

EYB 2017-287619 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Roy et Société des casinos du Québec inc./Casino de Montréal

CM-2016-2805 (approx. 14 page(s))

6 novembre 2017

Décideur(s)

Plante, Esther

Type d'action

PLAINTE pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE en partie.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; superviseurs des opérations; divulgation d'informations de nature confidentielle à propos d'une cliente dans le cadre d'un procès civil; principe de la progressivité des sanctions

Résumé

Le plaignant était au service de l'employeur depuis 1999. À l'été 2003, l'employeur lui a imposé une suspension de 60 jours pour un comportement inadéquat sur le plan des relations de travail avec le syndicat des croupiers. Au moment des faits, il occupait le poste de superviseur des opérations aux tables de jeu. En février 2016, une cliente a contacté l'employeur afin de savoir si le plaignant avait reçu une citation à comparaître dans un dossier civil la concernant. Dans les faits, le 22 septembre 2014, le plaignant était au Palais de justice pour un motif personnel et il n'avait reçu aucune citation à comparaître. Il a assisté par hasard au procès civil concernant cette cliente, et à titre de citoyen, il a désiré témoigner devant le juge du procès, mais en se présentant comme un salarié de l'employeur. Il a alors informé le juge que la cliente perdait d'énormes sommes d'argent chez l'employeur et qu'elle a été rencontrée souvent par les enquêteurs parce qu'elle cherchait à emprunter de l'argent. Le juge a retenu son témoignage comme pertinent quant à la crédibilité des témoins. Informé de ce témoignage, l'employeur a suspendu le plaignant pour enquête. Le 9 mars 2016, le plaignant a été rencontré dans ce cadre. Il a offert une bonne collaboration et il a confirmé qu'il témoignerait de nouveau de la sorte si l'occasion se présentait. L'employeur a adopté une politique relative à la protection des informations sur les clients. Considérant que le plaignant avait commis une contravention grave à cette politique, il a décidé de le congédier. Le plaignant dépose une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*.

Cette disposition accorde une protection contre un congédiement injustifié au salarié qui cumule plus de deux ans de service continu auprès d'un employeur. La jurisprudence confirme que la mesure disciplinaire doit donner l'occasion au salarié de redresser la situation. Ainsi, à moins de faute grave, l'employeur doit respecter le principe de la progression des sanctions, et ce, même à l'égard des cadres de son entreprise.

En l'espèce, le plaignant reconnaît la faute qui lui est reprochée. Cette faute n'a cependant pas la gravité objective alléguée par l'employeur. Le plaignant cumulait 17 années de service et sa prestation répondait aux attentes patronales. Il s'agit de la première fois où il ne respectait pas la politique de confidentialité à l'endroit d'un client. Il a enfreint cette politique dans un cadre particulier. Il était de bonne foi et il croyait qu'il ne faisait qu'exercer son devoir de citoyen. Il n'avait aucune intention malhonnête et il n'a tiré aucun profit personnel de son témoignage. Au moment de l'enquête patronale, le plaignant n'avait pas réalisé que son geste contrevenait à la politique patronale et c'est la raison pour laquelle il n'a pas exprimé de regret. Il était convaincu d'avoir bien agi. La preuve démontre toutefois qu'il a compris son erreur et qu'il a la capacité de s'amender. Par le passé, après avoir été suspendu pendant 60 jours, il a su corriger sa conduite et il s'est joint à l'équipe du service des hautes mises avec l'approbation du supérieur qui lui avait imposé la suspension. Par ailleurs, d'autres salariés qui ont aussi contrevenu à la politique relative à la confidentialité des informations relatives aux clients ont reçu des sanctions allant du simple avis écrit à une suspension de deux mois. Dans les circonstances, le congédiement imposé au plaignant n'était pas la mesure appropriée. La faute était toutefois sérieuse et elle méritait une sanction sévère. Il y a donc lieu d'annuler le congédiement et de le remplacer par une suspension de six mois. La Cour d'appel a confirmé que la réintégration est la mesure de réparation normale dans les cas de congédiement sans cause juste et suffisante. Ce n'est qu'en présence d'obstacle sérieux et réel ou d'impossibilité de réintégration que cette dernière n'aura pas lieu. Or, en l'espèce, rien ne s'oppose à la réintégration du plaignant. L'employeur n'a pas démontré la rupture du lien de confiance et il devra donc le réintégrer dans son emploi.

