent au bout du rouleau. Aucune amélioration avec la majoration de Célexa. Idée de se suicider plus importante et plus insistante avec un plan crédible.

Examen. Assez calme après un début d'entrevue avec pleurs. Me laisse parler, manifeste une écoute. La collaboration est bonne. Le contact visuel est présent. Elle est tendue par moment, mais relativement cordiale. L'énergie psychomotrice est normale. L'attitude est plus ouverte. Le débit verbal est normal. Elle n'a pas de SX psychotique. L'idée de suicide, mais alternative de vivre avec moins de souffrance « la rassure ». « Autre note au plan. Convenons d'une limitation prolongée voire permanente à un travail rémunérateur. »

Formulaire Emploi-Québec complété.

Évaluation psychiatrique à venir. Je discute avec elle la possibilité d'introduire un stabilisateur de l'humeur au lieu du Célexa.

Comme la majoration du Célexa semble ne pas être efficace, convenons de diminuer à 30 pour deux semaines, puis à 20 mg (dosage qu'elle avait antérieurement).

Revoir à l'été.

Comme à l'habitude, elle est avisée de communiquer avec moi si nécessaire et de prévoir un RV-DEP avec un collègue ou de consulter l'urgence si détérioration de son état. »

[114] À cette époque (26 mai 2015), il a donc convenu avec la Plaignante de faire une « pause d'une année ».

[115] Un rapport médical pour « Emploi Québec » fut complété. Il répondait non à la question : « le diagnostic posé et les limitations fonctionnelles qui en découlent permettent-ils quand même à cette personne de développer actuellement ses habiletés de travail ? ». Il établissait la durée de cette période à douze mois. À l'endos du formulaire, on précise : « Pour lui permettre de développer ses habiletés de travail, des mesures et des services d'aide à l'emploi sont offerts au prestataire. Ceux-ci peuvent prendre plusieurs formes, selon la situation du prestataire. Par exemple... » On donne alors à titre d'exemple: l'alphabétisation, une formation générale ou professionnelle au secondaire, une formation technique, un projet de préparation à l'emploi ou des services d'aide à l'emploi (ce qui inclut sous ce dernier chapeau la recherche d'emploi et placement) (pièce E-23).

[116] Le 29 juin 2015, il a revu « X ». La patiente lui disait qu'elle avait reçu une offre d'emploi. Il n'est pas allé plus loin que « la discussion du fait ». Il souligne qu'aucune condition dangereuse à court terme empêchait « X » de travailler, même si un mois plus tôt il s'était entendu avec « X » pour une période d'invalidité d'une année. Il a d'ailleurs émis une feuille d'ordonnance en date du 13 juin 2016 (pièce

S-6) dans laquelle il précise : « À qui de droit, lors de la visite du 29 juin 2015, je n'ai pas mis de contrainte à un retour au travail rémunérateur ».

[117] À cet époque, il avait reçu le rapport du Dr Evans Villeneuve, psychiatre, que la patiente consultait à sa demande.

[118] Le Dr Leduc écrivait (notes cliniques) (pièce E-22):

« Dernière visite le 26 mai dernier. Assez bien. A eu une offre pour travailler à la commission scolaire. Un peu angoissée par cette nouvelle, mais optimiste (a laissé de côté la formule de l'invalidité). A vu Evans Villeneuve à deux reprises (ne peut rien faire pour elle ...). Autre RV prévu?

Dysphorie pré-mense? N'a pas fait le journal comme suggéré. Les épisodes dysphoriques arrivent n'importe quand selon elle. Connues migraineuses.

Verbalise beaucoup son anxiété sur travail à venir et approbation de trois mois... »

[119] Contre interrogé, il apporte les précisions suivantes.

[120] Le 29 juin 2015, il n'a pas évalué la capacité de travail de la salariée. Il a simplement pris acte du fait que la salariée voulait reprendre le travail.

[121] En février 2015, il a fait une demande au guichet accès santé mentale pour que la patiente soit évaluée. Il n'a pas la note du psychologue consulté. Le rapport mentionnait que la patiente était très instable et incapable de faire un retour au travail.

[122] En mars 2015 (31 mars 2015), « X » réclamait une demande d'invalidité totale temporaire d'une année (pièce E-22, p. 45).

[123] Il admet qu'en mai 2015, on pouvait douter de la capacité de travail de « X ». On ne pouvait noter de capacité à court terme de reprendre le travail. Un arrêt de travail pour une année était alors la décision la plus salutaire pour la patiente. Il rappelle que la patiente tenait des propos suicidaires.

[124] Il souligne qu'en situation de stress, le Trouble de personnalité limite fait que « X » devient désorganisée et fait preuve d'opposition et de confrontation.

[125] Le Dr Leduc note que le rapport du Dr Evans Villeneuve (en date du mois de juin 2015) ne se prononçait pas sur la capacité de travail de « X » (pièce E-22, p. 57 à 59). Il admet cependant que si on lit entre les lignes, on peut se questionner sur cette question.

[126] Le Dr Leduc fut interrogé sur un événement survenu le 11 août 2015 (pièce E-22, p. 63-64). À cette époque, « A » a été conduite à l'urgence du CHU de Québec. Le rapport médical fait état des éléments suivants (pièce E-22).

« HMA : pte amenée par policier car a fait menace suicidaire à une dame de l'Association des chiropraticiennes. Était suivie par son chiro X 5 ans, chiro a mis fin à suivi car pte n'avait plus de bénéfice, pte s'est sentie rejetée et s'est plaint à l'Association. Réécrit dans un courriel qu'elle pourrait se suicider si on ne s'occupait plus d'elle.

Nie toute idée suicidaire actuellement. Rapporte des idéations de façon occasionnelle, mais toujours sans intention ni plan. Ø idée hétéroagressive. Ø déprimée. Ø anhédomie (plaisir pour lecture, yoya ...). Sommeil (n) appétit et poids stable, Ø culpabilité, Ø épisode maniaque dans le passé. Comme autre stresser pte mentionne diarrhée chronique et non emploi x 1 an et demi. Se dit déprimée motivée par un retour à l'emploi, a récemment déménagé pour se rapprocher de son emploi.

Ø idée de référence. Ø impression de complot. Ø hallucination. »

- [127] Après examen du médecin (Dr Gauthier), « X » a quitté l'urgence et n'a pas été hospitalisée. On ne note pas au dossier médical (pièce E-22) de suivi particulier suite à cet épisode.
- [128] Le Dr Leduc n'a pas été mis au courant de cet événement et n'est pas en mesure de le commenter.
- [129] Il précise aussi que le Trouble de personnalité limite dont souffre « X » est la source de comportements comme l'opposition, la confrontation, la désorganisation, si la patiente est soumise à un stress. L'aspect relationnel demeure toujours difficile.

*Ghyslaine Gauvin*

- [130] Ghyslaine Gauvin est technicienne en documentation depuis 26 ans à l'École secondaire Roger-Comtois.
- [131] Elle est responsable de la bibliothèque ce qui inclut l'aide aux usagés, la supervision du travail des agentes de bureau, l'animation auprès des élèves et le soutien pédagogique pour les enseignants. Depuis 23 ans, elle exerce son travail à temps partiel. « X » a été appelée à la remplacer lors de sa journée hebdomadaire d'absence. Elle a travaillé avec « X » durant une période de six ans, soit de 2003 à 2009.
- [132] Elle mentionne que « X » a été une excellente technicienne en documentation. Les règles étaient bien appliquées et elle a toujours senti qu'elle avait un désir d'aller plus loin dans l'aide aux élèves. Tout au cours de ces années, elle a toujours constaté que le travail était bien fait. Elle avait son entière confiance. Elle n'a pas souvenir que « X » se soit absentée.
- « X »
- [133] « X » revient sur certains aspects de son témoignage.
- [134] Après avoir accepté un poste à l'École du Mont-Sainte-Anne, elle a décidé de déménager pour se rapprocher de son travail. Elle a donc signé un bail pour le 1<sup>er</sup> juillet 2015. Elle rappelle qu'au cours des années précédentes, elle demeurait dans un logement situé au-dessus de celui de sa mère.
- [135] Au moment où elle a aménagé dans le logement, plus ou moins au milieu du mois de juillet, elle a constaté un taux d'humidité anormalement élevé et des odeurs nauséabondes. Elle a aussi constaté que le logement était infecté d'insectes. Elle est donc partie en catastrophe et a quitté cet endroit. Elle s'est trouvé un nouveau

logement et a signé un bail pour le 1<sup>er</sup> novembre suivant. Cet épisode l'a évidemment stressée.

- [136] En mars 2015, elle souligne qu'elle se sentait bien et voulait retourner travailler. Elle était motivée par cette idée.
- [137] Elle a d'ailleurs reçu un courriel en date du 10 mars 2015 de Dominic Latouche, président du Syndicat, l'informant que Érick Gaboury confirmait qu'il n'y avait plus d'entente et que sa candidature serait traitée comme les autres.
- [138] Comme il été indiqué précédemment, elle a appliqué sur un poste au cours du printemps, poste qu'elle n'a pas eu.
- [139] Le Service des ressources humaines l'a subséquemment contactée pour lui accorder un poste à l'École du Mont-Sainte-Anne. Elle l'a accepté. Durant cette période, elle a consulté les docteurs Leduc et Villeneuve.
- [140] À son souvenir, le Docteur Villeneuve (voir pièce E-22, pages 57 à 59) n'a pas eu de réaction positive ou négative à l'idée qu'elle puisse retourner au travail. Quant au Docteur Leduc (pièce E-22, page 61), il aurait eu une réaction positive et n'aurait pas indiqué quelque réticence à ce qu'elle puisse occuper un emploi.
- [141] Elle manifestait cependant au Docteur Leduc son inquiétude du fait qu'elle devait être parfaite et ne pas commettre d'erreurs, car elle savait que c'était sa dernière chance d'obtenir un emploi auprès de la Commission scolaire.
- [142] Elle revient sur l'événement au cours duquel elle fut hospitalisée au mois d'août 2015 (11 août 2015, pièce E-22, pages 63 et 64).
- [143] Elle souligne qu'elle n'avait pas d'intention de se suicider. Elle a toutefois tenu des propos inappropriés tels que relatés dans le rapport médical (reproduit ci-dessus). Ces propos ont conduit les policiers à l'amener à l'urgence du CHU de Québec.
- [144] Il n'y a eu aucune suite à cette hospitalisation.
- [145] Le 17 août 2015, elle a commencé à travailler. Elle était stressée par ce nouvel emploi. Le stress a augmenté graduellement au cours des deux semaines qui ont suivi au point que la situation est devenue intolérable et qu'elle a dû quitter.

