

EYB 2018-303359 – Résumé

Tribunal administratif du travail

APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

CM-2018-2889 (approx. 10 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
10 octobre 2018

Décideur(s)

Heap, Susan

Type d'action

PLAINTE en vertu de l'article 12 du *Code du travail*. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; DROIT D'ASSOCIATION; ASSOCIATION DE SALARIÉS; INGÉRENCE; ACCRÉDITATION; REPRÉSENTANT SYNDICAL; RECOURS; technicienne en assistance sociale; gestionnaire ayant fortement déconseillé de maintenir sa candidature à un poste de représentante syndicale

Résumé

La salariée est technicienne en assistance sociale au service de l'employeur. Le 10 mai 2018, elle a été convoquée par sa gestionnaire qui lui a fortement déconseillé de maintenir sa candidature à un poste de représentante syndicale. Après réflexion, la salariée s'est désistée de sa candidature, ce qui a forcé le syndicat à annuler l'assemblée générale relative à l'élection. Le syndicat dépose une plainte en vertu de l'article 12 du *Code du travail* (C.t.) soutenant que l'employeur s'est ingéré dans les activités syndicales.

Cette disposition interdit à l'employeur d'agir de façon à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités du syndicat. Cette disposition vise donc à favoriser l'exercice du droit d'association. La Cour suprême a confirmé que le droit d'association est reconnu comme un droit constitutionnel. Ainsi, en vertu de l'article 12 C.t., lorsque l'employeur porte atteinte au droit d'association, il doit être sanctionné. Le syndicat assume le fardeau de démontrer cette atteinte selon la prépondérance de la preuve. La jurisprudence a confirmé qu'il n'a toutefois pas à démontrer d'intention coupable de la part de l'employeur.

En l'espèce, la salariée a livré un témoignage clair, précis et constant. Elle n'avait pas intérêt à inventer pareille histoire. Son témoignage est probant, alors que celui de sa gestionnaire était invraisemblable et improbable. La gestionnaire avait intérêt à nier les faits. Ses propos sont tellement illogiques et loufoques qu'ils minent sa crédibilité. Dans ces circonstances, le syndicat a démontré par prépondérance de preuve que la

gestionnaire a fortement déconseillé à la salariée de maintenir sa candidature à un poste de représentant syndical. La salariée a été éprouvée par cette discussion. Elle s'est absentée du travail pour le restant de la journée et elle s'est remise en question, décidant finalement de se désister de l'élection. Cela a aussi eu un impact sur le syndicat lui-même qui a dû annuler l'assemblée générale prévue pour l'élection et organiser une nouvelle assemblée générale des membres ultérieurement. Dans les circonstances, il est démontré que l'employeur s'est ingéré dans les activités syndicales. La plainte est accueillie. Le tribunal administratif du travail réserve sa compétence quant à la détermination des mesures de réparation.

Dossier(s) jumelé(s)

AM-2001-7712

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Association des pompiers professionnels de Québec inc. c. Québec (Ville de)*, [EYB 2015-253995](#), 2015 QCCRT 0341 (C.R.T.)
2. *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27, [EYB 2007-120552](#), J.E. 2007-1185
3. *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de la santé et des services sociaux Arthabaska-Érable*, C.R.T. Québec, no CQ-2006-2365, cas AQ-2000-5328, 1 juin 2006, 2006 QCCRT 0276
4. *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 - Syndicat canadien de la fonction publique c. Québec (Ville de)*, [EYB 2014-238139](#), 2014 QCCRT 0270 (C.R.T.)

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [12](#)

**APTS — Alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux et Centre intégré
universitaire de santé et de services sociaux du Centre-
Sud-de-l'Île-de-Montréal**

2018 QCTAT 4900

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie

Dossier : CM-2018-2889

Dossier accréditation : AM-2001-7712

Montréal, le 10 octobre 2018

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Susan Heap

**APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des
services sociaux**
Partie demanderesse

c.

**Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-
l'Île-de-Montréal**
Partie défenderesse

DÉCISION

Le 1^{er} juin, l'APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (l'APTS) dépose une plainte en vertu de l'article 12 du *Code du travail*¹ (le Code) soutenant que l'employeur s'est ingéré dans les activités syndicales lorsqu'une représentante de celui-ci a tenté de décourager une salariée de se présenter au poste de représentant de son point de service de l'exécutif syndical.

L'APTS demande au Tribunal de réserver sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

L'APERÇU

Dana Millette travaille à titre de technicienne en assistance sociale depuis 2009 au CIUSSS Centre-Sud et elle est membre de l'APTS, agent-négociateur accrédité pour l'unité de négociation dont elle relève. Une assemblée générale des membres de l'APTS doit avoir lieu le 16 mai 2018, une assemblée au cours de laquelle les membres doivent procéder au choix de la personne qui, au sein de ce petit établissement, va les représenter dans l'exécutif syndical.

Dana Millette envisage de se présenter à ce poste. Étant donné qu'un autre membre de l'APTS se présente également pour ce poste, il y aura une élection.

La plainte allègue ce qui suit :

4. Le 10 mai 2018, la soussignée est convoquée dans le bureau de sa chef de service, Mme Yolande Bujold. Celle-ci lui indique avoir été mise au courant de la candidature de Mme Millette et lui indique "qu'il était peut-être mieux que je ne sois pas représentante syndicale".
5. La soussignée quitte la rencontre du 10 mai 2018 ayant été fortement déconseillée de maintenir sa candidature. Elle interprète cette recommandation de la part de sa gestionnaire comme une forme de menace voilée.
6. Le 15 mai 2018, la soussignée informe en fin de journée par courriel le syndicat qu'elle retirait sa candidature. Puisque "On m'a fait: clairement comprendre que ma participation n'était pas "conseillée"."
7. Le 16 mai 2018, le syndicat, n'étant pas en mesure de rejoindre la soussignée suffisamment avant le début prévu de l'assemblée, est forcé d'annuler l'assemblée générale.

LE DROIT

L'interdiction d'entraver des activités syndicales est le corollaire du droit d'association. Ce droit est un des plus importants qui soit comme déclaré dans la décision *Syndicat*

¹ RLRQ, c. C-27.

*des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 – Syndicat de la fonction publique c. Ville de Québec*², un des principaux objectifs du Code est de « favoriser l'exercice du droit d'association ».

Enfin, le droit d'association est reconnu, depuis la décision de la Cour suprême *Health services*³, comme un droit constitutionnel. D'où l'importance de l'article 12 concernant l'interdiction d'entrave. C'est de cette façon que le Code prévoit que l'employeur qui porte atteinte au droit d'association doit être sanctionné. L'article 12 se lit comme suit :

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

Cet article a généré une jurisprudence volumineuse qui a, sans cesse, rappelé que les syndicats doivent pouvoir fonctionner indépendamment de toute influence patronale et que les activités syndicales doivent se dérouler de façon totalement autonome par rapport à la direction de l'entreprise syndiquée. Cette indépendance de l'action syndicale est à la base de notre système de rapports collectifs de travail et des relations de travail avec chaque employeur.

La notion spécifique d'entrave a été longuement cernée par la Commission des relations du travail (prédécesseure du Tribunal, la Commission) dans la décision *Ville de Québec*⁴, selon les termes suivants :

L'ENTRAVE

[101] L'article 12 du Code prohibe la domination, l'entrave, le financement et toute participation aux activités de l'association.

