

EYB 2018-297776 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Roon et Centre de la petite enfance Les Maisons enjouées

CM-2016-1399 (approx. 11 page(s))

24 juillet 2018

Décideur(s)

Heap, Susan

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; éducatrice non qualifiée; CPE; ratio d'éducatrices qualifiées; congédiement administratif; lacune n'étant pas signalée; employeur ne demandant pas à la salariée de compléter sa qualification; absence de soutien de l'employeur; salariée n'ayant aucun délai pour remédier à la lacune; absence d'efforts raisonnables pour replacer la salariée; annulation du congédiement

Résumé

La plaignante, une éducatrice non qualifiée, a été embauchée par le CPE afin d'effectuer un horaire de 15h à 18h, soit pour la fermeture du CPE. Le 3 novembre 2015, un représentant du ministère de la Famille a informé le CPE qu'il n'y aurait plus de tolérance pour la pratique très répandue de faire travailler plus d'une éducatrice non qualifiée sur deux lors de la fermeture. Puisque l'autre éducatrice qui travaille avec la plaignante lors de la fermeture est non qualifiée, mais qu'elle a plus d'ancienneté, le CPE a congédié la plaignante le 4 novembre 2015. La plaignante a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Le congédiement de la plaignante est un congédiement administratif puisque l'employeur ne remet aucunement en question ses capacités ou son rendement. Pour qu'un congédiement administratif soit valide, le salarié doit avoir été informé de ses lacunes par l'employeur et doit avoir bénéficié d'un soutien et d'un délai raisonnable pour y remédier.

L'employeur n'a jamais informé la plaignante de sa lacune, soit du fait qu'elle n'avait pas obtenu l'attestation d'études collégiales (AEC) lui permettant d'être une éducatrice qualifiée. Au contraire, l'employeur a lui-même pris la décision d'embaucher la plaignante sachant qu'elle n'était pas qualifiée et que l'autre éducatrice appelée à faire la fermeture était également non qualifiée. L'employeur n'a jamais demandé à la plaignante de terminer son AEC et ne lui a offert aucun soutien afin de lui permettre de

se qualifier. La décision de congédier la plaignante a été prise immédiatement, avant même que la plaignante ait été avisée de sa lacune.

De plus, l'employeur n'a pas fait d'efforts raisonnables pour tenter de replacer la plaignante dans un autre poste. La plaignante a témoigné que les autres éducatrices avaient accepté de réaménager l'horaire de manière à ce que le ratio d'éducatrice qualifiée soit respecté. Même si le réaménagement de cet horaire signifie que le programme éducatif sera donné plus tard dans la journée une fois par semaine, l'employeur n'a présenté aucune preuve démontrant que cela serait préjudiciable ou problématique. La plainte est accueillie.

Suivi

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

Roon et Centre de la petite enfance Les Maisons enjouées

2018 QCTAT 3610

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2016-1399
Dossier employeur : 252722

Montréal, le 24 juillet 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Susan Heap

Sara Roon
Partie demanderesse

c.

Centre de la petite enfance Les maisons enjouées
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le 17 décembre 2015, Sara Roon (la **plaignante**) dépose, à l'encontre du Centre de la petite enfance Les maisons enjouées (l'**employeur** ou le **CPE**), une plainte de congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la **LNT**).

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] Le 1^{er} janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² (la **LITAT**) est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail (le **Tribunal**) qui assume les compétences de la Commission des relations du travail (la **Commission**) et de la Commission des lésions professionnelles. En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission ou devant la Commission des lésions professionnelles est continuée devant la division compétente du Tribunal.

[3] L'employeur admet que la plaignante est une salariée et a plus de deux ans de service continu. Il indique, d'emblée, qu'il ne s'agit pas d'un congédiement disciplinaire; il n'a rien à reprocher à la plaignante concernant la qualité de son travail. L'employeur soutient qu'il s'agit plutôt d'un congédiement purement administratif qui était inévitable en raison du manque de qualification académique de la plaignante.

[4] Étant donné que le CPE compte 6 éducatrices et 1 éducateur parmi son personnel, la présente décision utilisera le genre féminin, c'est-à-dire le terme « *éducatrices* » pour référer à l'ensemble des salariés offrant des services de garde aux enfants.

LE CONTEXTE

[5] Le 24 janvier 2011, la plaignante, une éducatrice non qualifiée, est embauchée pour effectuer un horaire de 15 h à 18 h, ce qu'on appelle « *la fermeture* », 5 jours par semaine. L'employeur est pleinement satisfait de son travail.

