

## **EYB 2019-308516 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de la Montérégie-Est (CSN)  
et CISSS de la Montérégie Est*

(approx. 15 page(s))

29 janvier 2019

### **Décideur(s)**

Houde, Rosaire S.

### **Type d'action**

GRIEF contestant la fermeture d'un dossier d'employé. ACCUEILLI.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; FARDEAU DE LA PREUVE; fermeture du dossier d'un employé; antécédents criminels; réintégration dans l'emploi; lien de confiance n'étant pas brisé; crainte d'agressivité envers la clientèle; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; TRAVAIL; DÉCLARATION DE CULPABILITÉ À UNE INFRACTION PÉNALE OU CRIMINELLE; LIEN AVEC L'EMPLOI; préposé aux bénéficiaires; voies de fait; plaidoyer de culpabilité; incarcération; remise en liberté; probation; absence de risque pour la clientèle; lien avec l'emploi n'étant pas démontré

### **Résumé**

Le plaignant a été embauché comme préposé aux bénéficiaires pour l'employeur en 2002. En 2017, il a vécu des difficultés conjugales avec sa conjointe. En mai 2017, il a été arrêté pour voie de fait sur sa conjointe et a été détenu trois jours, puis libéré sous conditions. L'employeur a suspendu le plaignant avec solde le temps de faire enquête. Puis, le 5 juin 2017, il a été réintégré dans ses fonctions. Au mois d'août 2017, le plaignant a été arrêté pour non-respect des conditions, soit pour avoir fait usage de drogue et avoir fait défaut de garder la paix. Il a été accusé de voie de fait contre un de ses amis en lien avec le même incident d'août 2017. Il a alors été incarcéré jusqu'à son procès.

Le plaignant a plaidé coupable aux accusations de menaces, voies de fait et méfait et a été condamné à une journée de prison et trois ans de probation. Le 18 janvier 2018, l'employeur a mis fin à l'emploi du plaignant au motif que ses antécédents criminels sont incompatibles avec ses fonctions au sein de l'organisation. Le plaignant a déposé un grief afin de contester cette décision de l'employeur.

L'employeur a le fardeau de démontrer un lien objectif entre les infractions et l'emploi du plaignant. L'employeur a raison de soutenir qu'il doit avoir une grande confiance entre le plaignant, un préposé aux bénéficiaires traitant avec une clientèle particulièrement vulnérable. Toutefois, la preuve ne démontre pas que ce lien de confiance a été brisé. Après l'incident de mai 2017, l'employeur a réintégré le plaignant et l'employeur n'a alors pas reporté avoir eu des craintes quant à l'agressivité du plaignant. Rien ne démontre qu'il existe un risque que le plaignant pose des actes de violence dans le cadre de son emploi ou qu'il y ait d'autres risques pour les usagers. La crainte de l'employeur quant à sa réputation résulte des convictions subjectives des représentants de l'employeur. Le grief est accueilli et le congédiement est annulé.

## Suivi

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

## Jurisprudence citée

1. *Association des policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Jules Fradet)*, T.A., 16 juin 2000, arb. Lavoie, AZ-50748713, 2000 CanLII 10724
2. *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195, 2004 CSC 55, [REJB 2004-68723](#), 2004 CSC 55, J.E. 2004-1543
3. *Centre d'accueil St-Antoine de Padoue et Syndicat des employés du Centre d'accueil St-Antoine de Padoue*, T.A., 17 août 1993, arb. Frumkin, AZ-93145275, A.A.S. 93A-279
4. *Centre jeunesse X et Syndicat des employés du Centre jeunesse X (CSN)*, [EYB 2014-242493](#), AZ-51025051, 2014EXP-77, 2014EXPT-33, D.T.E. 2014T-11 (T.A.)
5. *CSSS c. Syndicat des travailleuses et travailleurs (FSSS-CSN)*, [EYB 2007-122656](#), [2007] R.J.D.T. 778, AZ-50429581, D.T.E. 2007T-522 (T.A.)
6. *Dulude c. Maison le Réverbère inc.*, [EYB 2009-165675](#), AZ-50576857, D.T.E. 2009T-746, [2009] R.J.D.T. 118, 2009 QCCRT 0402 (T.A.)
7. *Fortier et Protecteur du citoyen*, [EYB 2018-297271](#), AZ-51509161, 2018EXP-2098, 2018EXPT-1481, 2018 QCTAT 3244 (T.A.T.)
8. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68, [REJB 2003-49825](#), D.T.E. 2003T-1124, AZ-50206959, J.E. 2003-2125
9. *Syndicat des employés du Centre hospitalier de Jonquière et Centre hospitalier de Jonquière (M. Ghislain Boivin)*, T.A., 12 janvier 1988, arb. Dubé, AZ-88145070, A.A.S. 88A-53
10. *Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé et Centre hospitalier régional de l'Outaouais (griefs individuels)*, T.A., 28 septembre 1998, arb. Veilleux, AZ-98145213, A.A.S. 98A-216
11. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt (CSN) et Réno-Dépôt Pointe-Claire (Amal Abou El-Naaj)*, T.A., 4 décembre 2006, arb. Fortier, AZ-50401148, D.T.E. 2007T-70
12. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement privés de la région de Québec (CSN) et 9129-1955 Québec inc. Pavillon*

