

EYB 2017-288605 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Serrant-Castonguay et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
CM-2016-4707 (approx. 15 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
30 novembre 2017

Décideur(s)

Alder, Mylène

Type d'action

PLAINTÉ en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; DROIT D'ASSOCIATION; INGÉRENCE; RECOURS; PLAINTÉ EN VERTU DES ARTICLES 15 ET SUIVANTS; CONGÉDIEMENT; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DU SALARIÉ; LOYAUTÉ; auxiliaire en santé et services sociaux; demande d'être accompagnée par un représentant syndical lors de rencontres avec l'employeur; cause véritable et sérieuse de congédiement; contravention à la politique concernant les conflits d'intérêts; création par la salariée d'une agence de services de soins à domicile; rupture du lien de confiance; absence de gestes posés par l'employeur pour entraver les activités syndicales

Résumé

En 2014, la demanderesse a été embauchée à titre d'auxiliaire en santé et services sociaux auprès de l'employeur. La demanderesse a déposé une plainte en vertu des articles 15 et 16 du *Code du travail* (C.t.) au motif que son congédiement est illégal puisque lié à l'exercice de droits prévus au C.t. Plus précisément, la demanderesse a soutenu avoir été congédiée en raison du fait qu'elle a demandé à être représentée par son syndicat lors de rencontres avec l'employeur. Le syndicat a également déposé une plainte d'entrave par l'employeur à ses activités.

La demanderesse a été congédiée quelques jours après avoir déposé un grief pour contester sa suspension pour fins d'enquête et bénéficie donc de la présomption prévue à l'article 17 C.t. Par contre, l'employeur a fait la preuve d'une cause véritable et sérieuse de congédiement. La demanderesse a créé sa propre agence de services de soins à domicile malgré les rappels de l'employeur sur sa politique contre les conflits d'intérêts. Le lien de confiance entre la demanderesse et l'employeur a été rompu en raison des déclarations

incohérentes de la demanderesse pendant sa suspension à des fins d'enquête. La plainte pour congédiement illégal est rejetée.

Les prétentions du syndicat voulant que l'employeur ait négligé ou omis de le tenir informé de l'évolution du dossier de la salariée sont mal fondées. Les représentants syndicaux et l'employeur se sont parlé à plusieurs reprises pendant l'enquête. L'employeur n'a posé aucun geste dans l'intention de nuire à l'action syndicale. Le recours syndical est rejeté.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2016-4708, AM-2001-3854

Suivi

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2016-4707 CM-2016-4708
Dossier accréditation : AM-2001-3854
Montréal, le 30 novembre 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Mylène Alder

Martina Serrant-Castonguay

Partie demanderesse de première part

et

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2184 (CUPE)

Partie demanderesse de seconde part

C.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

et

Centre de santé et de services sociaux Cavendish

Parties défenderesses

DÉCISION

[1] Le 3 août 2016, prenant appui sur les articles 15 et 16 du *Code du travail*¹ (le **Code**) et sur l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² (la **LITAT**), Martina Serrant-Castonguay (la **demanderesse**) dépose une plainte contre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal et le Centre de santé et de services sociaux Cavendish (collectivement désigné l'**Employeur** ou le **CIUSSS**). Elle prétend avoir fait l'objet d'un congédiement illégal lié à l'exercice de droits qui lui sont dévolus par le Code.

[2] Le lendemain, 4 août 2016, prenant appui sur les articles 12 et 14.0.1 du Code, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2184 (CUPE) (le **Syndicat**), dépose un acte introductif d'instance contre le CIUSSS. Il allègue que ce dernier a entravé ses activités à plusieurs reprises en juin et juillet 2016.

[3] Les deux recours sont réunis pour enquête et audition. Celle-ci se déroule sur quatre journées, au cours desquelles neuf personnes viennent témoigner.

LA PREUVE

[4] Depuis janvier 2014, la demanderesse occupe un poste d'auxiliaire en santé et services sociaux (**ASSS**) à temps complet dans le cadre du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées (le **SAPA**) des CLSC Benny-Farm et René-Cassin, deux établissements faisant partie du CIUSSS.