Suivi

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

Roy et Société des casinos du Québec inc./Casino de Montréal

2017 QCTAT 5010

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montérégie

Dossier : CM-2016-2805

Dossier employeur : 126818

Montréal, le 6 novembre 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Esther Plante

Marco Roy

Partie demanderesse

c.

La Société des Casinos du Québec inc. / Casino de Montréal

Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 30 mars 2016, Marco Roy (le **plaignant**) dépose une plainte à l'encontre de son congédiement par La Société des Casinos du Québec inc. / Casino de Montréal (le **Casino / l'employeur**). Celle-ci prend appui sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la **LNT**). Il allègue que le congédiement est une sanction d'une sévérité disproportionnée à la faute commise.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] Le Casino admet que le plaignant était un salarié au sens de la LNT, qu'il avait deux ans et plus de service au moment de son congédiement et qu'il n'existe aucune autre procédure de réparation au sens de l'article 124 de la LNT. Toutefois, il allègue que le plaignant a commis une faute grave justifiant la rupture immédiate de son lien d'emploi lorsqu'il a divulgué des informations de nature confidentielle à propos d'une cliente qu'il a obtenues dans le cadre de son emploi.

[3] Il est convenu que le Tribunal se prononce d'abord sur le bien-fondé de la plainte et, s'il y a lieu, sur la réintégration. Le Tribunal réserve sa compétence pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées, le cas échéant.

LES FAITS

[4] Le 3 mai 1999, le plaignant est embauché comme croupier au Casino de Montréal.

HISTORIQUE D'EMPLOI

[5] Le 6 mai 2002, il est promu superviseur des opérations (**SDO**) aux tables de jeu et le demeure jusqu'à la fin de son emploi. Sous l'autorité d'un chef des opérations (**CDO**), son supérieur immédiat, le SDO supervise de trois à dix croupiers, les clients et les tables de jeu pendant ses quarts de travail. Son rôle est d'assurer l'intégrité du jeu, de faire respecter les procédures et de remplir les suivis de jeux servant à l'évaluation des croupiers. À titre de SDO, il a accès à un répertoire où sont colligées les informations relatives aux activités de jeux des clients, les gains et les pertes.

[6] Durant l'année 2011-2012, le CDO Francis Di Tullio, son supérieur immédiat, lui confie le mandat de chef par intérim des opérations, ce qui amène le plaignant à remplacer son supérieur lorsqu'il ne peut être sur le plancher. Le CDO Di Tullio lui retire son mandat au début du mois de février 2012. Il lui reproche d'avoir manqué de discrétion devant des employés concernant l'identité des SDO licenciés. À l'audience, le plaignant maintient que les noms circulaient parmi les employés. Dans son évaluation annuelle, le CDO Di Tullio souligne qu'il n'a que partiellement réalisé son mandat de chef par intérim des opérations. Il lui accorde toutefois la note 3 (« *répond aux attentes* ») comme appréciation de sa contribution globale.

[7] À compter du mois de mars 2014, la CDO Patricia Giroux le recrute pour travailler au sein du Service hautes mises. Ce dernier est réservé aux clients qui jouent des sommes importantes. La CDO Giroux mentionne qu'elle avait observé le plaignant dans l'exercice de ses fonctions et remarqué qu'il « *avait une belle présence, avait confiance en lui et était capable de parler avec les clients* ». Elle en avait discuté avec le CDO Di Tullio et celui-ci approuvait son choix. Il est à noter que le CDO Di Tullio avait imposé une suspension de deux mois au plaignant l'été précédent. Nous y reviendrons plus loin.

[8] Au chapitre de la qualité de sa prestation de travail, le plaignant reçoit la note 3 (« *répond aux attentes* ») année après année. Sa dernière évaluation remonte à l'année 2011-2012. Il a toutefois reçu dans les années subséquentes le bonus afférent à la note 3 lorsque l'employeur a versé un tel bonus.

[9] Son dossier disciplinaire contient une suspension sans solde de 60 jours qu'il a purgée à l'été 2013 et dont il a contesté la sévérité devant la Division des petites créances de la Cour du Québec à la suite de son congédiement. Le CDO Di Tullio lui reprochait, d'une part, d'avoir mentionné aux croupiers, contrairement aux consignes, que des croupiers de l'extérieur seraient appelés en renfort à l'occasion de la tenue d'un tournoi de poker et, d'autre part, d'avoir publié des propos diffamatoires à l'endroit du syndicat des croupiers sur sa page « *Facebook* ». Ses propos se lisaient comme suit :

Le syndicat des croupiers c'est de la merde, au lieu d'allé pleuré à Marc Laporte qu'ils viennent donc me voir en pleine face avant de dire des choses qui ne sont pas vrai.

