

EYB 2018-295553 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal-CSN et Renoir (Wayne Vézina)

(approx. 13 page(s))

29 mars 2018

Décideur(s)

Saint-André, Yves

Type d'action

GRIEF contestant une fin d'emploi administrative. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE ADMINISTRATIVE; préposé à l'entretien ménager; résidence pour aînés; fin d'emploi administrative; défaut d'obtenir un pardon; antécédents criminels; lien avec l'emploi; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; TRAVAIL; DÉCLARATION DE CULPABILITÉ À UNE INFRACTION PÉNALE OU CRIMINELLE; LIEN AVEC L'EMPLOI; PARDON; trafic de substances interdites; possession de substances interdites; préposé dans une résidence pour aînés; clientèle vulnérable; absence de supervision; vol de médicaments

Résumé

Le 13 juillet 2015, le plaignant a été mis à pied pour une période maximale de 18 mois afin qu'il puisse obtenir un pardon et puisse réintégrer son emploi. Le 16 janvier 2017, n'ayant pas obtenu un pardon dans le délai requis, l'employeur l'a avisé qu'il mettait fin à son emploi. Le plaignant a déposé un grief afin de contester sa fin d'emploi administrative.

Le plaignant a été embauché à titre de préposé à l'entretien ménager dans une résidence pour personnes âgées exploitée par l'employeur. Il faut déterminer s'il existe un lien entre les infractions criminelles ayant trait au trafic et à la possession de substances interdites et son emploi, en vertu de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de l'article 24 du *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés*.

L'employeur a fait la preuve du lien entre les condamnations du plaignant et le poste occupé. Le plaignant travaille auprès d'une clientèle vulnérable en perte d'autonomie et où des médicaments sont souvent laissés à vue de tous. Des vols de médicaments ont

déjà eu lieu dans le passé. Le plaignant travaille sans surveillance et a accès aux médicaments des résidents, bien souvent des narcotiques. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi du plaignant est donc justifiée.

Suivi

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

**Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres
d'hébergement du Grand Montréal-CSN et Renoir (Wayne Vézina)**

2018 QCTA 128

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 29 mars 2018

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES CENTRES
D'HÉBERGEMENT DU GRAND MONTRÉAL-CSN**

Ci-après appelé le «Syndicat»

et

LE RENOIR S.E.C.

Ci-après appelé «l'Employeur»

Plaignant : Monsieur Wayne Vézina

Grief n° 201702

Convention collective : 2010-2015

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

[1] Par son grief, le Syndicat conteste la fin d'emploi administrative de Monsieur Wayne Vézina, le plaignant, survenue le 16 janvier 2017.

[2] La lettre de fin d'emploi remise au plaignant se lit comme suit :

Monsieur,

Vous avez été mis à pied en date du 13 juillet 2015 pour une période maximale de 18 mois tel que prévu à l'article 12 de la présente convention collective en raison de votre dossier criminel qui ne cadre pas avec les exigences de la Loi 16 de la certification (art. 24 à 29) compte tenu des exigences de votre poste.

Vous aviez donc 18 mois pour faire vos démarches d'obtention de pardon afin de pouvoir réintégrer votre emploi.

Le délai étant maintenant expiré, par la présente nous vous informons donc que nous mettons fin à notre lien d'emploi pour motifs administratifs, et ce, en date du 16 janvier 2017.

Les documents relatifs à votre terminaison ainsi que les sommes qui vous sont dues vous seront acheminés par courrier dans les plus brefs délais.

[3] Le 9 mars 2017, j'ai été désigné par la ministre du Travail pour entendre et disposer de ce grief.

[4] L'audience s'est tenue à Laval le 2 mars 2018.

[5] Au début de l'audience, les parties ont procédé aux admissions d'usage quant au respect de la procédure de grief et à la compétence du Tribunal.