[5] À cette époque, le syndicat y est accrédité pour représenter : « *Toutes les salariées et tous les salariés de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers.* »

[6] À titre d'ASSS, la demanderesse se déplace auprès des patients qui résident, pour certains à leur domicile et, pour d'autres, dans des résidences pour personnes âgées. Elle prodigue divers soins et services, comme donner les douches, les médicaments, faire l'épicerie, le ménage, aider à prendre les repas, etc.

¹ RLRQ, c. C-27.

² RLRQ, c. T-15.1.

[7] La demanderesse travaille sur les quarts de jour, de 7 h 30 à 15 h 30, en semaine et une fin de semaine sur deux. Elle reçoit un horaire chaque semaine, lui indiquant quel patient aller voir, quand et pour quel(s) soin(s) ou service(s). L'horaire prévoit, pour chaque journée de travail, trois pauses : une de 15 minutes en matinée, une d'une heure pour le lunch et une autre de 15 minutes en après-midi.

[8] Selon la demanderesse, il arrive que son horaire contienne des erreurs et qu'elle ne soit pas en mesure de prendre toutes ses pauses. Ainsi, elle travaille souvent pendant son heure de lunch, quitte à terminer plus tôt que prévu. De même, elle intervertit parfois ses assignations, estimant que les moments indiqués à l'horaire ne conviennent pas aux tâches demandées. Elle affirme ne jamais avoir reçu de directive lui interdisant de faire de telles modifications. Elle ajoute l'avoir mentionné à différentes reprises à l'employeur, dont à Tina Recine, la coordonnatrice des ASSS au CIUSSS.

[9] Madame Recine témoigne qu'elle n'a aucun souvenir de telles conversations et s'étonne qu'elles aient pu avoir lieu comme l'affirme la plaignante. Il est important que les ASSS respectent leurs horaires de travail, car elle doit savoir où ils sont afin de pouvoir les joindre facilement ou pour pallier les urgences et les imprévus. De plus, les services rendus dans le SAPA font l'objet d'une évaluation rigoureuse en fonction de l'état de santé de chaque patient.

[10] À l'automne 2015, la demanderesse dit à madame Recine qu'elle pense créer sa propre agence de services de soins à domicile. Elle lui demande si elle pourra en faire la promotion dans certains centres hospitaliers de Montréal. Madame Recine lui rappelle la politique de l'employeur relativement aux conflits d'intérêts : elle ne peut offrir de services privés à des patients qui sont sur le territoire du CIUSSS tout en demeurant à l'emploi de celui-ci. Si elle veut le faire, elle devra démissionner.

[11] Madame Recine précise que si elle supervise le travail des ASSS à titre de coordonnatrice, elle n'a pas de pouvoir disciplinaire à leur égard. C'est le chef du programme SAPA, à cette époque Ronald Norrish, qui l'a. Elle rapporte donc sa conversation sur les conflits d'intérêts avec la demanderesse à monsieur Norrish. Cela ne va pas plus loin.

[12] À l'audience, la demanderesse affirme qu'elle entend parler de cette politique pour la première fois lors de sa conversation avec madame Recine à l'automne 2015. Or, l'employeur dépose un exemplaire de sa « *Politique sur les conflits d'intérêts* » qui porte sa signature, confirmant que l'employeur la lui remet le 20 novembre 2013.

[13] Le 22 février 2016, la demanderesse incorpore « *Services de soins Angel inc.* », une entreprise dont les secteurs d'activités sont les services de maintien à domicile et l'entretien ménager résidentiel.

LA RENCONTRE DU 23 JUIN 2016

[14] Le 23 juin 2016, une conseillère en travail social au CIUSSS, Mina Lepore, prend connaissance d'un message téléphonique dans sa boîte vocale, dont la transcription se lit comme suit :

Hi Mina, it's Cindy the daughter of X [un patient de l'établissement]. You don't need to call me back. I'm just calling to update you that we now have a caregiver there who speaks Dutch. She said she works for CLSC – her name is Martina Castonguay. Her CLSC number is 605618. My brother met her in the elevator. She seems very nice and appropriate with my mother and she's going to be there three times a week – Mondays, Wednesdays and Fridays – from about in the late afternoon from 3 to 5. She said she works through her lunch hour at the CLSC. So she's going to be there Mondays, Wednesdays, Fridays from 3 to 5. Occasionally, instead of a Friday she'll be down a Saturday from 3 to 5. So just to let you know my mom's getting a little more supervision and she seems great. Thank you very much. Bye Bye.