(reproduit tel quel)

LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS SUR LES CLIENTS

[10] Le plaignant s'est engagé au moment de son embauche et à différentes occasions par la suite à respecter les politiques de l'employeur, dont le *Code d'éthique des employés de Loto-Québec et de ses filiales* (le **Code d'éthique**) que Loto-Québec adoptait, en 2009, dans le cadre de la mise en application de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*². Le Code d'éthique vise à « *maintenir la réputation d'intégrité, d'honnêteté et de professionnalisme de la Société en établissant des règles de conduite en matière de confidentialité, de conflit d'intérêts et d'éthique professionnelle* ».

[11] Les dispositions relatives à la protection des informations sur les clients se lisent comme suit :

6.4 PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DE L'INFORMATION

6.4.1. Les données et les systèmes d'information détenus par la Société sont des actifs stratégiques. Les Employés doivent veiller, dans l'exercice de leurs fonctions à gérer et à protéger efficacement le caractère confidentiel de l'information selon sa nature, ses caractéristiques et sa valeur, peu importe sa forme (électronique, écrite ou autre).

6.4.2. Les employés doivent prendre les mesures afin de permettre à la Société de préserver en tout temps l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère confidentiel de l'information qu'elle détient directement et indirectement sur les Employés (renseignements personnels), les clients, les fournisseurs et les entreprises qui sont ses partenaires d'affaires.

²

RLRQ, c. G-1.02.

6.4.3. De plus, l'Employé ne doit pas chercher à obtenir de l'information à caractère confidentiel qui n'est pas nécessaire à l'exécution de son travail et doit respecter toute politique ou directive corporative relative à la protection de l'information confidentielle.

6.4.4. Un Employé doit garder secrets les faits ou renseignements dont il prend connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui revêtent un caractère confidentiel. Cette obligation signifie également qu'il adopte une attitude de retenue à l'égard de tous les faits ou renseignements qui, s'il les dévoilait, pourraient nuire au bon fonctionnement de la Société ou aux personnes avec qui elle est en relations d'affaires, ou porter atteinte à la réputation ou à la vie privée de citoyens.

Il ne peut non plus utiliser à son propre avantage, à l'avantage d'un tiers ou au détriment de la Société des renseignements obtenus dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions et qui ne sont pas accessibles au public.

6.4.5. Aucun Employé, autre que ceux qui sont autorisés, ne doit discuter de tout sujet visant la Société avec des représentants des médias.

(soulignement ajouté)

[12] La Directive d'utilisation personnelle des médias sociaux de Loto-Québec et ses filiales complète le Code d'éthique en ce qui concerne l'utilisation des réseaux sociaux. Elle interdit aux employés de :

- Divulguer des faits ou des renseignements sur les clients ou sur les employés dont vous prenez connaissance dans l'exercice de vos fonctions, qu'ils revêtent ou non un caractère confidentiel;
- Traiter d'une problématique interne ou d'un sujet qui concerne les employés;
- Vous présenter comme source d'information sur un sujet relatif à Loto-Québec et ses filiales ou ses produits;
- Identifier un client, un collègue ou un fournisseur.

[13] Les règles de confidentialité font l'objet de rappels, notamment lors des préquarts, lesquels sont des réunions pouvant rassembler une soixantaine de croupiers dans le but de dispenser les informations nécessaires à l'exécution du travail. Le plaignant a animé des préquarts à différentes périodes de son emploi.

L'ÉVÉNEMENT À L'ORIGINE DU CONGÉDIEMENT

[14] Le 22 septembre 2014, le plaignant est convoqué au Palais de justice de Longueuil pour une audience dans le cadre d'un recours civil qu'il a exercé devant la Division des petites créances de la Cour du Québec.

[15] Ce jour-là, deux dossiers impliquant une cliente du Casino sont réunis pour audition et entendus préalablement au sien. Les demandeurs sont deux clients d'une agence de voyages. Ils réclament à celle-ci ainsi qu'à la cliente X³ une somme d'argent débitée sans autorisation sur leur carte de crédit. Ces transactions ont été effectuées en 2012. Les demandeurs avaient fait affaire avec la cliente X, qui s'était engagée à faire les correctifs nécessaires. Par ailleurs, l'agence de voyages en impute l'entière responsabilité à la cliente X et demande qu'elle lui rembourse les sommes qu'elle pourrait être condamnée à payer aux clients.