[6] L'Employeur a fait entendre les témoins suivants :

- Madame Lyne Grenier, directrice des ressources humaines;
- Monsieur Wayne Vézina, le plaignant.

[7] Le Syndicat a fait témoigner le plaignant.

[8] La preuve se résume utilement à ce qui suit.

LA PREUVE

La Résidence Le Renoir

[9] Madame Grenier témoigne que l'Employeur exploite un complexe d'habitations pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes ou en légère perte d'autonomie. Cette résidence privée pour aînés (la Résidence) comporte 588 unités d'habitation pour environ 750 résidents.

[10] Plusieurs services sont offerts et dispensés aux résidents selon les besoins de chacun. La témoin réfère, à titre d'exemple, à l'aide à la vie domestique et quotidienne, à la gestion de la médication, aux soins infirmiers et à l'entretien ménager.

[11] L'Employeur offre aussi un service d'animation pour les résidents ainsi que de l'aide pour les menus travaux (ex : installation de cadres dans l'unité).

[12] Des services additionnels tels que salon de coiffure, dépanneur, pharmacie et restaurant, opérés par des entreprises distinctes, sont également offerts aux résidents.

[13] La témoin souligne également qu'une gamme de services professionnels sont disponibles (ex : physiothérapeute, médecin, comptable et notaire).

L'embauche du plaignant

[14] La témoin a procédé à l'embauche du plaignant pour occuper un poste d'entretien ménager à la Résidence.

[15] Lors de l'entrevue d'embauche, le plaignant avise Madame Grenier qu'il accepte que l'Employeur procède à des vérifications quant aux antécédents judiciaires. Par la même occasion, il informe la témoin qu'il a un dossier criminel en matière de stupéfiants attribuable à une erreur de jeunesse avec un cousin.

[16] Le résultat de la vérification des antécédents est produit comme pièce E-1. Ce document porte la date du 26 juin 2009. Il y est indiqué que «le sujet possède les causes suivantes : 1. en juillet 2005, *Lois sur les drogues*; 2. en mars 2005, *Lois sur les drogues*». La témoin est satisfaite des explications fournies par le plaignant lors de l'entrevue.

[17] Le plaignant est embauché et il débute le 29 juin 2009. Il est affecté à l'entretien ménager des espaces communs de la Résidence. Il travaille seul, sans supervision, de 7h00 à 16h00. Il se rapporte à Monsieur Danny Lévesque, le directeur de la maintenance, lorsqu'il est au travail du lundi au vendredi.

[18] Monsieur Vézina travaille une fin de semaine sur deux. Le directeur de la maintenance n'est pas présent sur les lieux la fin de semaine.

[19] La témoin souligne que l'Employeur n'a aucun reproche à l'endroit du plaignant quant à l'exécution de son travail.

La réglementation applicable à l'exploitant d'une résidence privée pour aînés

[20] En 2015, conformément à la réglementation en vigueur, l'Employeur procède à une vérification d'antécédents judiciaires concernant son personnel, incluant Monsieur Vézina.

[21] Le rapport de recherche du 14 mai 2015, produit comme pièce E-2, fait état d'un plaidoyer de culpabilité du plaignant sur deux chefs d'accusation en vertu de l'article 5(2) de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (L.C. 1996, ch. 19) en lien avec une infraction commise le 11 mars 2005.

[22] Le rapport E-2 fait également état d'un plaidoyer de culpabilité du plaignant sur cinq chefs d'accusations en vertu de l'article 5(2) de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (précitée) en lien avec une infraction commise le 7 janvier 2005.

[23] Le plaidoyer de culpabilité a été enregistré le 24 août 2007 et la sentence a été rendue le 29 octobre 2008. Le plaignant s'est vu imposé une peine d'emprisonnement avec sursis de deux ans moins un jour avec sur chaque chef concurrent assorti d'une probation d'un an avec service communautaire.

[24] Le rapport E-2 mentionne que les chefs d'accusation pour lesquels un plaidoyer de culpabilité a été enregistré se rapportent à l'importation de drogues.