## **PLAIDOIRIE**

### **L'Employeur**

- [146] L'Employeur articule principalement son argumentation autour des éléments suivants.
- [147] Dans un premier temps, il considère que l'entente à laquelle il a renoncé au printemps 2015 doit être remise en vigueur. La salariée aurait caché de l'information de nature à vicier son consentement.
- [148] Dans un deuxième temps, il plaide que la salariée n'était pas apte au travail au moment où elle a débuté son emploi au mois d'août 2015. Il appartenait à celle-ci d'informer l'Employeur de son incapacité. Une condition essentielle du contrat de travail veut que la salariée soit en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont demandées. Enfin, même si la salariée peut être considérée comme « handicapée »

au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'Employeur est en droit de s'attendre à ce qu'elle puisse accomplir l'essentiel de ses tâches.

[149] L'Employeur explicite ainsi ses arguments. Une abondante jurisprudence appuie ses prétentions.

[150] La mesure qu'il a prise ne saurait être considérée comme une mesure disciplinaire. Il s'agit d'une mesure administrative. Par analogie, l'Employeur considère que l'on est confronté à une situation semblable à celle d'une fausse déclaration à l'embauche. Cette situation a été assimilée par les tribunaux à une annulation de contrat plutôt qu'à une mesure disciplinaire.

- *Syndicat des salariés et salariées de l'Institut universitaire de gériatrie de l'Estrie et Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke*, D.T.E. 2003T-88 (T.A.) (29 octobre 2002, Diane Fortier, arbitre), aux paragraphes 209 et 210 :

« [209] À mon avis, avec respect pour l'opinion contraire, la rupture du lien d'emploi pour cause de fausse déclaration lors du processus d'embauche procède plus de l'annulation du contrat de travail que d'une mesure disciplinaire, car cette fausse déclaration est survenue avant l'existence du contrat de travail.

[210] La mauvaise foi d'un candidat et la question du bris de lien de confiance peuvent être considérés dans un dossier de fausse déclaration, mais, à mon sens, l'important et l'essentiel du débat sont d'établir si oui ou non il y a eu fausse déclaration. Si la réponse est positive, la question suivante sera de déterminer si cette fausse déclaration est en relation avec le travail de l'employé de façon telle que l'Employeur ne l'aurait pas embauché s'il avait su la vérité. »

- *Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier St-Hyacinthe (CSN) c. Réseau santé Richelieu-Yamaska (Denis Mercier)*, D.T.E. 2007T-95 (T.A.) (20 novembre 2006, Diane Fortier, arbitre);
- *Union des employées et employés de service, section locale 298 et Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska (C.G.)*, SOQUIJ AZ-50668111 (T.A.) (12 août 2010, Gabriel-M Côté, arbitre);
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Haut-Richelieu-Rouville - CSN (R.D.) et CSSS Haut-Richelieu-Rouville*, D.T.E. 2016T-464 (T.A.) (17 mai 2016, Pierre-Georges Roy, arbitre).

[151] Par ailleurs, si le Syndicat invoque la discrimination, il lui appartient d'en faire la preuve.

- *Syndicat des professeures et des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières (René LeSage) et Université du Québec à Trois-Rivières*, [2008] R.J.D.T. 298 (T.A.) (11 décembre 2007, Jean Sexton, arbitre).

[152] L'Employeur rappelle aussi qu'il appartient à l'arbitre de trancher toute question relative à la validité d'une transaction.

- Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de griefs*, 6e éd., Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, 852 p., page 320.

[153] La transaction est valable sans égard à quelque formalisme que ce soit. Il suffit qu'il y ait accord de volonté. De plus, elle demeure indivisible quant à son objet.

- *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Commission scolaire de la région de Sherbrooke (Claudette Fontaine)*, D.T.E. 2012T-465 (T.A.) (28 mars 2012, Lyse Tousignant, arbitre);

- *Banque Laurentienne du Canada et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434, SEPB-CTC-FTQ (griefs patronaux)*, D.T.E. 2012T-425 (T.A.), (8 mai 2012, Carol Jobin, arbitre) ;

- *Teamsters Québec, local 931 et United Parcel Services Canada ltée (Christopher Conway)*, D.T.E. 2016T-433 (T.A.), (11 avril 2016, Denis Provençal, arbitre).

[154] Le fait de changer d'idée n'est pas un motif d'annulation d'une transaction.

- *Romero et Citoxlab Amérique du Nord inc.*, 2017 QCTAT 1644;

- *Mongrain et Syndicat des professionnelles en soins, Institut universitaire en santé mentale de Québec*, 2010 QCCRT 0175.

[155] L'Employeur est en droit de se fier aux représentations du Syndicat. Le manque de transparence ou de loyauté peut entraîner l'annulation d'une transaction. Une affirmation mensongère doit être appréciée dans le contexte et le climat de confiance qui s'installe anéantissant l'obligation de pousser plus loin son investigation.

- Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de griefs*, 6e éd., Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, 852 p., page 186 ;

- Pierre-Gabriel JOBIN et Nathalie VÉZINA, *Les obligations*, 7e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 325 et suiv ;

- *Alain c. Dussault*, J.E. 2002-2029 (C.S.) (appel rejeté sur requête, 200-09-004226-020);

- *Association d'aide aux victimes des prothèses de la hanche/Hip Implant Victims' Aid Association c. Centerpulse Orthopedics Inc. (Sulzer Orthopedics Inc.)*, J.E. 2005-1201 (C.S.).

[156] Le consentement de l'Employeur tant sur la transaction que sur le contrat de travail a été vicié par une erreur. L'Employeur n'a donc pas consenti valablement à la transaction et au contrat de travail subséquent. À cet égard, l'Employeur fait le lien avec l'information qui est demandée à l'embauche concernant l'exécution des tâches et à laquelle le salarié omet de donner une réponse complète viciant ainsi le contrat d'embauche.



- Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 239, 240;
- Pierre-Gabriel JOBIN et Nathalie VÉZINA, *Les obligations*, 7<sup>e</sup> éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 321;
- *Collège François-Xavier-Garneau c. Syndicat des professeures et professeurs du Collège François-Xavier-Garneau*, 2007 QCCA 1694 ;
- *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Cœur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, 2012 QCCA 1867 ;
- *Gatineau (Ville de) et Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. (Hugo Lauzier)*, D.T.E. 2015T-110 (T.A.) (8 décembre 2014, Claude Martin, arbitre);
- *Unifor, section locale 143 et Goodyear Canada inc.*, 2017 QCTA 462 (26 juin 2017, Richard Bertrand, arbitre).

[157] L'Employeur soutient que l'obligation de loyauté de la salariée l'obligeait à déclarer son incapacité de travail. Cette obligation qui oblige la salariée à se conduire avec la plus grande honnêteté commandait qu'elle informe l'Employeur du fait qu'elle ne pouvait accomplir sa tâche. Il en est de même de la règle de la bonne foi. De plus, il va de soi que la salariée doit être en mesure de faire son travail de façon assidue et continue compte tenu du fait qu'elle adhère à un contrat de travail et non à un contrat d'assurance-salaire.

- Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 352-354;
- *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 (FTQ-CTC) et Groupe Bocenor inc., usine de Ste-Marie (Michel Cantin)*, D.T.E. 2005T-545 (T.A.), (12 avril 2005, Nicolas Cliche, arbitre) ;
- *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, D.T.E. 2007T-440 (C.A.), 2007 QCCA 676 ;
- *Pavages Dorval inc. et Savard (C.L.P)*, SOQUIJ AZ-50360748 (Requête en révision rejetée 2007 QCCLP 659) ;
- *Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier St-Hyacinthe (CSN) c. Réseau santé Richelieu-Yamaska (Denis Mercier)*, D.T.E. 2007T-95 (T.A.), (20 novembre 2006, Diane Fortier, arbitre).
- *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé (Alexandre Bonin)*, D.T.E. 2012T-232 (T.A.) (7 mars 2012, Denis Provençal, arbitre) ;
- *Dos Santos c. Corporation technologies étanchéité Jyco*, 2015 QCCLP 2177 ;

- *CHSLD Bourget et Syndicat national des employés de l'Hôpital Bourget (CSN - catégorie bureau) (Priscilla Vatrano et grief patronal)*, 2016 QCTA 440, François Blais, arbitre;

[158] À cet égard, l'Employeur a abondamment référé à la preuve. Il a notamment attiré l'attention du Tribunal sur les demandes de la salariée tout au cours de l'année 2015 pour obtenir une déclaration d'invalidité et un arrêt de travail (pièce E-22).

### **Le Syndicat**

[159] D'emblée, le Syndicat plaide que la question de la transaction n'est pas pertinente et n'a pas à être abordée dans le cadre du présent grief.

[160] Malgré tout, à cet égard, le Syndicat rappelle que les parties ont convenu de bonne foi de ne pas donner suite à la transaction intervenue. En contrepartie, le Syndicat s'est désisté de son grief. Aucune information en lien avec l'objet de la transaction n'a été omise. Il rappelle que le grief et l'objet des discussions qui s'en sont suivis concernaient une évaluation négative en lien avec une période d'essai. On ne saurait donc donner aux discussions qui ont suivi une portée qu'elles n'ont pas.

[161] La Plaignante a un handicap au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (R.L.R.Q., c. C-12). Cet élément doit être considéré.

- *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000], R.C.S. 665, 702 ;

- *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec et Gilles Corbeil*, 2006 QCCA 150.

[162] La preuve montre que malgré son handicap, la salariée a occupé des emplois. Aucune preuve ne montre que ce handicap l'ait empêchée de travailler. On peut en référer aux pièces E-14, E-25 et E-26.