[6] Le 15 octobre 2015, la plaignante signe une plainte collective contre la directrice et la directrice adjointe (la **DA**). L'enquête de la direction qui a suivi cette plainte mènera éventuellement au congédiement de deux éducatrices à temps plein et titulaires de groupe, quelques mois plus tard.

[7] Le 3 novembre, il y a une visite d'inspection du ministère de la Famille (le **ministère**) pour vérifier que la règle selon laquelle il ne doit pas y avoir plus d'une éducatrice non qualifiée sur trois. Aucun manquement n'est relevé lors de cette visite. Cependant, à la suite d'une conversation avec un représentant du ministère, la directrice conclut qu'il n'y aura plus de tolérance de la pratique, très répandue, de faire travailler plus qu'une éducatrice non qualifiée sur deux lors de « *la fermeture* ». Or, l'autre éducatrice qui travaille avec la plaignante de 15 h à 18 h est également non qualifiée.

[8] La directrice et la DA décident donc, ce même après-midi, de congédier la plaignante, ce qui sera fait le lendemain, le 4 novembre 2015.

QUESTION EN LITIGE

² RLRQ, c. T-15.1.

[9] Il n'y a qu'une seule question en litige : l'employeur a-t-il démontré une cause juste et suffisante pour avoir congédié la plaignante?

ANALYSE ET MOTIFS

[10] L'employeur plaide qu'il s'agit d'un congédiement administratif rendu nécessaire parce que la plaignante n'avait pas la qualification requise pour continuer à occuper son poste. Étant donné que l'employeur n'a pas procédé à un congédiement disciplinaire, la jurisprudence concernant les congédiements disciplinaires n'est pas applicable au présent dossier.

[11] En effet, l'employeur ne met aucunement en question le rendement de la plaignante, au contraire. Cependant, pour justifier un congédiement administratif, l'employeur doit néanmoins satisfaire à un certain nombre d'exigences établies par la jurisprudence en pareille matière. Or, la preuve convainc le Tribunal, par prépondérance, que ces exigences n'ont pas été respectées et, en conséquence, que le congédiement est injustifié au sens de l'article 124 de la LNT.

LES RÈGLES DU DROIT

[12] L'article 124 de la LNT prévoit que le salarié qui justifie de deux ans de service continu chez un employeur peut contester son congédiement. Cet article se lit comme suit :

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 au 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.

[13] Les conditions d'ouverture du recours sont admises par l'employeur. Il ne reste qu'à déterminer si l'employeur a prouvé une cause juste et suffisante pour avoir congédié la plaignante.

[14] Dans le cas d'un congédiement administratif, dans la décision *Costco*³ la Cour d'appel établit les exigences que l'employeur doit remplir avant de procéder à un congédiement administratif, et ces exigences ont été reprises par la jurisprudence de façon constante depuis :

1. L'employé doit connaître les politiques de l'entreprise auxquelles il doit se conformer et les attentes spécifiques à son égard;

³ 2005 QCCA 788.

2. ses lacunes doivent lui être signalées;
3. l'employé doit bénéficier d'un soutien approprié pour atteindre ces attentes;
4. l'employé doit bénéficier d'un délai raisonnable pour y arriver;
5. l'employé doit être prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

[15] De plus, il y a une 6^e exigence dégagée par la jurisprudence depuis de nombreuses années et récemment confirmée par la Cour Supérieure dans la décision *Commission scolaire Kativik*⁴. Cette exigence pourrait se résumer comme suit :

6. L'employeur qui constate qu'un salarié ne peut plus occuper son poste doit faire des efforts raisonnables afin de replacer le salarié dans un autre poste au sein de l'entreprise.

L'APPLICATION DE CES RÈGLES AUX FAITS DU DOSSIER

[16] Le CPE est un petit établissement où 6 éducatrices et 1 éducateur fournissent des services de garde à 4 groupes d'enfants. La gestion est assurée par la directrice et la DA. Le personnel est complété par une cuisinière et un concierge.

[17] En 2015, l'horaire des éducatrices était le suivant :

Horaires des éducatrices pour l'année 2015

Zahia (Q)	7h00 à 15h00
Layla (Q)	7h00 à 15h30
Marc (Q)	8h00 à 16h00
Veska (Q)	8h30 à 17h00
Hélène (NQ)	10h30 à 13h00 et 15h30 à 18h00
Sara (NQ)	15h00 à 18h00
Marie-Laure (Q)	Rotation

⁴ 2017 QCCS 4686.