[16] Le plaignant assiste à cette audience. Il se demande tout du long s'il ne doit pas intervenir en raison des allégations de fraude portées contre la cliente X. Ce n'est qu'une fois la cause terminée et la sienne appelée par la greffière que le plaignant s'adresse au juge de la manière suivante : « *Est-ce que je peux vous apporter une clarification sur la cause précédente? C'est mon devoir de citoyen de le faire.* » Le juge demande alors à la cliente X de rester. Les clients et le propriétaire de l'agence de voyages sont rappelés dans la salle d'audience. Le plaignant est assermenté et témoigne brièvement :

Plaignant : Je suis tenu par la confidentialité normalement.

Juge : Si c'est confidentiel, pourquoi le dire?

Plaignant : C'est important que vous le sachiez.

Juge : Allez-y...

Plaignant : Je connais très bien [la cliente X]
Je suis superviseur-gestionnaire du Casino de Montréal
Madame est une très bonne cliente du Casino à la roulette
Elle perd d'énormes sommes.
Elle a été rencontrée souvent par les enquêteurs pour du quémandage ces dernières années.

Je ne pouvais pas laisser cela passer.

[17] À la suite du témoignage du plaignant, la cliente X se fait entendre à nouveau. Elle demande au juge en quoi le témoignage du plaignant peut être pertinent. Celui-ci lui répond : « *Je vais vous dire, c'est pertinent [...] la question de crédibilité des témoignages est une affaire cruciale, et tout ce qui peut me permettre d'avoir un éclairage sur la crédibilité des témoins est pertinent et pourrait avoir un effet déterminant.* »

[18] Le 16 janvier 2015, l'agence de voyages et la cliente X sont condamnées à rembourser les sommes réclamées par les clients. Celle-ci est en outre condamnée à indemniser l'agence de voyages de ces mêmes sommes. Il convient de reproduire un

³

La cliente dont il est question dans la décision n'est pas identifiée nommément.

passage de la décision afin de mieux saisir la nature du litige auquel a assisté le plaignant :

[5] En recevant son relevé de compte Visa, [M.C.] constate qu'un montant supplémentaire de 1 806,07 \$ a été débité sur sa carte de crédit Visa, sans son autorisation, par Ailes D'Or.

[6] [M.C.] communique alors avec [M.P.], président de Ailes D'Or, qui l'assure que l'erreur sera rectifiée sans délai.

[7] Malgré cette promesse, [M.C.] n'a jamais été remboursé pour cette transaction non autorisée.

[8] [M.C.] a dû payer son compte de 1 806,07 \$ et 269,16 \$ en intérêts.

[9] Ailes D'Or admet essentiellement les faits. Elle explique que la deuxième transaction de 1 806,07 \$ révèle de la responsabilité unique de [la cliente X]. À l'appui de son témoignage, [M. P.] invoque une reconnaissance de dette signée par [la cliente X] le 14 novembre 2011. Dans cette reconnaissance de dette, elle admet avoir fraudé vingt-trois clients de Ailes D'Or pour une somme de 31 791 ,77 \$. Le nom de [M.C.] y est mentionné pour un montant de 217,77 \$.

[10] Dans cette même reconnaissance de dette, elle admet avoir auparavant fraudé d'autres clients pour lesquels elle aurait pris des arrangements pour rembourser ces personnes.

[11] [M. P.] dit n'avoir jamais été remboursé du montant reconnu par [la cliente X] dans sa reconnaissance de dette. Au contraire, au moment de l'audience, la fraude de [la cliente X] se chiffre à plus de 64 000,00 \$ et vise plus de quarante clients. Elle n'aurait versé qu'un montant de 6 000,00 \$. Elle aurait aussi reconnu sa responsabilité criminelle pour ses fraudes.

[12] [La cliente X] nie avoir facturé en double [M.C.]. Elle dit aussi avoir signé la reconnaissance de dette sous pression et violence. L'enregistrement sonore de la signature de cette reconnaissance de dette en présence d'un commissaire à l'assermentation et de [M.P.] ne montre aucune pression ni violence, au contraire.

[13] Elle dit avoir remboursé environ 6 000,00 \$, mais qu'elle ne pouvait assumer une charge financière plus lourde. Elle témoigne aussi qu'elle a transféré les fonds à [M. P.] et que c'est ce dernier qui aurait empêché le montant réclamé, ce que nie [M. P.].

[14] Cette dernière partie de son témoignage est tout à fait invraisemblable. Elle reconnaît avoir dit à M.C.] qu'elle avait débité son compte Visa pour les fins de « réserver les sièges ». Or, ce motif est farfelu puisque les sièges avaient déjà été payés.