Murray, [EYB 2017-284865](#), AZ-51422513, 2017EXP-2676, 2017EXPT-1686, 2017 QCTA 615 (T.A.)

13. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal-CSN et Renoir (Wayne Vézina)*, [EYB 2018-295553](#), AZ-51482359, 2018EXP-1266, 2018EXPT-914, SA 18-03039, 2018 QCTA 128 (T.A.)
14. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-de- l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal - CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-de-l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre Miriam)*, [EYB 2018-305752](#), AZ-51546016, 2018EXP-3444, 2018EXPT-2395, 2018 QCTA 641 (T.A.)
15. *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec (CSN) et Québec (Centre Jeunesse de Québec - Institut universitaire)*, [EYB 2015-263405](#), A.A.S. 2016A-3, AZ-51240033, 2016EXP-367, 2016EXPT-202, 2015 QCTA 984, D.T.E. 2016T-69 (T.A.)

#### **Législation citée**

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [18.2](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 29 janvier 2019

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Rosaire S. Houde**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de la Montérégie-Est (CSN)**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Le CISS de la Montérégie Est**

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : M. Jonathan Gagné

Pour le syndicat : M. Samuel Leduc-Frenette

CSN

Pour l'employeur : Me Véronique Crête

CISSS Montérégie-Est

Grief      No. du      2018-0084  
                  syndicat  
                  Mandat 25306-1

Date de nomination de l'arbitre : 20 mars 2018

Dates d'audience :                      5 octobre 2018, 9 octobre 2018 et 30 octobre 2018

Date de prise en délibéré              31 octobre 2018

Convention              2016-2020  
collective :

---

**SENTENCE ARBITRALE**

Article 100 Code du travail

---

[1] Le soussigné a été désigné par le Greffe des tribunaux des affaires sociales pour entendre les parties et décider du présent grief.

[2] Avant l'audience, en conférence préparatoire, les parties et l'arbitre ont convenu que l'employeur assume le fardeau de présentation parce qu'il y a litige sur qui a le fardeau de preuve dans cette affaire.

[3] Au début de l'audience, les parties ont admis que la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage a été respectée et que le Tribunal a toute compétence pour entendre les parties et disposer du grief.

[4] L'employeur a procédé au congédiement administratif du plaignant au motif qu'il s'est rendu coupable d'infractions criminelles qu'il juge incompatibles avec l'emploi que celui-ci occupe comme préposé aux bénéficiaires à son unité prothétique.

### **La preuve**

[5] Le 18 janvier 2018, l'employeur remet la lettre (S-1) au plaignant. Elle se lit comme suit :

*Au cours des derniers mois, il a été porté à notre attention que des chefs d'accusation criminelle pour voies de fait (avoir proféré des menaces) avaient été portés contre vous pour des événements survenus en mai 2017 et en août 2017. Nos vérifications nous ont permis de constater que vous aviez été reconnu coupable de ces infractions criminelles le 19 septembre 2017. À notre demande, le 24 novembre dernier, vous nous remettez un formulaire de déclaration des antécédents judiciaires complété. Vous avez alors été avisé, durant votre arrêt de travail, que nous devons procéder à l'analyse de la compatibilité de vos antécédents judiciaires avec votre emploi de préposé aux bénéficiaires et que pour cette raison, nous ne pouvions autoriser un retour au travail tel que prescrit par votre médecin.*