L'article 23 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance⁵

[18] L'article 23 du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* (**l'article 23**) existe depuis 2006 et prévoit que :

23. Le titulaire d'un permis doit s'assurer qu'au moins 2 membres du personnel de garde sur 3 sont qualifiés et présents chaque jour auprès des enfants durant la prestation des services de garde.

Si le nombre de membres de personnel de garde est inférieur à 3, au moins un de ces membres doit être qualifié.

[19] Une éducatrice qualifiée est une personne détenant un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou une personne détenant une attestation d'études collégiales (AEC) plus l'équivalent de deux ans d'expérience en garderie. En 2010, les 4 éducatrices titulaires de groupe sont qualifiées et travaillent quatre jours par semaine. Il y a une éducatrice qualifiée qui fait la rotation entre les groupes pour remplacer les titulaires à tour de rôle pendant leur journée non travaillée. Enfin, il y a une éducatrice non qualifiée, H.R., qui remplace les titulaires de groupe pendant diverses périodes au cours de la journée.

Le réaménagement de l'horaire en 2011 et la création du poste de la plaignante

[20] Vers la fin de l'année 2010, les éducatrices titulaires avaient demandé de pouvoir terminer leur journée de travail plus tôt. En réponse à cette demande, le CPE décide d'affecter l'éducatrice non-qualifiée, H.R., à la période de 15 h 30 à 18 h tous les jours. (Celle-ci fait en plus des remplacements de 10 h 30 à 13 h tous les jours). De plus, le CPE crée un poste de fin de journée ou de « *fermeture* », de 15 h à 18 h, du lundi au vendredi. Ce réaménagement de l'horaire permet aux éducatrices titulaires de groupe de partir à une heure qui leur convient, entre 15 h et 17 h, tel qu'indiqué à l'horaire ci-haut.

[21] Le seul problème est qu'il s'avère assez difficile de pourvoir, de façon stable, un poste comportant l'horaire de 15 h à 18 h, du lundi au vendredi. La DA explique que généralement, ce sont des étudiants qui font un tel horaire à temps partiel pendant leurs études. Cependant, dès qu'ils ont leur diplôme en main, ils ne sont pas prêts à occuper un poste comportant seulement 3 heures par jour.

[22] Lors de son entrevue, la DA est fort impressionnée par les compétences et le sens d'engagement professionnel de la plaignante. De plus, elle avait un autre emploi de surveillant-midi dans une école, et donc celle-ci trouvait intéressant de pouvoir compléter sa semaine de travail avec l'horaire de 15 h à 18 h. Le CPE ne voulait pas être pris à constamment recruter et embaucher une éducatrice pour ensuite recruter et

⁵ RLRQ, c. S-4.1.1, r.2.

embaucher de nouveau une autre éducatrice pour cet horaire particulier, comme ce serait le cas avec des étudiants. En conséquence, la direction trouve la candidature de la plaignante très intéressante.

[23] Malgré que la plaignante ne soit pas qualifiée, le ou vers le 24 janvier 2011, le CPE l'embauche.

[24] Autant la directrice que la DA reconnaissent sans hésitation que la plaignante est une excellente éducatrice, fort appréciée par les enfants, les parents et ses collègues, et ceci pendant toute la durée de son emploi.

[25] À l'automne 2015, une plainte anonyme est faite à l'inspectorat du ministère alléguant que la majorité des éducatrices sur le plancher de la garderie étaient non qualifiées. Il paraît que cette plainte visait essentiellement des éducatrices françaises qui faisaient un stage à la garderie à cette époque.

La visite d'inspection du 3 novembre 2015

[26] Le matin du 3 novembre 2015, une inspectrice du ministère effectue une visite de contrôle. Son rapport conclut que le ratio réglementaire de 2 éducatrices qualifiées pour chaque éducatrice non qualifiée est respecté et aucune suite ni suivi ne découleront de cette inspection. Cependant, la directrice et la DA sont inquiètes et téléphonent à leur conseiller du ministère. Selon le témoignage de la directrice, ce dernier lui apprend que la tolérance de plus qu'une éducatrice non qualifiée sur deux à la fin de la journée n'existe plus. La directrice et la DA concluent que si jamais il y a une visite de contrôle à la fin de la journée, la garderie sera en infraction. La directrice affirme que les conséquences seront graves, que le CPE sera susceptible de recevoir une amende de 15 000 \$. Le représentant du ministère qui témoigne à l'audience indique que, pour une première infraction de cette nature, la sanction est une amende de 240 \$.