[15] Madame Lepore transfère immédiatement ce message à madame Recine. Cette dernière le fait suivre à monsieur Norrish, en lui rappelant sa discussion de l'automne 2015 avec la demanderesse sur les conflits d'intérêts.

[16] L'après-midi du 23 juin, monsieur Norrish rencontre la demanderesse pour la questionner sur le message téléphonique. La demanderesse reconnaît voir la patiente X en dehors de ses heures de travail. Par contre, sa version des faits diffère de celle de son supérieur sur le reste du contenu de cet entretien.

La version de la demanderesse

[17] Selon la demanderesse, elle dit à monsieur Norrish ne jamais rendre ses services privés à la patiente X pendant ses heures de travail et nie avoir parlé à la fille de celle-ci. Elle s'est plutôt entendue avec son fils pour rendre visite à sa mère, sans être rémunérée. Elle suggère à son supérieur de valider le tout avec celui-ci. De plus, elle nie faire du travail rémunéré sur ses heures de travail ou pendant ses pauses. Elle admet cependant rendre parfois des services gratuitement à certains patients, parce qu'elle le veut bien.

[18] Il est alors question d'une conversation antérieure entre elle et madame Recine sur les conflits d'intérêts. Toujours selon la demanderesse, elle croit que son supérieur réfère à un échange récent où elle mentionne à madame Recine qu'elle va parfois préparer le déjeuner de la patiente X à 7 h, avant de commencer son quart de travail. Madame Recine lui explique alors qu'elle ne peut pas faire cela.

La version de Monsieur Norrish

[19] Monsieur Norrish, pour sa part, relate que la demanderesse reconnaît rendre des services en privé à la patiente X. Elle confirme connaître la politique sur les conflits d'intérêts de l'employeur et se souvenir de sa conversation avec madame Recine à l'automne 2015 sur ce sujet. Toutefois, puisqu'elle parle la même langue que la patiente, le néerlandais, elle ne croit pas violer la politique en question. Monsieur Norrish lui répond que ces motifs importent peu et qu'elle se place en conflit d'intérêts.

[20] Monsieur Norrish poursuit la rencontre en questionnant la demanderesse sur ses horaires de travail : les a-t-elle modifiés afin de donner ses services en privé à cette patiente à compter de 15 h? La demanderesse le nie, mais dit qu'il lui arrive parfois de travailler pendant son heure de lunch pour passer plus de temps avec des patients. Il lui rappelle qu'elle n'est pas autorisée à modifier ses horaires de travail.

[21] À la fin de la rencontre, monsieur Norrish dit à la demanderesse qu'elle doit cesser d'offrir ses services à la patiente et lui demande de communiquer avec la fille de celle-ci pour l'en aviser. Il ajoute qu'il fera des vérifications et lui reviendra par la suite.

[22] La version de monsieur Norrish est corroborée dans les notes qu'il a prises peu après la rencontre. Il les dépose à l'audience.

[23] La demanderesse témoigne qu'elle ne comprend pas ce qui lui arrive, car elle estime ne pas s'être placée en conflits d'intérêts. Elle ne pose pas de question ni ne demande l'assistance d'un représentant syndical. Elle quitte la rencontre puis téléphone immédiatement au fils de la patiente. Elle lui dit que sa sœur a appelé au CLSC et qu'elle n'est plus autorisée à retourner voir sa mère.

LA SUSPENSION POUR FINS D'ENQUÊTE

[24] Après la rencontre du 23 juin 2016, monsieur Norrish communique avec Amina Talib, chef des relations de travail au CIUSSS, pour discuter de la situation. Ils conviennent tous deux que le problème est sérieux et nécessite une enquête. Ils décident de suspendre la demanderesse sans traitement pendant ce temps.

[25] Le 24 juin 2016, monsieur Norrish communique avec la demanderesse pour lui annoncer sa suspension.

[26] Le même jour, monsieur Norrish quitte pour un long congé sabbatique. C'est Luc Méthot qui assumera ses fonctions pendant son absence. Malgré son

congé, monsieur Norrish communique avec la famille de la patiente X pour s'enquérir de leur version et vérifier les heures de travail de la demanderesse. Il relate obtenir des réponses évasives, de même que l'affirmation que la demanderesse n'a pas encore été payée.