[163] Une collègue de travail a d'ailleurs attesté que son travail était satisfaisant et de bonne qualité sans qu'on puisse faire état d'absences répétées.

[164] Pour le Syndicat, il est difficile de conclure que la salariée avait des contraintes à l'emploi d'une telle nature qu'il lui fallait les dévoiler.

[165] Il reconnaît que la preuve est abondante sur le fait qu'après le mois de septembre 2015, la salariée était invalide. Toutefois, cette preuve postérieure ne saurait être utilisée pour juger d'une situation antérieure.

[166] À l'époque concomitante, la salariée a consulté des médecins et aucun ne lui a dit qu'elle ne pouvait travailler. Elle n'avait donc rien à déclarer à l'Employeur.

[167] Ainsi, au moment où l'Employeur a mis fin à l'emploi, la salariée a le droit d'être traitée en toute égalité. L'Employeur doit donc établir que les normes utilisées pour motiver le renvoi de la Plaignante représentaient des exigences professionnelles justifiées ou des normes raisonnablement nécessaires pour permettre l'exécution du travail.

- *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier de l'Université de Montréal E. V. Campus Saint-Luc*, 23 juillet 2004, Me Jacques Larivière, arbitre.

[168] L'Employeur ne peut donc prétendre qu'il aurait été en droit de refuser d'embaucher la salariée. À l'époque pertinente, il n'aurait pu conclure raisonnablement que la salariée n'était pas en mesure de fournir une prestation régulière de travail.

- Louis LECLERC et Laurent LESAGE, « L'obligation précontractuelle de renseignement de l'employeur et du postulant », dans *Développements récents en droit du travail (1997)*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 131-182;

- *Syndicat des infirmières et infirmiers du C.H.R. de Rimouski (SIICHRR - FIIQ) et Centre Hospitalier Régional de Rimouski*, 15 juillet 2005, Me Denis Gagnon, arbitre;

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Paquette) c. 9208-8467 Québec inc. (Résidence Sainte-Anne)*, 2016 QCTDP 20.

[169] Enfin, le Syndicat rappelle que la salariée n'a pas d'emploi permanent. Elle est inscrite sur une liste de rappel et est sujette à une évaluation pour une période de 90 jours. L'Employeur est en droit d'évaluer cette dernière à la fin de sa période de « probation.

### **L'Employeur (Réplique)**

[170] D'emblée, l'Employeur ne remet pas en cause le fait que la salariée a un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[171] L'Employeur rappelle qu'il est en droit d'avoir une exigence professionnelle justifiée en vertu de l'article 20 de la *Charte*.

- *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3 ;

- *Syndicat national des employés de l'Hôpital général du Lakeshore c. Hôpital général du Lakeshore (Mme Johanne Cardinal)*, D.T.E. 2003T-778 (T.A.) (30 mai 2003, Richard Guay, arbitre);

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2012 QCCA 306 ;

[172] L'Employeur ne contrevient pas aux dispositions de la *Charte* lorsqu'il considère nécessaire que la salariée puisse fournir une prestation de travail assidue et continue. Ainsi, l'obligation d'accommodement qui découle de l'article 10 de la *Charte* ne dénature pas l'objet du contrat de travail et l'obligation qui est faite à la salariée de fournir une prestation de travail. L'Employeur est en droit de considérer

que la salariée n'est pas en mesure de fournir de façon prévisible une prestation de travail.

- *Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier St-Hyacinthe (CSN) et Réseau santé Richelieu-Yamaska (Denis Mercier)*, D.T.E. 2007T-95 (T.A.) (20 novembre 2006, Diane Fortier, arbitre);

- *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 RCS 561;

- *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS de Papineau (CSN) et CSSS de Papineau (Marie-France Beaudoin)*, D.T.E. 2015T-506, (T.A.) (13 avril 2015, Gilles Corbeil, arbitre);

- *Syndicat régional des professionnelles en santé du Québec (FIQ) (Madame A.) et Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (FIQ) (Mme A.)*, D.T.E. 2015T-685 (T.A.) (30 juillet 2015, René Beaupré, arbitre).

### **Analyse et Décision**

[173] Deux questions se soulèvent :

- L'Employeur peut-il faire renaître l'entente à laquelle il a renoncé au cours de l'année 2015 ?
- L'Employeur est-il en droit de prétendre qu'il peut retirer à la plaignante le poste qui lui fut attribué ?

[174] Dans les deux cas, l'Employeur plaide qu'il y a eu un vice de consentement.

[175] Une réponse positive à l'une ou l'autre de ces deux questions aurait pour effet d'annuler le contrat de travail intervenu entre les parties et de remettre les parties dans l'état où elles étaient précédemment.

[176] À l'égard de la première question, le Syndicat a soutenu que nous n'avions pas compétence pour l'aborder. Cette question ne ferait pas partie du litige.

[177] La Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia*<sup>1</sup> a rappelé que l'arbitre afin d'acquiescer juridiction sur un litige devait avoir la compétence matérielle. Pour déterminer la compétence matérielle, la Cour soulignait qu'il fallait procéder en deux étapes.

[178] À la première étape, il faut déterminer l'essence du litige dont est saisi l'arbitre.

« [31] [...] À ce sujet, la Cour a souligné qu'il ne faut pas chercher uniquement à déterminer la nature juridique du litige. Au contraire, l'analyse doit aussi porter sur l'ensemble des faits entourant le litige qui oppose les parties : *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 25 et 29. »<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [2006] 1 R.C.S. 666.

<sup>2</sup> *Ibid.*, par. 31.

[179] À la deuxième étape :

« [32] [...], il s'agit de vérifier si le contexte factuel dégagé entre dans le champ d'application de la convention collective. En d'autres termes, il faut déterminer si la convention collective vise implicitement ou explicitement les faits en litige. Dans l'arrêt *Regina Police*, notre Cour expliquait ainsi ce deuxième volet de l'analyse dans les termes suivants :

Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoie l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige . . . [par. 25] »<sup>3</sup>

[180] L'Employeur invoque le fait que la salariée aurait omis de l'informer de son incapacité à travailler. Ceci est à la source du litige. Il en constitue l'essence. L'Employeur fait référence à cet élément tant au moment de la conclusion du contrat de travail qu'au moment où il a renoncé aux effets de la transaction intervenue entre les parties.

[181] L'abondante jurisprudence soumise par l'Employeur montre que la validité d'une transaction intervenue entre les parties découle de l'application de la convention collective, les parties mettant ainsi fin à un litige les opposant<sup>4</sup>.

[182] Cette question fait donc partie du litige et le Tribunal doit la trancher.

#### *La transaction*

[183] Au point de départ, il faut bien situer la question qui est à la source des discussions entre les parties et des ententes subséquentes.

[184] La salariée a été l'objet le 11 février 2014 d'une décision de l'Employeur. On lit (pièce E-4) :

« [...]

La conclusion de cette rencontre est à l'effet que vous ne rencontriez pas les exigences du poste de technicienne en documentation que vous aviez obtenu le 3 septembre 2013. Dans ce contexte, la Commission scolaire met fin à votre période d'essai en date du 10 février 2014. Le poste de technicienne en documentation obtenu en septembre dernier ne vous appartiendra plus à compter de cette même date.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, par. 32. Dans *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, On lit aussi au paragraphe 25 : « L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties: voir Weber, précité, au par. 43. »

<sup>4</sup> Voir la jurisprudence répertoriée à la note 5.

Tel que stipulé dans la convention collective (7-1.07), la personne qui ne réussit pas sa période d'essai demeure cependant inscrite sur la liste de priorité et peut bénéficier de l'ensemble des droits prévus à la convention collective.

[...] »

[185] C'est cette décision que le Syndicat a contesté par voie de grief (pièce E-6). Il demandait de l'annuler.

[186] C'est dans ce cadre que des négociations ont eu lieu et que les parties en sont venues à une entente vers la fin du mois de septembre 2014 (pièce E-11). Les principaux éléments de cette entente sont les suivants. L'Employeur acceptait de verser un montant de 3 000\$ à la Plaignante et de lui donner accès à quatre consultations avec le Programme d'aide au personnel, en contrepartie de quoi le Syndicat se désistait de son grief et la Plaignante démissionnait.

[187] La Plaignante a refusé de donner suite à l'entente. Le Syndicat en faisait « officiellement » part à l'Employeur lors d'une rencontre tenue le 10 mars 2015 (pièce S-5).

[188] L'Employeur a décidé de ne pas prendre de recours pour forcer l'exécution de l'entente. Il y a renoncé. En contrepartie, le 26 mars 2015 le Syndicat se désistait de son grief (pièce E-12).

[189] Dans les faits, la décision originelle de l'Employeur retrouvait tous ses effets.

[190] La preuve est claire. Les parties en étaient venues à une entente pour régler le grief déposé par le Syndicat. La preuve est aussi claire que la salariée était bien informée du contenu de l'entente. Il y avait eu accord de volonté et il y avait une transaction<sup>5</sup>. La preuve est aussi claire que l'Employeur a renoncé à faire valoir ses droits à l'égard de la transaction et qu'il n'a pas cherché à en forcer l'exécution. L'Employeur ne peut remettre en cause sa propre décision à moins qu'on puisse soutenir qu'il a été induit en erreur par le Syndicat.

[191] Le consentement est une condition essentielle du contrat. « On ne saurait admettre, en effet, qu'une personne se trouve liée par un contrat dont elle ignore l'existence ou dont elle n'a pas voulu. »<sup>6</sup>

[192] Ainsi, l'erreur, « une croyance qui n'est pas conforme à la vérité »<sup>7</sup>, peut vicier le contrat. Elle doit cependant porter sur la nature du contrat, son objet ou sur tout autre élément essentiel (art. 1400 C.c.Q.).