[102] Cette interdiction doit être appréciée en tenant compte du rapport de force qui prévaut entre les parties. Dans *Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) Saguenay - Lac-Saint-Jean c. Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec*, 2011 QCCRT 0515, référant à la jurisprudence relative à l'application de l'article 12 du Code, la Commission écrit ce qui suit :

[84] Dans cette jurisprudence, fut noté le déséquilibre qui prévaut dans la relation employeur/employé, marquée par le pouvoir économique que détient l'employeur sur ses salariés, pouvoir dont il peut être tenté d'abuser (voir notamment *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 194 c. Disque Améric inc.*, AZ-96147045 (T.T.), *Syndicat des employés de Dubord Rainville c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7525 (FTQ)*, AZ-84147191

² 2014 QCCRT 0270.

³ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

⁴ Précitée, note 2.

(T.T.), *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul*, [1993] T.T. 435, et *Syndicat des employés de soutien de l'Université Bishop c. Université Bishop*, [1990] T.T. 39).

[85] Les nombreux jugements qui forment cette jurisprudence ont analysé la difficile cohabitation entre la liberté d'expression, maintenant garantie par les chartes, et la liberté d'association.

[86] Au fil des ans et des situations propres à chacune des affaires, le Tribunal du travail, et la Commission qui l'a remplacé, ont su définir un corridor permettant à l'employeur l'exercice de cette liberté, malgré les limitations que lui impose l'article 12 du *Code du travail*.

[87] Parlant de cette limitation, le Tribunal du travail, dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Desjardins de Côte St-Paul* déjà citée faisait sien, en ces termes, le principe dégagé par le juge McIntyre de la Cour suprême du Canada, dissident dans l'arrêt *Irwin Toy Ltd c. Procureur général du Québec* ((1989) 1 R.C.S. 927) :

Le savant juge nous met donc en garde contre la corruption des **institutions pouvant résulter de la suppression de la liberté d'expression. Aussi ne s'agit-il pas, en interprétant l'article 12 du Code du travail, d'y voir une suppression absolue de la liberté d'expression. Celle-ci n'est que limitée. Et ses limitations ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer aux salariés le plein exercice de leur liberté d'association et équilibrer l'exercice qu'eux-mêmes peuvent faire de leur propre liberté d'expression**, individuelle ou collective. Car si les salariés et leurs syndicats étaient les seuls à jouir de la liberté d'expression, à occuper tout le champ de la parole, l'institution syndicale courrait le risque de la corruption et des abus de pouvoir.

[Caractères gras ajoutés]

De plus, dans cette décision, la Commission souligne soigneusement la situation de déséquilibre de rapport de force entre les parties patronales et syndicales auquel cet article doit remédier; le Tribunal ne peut qu'abonder dans ce sens.

Enfin, le Syndicat a le fardeau de prouver les faits à l'appui de sa plainte et ce fardeau est celui de la balance des probabilités. Par ailleurs, rappelons que de nos jours, lorsque le Tribunal se penche sur une plainte en vertu de l'article 12 du Code, il ne se retrouve pas en matière pénale; en conséquence, le fardeau de preuve ne porte pas sur l'intention coupable de l'employeur. Voir notamment *Syndicat de la santé et des services sociaux d'Arthabaska-Érable (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux*

*d'Arthabaska-Érable*⁵ et *Association des pompiers professionnels de Québec inc. c. Ville de Québec*⁶.

Dans cette dernière décision, la Commission, s'est exprimée dans ces termes :

[270] (...) la Commission doit se distinguer du courant jurisprudentiel voulant que l'ingérence requière la preuve d'une intention coupable ou de nuire, ou encore de témérité, d'insouciance ou d'imprudence grave par rapport aux conséquences sur les activités syndicales.

[271] Ces notions sont toutes empruntées à la jurisprudence pénale du Tribunal du travail à laquelle la Commission a simplement adapté le fardeau de preuve en matière civile, soit la prépondérance des probabilités.

[272] De plus, certaines décisions récentes de la Commission, délaissent l'exigence de la preuve d'une intention malveillante en matière d'entrave.

FAITS ET ANALYSE

Le Tribunal estime que l'APTS a démontré que la représentante de l'employeur Yolande Bujold a découragé la salariée Dana Millette à se présenter pour un poste syndical en raison du fait que la version des faits syndicale est plus probable que la version patronale. Les raisons de cette conclusion sont les suivantes.