[27] Le 27 juin 2016, l'employeur envoie un avis à la demanderesse lui confirmant qu'elle fait l'objet d'une suspension sans traitement et d'une enquête depuis le 24 juin, en raison d'informations selon lesquelles elle aurait commis une faute sérieuse. L'avis indique qu'elle sera convoquée à une rencontre pour donner sa version des faits. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.

[28] La demanderesse tente alors de communiquer avec son syndicat, mais ne réussit à joindre une représentante que le 6 juillet. Il y a plusieurs absences au bureau syndical à ce moment.

La rencontre du 8 juillet 2016

[29] Pendant ce temps, l'employeur tente de communiquer avec la plaignante, qui est en vacances, et avec le syndicat pour fixer une rencontre formelle dans le cadre de son enquête. Une première date, le 6 juillet 2016, est d'abord retenue, puis remise.

[30] Le 6 juillet 2016, madame Talib écrit à Chrystine Montplaisir, conseillère syndicale au bureau centre du syndicat. Elle lui fait part de la suspension et de l'enquête de la demanderesse. Elle lui indique que la rencontre avec la demanderesse, déplacée une première fois à la demande du syndicat, doit avoir lieu le 8 juillet, à 11 h. Elle lui demande de s'assurer qu'un représentant syndical soit présent pour accompagner la demanderesse. Le soir-même, la conseillère Montplaisir lui répond qu'elle y sera.

[31] Le soir du 7 juillet 2016, la demanderesse rencontre la conseillère Montplaisir et lui explique sa situation. Elle lui divulgue le nom de la patiente X et de son fils, affirmant ne pas croire à ce moment que ces informations sont confidentielles.

[32] Toujours le 7 juillet, le syndicat dépose un grief contestant la suspension pour fins d'enquête imposée à la demanderesse.

[33] Le matin du 8 juillet 2016, madame Talib et la conseillère Montplaisir discutent de la situation. Madame Talib partage ses informations et lui recommande de conseiller à la demanderesse de dire la vérité. Si elle est honnête, l'employeur sévira, mais n'a pas l'intention de la congédier.

[34] Madame Talib explique que la demanderesse est une bonne ASSS, appréciée des clients. Elle veut lui donner une chance pour ce qu'elle estime être, à ce moment, une erreur de jugement.

[35] À 11 h, la rencontre a lieu comme prévu. La demanderesse est accompagnée de madame Montplaisir et madame Talib, de monsieur Méthot.

[36] À la surprise de madame Talib, la demanderesse tient un discours différent de celui que lui a rapporté monsieur Norrish. Elle nie lui avoir admis rendre des services privés à la patiente X. Elle lui a plutôt confirmé avoir visité et aidé la patiente bénévolement, par affection pour celle-ci.

[37] La conseillère Montplaisir suggère que monsieur Norrish a mal compris. Elle ajoute avoir elle-même communiqué avec un membre de la famille de la patiente dans le cadre de son enquête syndicale et invite madame Talib à faire de même.

[38] Madame Talib est estomaquée. Elle déclare que cette initiative de la conseillère est complètement inappropriée et elle lui demande comment elle a obtenu les informations pour ce faire, s'agissant d'informations confidentielles sur une patiente.

[39] La conseillère Montplaisir refuse de lui dire comment elle a obtenu ces informations, tout en déclarant que sa démarche de communiquer avec la famille est justifiée par l'obligation de juste représentation du syndicat à l'égard de la demanderesse. Elle estime avoir fait son travail d'enquête comme il se doit. Elle défie l'employeur de la poursuivre s'il croit qu'elle a mal agi.

[40] Madame Talib relate que la rencontre devient houleuse et qu'elle préfère y mettre fin.

[41] Puis, madame Talib rencontre messieurs Norrish et Méthot ainsi qu'Yves Lemay, le superviseur des relations de travail au CIUSSS pour discuter du cas et des issues possibles. Ils ne décident pas de la congédier, mais souhaitent la rencontrer à nouveau en présence de monsieur Norrish pour lui laisser une chance. De plus, la question du bris de confidentialité inquiète beaucoup et madame Talib souhaite en investiguer davantage.

La rencontre du 13 juillet 2016 et le congédiement

[42] Le 11 juillet 2016, madame Talib écrit à la conseillère Montplaisir que l'employeur souhaite rencontrer à nouveau la demanderesse, « *pour éclaircir certains points* ». Madame Talib explique que l'employeur poursuit deux objectifs, soit faire la lumière sur la violation de confidentialité et confronter la

demanderesse avec la version de monsieur Norrish sur les déclarations qu'elle lui a faites les 23 juin.