---

<sup>5</sup> À titre d'exemple (jurisprudence citée par l'Employeur) : *Mongrain et Syndicat des professionnelles en soins, Institut universitaire en santé mentale de Québec*, 2010 QCCRT 0175; *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie et Commission scolaire de la région de Sherbrooke (Claudette Fontaine)*, D.T.E. 2012T-465 (T.A.) (28 mars 2012, Lyse Tousignant, arbitre); *Banque Laurentienne du Canada et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434, SEPB-CTC-FTQ (griefs patronaux)*, D.T.E. 2012T-425 (T.A.), (8 mai 2012, Carol Jobin, arbitre); *Teamsters Québec, local 931 et United Parcel Services Canada ltée (Christopher Conway)*, D.T.E. 2016T-433 (T.A.), (11 avril 2016, Denis Provençal, arbitre); *Romero et Citoxlab Amérique du Nord inc.*, 2017 QCTAT 1644.

<sup>6</sup> Pierre-Gabriel JOBIN et Nathalie VÉZINA, *Les obligations*, 7e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 321.

- [193] La négociation et la transaction portent sur l'objet du litige. L'erreur doit donc porter sur un élément qui est en lien avec l'objet du litige ou qui en fait implicitement partie.
- [194] L'Employeur invoque qu'il aurait dû être informé de la situation médicale de la salariée à l'époque concernée. Il plaide que si cette information lui avait été communiquée, il n'aurait pas renoncé à la transaction.
- [195] Rappelons que tout le litige concernait la décision de l'Employeur de mettre fin à la période d'essai. Ce faisant la salariée demeurait inscrite sur la liste de priorité plutôt que d'obtenir un poste.
- [196] La question de la capacité de travail de la salariée n'était pas en cause. La question de la capacité de travail de la salariée était en lien ni avec la décision de l'Employeur qui était contestée, ni avec le contenu de la transaction à laquelle renonçait l'Employeur. Il ne s'agissait pas de constater ou de déterminer si la salariée était apte au travail.
- [197] Le Syndicat ignorait la situation physique de la salariée. L'Employeur n'était aucunement préoccupé par cette question malgré le fait qu'on ait choisi d'inclure dans la transaction la possibilité pour la salariée de recourir au Programme d'aide au personnel.
- [198] Le Syndicat n'a fait aucune fausse représentation à l'Employeur de nature à vicier son consentement. Il a simplement fait part à ce dernier du refus de la Plaignante de donner suite à l'entente intervenue.
- [199] Ainsi, on ne voit pas en quoi le Syndicat aurait fait défaut à ses obligations en ne s'informant pas de la condition médicale de la salariée. De même, nous ne voyons pas, compte tenu de l'objet du grief, en quoi le Syndicat aurait dû faire part à l'Employeur de la situation médicale de la salariée. Le droit de la salariée de contester la décision de l'Employeur faisant l'objet d'un grief ne peut être lié à sa condition médicale subséquente.
- [200] Les discussions qui ont suivi sont en lien avec le grief et obéissent à la même règle. Au moment où les parties ont convenu d'une entente finale, la question médicale ne concernait pas l'objet du grief. Il faut aussi rappeler que la salariée a renoncé à son droit de contester la décision de l'Employeur. L'Employeur ne perdait aucun droit acquis par la décision rendue à l'origine.
- [201] Qu'en est-il de la réponse à la seconde question ?
- La capacité de travail de la salariée au 15 août 2015*
- [202] Il faut bien cerner les obligations auxquelles étaient tenues la salariée. À ce titre, il faut faire le partage entre les questions liées à son handicap et les questions liées à sa capacité de travail au moment de l'embauche.

---

<sup>7</sup> Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 239.

[203] Mentionnons qu'il ne s'agit pas de se questionner sur la validité d'un formulaire pré embauche (art. 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après : « la *Charte* »). Cette question ne se pose pas ici; un tel formulaire n'existe pas.

*L'obligation générale d'information*

[204] « Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi »<sup>8</sup>. Le salarié doit donc agir de bonne foi à toutes les étapes du processus contractuel.

[205] L'Employeur a fait le lien entre cette obligation et celle de loyauté dont le salarié est garant.

[206] Le libellé de l'article 2088 *C.c.Q.*<sup>9</sup> qui définit l'obligation de loyauté a deux temps : celui de la période d'exécution de la prestation de travail et la période de son prolongement. Techniquement, l'objet de l'article 2088 ne concerne pas l'étape pré embauche. L'Employeur s'inspire de son contenu pour cerner l'obligation de bonne foi du salarié

« L'obligation de loyauté fait notamment appel à l'honnêteté, à la bonne foi, à l'intégrité et à la fidélité du salarié. [...] »

Si la règle de la bonne foi permet de soupeser le degré de gravité d'un acte objectivement déloyal, ce dernier acte peut néanmoins exister et subsister alors que l'auteur pouvait être de bonne foi en le commettant. En somme, l'absence d'une intention malicieuse ou de mauvaise foi n'absout pas quelqu'un d'un acte par ailleurs déloyal.»<sup>10</sup>

(Références omises)

[207] L'obligation d'agir de bonne foi oblige sûrement le salarié à avoir un comportement loyal, honnête et intègre<sup>11</sup>.

[208] L'Employeur a soumis de la jurisprudence établissant qu'il appartient au salarié de dévoiler sa situation physique si cet élément constitue un empêchement à l'exécution des tâches reliées à l'emploi.

[209] Les extraits suivants sont représentatifs de cette jurisprudence :

---

<sup>8</sup> Article 6 *C.c.Q.*

<sup>9</sup> L'article 2088 *C.c.Q.* se lit ainsi : « Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

<sup>10</sup> Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *op. cit.*, note 7, p. 352-354.

<sup>11</sup> *CHSLD Bourget et Syndicat national des employés de l'Hôpital Bourget (CSN - catégorie bureau) (Priscilla Vatrano et grief patronal)*, 2016 QCTA 440. Au paragraphe 266, l'arbitre François Blais écrivait après analyse de la jurisprudence : « qu'en matière d'absence du travail pour invalidité l'obligation de loyauté et le devoir de transparence d'un salarié envers son employeur sont de toute première importance, et que la contravention à ces obligations constitue une faute grave. »



- *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 (FTQ-CTC) et Groupe Bocenor inc., usine de Ste-Marie (Michel Cantin)* D.T.E. 2005T-545 (T.A.), (12 avril 2005, Nicolas Cliche, arbitre).

Le salarié a fait défaut de dévoiler son historique médical qui fait état de sévères limitations fonctionnelles établies par la CSST le rendant inapte à effectuer les tâches de l'emploi postulé. L'arbitre considère qu'il appartenait au salarié de dévoiler cette condition et qu'à défaut il y a eu un vice de consentement justifiant l'employeur de mettre fin à l'emploi du plaignant.

- *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé (Alexandre Bonin)*, D.T.E. 2012T-232 (T.A.) (7 mars 2012, Denis Provençal, arbitre).

Le salarié, un technicien ambulancier, a rempli un questionnaire médical et a omis de déclarer qu'il souffrait d'une blessure au genou (déchirure complète du ligament croisé antérieur associé à une déchirure verticale de la corne postérieure du ménisque interne) pour laquelle il attendait une chirurgie. Le fait qu'il a réussi le test relatif aux exigences physiques et que l'intervention du genou était facultative ne modifie pas le fait qu'il n'a pas respecté son obligation de divulgation. L'employeur doit établir que l'omission du salarié de divulguer une information importante le concernant est en relation avec l'emploi et que s'il avait connu la vérité, il n'aurait pas procédé à l'embauche. L'arbitre rejette le grief contestant le congédiement concluant aussi que le lien de confiance est rompu.

- *Dos Santos c. Corporation technologies étanchéité Jyco*, 2015 QCCLP 2177.

Le Tribunal conclut que le défaut du salarié de dévoiler lors de l'embauche ses limitations fonctionnelle incompatibles avec l'emploi postulé, malgré l'absence de questions sur ce sujet, entraîne une rupture du lien de confiance qui justifie le congédiement. Au même effet : *Pavages Dorval inc. et Savard (C.L.P)*, SOQUIJ AZ-50360748 (Requête en révision rejetée 2007 QCCLP 659).

-*Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier St-Hyacinthe (CSN) c. Réseau santé Richelieu-Yamaska (Denis Mercier)*, D.T.E. 2007T-95 (T.A.) (20 novembre 2006, Diane Fortier, arbitre).

Le salarié a fait défaut de donner une information exacte dans son formulaire d'embauche. Environ trois ans après son embauche, le salarié s'est absenté pour cause de trouble d'adaptation. À la lecture du rapport du psychiatre ayant examiné le salarié, l'employeur a découvert que le salarié avait eu des problèmes d'anxiété et avait pris des médicaments. Le salarié a refusé de fournir davantage d'information. L'arbitre écrit au paragraphe 111 de sa décision :

« [111] De plus, les troubles psychologiques ou psychiatriques peuvent être récurrents selon leur nature et entraîner éventuellement des absences pour maladie. La conclusion de madame Paquet, dans son témoignage, m'apparaît aller de soi : à

l'embauche, l'Employeur veut s'assurer également qu'il établit un contrat de prestation de travail et non pas un contrat d'assurance-salaire. Il s'attend donc, en se fiant au questionnaire médical, que le nouvel employé offrira une prestation régulière et normale de travail [...]. »

[210] Cette jurisprudence impose au salarié l'obligation de dévoiler à l'Employeur les éléments de sa condition physique qui sont de nature à interférer avec l'exécution normale de la prestation de travail. Le contexte est souvent celui où le salarié fait défaut de répondre en toute sincérité à un questionnaire pré embauche.

[211] L'Employeur soutient qu'une telle obligation de « dévoilement » s'applique en toutes circonstances et à l'égard de tout handicap dont pourrait être porteur le salarié. Il faut nuancer<sup>12</sup>.

[212] À notre avis, il faut tenir compte, dans notre contexte, du droit d'être traité en toute égalité que peut revendiquer la personne souffrant d'un handicap<sup>13</sup>. Il faut aussi prendre en considération le droit à la vie privée<sup>14</sup>.

#### *Le handicap*

[213] L'Employeur plaide que la salariée devait dévoiler les éléments liés à son handicap. Le fait qu'elle puisse revendiquer la protection de l'article 10 de la *Charte* et l'obligation d'accommodement qui en découle (article 20 de la *Charte*) ne modifie pas cette conclusion.