*Suite à l'analyse de votre dossier, nous retenons les éléments suivants :*

- Vous détenez un poste de préposé aux bénéficiaires dans une unité prothétique ;*
- Vous êtes seul lors de l'exécution de votre prestation de travail, ce qui exige une grande confiance de la part de l'employeur qui vous confie les soins de la clientèle ;*
- La clientèle de l'unité prothétique est en perte cognitive majeure et dans une situation vulnérable ;*
- La clientèle desservie exige un haut niveau de patience et de contrôle de la part des préposés aux bénéficiaires qui leur offrent des services ;*
- Vous avez un potentiel d'agressivité démontré par les déclarations de culpabilité pour deux événements distincts survenus récemment et en l'espace de peu de temps ;*
- Vous avez discuté de votre situation ouvertement avec des familles et des collègues, ce qui a déjà suscité de la méfiance et de l'inquiétude. Des plaintes ont été reçues par des familles de*

*résidents et une plainte a été déposée au protecteur du citoyen en lien avec vos comportements.*

*Considérant l'état de grande vulnérabilité des usagers dont nous devons prendre soin, nous devons avoir une confiance totale et absolue en nos préposés aux bénéficiaires. De plus, considérant les fonctions que vous occupez au sein de notre organisation, vos antécédents judiciaires sont considérés incompatibles avec votre emploi. D'une part, nous considérons que le maintien de votre emploi au sein de notre établissement représenterait un risque d'agressivité envers la clientèle et d'autre part, nous considérons que vos agissements, en plus de porter atteinte à l'intégrité et à l'image de notre établissement, ont généré un climat d'insécurité autant pour notre clientèle que pour vos collègues de travail.*

*Par ailleurs, nous vous soulignons également le fait que vous n'avez pas divulgué vos antécédents judiciaires tel que prévu à la politique que nous vous avons pourtant remise en mai 2017. Nous vous avons à ce moment demandé d'aviser l'employeur de tout changement à votre dossier judiciaire. Cette demande vous avait été réitérée en août 2017 au moment où nous avons découvert votre incarcération. Malgré ces demandes, ce n'est que le 24 novembre que vous nous remettez votre déclaration d'antécédents judiciaires. La politique énonçait pourtant clairement que notre établissement porte une attention particulière à toutes infractions pour lesquelles une quelconque forme de violence est utilisée notamment les voies de fait et les menaces.*

*Ainsi, nous n'avons pas d'autre option que de procéder à la fermeture de votre dossier d'employé.*

*Vous êtes donc prié de nous remettre tout objet appartenant à l'établissement du CISSS de la Montérégie-Est, dont la carte d'identité, la carte de stationnement ainsi tout autre objet que vous pourriez avoir en votre possession.*

*Un relevé d'emploi vous sera transmis par courrier ainsi que les sommes dues, le cas échéant.*

*(Reproduite telle que déposée)*

[6] Par son grief déposé le 24 janvier 2018, le plaignant conteste évidemment cette lettre, demande qu'elle soit retirée de son dossier et veut être réintégré dans son emploi, avec pleine compensation.

[7] L'employeur fait entendre Mme Line Bigras, signataire de la lettre S-1 et chef d'unité d'hébergement au Centre d'hébergement Élisabeth Lafrance, un des établissements de l'employeur; elle est la supérieure immédiate du plaignant depuis 2012. Il fait aussi entendre Mme Marie-France Racine qui est agente de gestion du personnel depuis 2015. De son côté, le syndicat fait entendre Mme Nancy Sheridan, vice-présidente du syndicat, et le plaignant.

[8] Le plaignant est à l'emploi depuis 2002, il compte, au moment de sa fin d'emploi, plus de 14 ans d'ancienneté (E-7) comme préposé aux bénéficiaires. Au moment de son congédiement, il est affecté à l'unité prothétique de jour. Il travaille à temps complet.

[9] L'unité prothétique héberge sept bénéficiaires qui souffrent de troubles cognitifs importants au point où il faut décoder leurs besoins selon leurs

comportements. La parole est même affectée de façon importante chez certains qui ne font que marmonner. Ils peuvent parfois être agressifs, même entre eux, et faire des crises où ils jettent les cabarets, refusent de s'alimenter ou de recevoir les soins. Il faut donc savoir les observer et juger du moment opportun pour intervenir. Quand Mme Bigras a connu le plaignant, vers 2006, il était déjà préposé aux bénéficiaires à l'unité prothétique qui abritait, à l'époque, 16 bénéficiaires. Elle était à l'époque assistante infirmière-chef.