Le 3 novembre 2015 : la décision de congédier la plaignante

[27] Ce même jour, dans l'après-midi, la directrice et la DA décident de congédier une des deux éducatrices non qualifiées qui s'occupent de « *faire les fermetures* » de 15 h à 18 h. On doit présumer que leur intention est de s'assurer qu'il y a toujours une autre éducatrice qualifiée qui travaille avec H.R. de 15 h à 18 h. Étant donné que la plaignante a moins d'ancienneté que H.R., c'est elle qui sera congédiée. Ce 3 novembre, la directrice la convoque à une rencontre le lendemain. Le 4 novembre, la directrice lui annonce son congédiement et lui remet une lettre de congédiement qui cite l'article 23 du Règlement et conclut dans ces termes : « *Puisque nous sommes tenues par le ministère de respecter la réglementation, nous n'avons autre choix que de vous remercier de vos services.* »

Le congédiement respecte-t-il les exigences établies par la jurisprudence?

[28] Un employeur a le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié qui n'est pas capable d'effectuer son travail. C'est dans une telle situation qu'un employeur procède à un congédiement administratif. Le présent dossier peut être assimilé à un congédiement administratif; d'ailleurs autant l'employeur que la plaignante soutiennent qu'il s'agit effectivement d'un congédiement administratif. Une telle décision est révisable par un tribunal dans la mesure où la décision de congédier est déraisonnable; c'est en examinant les faits de la prise de décision patronale, à la lumière des exigences retenues par la jurisprudence, que l'on peut déterminer si la décision de congédier la plaignante était déraisonnable.

L'employé doit connaître les politiques de l'entreprise auxquelles il doit se conformer et être clairement avisé des attentes à son égard

[29] La DA affirme avoir avisé la plaignante que le CPE « *prenait une chance* » en l'embauchant étant donné que deux éducatrices non qualifiées ne devaient pas être seules lors de la prestation d'un service de garde, comme c'était le cas lors des fermetures.

[30] La plaignante reconnaît avoir demandé à la direction, lors de son embauche, si ses collègues savaient qu'elle n'était pas une éducatrice qualifiée. Elle explique l'avoir fait simplement parce qu'elle voulait ne pas créer de malaise en raison du fait qu'il lui manquait le diplôme d'éducatrice. Cependant, la plaignante soutient n'avoir jamais été avisée de l'existence de la règle de l'article 23 et de ne pas savoir que le CPE se mettait en infraction avec le règlement en l'embauchant.

[31] Le Tribunal croit la version de la plaignante. Il est invraisemblable qu'un employeur avise une salariée, dès son embauche, que cette embauche le mettra dans une situation d'infraction. Une telle déclaration aurait sûrement créé un grand sentiment d'insécurité chez la salariée et l'aurait amenée à s'interroger sur la nature illégale de son travail, en se demandant à quel moment il pourrait s'en produire des conséquences fâcheuses. Elle aurait posé des questions à son employeur concernant sa possible responsabilité légale et quelles étaient les sanctions auxquelles elle s'exposait. Or, c'est le contraire qui se passe : la plaignante travaille sereinement pendant plus de 5 ans sans être le moindrement inquiète de sa situation.

Le salarié doit être informé de ses lacunes et des normes spécifiques qu'il doit atteindre

[32] La DA témoigne avoir dit à deux reprises, lors des évaluations annuelles : « *Ça ne vous tenterait pas de vous faire qualifier?* » et que la plaignante répondait qu'elle était fort intéressée de lire les documents concernant son travail d'éducatrice et à prendre connaissance de tout matériel pédagogique qui pourrait être pertinent, mais qu'elle était trop vieille pour « *aller faire son cours au CEGEP* ».

[33] Le Tribunal ne doute pas que la DA ait fait, à la plaignante, la remarque qu'elle relate lors de son témoignage. Cependant, en faisant cette remarque, elle encourage la plaignante à aller obtenir un diplôme, c'est tout. Elle ne l'informe pas d'une lacune, après tout, on l'a engagée sans diplôme et elle n'a que d'excellentes évaluations de son travail professionnel! On ne lui parle pas du tout d'une norme qu'elle doit atteindre.