[25] Après avoir pris connaissance du rapport E-2, la témoin rapporte qu'elle a mis en doute la version fournie par le plaignant lors de son embauche.

[26] Suivant la témoin, le plaignant peut être en contact avec les narcotiques dans les unités de soins ainsi que dans les appartements des résidents.

[27] La témoin rapporte que l'Employeur a déjà fait l'objet de vols de médicaments, en l'occurrence des narcotiques, et que des cas de consommation de cannabis, alcool et drogue par le personnel sont déjà survenus.

[28] Le plaignant détient un passe-partout qui lui permet d'entrer dans chaque unité d'habitation sans que l'occupant soit présent.

[29] Le plaignant travaille seul sans être sous la surveillance immédiate du directeur de la maintenance. La fin de semaine, monsieur Vézina peut être appelé à nettoyer un dégât dans une unité. Il est seul avec l'occupant en pareil cas.

[30] Le 13 juillet 2015, le plaignant est mis à pied administrativement pour une période de 18 mois afin de lui permettre d'obtenir son pardon en lien avec les antécédents judiciaires. L'Employeur estime que, selon la réglementation, le plaignant ne répond plus aux exigences du poste.

[31] La lettre de mise à pied est produite comme pièce E-3. Cette mise à pied n'a pas été contestée par grief.

[32] Suite à la mise à pied, la témoin est informée, dès le lendemain, par Monsieur Vézina qu'il entend entreprendre des démarches pour obtenir son pardon.

[33] Le 16 janvier 2017, l'Employeur constate que le plaignant n'a pas obtenu le pardon de ses antécédents judiciaires en matière de stupéfiants. Monsieur Vézina est avisé que le lien d'emploi est rompu «pour motifs administratifs, et ce, en date du 16 janvier 2017» (pièce S-2). Cette fin d'emploi est contestée par le grief S-3.

[34] Contre-interrogée par le procureur syndical, la témoin reconnaît que le plaignant n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires liées à la vente ou la consommation de stupéfiants.

[35] La témoin n'a pas évalué la possibilité de replacer Monsieur Vézina dans un autre poste puisque le personnel de la Résidence a accès aux unités d'habitation occupées par les résidents ce qui, selon la témoin, représente un empêchement à assigner le plaignant sur un autre poste.

[36] Alors qu'il est interrogé par le procureur patronal, Monsieur Vézina admet qu'il peut être appelé à débloquer une toilette ou encore à nettoyer un dégât d'eau dans une unité d'habitation. Il corrobore le témoignage de Madame Grenier à l'effet qu'il détient un passe-partout lui permettant d'avoir accès à tous les locaux de la Résidence incluant les unités d'habitation.

[37] Le plaignant reconnaît qu'il travaille seul sans être sous la supervision immédiate du directeur de la maintenance.

[38] Monsieur Vézina se décrit comme un employé apprécié par les résidents et ses collègues de travail. Il n'a pas eu connaissance que des employés aient été congédiés pour consommation de drogues sur les lieux du travail ou qu'il y ait eu des vols de médicaments, bijoux ou autres.

[39] Questionné sur ses antécédents judiciaires, Monsieur Vézina dit qu'il a été accusé de vente et de trafic de drogues mais il ne se rappelle pas des circonstances. Il rapporte avoir donné du cannabis à un ami pour sa consommation personnelle et que cet ami a tenté de vendre la substance à un agent double.

[40] Le plaignant témoigne qu'il a entrepris des démarches pour obtenir le pardon mais il a appris d'un membre de la GRC qu'il n'était pas admissible à un pardon avant 2021.

[41] Il dit avoir sollicité l'appui de deux députés pour l'aider à récupérer son emploi à la Résidence mais que cela n'a pas permis d'obtenir un résultat satisfaisant.

[42] Suite au témoignage du plaignant, le procureur patronal rappelle Madame Grenier pour témoigner.