[43] Tout comme pour la rencontre du 8 juillet, mesdames Talib et Montplaisir se parlent avant le 13 juillet. Madame Talib lui recommande de conseiller à la demanderesse de dire la vérité. Si elle est honnête, l'employeur n'a pas l'intention de la congédier. Elle précise aussi que la question des changements apportés par la demanderesse à ses horaires de travail est aussi un élément problématique. La clientèle du SAPA est âgée et vulnérable, il importe de respecter leurs horaires de services.

[44] La deuxième rencontre a lieu le 13 juillet 2016, tout juste avant une réunion du comité de relations de travail (**CRT**).

[45] Assistent à cette rencontre, pour l'employeur, madame Talib, monsieur Norrish (bien qu'en congé sabbatique) et monsieur Méthot. Quant à la demanderesse, elle est accompagnée au début de madame Dieux Donne, représentante syndicale, de John Noël, vice-président du syndicat et de la conseillère Montplaisir.

[46] Madame Talib demande à ce qu'une seule personne du syndicat soit présente pour assister la demanderesse. La conseillère Montplaisir insiste, car elle estime pouvoir y assister en plus de la représentante syndicale à titre de conseillère externe. Madame Talib finit par accepter, mais demande à monsieur Noël de quitter.

[47] Selon la conseillère Montplaisir, madame Talib pointe du doigt monsieur Noël et lui dit : « *You, out!* ». Sa version est cependant contredite par les autres témoins qui ont assisté à cette rencontre, dont monsieur Noël lui-même qui rapporte simplement que madame Talib lui demande de quitter la salle de réunion, ce qu'il fait.

[48] Puis la rencontre débute. Madame Talib pose des questions à la demanderesse sur sa rencontre du 23 juin avec monsieur Norrish et sur les services qu'elle a rendus à la patiente X. Madame Talib demande aussi si elle a donné les informations sur la patiente et sa famille à la conseillère Montplaisir.

[49] La demanderesse persiste à nier ce que rapporte monsieur Norrish et accuse celui-ci de mentir. Elle admet avoir eu une conversation avec madame Recine sur la politique de conflits d'intérêts, mais affirme qu'il n'en est pas fait mention le 23 juin.

[50] Madame Talib et messieurs Méthot et Norrish relatent que la conseillère syndicale intervient constamment, coupe la parole d'un ton agressif et empêche

la demanderesse de répondre à toutes les questions sur la violation de confidentialité. La conseillère Montplaisir convient que le ton est houleux, mais estime que c'est le cas des deux côtés. Par ailleurs, elle reconnaît avoir conseillé à la demanderesse de ne pas répondre aux questions de l'employeur sur une éventuelle violation de confidentialité.

[51] Madame Talib termine la rencontre en annonçant à la demanderesse qu'elle est congédiée. Elle ajoute que, malheureusement pour elle, son syndicat ne l'a pas aidée. Puis elle annonce qu'elle annule la réunion du CRT compte tenu du climat hostile.

[52] Monsieur Méthot dépose les notes qu'il a prises à cette rencontre.

[53] Le 18 juillet 2016, l'employeur envoie à la demanderesse une lettre l'avisant de sa fin d'emploi. Il lui reproche d'avoir modifié son horaire de travail sans permission et d'avoir contrevenu à sa politique sur les conflits d'intérêts en donnant des services en privé à une patiente de l'établissement et en omettant de divulguer cette situation. Il ajoute qu'elle a aussi contrevenu à la politique sur la confidentialité en donnant le nom et le numéro de téléphone d'un membre de la famille d'une patiente à son syndicat.

[54] Madame Talib explique que le respect du caractère confidentiel des informations sur les patients du CIUSSS est primordial pour l'employeur. Tout employé doit signer un engagement à cette fin, comme l'a d'ailleurs fait la demanderesse le 20 novembre 2013.

[55] Or, la violation de confidentialité commise par la demanderesse et la persistance de la demanderesse à nier sa violation de la politique sur les conflits d'intérêts ont été des éléments déterminants dans sa décision de mettre fin à son emploi. Il devenait impossible pour l'employeur, dans ces circonstances, de continuer à lui faire confiance.