[15] De plus, le Tribunal croit [M.C.] qui témoigne que [la cliente X] s'est excusée pour le débit additionnel et s'est engagée à le rembourser personnellement.

[16] La preuve prépondérante convainc le Tribunal que [la cliente X] a débité le compte Visa de [M.C.], sans autorisation, pour des fins personnelles et en fraude des droits de [M.C.], le tout engageant sa responsabilité personnelle ainsi que celle de son employeur de l'époque Ailes D'Or.

(soulignement ajouté)

[19] À son retour au travail ni par la suite, le plaignant ne parle pas de son témoignage à sa supérieure immédiate. La CDO Giroux s'explique difficilement qu'il ait gardé le silence.

LA PLAINTÉ DE LA CLIENTE X

[20] À la fin du mois de février 2016, soit plus d'un an après l'audience devant la Division des petites créances de la Cour du Québec, la cliente X communique avec le service à la clientèle de Loto-Québec. Maître Sylvie Thibault, une avocate de la société, aura deux conversations téléphoniques avec elle. Essentiellement, la cliente ne comprend pas la raison pour laquelle le plaignant a témoigné, avec l'approbation du Casino, dans sa cause civile.

[21] La cliente X fait parvenir une copie de l'enregistrement de l'audience et du jugement rendu par la Division des petites créances de la Cour du Québec. Maître Thibault écoute l'enregistrement avec le directeur du secrétariat corporatif de Loto-Québec et le transmet à son tour au directeur des ressources humaines du Casino. Elle était choquée d'entendre les propos du plaignant sur les activités de jeu de la cliente. Ceux-ci « *portent atteinte à sa vie privée, sa réputation ainsi qu'à l'image du Casino et à l'intégrité de Loto-Québec* ».

[22] Au début du mois de mars 2016, M^e Thibault reçoit un deuxième appel de la cliente. Elle lui confirme que sa plainte est toujours en traitement en l'assurant que le plaignant n'avait pas reçu d'assignation à comparaître et que sa présence dans la salle d'audience était un pur hasard. Elle ne lui mentionne pas que le Casino a procédé à son congédiement. Maître Thibault précise que la cliente X ne recherchait ni excuse ni réparation. Elle avait des mots élogieux envers le personnel du Casino.

La suspension sans solde et le congédiement

[23] Madame Annie Robitaille occupe le poste de conseillère en ressources humaines. L'une de ses responsabilités consiste à supporter les CDO dans la gestion des croupiers et des SDO faisant partie de leur équipe.

[24] Elle s'implique dans le dossier du plaignant à la demande du directeur des ressources humaines. Celui-ci avait reçu un appel de M^e Thibault lui signalant qu'un employé du Casino avait commis un manquement grave. Ils écoutent l'enregistrement de l'audience du 22 septembre 2014. Dès cette écoute, le directeur des ressources humaines lui demande de congédier l'employé concerné. Elle lui signale qu'elle doit d'abord faire enquête.

[25] Madame Robitaille réécoute l'enregistrement par la suite avec la CDO Giroux, la supérieure immédiate du plaignant, afin de préparer la rencontre qu'elles auront avec celui-ci. Contre-interrogée, elle précise qu'elle a seulement écouté le témoignage du plaignant.

[26] À la rencontre du 9 mars 2016, la CDO Giroux et madame Robitaille posent plusieurs questions au plaignant : À quel titre se trouvait-il dans la salle d'audience? Le motif de sa présence? Avait-il avisé sa supérieure immédiate, avant ou après avoir effectué son témoignage? Quel était l'objectif de son intervention? La rencontre dure entre 15 à 30 minutes. Le plaignant offre une bonne collaboration. Il répond à chacune des questions. Il explique qu'il est intervenu pour faire son devoir de citoyen compte tenu de la conduite de la cliente X avec les clients de l'agence de voyages. Il souhaitait que cesse l'injustice à l'endroit de victimes innocentes. Il le referait si la situation se produisait à nouveau. À la fin de cette rencontre, il est suspendu aux fins d'enquête. C'est à la lecture de sa lettre de congédiement qu'il réalise que sa conduite avait été fautive. Il admet pleinement sa faute à l'audience et indique clairement qu'il ne recommencerait pas si la situation se produisait à nouveau.