[43] Madame Grenier affirme apprendre pour la première fois lors de l'audience que le plaignant n'est pas admissible à obtenir le pardon avant 2021. Elle rapporte que Monsieur Vézina l'a informé à l'automne 2015 que le processus pour obtenir le pardon était en marche.

[44] Elle ajoute avoir reçu, en mai 2016, des appels des attachés politiques de députés concernant la situation du plaignant.

[45] À l'occasion de sa preuve, le Syndicat fait entendre Monsieur Vézina. Celui-ci dépose, comme pièce S-4, un tableau émanant de la GRC portant la date du 20 novembre 2015. Ce tableau identifie les antécédents judiciaires du plaignant. Les condamnations se rapportent au trafic et à la possession de substances interdites en vue d'en faire le trafic.

LES ARGUMENTS

L'argumentation de l'Employeur

[46] Le procureur patronal soutient que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12) doit être lu en conjonction avec l'article 24 du *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés* (RLRQ, c. S-4.2, r. 5.01). La *Charte* permet à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié lorsqu'il y a un lien entre la condamnation et l'emploi occupé par le salarié. L'article 24 du *Règlement* impose à l'employeur l'obligation de mettre un terme à l'emploi lorsqu'un lien existe sauf si le salarié a obtenu le pardon.

[47] Suivant le procureur, le devoir d'accommodement ne s'applique pas lorsqu'il y a un lien entre la condamnation et l'emploi occupé par le salarié. L'existence d'un lien suffit sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'intensité de ce lien. Subsidiairement, l'accommodement ne serait pas possible en l'espèce.

[48] L'Employeur estime avoir démontré l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi occupé par Monsieur Vézina. Ce dernier travaille seul, il a un accès à toutes les unités d'habitation et les médicaments sont facilement accessibles.

[49] Le procureur souligne l'ambivalence de la version offerte par le plaignant à l'audience concernant ses antécédents judiciaires.

[50] Le plaignant n'a pas contesté la mise à pied de 18 mois pour lui permettre d'obtenir le pardon et cela constitue, selon le procureur, une admission quant à l'existence d'un lien entre l'emploi et les antécédents judiciaires. Puisque le plaignant n'a pas obtenu le pardon, il faut conclure à l'impossibilité de maintenir le lien d'emploi.

[51] Le procureur cite et commente des autorités au soutien de son argumentation¹. L'Employeur demande à l'arbitre de rejeter le grief.

L'argumentation du Syndicat

[52] Le procureur syndical soutient que l'Employeur doit démontrer l'existence d'un lien objectif entre le travail du plaignant et ses antécédents judiciaires. Cet exercice doit confirmer la matérialité du rattachement entre certaines tâches et responsabilités du salarié et ses antécédents judiciaires.

[53] Suivant le procureur, il n'y a pas de preuve de vente ou de consommation de drogues sur les lieux du travail. Monsieur Vézina a toujours été de bonne foi et il n'y a pas d'éléments permettant de douter de l'intégrité du plaignant.

[54] L'article 24 du *Règlement* ne peut diminuer la protection offerte par l'article 18.2 de la *Charte*. Il n'y a pas de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi occupé par le plaignant. Il ne s'agit pas d'un cas d'importation de stupéfiants mais plutôt d'un cas de trafic de cannabis. Ces condamnations ne sont pas comparables à des cas de fraude ou de vol.

[55] Le défaut de contester la mise à pied ne constitue pas un empêchement à contester la rupture du lien d'emploi qui fait l'objet du présent grief.