[214] L'Employeur rappelle que la méthode en trois étapes de la Cour suprême pour déterminer si une norme à première vue discriminatoire constitue une exigence professionnelle justifiée<sup>15</sup> n'empêche pas de conclure qu'il est une exigence professionnelle légitime que de s'attendre à ce que la salariée puisse accomplir ses tâches de façon assidue : l'assiduité au travail constituant une exigence professionnelle de bonne foi<sup>16</sup>.

[215] L'Employeur soumet plusieurs décisions à ce sujet.

[216] Dans *Syndicat national des employés de L'Hôpital général du Lakeshore c. Hôpital général du Lakeshore (Mme Johanne Cardinal)*<sup>17</sup>, l'arbitre Richard Guay a maintenu le congédiement d'une salariée au motif d'omissions et de fausses déclarations au sujet de ses antécédents médicaux. L'arbitre écrivait :

« L'acte d'embaucher a pour but de doter un employeur d'une personne salariée dont il est raisonnable de croire qu'elle pourra fournir une prestation régulière de travail. Il est tout à fait normal qu'à l'embauche, un employeur sache s'il

---

<sup>12</sup> Nous y reviendrons, mais on peut lire les principales conclusions d'une étude des auteurs Louis LECLERC et Laurent LESAGE que nous reproduisons à la note 34 et qui conservent leur pertinence malgré l'écoulement du temps.

<sup>13</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-2, art. 10 (ci-après : « la *Charte* »).

<sup>14</sup> *Ibid*, art. 5.

<sup>15</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3, par. 54 et 55:

<sup>16</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2012 QCCA 306, par. 24.

<sup>17</sup> D.T.E. 2003T-778 (T.A.) (30 mai 2003, Richard Guay, arbitre).

existe des éléments d'ordre physique ou mental qui pourraient empêcher une personne de fournir une telle prestation. Il lui est alors loisible d'évaluer la situation avant de décider de l'embaucher ou non. »

[...]

« Avant même toute exigence professionnelle justifiée pour l'accomplissement des tâches d'une fonction précise, il existe une exigence plus fondamentale qui consiste en les aptitudes d'une personne à assumer une charge de travail quotidienne. Or, selon le témoignage non-contredit du docteur Michel Guillemette, la maladie bipolaire dont souffre madame Cardinal peut avoir un impact sur la capacité d'une personne à être présente au travail. Il y avait donc un lien direct entre son état de santé et l'emploi qu'elle a sollicité et obtenu au mois de janvier 2002. L'Employeur n'a pas contrevenu à la Charte des Droits et Libertés en demandant à madame Cardinal des précisions sur son état de santé.

Au moment où elle a été embauchée et en vue de l'être, madame Cardinal reconnaît avoir sciemment caché des éléments de son état de santé. Elle a ainsi pu être embauchée et franchir le cap de la période de probation. Elle est alors devenue une personne salariée régie par toutes les dispositions de la convention collective, y inclus celles qui ont trait à l'assurance salaire. L'article 1375 du Code civil énonce que « la bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction ». On peut comprendre les motifs qui ont poussé madame Cardinal à agir comme elle l'a fait. Il demeure cependant qu'elle n'a pas été de bonne foi. Aussi difficile qu'il puisse être de révéler une maladie que l'on préférerait taire par crainte qu'elle soit nuisible, madame Cardinal n'avait pas le choix. Elle devait dire la vérité.

[...]

Parce que le consentement de l'Employeur à embaucher madame Cardinal a été vicié, le Tribunal estime qu'il a le droit d'être replacé dans la position où il se trouvait au mois de janvier 2002 afin de reprendre le processus d'embauche. »<sup>18</sup>

[217] L'Employeur nous réfère aussi aux affaires *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS de Papineau (CSN) c. CSSS de Papineau*<sup>19</sup>, et *Syndicat régional des professionnelles en santé du Québec (FIQ) (Mme A.) c. Centre de réadaptation Lucie-Bruneau*<sup>20</sup>, où les arbitres reconnaissent que l'employeur peut

---

<sup>18</sup> *Ibid*, p. 10 à 12.

<sup>19</sup> D.T.E. 2015T-506, (T.A.). On peut lire aux paragraphes 173 et 174 :

« [173] Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire un contrat qui contient des obligations réciproques de la part des parties. Ce contrat se définit par les obligations fondamentales suivantes des parties : l'employé s'engage à effectuer une prestation de travail, en échange du paiement, par l'employeur, d'une rémunération. En principe, l'incapacité par l'une des parties de remplir son obligation fondamentale autorise la résiliation du contrat.

[174] A partir du moment où l'employeur en arrive à la conclusion que, selon toute probabilité, son employé «handicapé» n'est plus, et ne sera plus en mesure de fournir, même dans un avenir raisonnablement prévisible, la prestation de travail attendue, il peut mettre fin au contrat qui le lie à son employé sans que sa décision soit jugée déraisonnable ou abusive. »

<sup>20</sup> 2015 QCTA 712. L'arbitre à la lumière d'une preuve médicale établissant que la salariée devra de façon prévisible s'absenter dans l'avenir pour des périodes fréquentes et longues, écrit aux paragraphes 169 et 170 :

mettre fin au contrat de travail d'un salarié handicapé lorsque ce dernier ne peut remplir son obligation fondamentale de fournir sa prestation de travail.

[218] Enfin, l'Employeur s'appuie aussi sur les propos de la Cour suprême dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*<sup>21</sup>. La Cour a précisé que l'obligation d'accommodement n'a « pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération une prestation de travail. »<sup>22</sup> La Cour écrit aux paragraphes 18 et 19 :

« [18] L'incapacité totale d'un salarié de fournir toute prestation de travail dans un avenir prévisible n'est donc pas le critère de détermination de la contrainte excessive. Lorsque les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure néanmoins incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'employeur aura satisfait à son obligation. Dans ces circonstances, l'impact causé par la norme est légitime et le congédiement sera réputé non discriminatoire. Je reprends à mon compte l'énoncé de la juge Thibault dans l'arrêt que cite la Cour d'appel, *Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnel/les et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, [2005] R.J. Q. 944, 2005 QCCA 311, « [dans ces cas] ce n'est pas tant son handicap qui fonde la mesure de congédiement que son incapacité de remplir les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail » (par. 76).

[19] L'obligation d'accommodement est donc parfaitement conciliable avec les règles générales du droit du travail, tant celle qui impose à l'employeur l'obligation de respecter les droits fondamentaux des employés que celle qui oblige les employés à fournir leur prestation de travail. L'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible »

[219] Le Syndicat met cette jurisprudence en perspective. Il nous rappelle le contexte auquel nous sommes confronté.

[220] Le Syndicat nous a référé à la décision de la Cour d'appel dans *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2800 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*<sup>23</sup>. Cette décision a été renversée par la Cour suprême dans *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)* dont nous avons discuté ci-dessus. Le Syndicat nous a référé à un

---

« [169] Dans un tel contexte, le tribunal considère que la probabilité d'une rechute à court ou moyen terme est importante et que le pronostic est sombre par rapport à la capacité de la Plaignante d'offrir une prestation de travail régulière dans un avenir prévisible.

[170] Le constat de l'Employeur qu'il n'est pas probable que la prestation de travail de la Plaignante soit régulière dans un avenir prévisible n'est donc pas arbitraire, injuste ou déraisonnable. »

<sup>21</sup> [2008] 2 RCS 561.

<sup>22</sup> *Ibid*, par. 15.

<sup>23</sup> 2006 QCCA 150.

extrait où la Cour d'appel écrit que le fait « de congédier Mme L..., en raison d'un handicap affectant son assiduité au travail, était discriminatoire *prima facie* »<sup>24</sup>. Nous verrons que dans notre situation le litige ne se résume pas à cette question.

[221] Deux décisions soumises par le Syndicat retiennent davantage notre attention<sup>25</sup>.

[222] Dans *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Campus Saint-Luc)* <sup>26</sup>, le salarié reconnaissait avoir fait de fausses déclarations, mais invoquait des oublis et le fait que certains éléments non déclarés étaient sans pertinence avec l'emploi de radiologiste. L'article 16 de la *Charte* qui prévoit que nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche était invoqué. L'arbitre Jacques Larivière écrit :

« [226] L'article 16 de la Charte, indirectement intégré à la convention collective en vertu de son article 6.01 et implicitement incorporé dans la convention comme le détermine l'arrêt *Parry Sound*, utilise le terme « renvoi » ce qui, à notre avis, vise toute forme de fin d'emploi incluant celle résultant d'une résiliation du contrat de travail pour un motif sérieux (article 2094 C.C.Q.), ou pour cause de vice de consentement (article 1400 C.C.Q.) ou encore, selon l'expression consacrée, pour toute cause juste et suffisante, peu importe l'environnement juridique de la relation de travail. [...]

[227] Lorsque le renvoi est une manifestation d'un exercice de discrimination interdite par la Charte, le recours à la règle issue du droit commun permettant la résiliation d'un contrat de travail pour cause de vice de consentement n'a plus la même pertinence. D'ailleurs, le Code civil du Québec déclare régir les rapports entre les personnes en harmonie avec la Charte (Disposition préliminaire C.C.Q.) et, si un doute surgit dans l'interprétation d'une disposition d'une loi, il doit être tranché sans le sens indiqué par la Charte (article 53).

[...]

[231] La véritable cause du congédiement n'est pas la simple faute contractuelle commise par le plaignant de ne pas avoir renseigné correctement l'employeur sur son état de santé, mais plutôt une perception que certains de ses handicaps risquent de ne pas lui permettre d'effectuer à l'avenir une prestation de travail normale, sans absentéisme à moyen et à long terme [...]

[232] Le plaignant a donc été privé du droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité de ses droits et libertés en raison d'une distinction, exclusion ou préférence fondées sur ses handicaps, à savoir, l'hypertension artérielle, une

---

<sup>24</sup> *Ibid*, par. 63.