[27] Madame Robitaille estime que le juge n'avait aucunement relevé le plaignant de son obligation d'assurer la confidentialité des renseignements obtenus dans le cadre de son emploi. Elle ne croit pas que son témoignage pouvait avoir une quelconque utilité puisque la fraude était déjà prouvée au moment de ce dernier. Elle ne voyait pas de lien entre la conduite frauduleuse de la cliente X à l'endroit des clients de l'agence et le fait qu'elle ait pu quémander de l'argent aux clients du Casino.

[28] Au sortir de la rencontre, madame Robitaille et la CDO Giroux considèrent que le plaignant a commis une faute grave en divulguant volontairement des informations confidentielles, en se présentant comme SDO, d'autant plus qu'il n'éprouve aucun remords et confirme qu'il pourrait recommencer. Selon elles, une situation semblable peut se produire dans nombre d'autres contextes. Elles ne peuvent pas prendre ce risque et prennent la décision de le congédier, bien qu'il n'ait pas agi dans son intérêt personnel. La CDO Giroux précise que le plaignant aurait été congédié en raison de la gravité de sa faute même s'il n'avait pas été suspendu pour une période de deux mois à l'été 2013.

[29] Elles se donnent une semaine pour examiner le dossier du plaignant et lui annoncer sa fin d'emploi. Dans les faits, elles s'assurent que la cliente X était bien une cliente du Casino. Madame Robitaille prend également soin de vérifier auprès de ses collègues, du directeur des ressources humaines et de monsieur Nick Gomas, le directeur des jeux et des tables de poker, s'ils partagent son avis.

[30] Le Casino fait également entendre monsieur Gomas. Celui-ci réitère que le plaignant n'a pas bénéficié d'une seconde chance non seulement parce qu'il avait divulgué des informations confidentielles, mais aussi parce qu'il s'était présenté au juge

à titre de SDO et avait parlé au nom du Casino. Qui plus est, et c'était là le plus important selon lui, il n'admettait pas que sa conduite avait été fautive, car il affirmait qu'il recommencerait. Le Casino pourrait donc éventuellement se retrouver dans la même impasse.

[31] En réponse à une question de la procureure du Casino sur les sanctions imposées à des SDO qui auraient divulgué des informations confidentielles, monsieur Gomatos expose brièvement les cas de deux SDO qui ont subi un congédiement. Le premier avait transmis à son frère, qui était croupier, le canevas de l'entrevue qu'il allait passer dans le but d'être promu SDO et avait nié son implication pendant l'enquête. Il avait aussi menti à l'enquêteur interne en imputant son manquement à son frère. Le second avait photographié des horaires de travail pour aider sa conjointe dans un litige de pension alimentaire. Selon monsieur Gomatos, le geste était d'autant répréhensible que ce SDO avait malicieusement tenté de le dissimuler en prenant des photos d'écran des horaires plutôt qu'en les imprimant.

[32] Le plaignant souligne par ailleurs que les manquements aux règles de confidentialité ne sont pas tous sanctionnés par un congédiement. Il ressort de la preuve administrée par les parties que :

- Un croupier du Casino a relayé sur un média social (Facebook) l'information selon laquelle un joueur de poker professionnel bien connu avait perdu deux millions de dollars au Casino. Une suspension de deux mois lui a été imposée;
- le 9 juillet 2013, une SDO d'une vingtaine d'années d'expérience a affiché une photo sur un média social (Facebook). Un employé du Casino ainsi que des clients y apparaissent. La SDO est rencontrée le même jour et trois mois plus tard, soit le 15 octobre suivant, un avis disciplinaire écrit est versé à son dossier;
- vers le 2 février 2016, un SDO a décrit sur un média social (Facebook), à l'occasion d'une discussion publique avec un ami, les habitudes de jeu et la consommation d'alcool d'un client du Casino qui était une personnalité connue, soit un joueur de hockey professionnel, et ce, en mentionnant son nom. Le 18 février suivant, son supérieur immédiat tient compte de leur rencontre, de sa lettre d'excuses et lui impose une suspension sans solde d'une journée.

ANALYSE ET MOTIFS

[33] L'article 124 de la LNT est à l'effet suivant :

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

[34] Cet article accorde au plaignant, qui justifie d'au moins deux ans de service, une protection à l'encontre d'un congédiement injustifié. La Cour d'appel s'exprime ainsi dans *Cloutier c. AlSCO, Division de Western Linen Supply o. Ltd.*⁴:

[15] Cette loi a pour but évident de protéger le travailleur contre un congédiement injustifié et, dans ce sens, garantit donc à celui-ci un certain droit au travail.