[56] Le procureur commente les autorités de la partie patronale et cite des autorités au soutien de son argumentation². Le Syndicat demande à l'arbitre de faire droit au grief

¹ *Syndicat des employées et employés de service, section locale 298 et Oasis St-Damien inc. (Jacinthe Noël)*, arbitre Carol Jobin, D.T.E. 2012T-684; *Société en commandite Bourassa-Pelletier (Habitations Pelletier) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES) (Célestin Brunet)*, arbitre Pierre Laplante, 2015 QCTA 814; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et Centres d'hébergement privés de la Montérégie-CSN et Jardins intérieurs de Saint-Lambert inc. (Michel Gratton)*, arbitre Nathalie Massicotte, 2016 QCTA 816; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) et 9129-1955 Québec inc. Pavillon Murray (Sylvie Fiset)*, arbitre Nathalie Massicotte, 2017 QCTA 615; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Habitations Pelletier (M^{me} Y.)*, arbitre André Sylvestre, 2015 QCTA 975; *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de Laval, SCFP, section locale 9870 et Société de transport de Laval*, arbitre Mario Létourneau, 2015 CanLII 74256.

² *Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences et centres d'hébergement privés de la Montérégie-CSN et Jardins intérieurs de Saint-Lambert inc. (Michel Gratton)*, précité, note 1; *Syndicat*

et de conserver compétence pour trancher toute mésentente relative aux sommes dues au plaignant, le cas échéant.

La réplique de l'Employeur

[57] En réplique, le procureur soutient que le lien objectif est établi lorsque la preuve démontre que le travail offre des occasions de commettre le genre d'infraction ayant fait l'objet d'une condamnation.

[58] L'affaire *Habitations Pelletier (M^{me} Y.)*³ se distingue nettement du présent dossier. Dans cette affaire, la plaignante, une aide-cuisinière, n'avait pas de contact avec les résidents. Ici, la preuve démontre l'existence de contacts entre le plaignant et les résidents, des cas de consommation de drogues ainsi que des cas de vols.

[59] Le procureur réitère que le défaut de la part de Monsieur Vézina de contester sa mise à pied de 18 mois constitue une admission de sa part quant à l'existence d'un lien entre le travail et ses antécédents judiciaires.

Supplique du Syndicat

[60] En supplique, le procureur plaide que le défaut de contester la mise à pied ne peut constituer une admission puisqu'à ce moment le plaignant croyait qu'il pouvait obtenir le pardon à l'intérieur du délai de 18 mois qui lui était accordé.

DÉCISION ET MOTIFS

[61] Il s'agit de déterminer s'il existe un lien entre l'emploi exercé par Monsieur Vézina à la Résidence et ses antécédents en matière criminelle pour lesquels il n'a pas obtenu le pardon.

[62] Ce litige soulève l'application de l'article 18.2 de la *Charte* et de l'article 24 du *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés* (précité). Ces dispositions se lisent comme suit :

<i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	<i>Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour</i>
------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Habitations Pelletier (M^{me} Y.), précité, note 1.

³ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Habitations Pelletier (M^{me} Y.), précité, note 1.*

	<i>aînés</i>
<p>18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction criminelle ou pénale, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.</p>	<p>24. Les membres du personnel d'une résidence privée pour aînés et les bénévoles qui y œuvrent ne doivent pas faire l'objet d'accusation relative à une infraction ou à un acte criminel ayant un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à leurs fonctions au sein de la résidence ou avoir été déclarés coupables d'une telle infraction ou d'un tel acte, à moins, dans ce dernier cas, qu'ils aient obtenu le pardon.</p>

[63] L'article 18.2 de la *Charte* interdit notamment à l'employeur de congédier une personne salariée ayant été déclarée coupable d'une infraction criminelle ou pénale si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si la personne salariée a obtenu le pardon. L'article 24 du *Règlement*, pour sa part, interdit notamment à l'employeur d'avoir à son emploi une personne salariée ayant été déclarée coupable d'une infraction ou d'un acte criminel présentant un lien avec l'emploi occupé sauf si la personne salariée a obtenu le pardon.