L'employé doit bénéficier d'un soutien approprié pour atteindre ces attentes

[34] La preuve démontre non seulement que l'employeur n'a jamais avisé la plaignante qu'elle devait obtenir une qualification professionnelle quelconque, mais qu'en plus, il n'a jamais offert le moindre soutien à la plaignante pour qu'elle se qualifie professionnellement.

[35] Il est en preuve que l'AEC en techniques de garde est réputée être l'équivalent du DEC pour les fins de conformité avec la réglementation du ministère. L'AEC peut être obtenue en suivant des cours pendant 56 semaines, scolarité qui doit être complétée avec deux ans de travail en garderie.

[36] L'AEC est la qualification minimale que la plaignante devait acquérir pour que le CPE soit en règle. Or, selon la preuve, la direction n'offre jamais le moindre soutien à la plaignante pour l'aider à obtenir ledit diplôme. Avant de la congédier, comment comprendre que la direction du CPE n'ait pas explicitement proposé à la plaignante qu'elle obtienne l'AEC? Est-ce qu'il aurait été possible de le faire dans le cadre d'un programme de formation pour adultes où la plaignante aurait pu rester à l'emploi du CPE où elle ne travaillait que 15 heures par semaine après tout? Si le programme d'études pendant 56 semaines l'empêchait de travailler même à temps partiel, comment comprendre que la direction ne discute pas avec elle de la possibilité de prendre un congé sans solde pendant 56 semaines pour obtenir ce diplôme, essentiel pour conserver son emploi selon la direction?

[37] Dans ce dossier, l'employeur n'offre aucun soutien à la plaignante pour qu'elle se qualifie. Encore plus étrange, on ne s'entretient pas avec elle pendant même une minute pour tenter de trouver une solution au problème. Après 5 ans de bons et loyaux services, lorsque la direction décide, dans l'espace de quelques heures, que le CPE ne peut la garder à son emploi, elle ne discute jamais avec elle de cette situation. Au contraire, on lui annonce qu'elle est congédiée et la lettre de congédiement est déjà préparée lorsqu'on la rencontre le 4 novembre 2015.

[38] La conduite du CPE laisse le Tribunal plus que perplexe.

Le salarié doit bénéficier d'un délai raisonnable pour corriger la ou les lacunes qui lui ont été signalées

[39] Dans le présent dossier, l'employeur n'a laissé aucun délai à la plaignante. Lorsqu'on l'avise de sa « lacune », c'est à dire le fait qu'elle soit non qualifiée, la décision de la congédier est déjà prise et la lettre de congédiement déjà préparée.

Le salarié doit être prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part

[40] La plaignante a non seulement eu aucun délai pour corriger le problème, mais elle n'a pas non plus été prévenue qu'elle serait congédiée si elle ne se qualifiait pas.

L'employeur qui constate qu'un salarié ne peut plus occuper son poste doit faire des efforts raisonnables afin de replacer le salarié dans un autre poste au sein de l'entreprise

[41] Le Tribunal retient de la preuve que l'employeur n'a pas d'efforts raisonnables pour replacer la plaignante dans un autre poste qui n'aurait pas posé de problème relativement à l'article 23 du règlement.

[42] La plaignante souligne que le CPE aurait pu réaménager l'horaire afin qu'elle travaille en début de journée, de 7 h à 10 h, en rotation dans chacun des 4 groupes, solutionnant ainsi le problème du ratio. Effectivement, selon l'horaire en vigueur en 2015, il y a deux éducatrices qualifiées qui commencent à travailler à 7 h. En conséquence, si la plaignante travaillait à partir de 7 h avec l'une de celles-ci, le CPE ne serait pas en infraction avec l'article 23. Les éducatrices qualifiées feront donc, à tour de rôle, les fermetures avec H.R.

[43] La plaignante affirme qu'après avoir été congédiée sans avertissement le 4 novembre 2015, elle a consulté toutes les éducatrices qualifiées et qu'elles acceptaient toutes de travailler selon un horaire réaménagé tel qu'indiqué afin de lui permettre de conserver son emploi. Cette affirmation n'est aucunement contredite par l'employeur. Le Tribunal note que l'employeur a fait témoigner l'autre éducatrice non qualifiée, H.R., pour tenter de contredire ou nuancer certains propos de la plaignante concernant la détérioration alléguée de la relation entre celle-ci et la DA, mais qu'il ne fait témoigner aucune éducatrice concernant leur position quant au réaménagement de l'horaire proposé par la plaignante. Le Tribunal conclut que l'accord des éducatrices avec l'horaire réaménagé est établi.