(références omises)

[35] Comme le plaignant reconnaît la faute reprochée, il reste à déterminer si le congédiement constitue une mesure appropriée compte tenu de l'ensemble des circonstances. Autrement dit, l'employeur devait-il imposer une sanction moindre au plaignant et respecter la progressivité des sanctions plutôt que de conclure immédiatement au congédiement?

[36] Dans *Tremblay c. Provigo Québec inc. Maxi*⁵, la Commission des relations du travail, à qui le Tribunal a succédé, formule ainsi les règles applicables :

[47] La progressivité des sanctions en matière disciplinaire vise à permettre à la personne visée de corriger un comportement contraire aux normes acceptables en milieu de travail. La mesure disciplinaire ne vise donc pas tant à punir le salarié, qu'à lui donner l'occasion de se réhabiliter avant de se voir imposer la peine capitale, le congédiement.

[48] Il est, par ailleurs, des manquements dont la gravité est telle que le lien de confiance avec l'employeur est irrémédiablement rompu et le congédiement justifié.

(soulignement ajouté)

[37] L'employeur a l'obligation de respecter le principe de la progressivité des sanctions, sauf en cas de faute grave, et ce, également à l'égard des cadres de l'entreprise⁶.

⁴ 2005 QCCA 1150.

⁵ 2014 QCCRT 0267.

⁶ Nathalie-Anne Béliveau, *Les normes du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p. 621.

[38] Ajoutons qu'il n'existe pas d'automatisme en cette matière. Il faut analyser toutes les circonstances afin de déterminer si un congédiement était la sanction appropriée en tenant compte de celles-ci.

LA GRAVITÉ DE LA FAUTE ET LA PROGRESSIVITÉ DES SANCTIONS

[39] Le plaignant a manqué à son obligation de ne pas identifier les clients du Casino et de ne pas divulguer des renseignements sur ceux-ci, telles leurs habitudes de jeu, en témoignant de son propre chef contre une cliente dans un procès civil, et ce, alors que ces règles sont de la première importance pour le Casino et qu'il a pris l'engagement de les respecter et de les faire respecter dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités de SDO.

[40] Le Casino soutient que le plaignant a commis une faute grave qui justifiait à elle seule la rupture immédiate du lien d'emploi.

[41] Un manquement à ces règles n'a cependant pas la gravité objective que le Casino lui accorde. Il ressort en effet de la preuve qu'un SDO a divulgué l'identité, les habitudes de jeux et la consommation d'alcool d'un joueur d'un club de hockey professionnel sur un média social en février 2016 et s'est vu imposer une suspension d'une journée.

[42] Le Tribunal est d'avis que l'employeur a négligé de tenir compte de l'ensemble des circonstances.

[43] Le plaignant compte presque 17 années de service dont plus d'une dizaine comme SDO. Sa prestation de travail répond aux attentes fixées par ses supérieurs.

[44] Il n'a aucun dossier disciplinaire relié à la qualité de son travail auprès de la clientèle ou à une quelconque utilisation inappropriée des informations qu'il peut obtenir sur les clients dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et responsabilités. La suspension de deux mois constitue la seule mesure disciplinaire portée à son dossier. Elle remonte à l'été 2003 et sanctionnait un comportement totalement inadéquat sur le plan des relations de travail avec le syndicat des croupiers.

[45] Par ailleurs, le contexte dans lequel il enfreint les règles de confidentialité à l'égard de la cliente X est très singulier et a pu l'amener à croire, faussement, qu'il pouvait partager des informations sur la cliente X et que ce qu'il avait fait était ce qu'il devait faire en pareilles circonstances. Il se trouve par pur hasard dans la même salle de Cour que celle-ci. Le juge accepte de rouvrir l'enquête dans la cause la concernant afin de lui permettre de témoigner. À la suite de son témoignage, le juge déclare que son témoignage est pertinent pour analyser la crédibilité des témoignages entendus dans la cause de la cliente X.

[46] Le côté singulier de la situation ne s'arrête pas là. La cliente X frappe à la porte de Loto-Québec en février 2016, quelque 18 mois plus tard. Elle cherche à savoir si le plaignant, en septembre 2014, avait reçu une citation à comparaître.

[47] Il faut aussi considérer que le plaignant était de bonne foi, n'avait aucune intention malhonnête et n'en tirait aucun profit personnel. Cela n'est pas contesté par l'employeur.

[48] Les représentants du Casino mettent de l'emphase sur le fait que le plaignant ne regrettait pas son geste, affirmait au contraire qu'il le referait si la situation se produisait à nouveau. Ils évaluent que le risque de récurrence était élevé puisqu'il n'admettait pas sa faute.