[64] Le dénominateur commun entre les deux dispositions se rapporte au lien entre la déclaration de culpabilité d'une infraction criminelle ou pénale et l'emploi occupé par la personne salariée. L'article 24 du *Règlement* circonscrit l'emploi de la personne salariée comme étant les aptitudes requises et la conduite nécessaire à l'exercice des fonctions au sein d'une résidence privée pour aînés.

[65] Dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*⁴, la juge Deschamps précise, au paragraphe 53 du jugement, que l'exercice consiste à déterminer s'il existe un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé. Un peu plus loin, au paragraphe 56, elle ajoute que la détermination du lien est essentiellement contextuelle et que le degré de responsabilité associé au poste occupé ainsi que la nature particulière des activités d'un employeur peuvent être une source d'exigences variables. C'est exactement l'exercice auquel l'article 24 du *Règlement* nous convie. Il s'agit de déterminer si les condamnations du plaignant en matière criminelle ont un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à l'exercice de ses fonctions à la Résidence.

[66] Les condamnations du plaignant se rapportent à des accusations de trafic de substances interdites lors d'infractions commises le 7 janvier 2005 et à des accusations

⁴ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228.

de possession de substances interdites en vue d'en faire le trafic lors d'infractions commises le 11 mars 2005 (pièce E-2). Contrairement à ce qui est indiqué au rapport E-2, il ne s'agit pas d'infractions relatives à l'importation de drogues.

[67] L'emploi occupé par le plaignant jusqu'à sa mise à pied le 13 juillet 2015 consiste à exécuter des travaux d'entretien ménager. Au moment de sa mise à pied, il occupe cet emploi depuis six ans.

[68] L'Employeur plaide l'existence d'un lien entre les condamnations et l'emploi occupé par le plaignant. Il soutient que depuis l'entrée en vigueur de la réglementation, il doit respecter l'article 24 du *Règlement* afin de conserver la certification requise à l'exploitation de la Résidence.

[69] Comme je l'ai déjà mentionné, l'exercice qui consiste à déterminer s'il existe ou non un lien entre le poste occupé et les condamnations est essentiellement contextuel. En d'autres termes, cet exercice se rapporte à la situation factuelle propre au cas en l'espèce. Il n'est pas question d'établir une généralité suivant laquelle un type de condamnation est ou non en lien avec un poste ou une occupation. Il faut plutôt adopter une approche particularisée à l'environnement de travail concerné pour déterminer s'il existe un lien.

[70] S'il y a un lien entre les condamnations et l'emploi et qu'il n'y a pas eu pardon, la Cour suprême du Canada nous enseigne dans l'arrêt *Maksteel Québec inc.*⁵ que le devoir d'accommodement ne s'applique pas. Ce principe a été réitéré par la même Cour dans *Montréal (Ville de) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*⁶.

[71] Il n'y a donc pas lieu, tel que le suggère le Syndicat, d'examiner si l'Employeur a tenté d'accommoder le plaignant.

[72] Tel que le mentionne la juge Deschamps aux dernières lignes du paragraphe 26 du jugement dans *Maksteel*, «[o]u l'employé a droit à l'emploi tel qu'il existe dans l'entreprise, et ce, sans mesure de représailles, ou il n'y a pas droit». L'alternative mitoyenne n'existe pas.

[73] En l'espèce, j'estime que l'Employeur a démontré l'existence d'un lien entre les condamnations du plaignant en matière criminelle et le poste qu'il occupe.

[74] Le plaignant travaille dans une résidence pour aînés autonomes et semi-autonomes ou en légère perte d'autonomie. La clientèle est vulnérable. La perte d'autonomie se manifeste, pour certains, au niveau physique alors que d'autres sont affectés au niveau cognitif.

⁵ *Ibid.*, paragr. 26.

⁶ *Montréal (Ville de) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, [2008] 2 R.C.S. 698.

[75] La témoin, Madame Grenier, a insisté sur l'importance des soins infirmiers prodigués aux résidents. Parmi ceux-ci, la distribution et le suivi de la médication se révèle d'une importance cruciale.