La version syndicale

À l'audience, Dana Millette témoigne que le 10 mai, sa superviseure, Yolande Bujold, la convoque par téléphone pour qu'elle vienne la rencontrer. Lorsque Dana Millette arrive dans le bureau, Yolande Bujold ferme la porte et se met à lui parler d'un courriel que Dana Millette lui avait transmis quelques jours auparavant qui la critiquant et que Dana Millette avait transmis également à deux cadres, des supérieurs de Yolande Bujold.

Yolande Bujold lui reproche le fait de l'avoir transmis aux cadres en question, Yolande Bujold une copie individuelle du courriel et lui dit qu'elle pourrait mettre une note disciplinaire à son dossier à cet égard. Yolande Bujold a dépassé le délai prévu à la convention collective pour imposer une sanction disciplinaire, cependant il est clair que cette réprimande aurait pu être un avis disciplinaire si elle l'avait remis à temps.

Dana Millette est consternée par cette entrevue n'ayant jamais eu de note à son dossier en 25 ans de pratique.

⁵ 2006 QCCRT 0276.

⁶ 2015 QCCRT 0341.

Dana Millette explique ensuite qu'elle doit s'absenter au cours de la journée le mercredi suivant, le 16 mai 2018, parce qu'elle se présente à un poste syndicat lors de l'assemblée générale qui doit se tenir dans un autre point de service. Yolande Bujold lui dit que : « *Il n'est pas très conseillé d'être représentante syndicale* » en faisant référence au fait que Dana Millette travaille dans un secteur stratégique et qu'elle a accès à des informations confidentielles en raison de ses fonctions.

Dana Millette affirme qu'elle a été très ébranlée par cette remarque de sa superviseuse. Elle ne s'est pas sentie capable de continuer à faire son travail professionnel et s'est absentée pour le reste de la journée. Effectivement, après avoir entendu ces propos, elle avait peur que, si elle se livrait à des activités syndicales visibles, telles qu'occuper le poste de représentante de l'exécutif, cette activité pourrait entraîner des conséquences négatives pour elle.

Ensuite, Dana Millette passe la fin de semaine à penser aux propos de Yolande Bujold et à réfléchir aux conséquences possibles. Le 13 et le 14, elle tente de communiquer avec une représentante syndicale à ce sujet car elle se décide à renoncer à se présenter au poste syndical. Le 15 mai, elle apprend, au téléphone, à cette représentante syndicale locale du fait qu'elle avait peur des conséquences de se présenter au poste syndical et qu'elle avait changé d'avis et ne désirait plus se présenter au poste syndical.

Le 16 mai, au matin, cette représentante en informe Marc Brien, le conseiller syndical du bureau national de l'APTS qui était chargé d'organiser l'assemblée générale et l'élection au poste vacant de l'exécutif, du fait que Dana Millette avait décidé de ne pas se présenter au poste.

Dans ces circonstances, l'APTS estime n'avoir d'autre choix que d'annuler l'assemblée générale prévue pour la journée même afin de décider quelle suite à donner à le désistement de Dana Millette. À 11h, l'APTS avise les 160 membres concernés de l'annulation de la réunion qui devait avoir lieu à 12h.

Marc Brien rencontre Dana Millette qui lui relate les propos tenus par Yolande Bujold et l'effet que ceux-ci ont eu sur elle. Elle confirme que la raison de son désistement est la crainte engendrée par ce que Yolande Bujold lui a dit lors de l'entrevue disciplinaire le vendredi précédent. Il s'en suit que l'APTS doit réfléchir à quelle action prendre face à ce désistement.

La version patronale

Yolande Bujold nie avoir tenu de tels propos. Elle nie d'ailleurs avoir convoqué Dana Millette pour une entrevue dans le but de lui faire des reproches concernant le courriel transmis à deux cadres. Elle reconnaît cependant avoir préparé cette entrevue et la

lettre de réprimande formelle, qui devait être une mesure disciplinaire, avec un représentant du Service des ressources humaines de l'employeur.