<sup>25</sup> Le Syndicat nous a aussi référé à *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Paquette) c. 9208-8467 Québec inc. (Résidence Sainte-Anne)*, 2016 QCTDP 20. Le Tribunal rappelle qu'une personne qui a un handicap (la sclérose en plaques) bénéficie de la protection de la Charte contre la discrimination. Il constate aussi que la salariée n'a pas menti lors de son entrevue d'embauche ni donné de fausses réponses. Elle n'a pas déclaré qu'elle souffrait de sclérose en plaques car son médecin l'avait encouragé à suivre un cours de préposé aux bénéficiaires. Le neurologue qui la traite a d'ailleurs attesté de sa capacité à exécuter les tâches de préposée aux bénéficiaires. L'employeur a appris subséquentement que la salariée souffrait de sclérose en plaques. Il l'a laissé continuer son travail et requis un certificat médical attestant de sa capacité de travail. L'employeur par son comportement a entériné le contrat de travail et ne peut invoquer le motif de fausses déclarations à l'embauche. À partir de ce moment, il y avait naissance d'une obligation d'accommodement à l'endroit de la salariée (par. 36 à 39).

<sup>26</sup> [2004] R.J.D.T. 1816 (T.A.).

épicondylite, une anomalie à la colonne vertébrale, et un tableau de dépression nerveuse. Il est maintenant déterminé par la jurisprudence qu'il importe peu que ces conditions ou ces affectations occasionnent concrètement une limitation ou une incapacité fonctionnelle comme c'est ici le cas. »<sup>27</sup>

(Reproduit tel quel)

[223] Dans une autre affaire, *Syndicat des infirmières et infirmiers du CHR de Rimouski (SIICHR - FIIQ)* et *Centre Hospitalier Régional de Rimouski (Julie Cloutier)*<sup>28</sup>, l'employeur invoquait que la salariée avait omis de déclarer dans le formulaire de bilan de santé pré embauche qu'elle souffrait d'anxiété et de troubles émotifs, prenait un antidépresseur et qu'il y avait des antécédents de dépression dans sa famille. L'arbitre Denis Gagnon juge que la salariée a omis de fournir cette information de bonne foi ne la jugeant pas pertinente dans un contexte où peu de temps lui était accordé pour compléter le formulaire. Il écrit:

« [51] En résumé, il revient à l'employeur de déterminer préalablement les conditions requises pour occuper un emploi qu'il offre et de poser les questions pertinentes lui permettant d'obtenir les informations appropriées à la prise de sa décision de retenir ou non les services de telle candidate. En le faisant, il doit s'abstenir de poser des questions personnelles qui ne sont pas en rapport avec la capacité d'occuper l'emploi.

[...]

[53] Puisque la candidate conserve son droit au respect de sa vie privée, l'employeur ne pourra pas lui reprocher de refuser de fournir des informations qui ne sont pas pertinentes pour évaluer sa capacité à occuper l'emploi pour lequel elle est candidate puisqu'il a lui-même fait défaut de déterminer avec précision les informations requises.

[...]

[56] En répondant au questionnaire suivant sa propre compréhension de ce qu'elle estime pertinent et en rapport avec l'emploi recherché, la candidate doit agir de bonne foi (art. 6 C.c.). Ainsi, elle ne peut pas, sans manquer à son obligation de bonne foi, refuser de fournir une information qu'elle sait être en relation avec une incapacité d'effectuer les tâches de l'emploi recherché. Elle peut cependant, sans manquer à son obligation de bonne foi, refuser de fournir une information personnelle qui n'est pas en relation avec l'emploi.

[...]

[72] Je ne dis pas qu'un employeur serait injustifié de refuser d'embaucher une personne dont le pronostic de présence au travail serait sombre au point de l'amener à conclure raisonnablement que la salariée ne serait pas en mesure de fournir une prestation régulière de travail. Mais, il n'est pas justifié de refuser de l'embaucher sur la base d'une crainte subjective d'un recours à l'assurance-salaire. »<sup>29</sup>

(Reproduit tel quel, sauf notre soulignement)

---

<sup>27</sup> *Ibid*, par. 226 à 233.

<sup>28</sup> D.T.E. 2005T-1006 (T.A.).

<sup>29</sup> *Ibid*, par 51, 53, 56 et 72.

[224] Que faut-il en déduire ?

[225] Au préalable, il faut établir certains constats.

[226] Nous nous situons dans un contexte où :

- l'Employeur n'a jamais questionné la salariée sur sa condition physique : ni au moment où elle a été inscrite sur la liste de rappel en 2011 (pièce E-15), ni au moment où elle a effectué une première période d'essai en 2013 (pièce E-3, E-4, E-5), ni au moment où elle s'est absentée pour un trouble d'adaptation durant cette période d'essai (pièce E-18), ni au moment où elle a obtenu une nouvelle période d'essai en 2015 (pièce E-13) ;
- au-delà de la description sommaire du poste (qui est en lien avec la formation de la salariée), aucune exigence particulière n'a été formulée par l'Employeur.

[227] La jurisprudence déposée par les parties permet de conclure qu'un salarié qui a une incapacité physique ou qui a une situation médicale qui le rend incapable d'accomplir le travail demandé doit en toute bonne foi en informer l'employeur. À défaut, il y a un vice de consentement. Par ailleurs, le salarié n'a pas à dévoiler son handicap, à défaut de questions précises dont la validité pourra être discutée, si ce handicap n'est pas de nature à empêcher l'exécution des tâches requises par l'emploi.

[228] Il est admis que la salariée souffre d'un handicap au sens de l'article 10 de la *Charte*<sup>30</sup>. L'Employeur l'admet. Le dossier médical permet de conclure que la salariée a un Trouble de personnalité limite et a subi une colectomie totale qui l'incommodé dans son quotidien.

[229] Ceci impose à l'Employeur une obligation d'accommodement<sup>31</sup>. Par ailleurs, l'Employeur a le droit d'avoir une exigence professionnelle justifiée en vertu de l'article 20 de la *Charte*<sup>32</sup>. Il est en droit de s'attendre à ce que la salariée soit en mesure de fournir une prestation de travail de façon prévisible<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Voir pour la notion de handicap : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Montréal (Ville)* ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000], R.C.S. 665, 702 ; *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec et Gilles Corbeil*, 2006 QCCA 150.

<sup>31</sup> À titre d'exemple : *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier de l'Université de Montréal E. V. Campus Saint-Luc*, 23 juillet 2004, Me Jacques Larivière, arbitre.

<sup>32</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3 ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, 2012 QCCA 306 ; *Syndicat national des employés de l'Hôpital général du Lakeshore c. Hôpital général du Lakeshore (Mme Johanne Cardinal)*, D.T.E. 2003T-778 (T.A.) (30 mai 2003, Richard Guay, arbitre).

<sup>33</sup> *Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier St-Hyacinthe (CSN) et Réseau santé Richelieu-Yamaska (Denis Mercier)*, D.T.E. 2007T-95 (T.A.) (20 novembre 2006, Diane Fortier, arbitre); *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 RCS 561; *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS de Papineau (CSN) et CSSS de Papineau (Marie-France Beaudoin)*, D.T.E. 2015T-506, (T.A.) (13 avril 2015, Gilles Corbeil, arbitre); *Syndicat régional des professionnelles en santé du Québec (FIQ) (Madame*

[230] Quelle était alors l'obligation de la salariée en août 2015?

[231] La Plaignante n'avait pas à dévoiler son handicap. Le droit à l'égalité prévu à l'article 10 de la *Charte* doit avoir un sens.

[232] La preuve a montré que dans le passé la salariée a été en mesure malgré son handicap d'effectuer son travail de technicienne. Le témoignage de Ghislaine Gauvin est en ce sens. Mentionnons aussi que la salariée a effectué une période de probation de trois mois chez l'Employeur. Elle s'est absentée deux semaines au cours de cette période (pièce E-18). Pour le reste, elle a effectué son travail. De même, le relevé des périodes de travail auprès de la Commission scolaire de la Capitale (pièce E-16 et E-25) permet de faire le même constat, même s'il s'agit de période de remplacement. La Plaignante a échoué des périodes d'essai, mais cela ne met pas en cause sa capacité première d'assumer les tâches demandées.

[233] Nous rejoignons sur ce point la prétention du Syndicat<sup>34</sup>. À défaut de questions précises de la part de l'Employeur, la salariée pouvait revendiquer son droit à

---

A.) et *Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (FIQ) (Mme A.)*, D.T.E. 2015T-685 (T.A.) (30 juillet 2015, René Beaupré, arbitre).

<sup>34</sup> En plus de la jurisprudence citée ci-dessus, le Syndicat nous a référé à : Louis LECLERC et Laurent LESAGE, « L'obligation précontractuelle de renseignement de l'employeur et du postulant », dans *Développements récents en droit du travail (1997)*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 131- 182, aux pages 167 et suiv. Les auteurs concluent ainsi leur étude (p. 180-181):

« L'apparition de l'obligation de renseignement s'inscrit dans une nouvelle tendance du droit civil québécois visant à tenir compte des inégalités informationnelles entre les Parties. Autrement dit, notre droit impose une obligation positive de renseignement dans les cas où une Partie se retrouve dans une position informationnelle vulnérable. De plus, l'obligation de renseignement repose sur le principe fondamental de la bonne foi dans le domaine contractuel, principe consacré dans le Code civil du Québec.

Or, si l'on examine la jurisprudence portant sur le devoir précontractuel de renseignement des Parties à un contrat de travail, force est de constater une évolution différente selon l'identité de la Partie en cause. D'une part, il se dégage nettement de la jurisprudence récente une tendance à imposer à l'employeur une obligation positive de divulguer au postulant les renseignements pertinents au sujet de la nature et de l'existence de l'emploi postulé. Ainsi, ce développement traduit tout à fait l'évolution du droit civil en la matière.