[49] Il est vrai que cette affirmation du plaignant est surprenante. Cependant, le plaignant répond en toute transparence et avec franchise aux questions qui lui sont posées sur son témoignage du 22 septembre 2014 lors de la rencontre. Il estime avoir fait son devoir de citoyen. C'est dans ce contexte qu'il répond qu'il recommencerait s'il se retrouvait dans la même situation.

[50] Par ailleurs, rien dans la preuve n'indique qu'il n'a pas respecté son obligation de confidentialité des informations sur la clientèle dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités à la suite de son témoignage du 22 septembre 2014. Les représentants de l'employeur avaient ainsi sous les yeux la preuve que leurs appréhensions ne s'étaient pas réalisées dans les 18 mois suivant le témoignage du plaignant. Ils n'en ont pas tenu compte le moment venu d'évaluer quelle était la sanction appropriée.

[51] Ajoutons que le plaignant démontre qu'il a la capacité d'amender sa conduite. Quelque six mois après avoir été suspendu sans solde pendant une période de deux mois, à l'été 2013, il joint l'équipe de la CDO Giroux dans le Service hautes mises, et ce, avec l'approbation du CDO Di Tullio, celui-là même qui lui avait imposé la suspension.

[52] De ce qui précède, le Tribunal conclut que le Casino n'a pas établi, si l'on tient compte de l'ensemble des circonstances, que le plaignant a commis une faute grave justifiant la rupture immédiate de son lien d'emploi.

[53] Néanmoins, le plaignant a commis une faute sérieuse et celle-ci mérite une sanction sévère, bien qu'il puisse s'agir d'un geste isolé. Le Tribunal fait sienne la règle énoncée par l'arbitre René Beaupré dans *Caisse Desjardins Argenteuil c. Syndicat des employées et employés professionnels de bureau, section locale 575 (SEPB)*

*CTC-FTQ*⁷ : « La mesure disciplinaire doit également avoir un effet d'exemplarité tout en favorisant la réadaptation du salarié. »

[54] Le Tribunal conclut qu'une suspension de six mois offre le caractère d'exemplarité suffisant pour dénoncer le comportement fautif qui fut le sien en regard de son obligation de confidentialité et discrétion tout en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Cette suspension représente un avertissement sérieux.

LA RÉINTÉGRATION

[55] Le Casino s'oppose cependant à la réintégration du plaignant sous prétexte que le lien de confiance est rompu et qu'il la croit impossible. La procureure soutient en outre qu'il a tenu des propos diffamatoires en répondant à ses questions.

[56] Rappelons que la réintégration est la mesure de réparation normale en cas de congédiement sans cause juste et suffisante comme le souligne la Cour d'appel dans l'affaire *Carrier c. Mittal Canada inc.*⁸. La juge Bich précise ce qui suit :

[129] En fait, selon une jurisprudence constante, avalisée par notre cour dès 1985, la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est l'objectif même du recours prévu par les articles 124 et s. *L.n.t.*-on pourrait même dire sa raison d'être – et ce qui le distingue du recours de droit commun. Ce n'est pas seulement que la réintégration peut être ordonnée par la CRT, elle doit l'être, à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure. Certes, la CRT jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais d'un pouvoir discrétionnaire bien balisé qui ne peut faire fi du principe de la réintégration.

(références omises, soulignement ajouté)

[57] Les propos du plaignant ne font pas obstacle à sa réintégration. La procureure du Casino l'interrogeait sur les mesures mises en place au Service hautes mises, tel l'accès privé que les clients peuvent emprunter. Ses propos s'inscrivent dans ce contexte.

[58] À n'en pas douter, le plaignant a appris de la situation. Il a la capacité de réintégrer son emploi et reprendre ses responsabilités avec intégrité et dans le respect des politiques et procédures. Ses nombreuses années de service à la satisfaction de ses supérieurs en sont le gage.

⁷ [2013] AZ-51025049 (T.A.).

⁸ 2014 QCCA 679.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement imposé à Marco Roy le 18 mars 2016;
SUBSTITUE	au congédiement une suspension d'une durée de six mois;
ORDONNE	à La Société des Casinos du Québec inc. / Casino de Montréal de réintégrer Marco Roy dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les vingt (20) jours de la signification de la présente décision;
RÉSERVE	sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente ordonnance et pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

Esther Plante

M^e Frédéric Tremblay
POUDRIER BRADET AVOCATS, S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e ANN SOPHIE DEL VECCHIO
LORANGER MARCOUX AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la remise des derniers documents : 26 juin 2017

/ct