[56] Le syndicat dépose un second grief pour contester le congédiement de la demanderesse.

LE MÉMO CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL

[57] Moira MacDonald est la coordonnatrice du programme SAPA au CIUSSS. Son équipe multidisciplinaire compte, entre autres, une soixantaine d'ASSS.

[58] Le 12 juillet 2016, madame MacDonald prend connaissance d'un courriel de madame Talib relatant, entre autres, qu'une conseillère syndicale affirme avoir des preuves que plusieurs ASSS ne respectent pas leurs horaires de travail et n'ont pas le choix de travailler pendant leurs heures de repas.

[59] Elle explique le sérieux et l'importance de la situation. Les horaires de travail des ASSS tiennent compte des besoins spécifiques de leurs patients pour des moments précis dans la journée. Elle cite l'exemple de l'heure à laquelle doivent être pris des médicaments : ne pas respecter la prescription médicale à ce sujet peut entraîner des conséquences sérieuses.

[60] Le soir même, madame MacDonald écrit à madame Talib que cette affirmation de la conseillère syndicale est importante et que le CIUSSS doit faire un suivi à son sujet. Elle prévoit laisser un message dans les boîtes vocales de tous les ASSS pour leur rappeler l'importance de respecter leurs horaires et les aviser que tous devront rencontrer leur superviseure, madame Recine, à ce sujet au cours des deux semaines à venir.

[61] Dans les jours qui suivent, madame MacDonald décide aussi, compte tenu de l'importance de la situation, d'envoyer un mémo écrit aux ASSS. C'est elle qui le rédige. Comme à son habitude lorsqu'elle communique une décision à son équipe, elle commence par donner le contexte pour expliquer sa démarche.

[62] Ce mémo est envoyé aux ASSS le 20 juillet 2016. Il se lit comme suit :

Aux : ASSS de René-Cassin et de Benny-Farm
De : L'équipe de gestion SAPA-CLSC RC et BF
Date : 20 juillet 2016
Objet : Horaires de travail

Une conseillère syndicale du SFCP a récemment informé notre direction des ressources humaines que de nombreux auxiliaires en santé et services sociaux (ASSS) du programme SAPA-CLSC changent leurs horaires de travail sans en informer l'employeur. Clairement, il s'agit d'une accusation grave, pour laquelle nous nous devons d'intervenir.

Ainsi, chacun d'entre vous sera demandé de rencontrer la coordonnatrice des services d'aide à domicile, Tina Recine, afin de revoir vos horaires de travail et confirmer s'ils sont exacts. Veuillez noter que nous sommes conscients qu'il peut y avoir de légères fluctuations dans le temps d'arrivée chez un client. Toutefois, aucun service ne doit être déplacé sans que votre supérieur immédiat en soit informé. De plus, nous réitérons, l'importance de communiquer avec les commis aux horaires toute annulation de service.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre chef d'administration de programmes.

Merci pour votre précieuse collaboration.

[63] Madame Montplaisir témoigne qu'elle est la seule conseillère syndicale du SFCP en poste à ce moment pour ces établissements. À son avis, ce mémo la vise clairement, tente de la discréditer et déforme ce qu'elle a rapporté à madame Talib. Le syndicat décide de rédiger son propre mémo pour rectifier le tir et l'envoie aux salariés.

[64] Madame MacDonald affirme pour sa part qu'elle ne connaît pas le nombre de conseillers syndicaux œuvrant auprès des salariés de l'employeur.

[65] Des griefs contestant la suspension et le congédiement de la demanderesse ont été déposés et sont en cours d'arbitrage.

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[66] La demanderesse plaide avoir été congédiée parce qu'elle a demandé d'être représentée par son syndicat aux rencontres de juillet 2016 et parce que celui-ci est intervenu pour la défendre.

[67] Quant au syndicat, il estime que l'employeur a négligé ou omis de le tenir informer de l'évolution du dossier de la salariée, et ce, de la suspension pour fins d'enquête au congédiement. Il ajoute que les interventions de madame Talib à la rencontre du 13 juillet, l'annulation d'un comité de relations du travail ce jour-là puis l'envoi du mémo interne le 20 juillet, avaient pour seul objectif de dénigrer le travail de la conseillère syndicale Montplaisir et de nuire à la crédibilité du syndicat auprès des salariés. À son avis, tous ces agissements constituent de l'ingérence prohibée par le Code.