Selon Yolande Bujold, après avoir reçu la réprimande formelle disciplinaire, Dana Millette lui déclare spontanément qu'elle pensait se présenter à un poste vacant de l'exécutif syndical mais qu'elle ne lui a pas fait de commentaires à ce sujet. Yolande Bujold ajoute que Dana Millette a déclaré être heureuse de leur rencontre et lui a dit qu'elle espérait en avoir d'autres de cette nature.

Quelle version retenir?

L'histoire relatée par Yolande Bujold ne tient pas la route. Elle tente de faire croire au Tribunal que, à la fin d'une rencontre où elle a reçu une mesure disciplinaire à la suite d'un courriel transmis et se fait déconseiller de se présenter à un poste syndical, Dana Millette déclare qu'elle est très heureuse de sa rencontre et qu'elle espère en avoir d'autres similaires.

Cette version des faits est tout simplement invraisemblable et improbable. Il n'est pas impensable qu'un salarié puisse reconnaître avoir mal agi et « *bien prendre* » une réprimande lorsque le salarié admet avoir commis une faute. Cependant, dans ce dossier, il n'y a aucune indication, même pas de la partie patronale, que Dana Millette considère avoir mal agi en transmettant le courriel aux deux cadres en question. Comment croire alors que celle-ci a déclaré qu'elle était « *heureuse* » d'avoir reçu une mesure disciplinaire et espère avoir d'autres rencontres semblables? Les propos de Yolande Bujold à cet égard sont tellement illogiques et loufoques qu'ils ne font que miner sa crédibilité.

La crédibilité de Yolande Bujold est également minée par le fait qu'elle avoue avoir préparé la rencontre de 10 mai avec l'assistance d'un représentant du Service des ressources humaines, ce qui implique un certain formalisme. Par contre, elle nie avoir convoqué Dana Millette et insiste sur le fait que la rencontre était une « *jasette* » totalement informelle et que c'est Dana Millette qui est venue la rencontrer d'elle-même, par pur hasard. Cette version est invraisemblable!

Ensuite, Yolande Bujold soutient que Dana Millette lui a dit spontanément, tout de suite après lui avoir parlé de l'assemblée et de sa candidature au poste vacant, qu'elle avait changé d'avis et ne se présenterait plus! Encore une fois, il est difficile de croire que la rencontre s'est passée comme cela.

De plus, en évaluant la force probante d'un témoignage, le Tribunal se doit de tenir compte du facteur de l'intérêt des témoins à livrer leur version des faits. Dana Millette n'a aucun intérêt à inventer cette histoire, avoir à déposer une plainte, être obligée de témoigner contre sa superviseuse et ceci devant les représentants de son employeur.

Pourquoi s'attirer toutes ces complications s'il n'est pas vrai que Yolande Bujold l'a découragée de se présenter à un poste syndical qui l'intéressait?

De l'autre côté, Yolande Bujold a un intérêt évident à ne pas admettre avoir tenu les propos qui lui sont attribués. Elle se défend d'avoir, en tant que représentante de l'employeur, posé un geste qui constitue une violation de la loi.

Enfin, la version des faits de Dana Millette est constante : ce qu'elle écrit dans son courriel dès le 15 mai, ce qu'elle dit à la conseillère syndicale comme celle-ci le rapporte à un autre conseiller syndical, ensuite ce qu'elle relate directement à ce dernier et enfin son témoignage devant le Tribunal, rien ne varie. Relater exactement la même version à quatre reprises est un gage de sérieux certain.