[44] À l'audience, l'employeur formule certaines objections au réaménagement proposé. Il explique que de 7 h à 9 h, les enfants arrivent un par un et se trouvent dans un groupe multiâge où les éducatrices ne dispensent pas de programme éducatif. Cependant, le programme éducatif, donné uniquement le matin, débute à 9 h, et la plaignante n'est pas qualifiée pour le dispenser.

[45] Cette objection n'est pas sérieuse. Le réaménagement d'horaire proposé par la plaignante impliquerait qu'1 jour sur 5, chaque groupe d'enfant aura 1 heure de

programme éducatif (de 9 h à 10 h) donnée par la plaignante, une éducatrice non qualifiée. Ou, alternativement, 1 jour sur 5, l'heure de programme éducatif donnée normalement de 9 h à 10 h sera simplement donnée plus tard dans la journée par le titulaire du groupe.

[46] La direction affirme à l'audience qu'un tel horaire n'est pas souhaitable. Cependant, elle n'affirme pas que celui-ci soit préjudiciable. Elle ne cite aucune autorité ni expert pour appuyer son opinion selon laquelle une heure du programme éducatif ne doit pas être donnée plus tard dans la journée, une fois par semaine. En l'absence d'une telle preuve d'expert en pédagogie de petite enfance, le Tribunal n'est pas convaincu que l'aménagement proposé aurait porté atteinte au programme éducatif du CPE.

[47] Les représentantes de l'employeur indiquent également qu'il est souhaitable que les titulaires du groupe accueillent les enfants de leur groupe le matin. Cependant, ce n'est déjà pas le cas pour les groupes dont les titulaires débutent à 8 h ou à 8 h 30. De plus, on n'explique pas pourquoi il est problématique que la plaignante s'occupe, avec d'autres éducatrices, d'un groupe multiâge le matin alors que depuis 5 ans il était souhaitable qu'elle le fasse tous les soirs de 15 h à 18 h.

[48] Enfin, l'employeur appréhende qu'en cas d'absence d'une des éducatrices qualifiées le matin, il n'est pas certain que le service centralisé de liste de remplacements d'éducatrices puisse fournir au CPE une éducatrice qualifiée pour travailler avec la plaignante. Cependant, l'employeur n'indique pas la fréquence avec laquelle ce problème se produit et il n'indique pas qu'aucune autre des éducatrices qualifiées ne sera prête à se présenter au travail plus tôt si une situation se présente ponctuellement.

[49] L'employeur devait faire une preuve sérieuse et étoffée de ses efforts de replacer la plaignante dans un autre poste avant de la congédier. Une telle preuve n'a pas été présentée. L'employeur a pris la décision de congédier la plaignante de façon fort précipitée, sans jamais consulter l'équipe éducative quant aux solutions alternatives.

L'attitude de la direction envers la plaignante

[50] La plaignante a témoigné d'un certain nombre d'incidents qui indiqueraient, selon elle, que la DA avait développé une attitude négative à son égard depuis son absence pour maladie en 2014. La plaignante suggère également que sa signature de la plainte collective contre la direction déposée le 15 octobre 2015 a fait en sorte que la direction n'attendait qu'un prétexte pour la congédier. Elle souligne que la directrice l'a convoquée à une rencontre à la suite de cette plainte et l'a questionnée sur sa volonté de maintenir ou retirer sa signature. La directrice et la DA nient avoir été indisposées envers la plaignante.

CONCLUSION

[51] Il n'est pas nécessaire de déterminer si le congédiement de la plaignante constitue ou non une façon de se débarrasser d'un salarié qui est devenu indésirable ou une mesure de représailles contre un des signataires de la plainte collective. Il suffit de constater que dans ce dossier, l'employeur ne satisfait à aucune des 6 exigences dégagées qui permettraient de conclure que la décision de l'employeur de congédier la plaignante était raisonnable. Dans ces circonstances, la plainte doit être accueillie.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement;
RÉSERVE	sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

Susan Heap

M^e Danièle Landry
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Richard Legault
L&G AVOCATS CRIA INC.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 24 avril 2018

/ab