Il en est autrement de l'orientation de la jurisprudence relative à l'obligation précontractuelle de renseignement du postulant. En effet, celle-ci nous apparaît davantage refléter une autre tendance récente de la législation québécoise, soit celle visant à accroître la protection de la vie privée des postulants ou des salariés. Dans cette perspective, la jurisprudence consacre l'existence d'une sphère privée ou intime du postulant qui doit demeurer à l'abri des interrogations de l'employeur. En outre, les tribunaux vont jusqu'à reconnaître au postulant un droit au silence, voire au mensonge, lorsque l'employeur franchit les limites d'un terrain sur lequel il ne saurait s'aventurer. Il reste néanmoins que, en dehors de cette zone protégée, le salarié a une obligation de répondre, avec honnêteté et franchise, aux questions qui lui sont posées sur un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi. Cette règle s'applique notamment aux renseignements relatifs aux études accomplies, aux qualifications professionnelles, aux expériences antérieures ou aux problèmes d'ordre médical pouvant constituer un empêchement à l'accomplissement des tâches de l'emploi postulé. En outre, sans même qu'on ait à lui poser une question précise à cet égard, on s'attendra du postulant dans certains cas qu'il fournisse l'information pertinente à l'employeur afin de lui permettre de prendre une décision éclairée au sujet de sa candidature. »

(Notre soulignement)



l'égalité et à la vie privée. La salariée n'avait pas à présumer que son handicap qui ne l'avait pas empêché de travailler dans le passé devait être dévoilé à l'Employeur.

[234] Par ailleurs, la question de savoir si la salariée était apte au travail au moment où elle a accepté l'offre de l'Employeur est distincte.

[235] Comme tout salarié, la Plaignante devait faire état des éléments qui étaient à sa connaissance et qui mettaient en cause son incapacité à accomplir le travail demandé. La jurisprudence soumise par l'Employeur que nous avons reproduit ci-dessus en fait état<sup>35</sup>.

[236] Il ne s'agissait plus de dévoiler un handicap, ce à quoi elle n'était pas tenue dans les circonstances, mais de dévoiler une incapacité totale temporaire à accomplir les tâches que lui offre l'Employeur.

[237] Nous nous sommes interrogé sur la preuve que nous devons considérer. Devons-nous considérer les faits subséquents au 15 août 2015 ?

[238] La Cour suprême dans l'arrêt *Cie minière Cartier c. Québec (arbitre des griefs)*<sup>36</sup> a fait état des principes dont doit tenir compte l'arbitre à l'égard de faits subséquents à la mesure :

« Ceci m'amène à la question que j'ai soulevée plus tôt quant à savoir si un arbitre peut prendre en considération la preuve d'événements subséquents lorsqu'il statue sur un grief relatif au congédiement d'un employé par la compagnie. À mon avis, un arbitre peut se fonder sur une telle preuve, mais seulement lorsqu'elle est pertinente relativement à la question dont il est saisi. En d'autres termes, une telle preuve ne sera admissible que si elle aide à clarifier si le congédiement en question était raisonnable et approprié au moment où il a été ordonné. »<sup>37</sup>

[239] Les faits postérieurs confirment-ils une quelconque omission de la salariée ?

[240] Évidemment, ce n'est que subséquemment à l'embauche que l'Employeur a découvert que la salariée aurait omis de lui faire part de sa situation. Les rapports des docteurs Thiffeault (pièce E-20) et Massac (pièce E-21) sont à la source de cette découverte. Pour cette fin, ils sont évidemment pertinents. Par ailleurs, les constats du Dr. Massac en cours d'audience et postérieurs au mois d'août 2015 ne peuvent être assumés par la salariée.

[241] Pour le reste, la preuve postérieure montre que la salariée a été déclaré inapte au travail et qu'elle a elle-même revendiqué ce statut à diverses reprises (pièce E-22). Le diagnostic de personnalité limite y est identifié de même que les comportements parfois agressifs de la plaignante. En fait, on retrouve les mêmes constats et les mêmes comportements que ceux qui ont eu cours avant le 15 août 2015 et dont nous ferons mention ci-dessous.

---

<sup>35</sup> En plus de la jurisprudence soumise par l'Employeur on peut référer aussi aux propos des auteurs Louis LECLERC et Laurent LESAGE, *loc.cit.*, note 34.

<sup>36</sup> [1995] 2 R.C.S. 1095.

<sup>37</sup> *Ibid*, p. 1101. Il s'agit des propos de la juge L'Heureux-Dubé au nom de la Cour.

[242] Toutefois, cette preuve n'est pas pertinente dans le contexte pour nous permettre de déterminer quelle information devait dévoiler la plaignante au moment de son embauche. Elle permet de conclure que la salariée est inapte au travail pour la période subséquente au 1<sup>er</sup> septembre 2015. Mais, elle ne nous informe pas sur ce que devait dévoiler la plaignante au moment de son embauche.

[243] Ainsi, il s'agit de déterminer si, à la lumière de l'information qui était à la connaissance de la salariée au mois d'août 2015, cette dernière était en mesure de faire état de sa capacité de travail et de déterminer la nature du fardeau qu'elle devait assumer à cet égard face à l'Employeur.

[244] La pièce E-22 fait état du dossier médical de la plaignante. L'information n'a pas été contredite. Cette information est connue de la salariée. La Plaignante en a témoigné. Pour la période de novembre 2014 à août 2015, voici ce qu'on y lit (le numéro de la page de la pièce E-22 est indiqué) :

« [...] »

- Pages 29-32, 4 novembre 2014 : « exige un formulaire d'invalidité totale temporaire. Anxiété ++, tristesse, dysphorie, idées de mort envahissantes. » anxiété incapacitante. Discours surtout marqué par son insistance à me convaincre de son incapacité pour avoir d'avantage \$\$\$\$. Idées de mort mais suicidaire actuellement. Autocritique limite. Axe 2 invalidant. Plan : attestation qu'elle ne peut occuper d'emploi rémunérateur (/TT) pour une durée indéterminée. Prévoir RV en 0 1-15. Consultation en psychiatrie.
- Page 34, 12 janvier 2015 (11h30) : « patiente revendicatrice qui exige une invalidité permanente pour retirer davantage de bénéfices financiers, menace de prendre un avocat ou de se suicider au monoxyde de carbone. Longue discussion. Référée au GPS ou RV psychiatrie, Patiente refuse. Patiente désire invalidité permanente. »
- Page 35-36, 12 janvier 2015 (17h45) : « cas discuté avec le docteur Leduc avant la visite de la patiente ce soir et me demande d'évaluer son risque suicidaire. La patiente arrive à 17h50. Elle dépose 2 formulaires d'invalidité sur mon bureau et m'explique qu'elle a besoin de faire compléter ce formulaire pour obtenir le statut d'invalidité pour une période de 12 mois afin de pouvoir bénéficier d'un montant d'argent supplémentaire par mois, avec cet argent elle pourra payer des consultations avec sa psychologue car c'est elle qui peut l'aider. Si elle ne reçoit pas de cette aide bientôt, elle ne pourra pas continuer à vivre comme ça longtemps ... Très volubile, parle ++ du Dr Leduc, elle dit qu'elle ne la comprend pas et que sa psychologue lui a suggéré de changer de docteur.

Je lui dis qu'il la comprend plus qu'elle ne le pense et qu'il évaluera tout avec elle lors du rendez-vous qui est déjà prévu avec elle dans 2 semaines. Dit que c'est trop loin. Ne sait pas vraiment pourquoi elle est ici ce soir mais me montre souvent son formulaire d'invalidité. Je lui dis que je ne suis pas en mesure de compléter ce formulaire, prétexte de sans rendez-vous et je ne la connais pas.

Me dit qu'elle est à bout et qu'elle ne veut pas aller à l'urgence psychiatrique car ils ne font rien pour elle. Elle parle ++ et ne laisse pas la

chance de parler puis elle quitte voyant que je ne compléterai pas le formulaire.

N'ayant pas pu lui poser de questions car elle ne m'en a pas donné la chance, je ne peux pas me prononcer sur risque suicidaire mais il me semble pas imminent à mon avis. Revoit le Dr Leduc dans quelques semaines si elle ne change pas de médecin d'ici là ITT jusqu'en juin 2015, demande de référer en psychiatrie, patiente accepte.

- Pages 37-39, 10 février 2015: « demande idem-arrêt de travail de 12 mois lui permettant d'avoir un supplément de revenu, va moins bien psychiatriquement, augmentation ... , sommeil perturbé idée de mort, arrêt de travail prévu jusqu'en juin 2015. A consulté à l'urgence psychiatrique mais a refusé de rencontrer le psychiatre. N'a pas confiance aux experts actuels. Crie pendant l'entrevue, me mets en échec et exprime mon incapacité à comprendre sa situation. Affect anxieux, discours ironique surtout par sa difficulté chronique d'accomplir un travail en lien avec son TPL et les effets de sa colectomie. ITT ... ad 06-2015 Demande de RV en psychiatrie la patiente accepte. »(p.39) .. possibilité d'emploi à l'université Laval. Patiente ambivalente.
- Page 41, 27 février 2015, Dit aller mal à cause de son état limite, veut avoir accès à psychologue pour un arrêt d'un an.
- Page 43, 6 mars 2015 : « patiente refuse catégoriquement de prendre les médicaments de la classe des antipsychotiques. »
- Page 43, 22 mars 2015: « patiente a eu évaluation de l'infirmière du CLSC en attente d'une consultation d'urgence au centre de psychiatrie. »
- Page 50, 11 avril 2015 : « revendicatrice +++, se dit souffrance chroniquement ... parle fort, parle sans arrêt, répète sans cesse les mêmes choses, en colère, pensée axée sur la perte de son chiro et de son besoin d'argent pour payer sa psychologue, ne semble pas halluciner... trouble limite exacerbé, exacerbation de l'anxiété, soutien, renforcement sur ses capacités réussites, compréhension de sa souffrance, cliente qui est insatisfaite après 30 minutes d'entrevue. »
- Page 51, 16 avril 2015 : « crise d'angoisse ? avec engourdissements ... se sent au bout de ses ressources souhaite avoir une déclaration d'invalidité (répéter à multiples reprises). »
- Page 53, 29 avril 2015 : « volubile +++ pendant l'entrevue, dit que ça va pas bien depuis toujours, se dit dans le même état qu'à 20 ans, que cela la décourage, a fait plusieurs thérapies mais admet ne pas avoir persévéré longtemps, revient ++ sur le fait que le Dr Leduc refuse de la mettre en invalidité complète, en attente pour rencontrer psychiatre avec espoir qu'il acceptera de la déclarer invalide ... , discours qui tourne autour du fait qu'elle ne croit pas qu'elle puisse changer et que malgré son intention de s'intégrer au travail n'y est jamais parvenue. »
- Page 55, 26 mai 2015, ...[nous reprenons des extraits du rapport du Dr Leduc reproduit ci-dessus]...: « longue discussion, convient qu'elle accepte le fait qu'elle pourrait être inapte au travail de manière permanente, situation qu'elle refusait totalement antérieurement (qu'elle se suiciderait le

jour où elle serait considérée BS pour toujours), se sent au bout du rouleau, aucune amélioration avec la majoration du Celexa, idée de se suicider plus importante et insistante avec un plan crédible, idée de suicide mais alternative de vivre avec moins de souffrance la rassure ... , convenons d'une limitation prolongée voire permanente à un travail rémunérateur, formulaire Emploi Québec complété, évaluation en psychiatrie à venir ... , convenons comme à l'habitude, elle est avisée de communiquer avec moi si nécessaire et de prévoir un rendez-vous au département psychiatrie avec un collègue ou de consulter à l'urgence si détérioration de son état. »