[76] Le témoignage de Madame Grenier révèle que la médication est bien souvent laissée à la vue par les résidents dans les unités d'habitation. Le plaignant a accès à toutes les unités d'habitation même en l'absence du résident. Il est détenteur d'un passe-partout.

[77] La témoin rapporte que des vols de médicaments, en l'occurrence des narcotiques, sont survenus par le passé et que l'Employeur a déjà été contraint de sévir contre des employés ayant consommé du cannabis, de l'alcool ou des drogues dures sur les lieux du travail.

[78] L'affirmation du plaignant à l'effet qu'il n'a jamais eu connaissance de tels incidents ne me permet pas d'écarter et de mettre en doute le témoignage de Madame Grenier. L'ignorance du plaignant n'établit pas que ces incidents ne sont pas survenus.

[79] Le plaignant travaille seul, sans supervision, et il a un libre accès à toutes les unités d'habitation d'une clientèle vulnérable. L'emploi occupé offre un accès aux médicaments, bien souvent des narcotiques, laissés sans surveillance dans les unités d'habitation. Il y a là un lien objectif entre l'emploi et les antécédents judiciaires du plaignant en matière de trafic de stupéfiants.

[80] Le comportement du plaignant entre le moment de son embauche et la date de la mise à pied n'est pas un élément à considérer pour déterminer s'il existe ou non un lien entre la condamnation et l'emploi occupé. En effet, dans *Maksteel Québec inc.*, la juge Deschamps écrit au paragraphe 25 du jugement :

Dans le cas de la protection contre les stigmates découlant d'un antécédent judiciaire, la justification est circonscrite. Les aptitudes de l'employé ou son apport potentiel à l'entreprise ne sont pas pertinents. Un lien avec l'emploi est la seule justification possible et elle est limitée par l'obtention d'un pardon.

[Soulignement ajouté]

[81] Le plaignant lui-même a réalisé l'existence d'un lien en entreprenant des démarches pour obtenir le pardon. Démarches qu'il a abandonnées puisqu'il n'est pas admissible au pardon avant 2021 selon son témoignage.

[82] Le Syndicat plaide que dans l'affaire *Habitations Pelletier (M^{me} Y)*⁷, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de lien entre les condamnations de production et importation de marijuana et un emploi d'aide-cuisinière dans une résidence privée pour aînés.

[83] J'estime que cette affaire ne s'applique pas dans le cas qui nous occupe. Voici pourquoi.

[84] Je souligne que l'arbitre dans cette affaire prend soin, aux paragraphes 35 et 36 de la décision, de mentionner que la plaignante avait peu de contacts avec les résidents. Elle travaillait principalement dans la cuisine. Bien entendu, elle n'avait pas accès aux unités d'habitation des résidents.

[85] La situation factuelle est totalement différente en l'espèce. Le plaignant travaille seul et il a accès à toutes les unités d'habitation des résidents. Le contexte n'est pas comparable. La possibilité de s'appropriier des narcotiques pour en faire le trafic existe dans le cadre de l'emploi occupé par le plaignant.

[86] Je suis d'avis que l'Employeur a démontré l'existence d'un lien suivant l'article 24 du *Règlement* entre les condamnations du plaignant et les aptitudes requises et la conduite nécessaire à ses fonctions au sein de la Résidence.

[87] Dans les circonstances, l'Employeur était bien fondé de mettre fin de façon administrative à l'emploi de Monsieur Vézina et le grief doit être rejeté.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[88] **REJETTE** le grief 201702 de Monsieur Wayne Vézina.

M^e Yves Saint-André, arbitre

⁷ *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Habitations Pelletier (M^{me} Y.)*, précité, note 1.

Pour le Syndicat : Monsieur Félix-Antoine Gagnon-Goulet, FSSS-CSN

Pour l'Employeur : M^e Martin Côté, Dunton Rainville

Date d'audience : 2 mars 2018

Réf : 1703-04