De l'autre côté, la mémoire de Yolande Bujold semble quelque peu défaillante. Par exemple, au début de son témoignage, elle ne se rappelle même pas d'avoir rencontré Dana Millette le 10 mai pour lui parler de mesures disciplinaires. Ce n'est qu'après quelques questions de la procureure syndicale que cette rencontre lui revient à l'esprit. De l'autre côté, le témoignage de Dana Millette est clair, précis et cohérent. Il s'agit d'une autre raison de préférer la version des faits relatée par Dana Millette à celle de Yolande Bujold.

Pour toutes ces raisons, le Tribunal retient la version des faits de Dana Millette.

Les conséquences des propos de Yolande Bujold

La première conséquence des propos de Yolande Bujold est que Dana Millette est tellement éprouvée par ceux-ci qu'elle doit s'absenter pour le restant de la journée et passe la fin de semaine à s'inquiéter de ces paroles. Le fait que les propos ont été tenus dans le contexte d'une rencontre formelle, disciplinaire, où Yolande Bujold a exercé son autorité de gestionnaire pour réprimander et discipliner Dana Millette, aggrave l'impact de ses propos. Il n'est pas déraisonnable de déduire que son conseil selon lequel « *il sera mieux de ne pas se présenter au poste* » a plutôt la nature d'une menace à peine voilée.

La deuxième conséquence est que Dana Millette est intimidée au point qu'elle décide de ne pas se présenter au poste syndical. Ce n'est pas anodin; c'est exactement ce genre de conséquence que l'interdiction d'entrave doit prévenir.

Ensuite, Dana Millette rencontre à plusieurs reprises des représentants syndicaux qui lui expliquent ses droits et en quoi consiste l'entrave. Elle décide, avec eux, qu'il y a lieu de déposer la présente plainte. Elle surmonte sa crainte de représailles et décide à nouveau de se porter candidate pour le poste de l'exécutif syndical.

L'assemblée syndicale a lieu en juin. C'est une autre salariée qui gagne l'élection au poste souhaité par Dana Millette.

Ensuite, le désistement subit annoncé par Dana Millette a eu des effets sur l'organisation syndicale. Ces conséquences ne sont peut-être pas extrêmement graves, mais elles sont néanmoins sérieuses. L'assemblée syndicale a dû être annulée; il y a donc eu gaspillage de toutes les énergies du personnel, des représentants de l'APTS et des ressources syndicales qui avaient été mobilisées pour l'organiser et l'annoncer. L'APTS a subi des pertes directes en étant obligée de payer les frais pour des services de traduction simultanée qui n'ont pas été utilisés.

Ensuite, les responsables syndicaux ont dû annuler l'assemblée d'une façon précipitée, se trouvant dans une situation où ils ne pouvaient pas donner la raison pour laquelle il y avait annulation. Le Tribunal estime tout à fait crédible le témoignage de Marc Brien selon lequel cette annulation sans motif de l'assemblée a créé confusion et consternation chez les membres. Effectivement, l'APTS, un agent-négociateur nouvellement accrédité, a dû avoir « *l'air fou* » devant les membres qui pouvaient raisonnablement commencer à douter de sa capacité à les représenter et à négocier une convention collective de façon compétente. Deux courriels de membres font état de leur irritation et déception face à cette annulation de l'assemblée générale.

Enfin, l'APTS a dû organiser de nouveau une assemblée générale des membres.

À la lumière de toutes ces circonstances, le Tribunal ne peut que conclure que la représentante de l'employeur Yolande Bujold a effectivement entravé des activités syndicales en tenant les propos qu'elle a tenus le 10 mai à Dana Millette.

Le Tribunal décide de réserver sa compétence pour déterminer les remèdes appropriés si les parties ne parviennent pas à une entente à ce sujet.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

DÉCLARE que le **Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal** a entravé les activités syndicales de l'**APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux**;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer les remèdes appropriés.

Susan Heap

M^e Marie-Claude Pelletier-Fillion
POUDRIER BRADET AVOCATS, S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Sylvain Lallier
DES MARCHAIS LECLERC DANDAVINO, AVOCATS
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 9 juillet 2018

/ab