- Page 57, 2 juin 2015 ...[rapport du Dr Villeneuve dont des extraits sont reproduits ci-dessus]... : « rapport du Dr Villeneuve. Évaluation quant au traitement d'une exacerbation de son trouble de personnalité limite et suggestion de suivi ... , elle est sans travail actuellement, en arrêt de travail depuis 1 an½, elle a eu récemment une autorisation d'invalidité permanente. Cependant, on lui a offert un emploi, elle est très intéressée à cet emploi au mois d'août mais il faut régler ses problèmes ... Cependant, elle a des idées suicidaires comme un nuage au niveau de sa tête. Elle présente également une irritabilité et de l'anxiété fréquentes également. Elle s'endure très peu et pourrait agresser tout le monde tellement elle se sent vulnérable dans ces moments. Toute symptomatologie est amplifiée lorsqu'elle présente un syndrome menstruel, elle crierait de rage à ce moment, elle aimerait s'enfermer, elle en est dysfonctionnelle ... Elle se décrit plus distractible également. Elle n'a jamais été comme cela, elle est un peu plus agitée, elle a l'impression d'avoir un hamster dans sa tête. »
  - Pages 63-64, 11 août 2015, CHU de Québec ...[extraits reproduits ci-dessus]... : « Patiente amenée par policier car a fait menaces suicidaires à une dame de l'Association des chiropraticiens... »
- [...] »

[245] Ainsi de novembre 2014 à mai 2015, la salariée était en incapacité totale temporaire.

[246] Le 26 mai 2015, le médecin traitant juge de concert avec la Plaignante qu'une période d'invalidité totale temporaire d'une année est requise.

[247] Le Dr Leduc témoigne sur cette question. Il nous dira qu'il est difficile d'arriver à un tel constat. Nous comprenons que cette décision s'est imposée après mûre réflexion compte tenu de la situation de la salariée. La salariée est partie prenante à cette décision. Elle la réclame depuis plusieurs mois. Le dossier médical en atteste (pièce E-22).

[248] Ce rapport médical daté du 26 mai 2015 est complété sur un formulaire prescrit par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (pièce E-23). Dans une note liminaire à l'attention du médecin traitant, on lit : « la personne qui vous remet ce formulaire considère qu'elle présente des limitations fonctionnelles soit temporaires, soit permanentes. Le traitement équitable de son dossier dépend de la qualité de l'information vous y inscrirez. »

[249] À la question de savoir quels sont les troubles et limitations fonctionnelles qui subsistent actuellement, le Dr Leduc identifie les codes 63, 73 et 75 qui

correspondent à : isolement, limitations légères liées à l'anxiété et ne peut contrôler ses émotions. Le diagnostic principal est « Trouble de personnalité limite ». Le Dr Leduc indique aussi comme autre diagnostic, la colectomie totale subie par la plaignante pour colite ulcéreuse. Il précise que les limitations fonctionnelles sont permanentes ou prolongées. À la question: « le diagnostic posé et les limitations qui en découlent permettent-ils quand même à cette personne de développer actuellement ses habiletés de travail? », la réponse est non et la durée fixée à douze (12) mois.

- [250] À l'endos du formulaire on précise ce que l'on entend par l'expression « développer actuellement ses habiletés de travail ». Cette expression fait notamment référence à des services d'aide à l'emploi qui comprennent « la recherche d'emploi et placement (orientation, accompagnement, méthode de recherche d'emploi, préparation de CV, etc.) ». La plaignante n'est donc pas en mesure durant une période de douze mois de faire des recherches d'emploi et de participer à un processus qui lui permettrait de trouver un tel emploi.
- [251] Peut-on faire fi de ce rapport médical du 25 mai 2015 ? Peut-on faire fi du rapport du Dr Villeneuve que la salariée a consulté à la même époque et qui précise: « ...est très intéressée à cet emploi au mois d'août mais il faut régler ses problèmes ... Cependant, elle a des idées suicidaires comme un nuage au niveau de sa tête. Elle présente également une irritabilité et de l'anxiété fréquentes également. Elle s'endure très peu et pourrait agresser tout le monde tellement elle se sent vulnérable dans ces moments. »
- [252] Le Dr Leduc attestera dans un bref certificat médical remis à la Plaignante le 13 juin 2016 que lors de la visite du 29 juin 2015, il n'avait pas mis de contraintes à un retour au travail rémunérateur (pièce S-6).
- [253] Par ailleurs, il témoigne aussi que la question de la capacité de la plaignante n'a pas été discutée lors de la rencontre du 29 juin 2015. Il a simplement pris acte du fait que la plaignante avait reçu une offre d'emploi.
- [254] Il n'en demeure pas moins qu'un rapport, auquel la plaignante est partie prenante, confirme son incapacité à participer à un programme de recherche d'emploi et de placement durant douze mois à compter du 26 mai 2015.
- [255] Au début du mois de juin, la salariée reçoit une offre d'emploi. Cette offre se concrétise officiellement le 8 juillet 2015 (pièce E-13). Comment peut-on conclure que la salariée ne devait pas en toute bonne foi informer l'Employeur de son incapacité au travail attestée par un certificat médical ? C'est le sens même de la pièce E-23 et c'est le sens même de la démarche de la Plaignante.
- [256] En conséquence, malgré la situation malheureuse qui prévaut, il nous faut constater qu'au moment où elle a accepté une offre d'emploi à l'été 2015, la salariée savait qu'elle était en incapacité totale temporaire. À défaut d'en informer l'Employeur, ceci a vicié le contrat d'embauche. L'Employeur est en droit d'en demander la nullité.

#### *Les frais*

- [257] L'alinéa A) de l'article 9-2.22 prévoit :

« 9-2.22

A) Frais et honoraires de l'arbitre et de la médiatrice ou du médiateur

Dans le cas d'un arbitrage, les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, ou par la partie à qui le grief est soumis si celui-ci est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief contestant un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère. »

[258] Le Tribunal s'est demandé si, dans les circonstances, le grief pouvait être considéré comme un grief contestant un congédiement. Cette question peut avoir une incidence sur les frais et honoraires de l'arbitre. La question a été posée aux parties. Dans les notes et autorités qu'elles ont soumises au Tribunal (en date du 7 février 2018) les deux parties répondent que non.

[259] L'Employeur rappelle que le grief conteste (pièce S-2):

« [...] les décisions de l'employeur de me retirer mon poste, mettre fin aux prestations d'assurance salaire ainsi que la demande remboursement des sommes versées du 1er septembre au 27 mai 2016. Je considère cette décision illégale et contraire à la convention collective. »

[260] Il plaide qu'une disposition d'exception doit être interprétée restrictivement<sup>38</sup>. Le fait que les frais et honoraires de l'arbitre soient à la charge de l'Employeur dans un cas de congédiement constitue une exception à la règle générale. Dans cette perspective, le retrait d'un poste ne peut être assimilé à un congédiement. Le retrait a été causé par le vice de consentement à la source du contrat d'embauche.

[261] Le Syndicat considère que le retrait de poste n'équivaut pas à une fin d'emploi. Il écrit : « Si la Commission scolaire avait voulu mettre fin à l'emploi de la salariée, cette décision aurait dû être claire et sans équivoque et aurait à tout le moins dû se retrouver dans l'objet de la lettre du 27 mai. » Dans ces circonstances, on ne peut assimiler la situation à un congédiement. Si tel avait été le cas, le Syndicat aurait administré une preuve différente.

[262] En conséquence, et compte tenu des arguments des parties, le Tribunal appliquera la règle générale prévue à l'article 9-2.22 A) : « les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ».

**Par conséquent, le Tribunal :**

---

<sup>38</sup> Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2012, 852 p., p. 509 (par. VIII-56). L'Employeur nous réfère aussi à *Association des employées et employés du Nord Québécois et Commission scolaire Kativik et Procureure générale du Québec*, S.A.E. 9256, 25 janvier 2018, Jean Ménard, arbitre.

[263] **REJETTE** le grief du Syndicat;

[264] **DÉCLARE** que l'Employeur est en droit de retirer à la plaignante le poste de technicienne en documentation à l'École secondaire Mon Ste-Anne; et,

[265] **RECONNAÎT** que l'Employeur est en droit de réclamer à la plaignante les sommes reçues à titre de prestations d'assurance salaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015;

[266] **DÉCLARE** que les frais et honoraires de l'arbitrage sont à la charge du Syndicat.

---

**Jean-Pierre Villaggi, arbitre**

Pour le Syndicat : Me Pierre-Luc Thibault  
Fédération du personnel scolaire (CSQ)

Pour l'Employeur : Me Paule Veilleux  
Langlois Avocats, S.E.N.C.R.L.

Dates d'audience : 28 février 2017, 11 avril 2017, 20 septembre 2017, 16 novembre 2017,  
16 janvier 2018

Date de délibéré : 28 février 2018