[68] De son côté, l'employeur plaide avoir démontré que le congédiement de la demanderesse est strictement dû à son manque de loyauté et la violation de confidentialité qu'elle a commise. De plus, il nie toute ingérence dans le travail du syndicat. Il estime notamment qu'il se devait d'intervenir pour assurer le respect des horaires de travail.

LES MOTIFS ET DISPOSITIF

[69] Dans la présente affaire, les questions qui se posent sont les suivantes :

- L'employeur a-t-il prouvé l'existence de motifs réels et sérieux qui sont la seule véritable cause des sanctions imposées à la demanderesse?
- Le syndicat a-t-il fait la preuve que l'employeur a commis une entrave interdite par l'article 12 du Code?

LA PLAINTÉ POUR SANCTION ILLÉGALE

[70] Un salarié qui croit avoir fait l'objet d'une sanction ou d'une mesure de discrimination ou de représailles parce qu'il a exercé un droit prévu au Code bénéficie d'un recours pour s'en plaindre au Tribunal. Ainsi, les articles 15 à 17 du Code prévoient :

15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

[...]

16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte au Tribunal dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[71] La présomption prévue à cet article 17 du Code renverse le fardeau de la preuve sur l'employeur. Pour faire rejeter la plainte, celui-ci doit alors démontrer l'existence d'une autre cause sérieuse et complètement étrangère à l'exercice des droits allégué, qui constitue la seule cause véritable de la sanction imposée au salarié³

[72] Dans le cas présent, il ne fait aucun doute que la demanderesse bénéficie de la présomption : elle a été congédiée quelques jours après avoir déposé un grief pour contester sa suspension.

[73] Cela étant, l'employeur a-t-il fait la preuve d'une autre cause véritable et sérieuse menant au congédiement de la demanderesse? Il y lieu de répondre par l'affirmative à cette question.

[74] En effet, la preuve prépondérante indique que l'employeur est convaincu que la demanderesse a violé ses politiques sur les conflits d'intérêts et sur la confidentialité. Madame Talib est apparue particulièrement sincère dans l'ensemble de son témoignage. Elle a expliqué de manière cohérente, détaillée et directe tous ses faits et gestes. Son témoignage est corroboré en grande partie par ceux de messieurs Méthot et Norrish, qui s'appuient par ailleurs tous les deux sur des notes qu'ils ont prises au moment des faits.

[75] À l'inverse, la demanderesse a répondu de manière évasive aux questions. Elle a offert bien peu d'explications et s'est contredite à plus d'une reprise. Ainsi en est-il de la sa ou ses conversations avec madame Recine sur la politique de conflit d'intérêts et sur du moment où elle prend connaissance pour la première fois de cette politique. Ses versions diffèrent selon le moment de son

³ *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

témoignage et selon les documents qui lui sont présentés par l'employeur à l'audience.

[76] Quant au témoignage de la conseillère Montplaisir, il apparaît visiblement teinté de son conflit avec madame Talib. Par exemple, sa version sur le retrait de monsieur Noël de la rencontre du 13 juillet surprend et n'est corroboré par aucun autre témoin, ni même par le principal intéressé.

[77] De plus, la preuve révèle aussi que compte tenu de la nature de la fonction d'ASSS, le lien de confiance entre les personnes qui font ce travail et l'employeur est primordial. Les ASSS travaillent chez les patients, des personnes âgées et souvent vulnérables. Or, compte tenu des déclarations incohérentes de la demanderesse pendant sa suspension pour fins d'enquête, il est aisé de conclure que ce lien fut rompu au terme de l'enquête de l'employeur.

[78] Par conséquent, il y a lieu de rejeter la plainte pour congédiement illégal de la demanderesse.

L'ENTRAVE

[79] L'article 12 du Code protège le droit d'association et l'autonomie syndicale. Il se lit comme suit :

Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

[80] Dans l'ouvrage *Robert P. Gagnon, Le droit du travail du Québec*⁴, cette protection est décrite comme suit :

L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence indue dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts. C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque

⁴ BERNARD Y., SASSEVILLE A., CLICHE B. et VILLENEUVE J.-G., *Robert P. Gagnon, Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2013, p. 434.

manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer.

(référence omise)

[81] Il revient au syndicat qui allègue de l'entrave interdite par l'article 12 du Code de faire la preuve, selon la balance des probabilités, d'éléments indiquant que les motifs invoqués par l'employeur pour expliquer ses faits et gestes sont faux et cachent une volonté de contrecarrer l'action syndicale, ou encore qu'ils révèlent un comportement de l'employeur assimilable à de la négligence grossière, une imprudence grave ou un aveuglement volontaire dans sa relation avec le syndicat.

[82] Comme le rappelle le Tribunal dans une décision récente⁵, « *La motivation de l'employeur est un élément important et la simple maladresse d'un de ses représentants n'est pas une entrave; tout est une question de circonstances.* »

[83] Dans la présente affaire, le syndicat fait plusieurs reproches à l'employeur.

[84] Premièrement, il estime que l'employeur a négligé ou omis de le tenir informé de l'évolution du dossier de la salariée, et ce, de la suspension pour fins d'enquête jusqu'au congédiement. Or, cela est difficilement supporté par la preuve. Bien qu'il y ait eu des difficultés de communication au début de la suspension entre l'employeur et le syndicat, cela est imputable à des absences au bureau syndical. De plus, tant madame Talib que madame Montplaisir confirment s'être parlé à plusieurs reprises pendant l'enquête.

[85] Le syndicat ajoute que les interventions de madame Talib à la rencontre du 13 juillet 2016 et sa décision d'annuler la réunion du CRT ce jour-là, sont autant de gestes ayant seul objectif de dénigrer le travail de la conseillère syndicale Montplaisir et de nuire à la crédibilité du syndicat auprès des salariés.

[86] Encore ici, la preuve ne supporte pas ces allégations. D'une part, ces gestes ne sont pas, dans les circonstances, de la nature d'une entrave au sens de l'article 12 du Code. D'autre part, la preuve n'indique aucunement que ces gestes ont été posés dans l'intention de nuire à l'action syndicale. Tout au plus peut-on conclure qu'un conflit a éclaté entre la conseillère Montplaisir et madame Talib, et que ce conflit a teinté leurs interventions respectives à la rencontre du 13 juillet 2016. Cela ne permet pas d'induire une quelconque intention de nuire. Rappelons par ailleurs que cette rencontre est une rencontre disciplinaire privée, qui concerne une salariée.

⁵ *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ) c. Commission scolaire de la Capitale*, 2016 QCTAT 2043, paragr. 115.

[87] En ce qui concerne l'annulation de la réunion du CRT, la preuve prépondérante indique que le comportement de la conseillère Montplaisir qui en est la cause principale.

[88] Enfin, le syndicat fait grand cas du mémo interne envoyé aux ASSS le 20 juillet 2016. Or, la preuve non contredite démontre que l'employeur est très préoccupé par les affirmations de la conseillère syndicale sur les horaires de travail et veut clarifier la situation avec tous les ASSS. Sa motivation s'explique aisément du fait de la nature du travail des ASSS et du type de clientèle. Tout au plus, peut-on voir une maladresse dans la rédaction du mémo dont l'objectif demeure de s'assurer du respect des horaires. Il n'y a ici aucune preuve d'une quelconque intention de nuire à l'action syndicale.

[89] Par conséquent, le recours en ingérence doit aussi être rejeté, le syndicat n'ayant pas réussi à rencontrer son fardeau de preuve.

[90] À l'audience, le Tribunal a ordonné la confidentialité et la non divulgation de l'enregistrement du message téléphonique du 23 juin 2016 (partie de la pièce E-8), de même que des parties des témoignages de la demanderesse et de madame Lepore qui divulguent le nom de la patiente dont il est question dans cette affaire. Ces ordonnances sont maintenues et le Tribunal ordonne la mise sous scellés de ces enregistrements.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE les recours;

INTERDIT la publication, la divulgation et la diffusion de l'enregistrement déposé sous la cote E-8, de même que de toutes les parties des témoignages entendus le 11 octobre 2016 divulguant le nom de patients du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal et du Centre de santé et de services sociaux Cavendish;

DÉCLARE la mise sous scellés de l'enregistrement déposé sous la cote E-8.

Mylène Alder

M^e Ronald Cloutier
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Pour les parties demandereses

M^e Simon Gagné
LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.
Pour le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du
Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Date de la dernière audience : 23 mars 2017

/bl