[10] Au moment des faits en cause ici, il n'y a qu'un seul préposé aux bénéficiaires sur l'unité prothétique et il doit assurer la surveillance et la plus grande partie des soins à prodiguer : infirmières-auxiliaires et infirmières ne viennent que pour les soins que leur profession leur réserve ou sur demande du préposé aux bénéficiaires.

[11] De façon succincte, et sans qu'il soit besoin d'entrer dans tous les détails, disons que le plaignant a vécu des difficultés conjugales avec la conjointe avec laquelle il vivait depuis sept ans et avec laquelle il est le parent de deux enfants.

[12] Le fait que madame soit aussi une salariée de l'établissement n'a pas d'impact ici : la preuve révèle en effet qu'il est possible de faire en sorte que le plaignant et celle-ci ne soient pas en présence l'un de l'autre sur les lieux du travail. D'ailleurs les conditions de remise en liberté du plaignant ont été modifiées (E-12) pour que ce soit possible et l'employeur a fixé ses attentes par écrit dans les circonstances (E-2).

[13] À l'automne 2016, peu de temps après avoir entrepris des démarches devant mener au mariage, le plaignant et madame vivent une séparation difficile qui mène notamment à une tentative de suicide du plaignant en décembre 2016 (S-10). Il est d'ailleurs en absence invalidité jusqu'au 30 avril 2017 alors qu'il entame un retour progressif au travail jusqu'au 24 mai 2017 (E-3)

[14] Outre cet impact sur la santé du plaignant, cette séparation est aussi assortie de divers rebondissements.

### **L'événement de mai 2017**

[15] L'un de ces rebondissements est l'événement de mai 2017 : le plaignant croise par hasard madame dans un commerce : ils ont une discussion acerbe sur les thèmes des enfants, de la pension alimentaire et de certains biens que le plaignant veut récupérer, mais que madame refuse de lui remettre. Il y a échange de paroles qui plus loin seront utilisées contre le plaignant en étant interprétées comme des menaces à l'égard de madame.

[16] Parce que le ton monte nous dit le plaignant, il prend madame par le bras et la pousse pour l'amener à l'extérieur. Madame prend son cellulaire, qu'il essaie sans succès de lui enlever, pour appeler la police. C'est finalement la caissière du commerce qui appelle la police et le plaignant lâche prise.

[17] Il quitte le commerce et, dans le stationnement, égratigne volontairement la voiture de madame avec sa clef.

[18] La police vient plus tard arrêter le plaignant à son domicile. Il est détenu trois jours et libéré sous condition.

[19] L'employeur est avisé des trois jours d'incarcération et, le 25 mai 2017, le plaignant est suspendu avec solde parce que l'employeur veut enquêter la situation (E-5).

[20] Le 5 juin 2017, le plaignant est réintégré dans ses fonctions et l'employeur énonce clairement ses attentes notamment quant aux contacts avec madame sur les lieux de travail.

[21] Le 14 juillet 2017, il est vu à pleurer sur l'unité prothétique. Informée, sa supérieure, Mme Bigras, l'amène dans son bureau : il est épuisé et à bout de nerfs. Elle lui propose et il accepte de prendre immédiatement son mois de vacances qui est prévu pour un peu plus tard. Le plaignant explique qu'il était seul, dans une chambre au bout de l'unité et il ne se rappelle pas avoir pleuré d'autres fois sur l'unité.

### **L'événement d'août 2017**

[22] L'autre rebondissement pertinent survient justement pendant ces vacances : le matin du 9 août 2017, alors qu'il a ses enfants avec lui, mais qu'il a consommé des drogues, comme il se sent incapable de partir en excursion avec ses enfants comme prévu, il envoie un message (un « texto ») à un de ses amis pour lui demander de l'aide ; il est six heures du matin.

[23] Son ami ne se présente chez lui que 12 heures plus tard. Lui-même a retrouvé ses facultés, mais son ami, intoxiqué, lui crie des injures et des blâmes devant ses enfants. Il lui fait notamment reproche de sa vie désorganisée et du fait qu'il est incapable de se détacher de madame. Alors qu'il lui demande de quitter et que celui-ci ne s'exécute pas, il décide de l'expulser de son logis. L'ami appelle la police, et le plaignant est de nouveau arrêté, notamment pour bris de conditions (usage de drogue et garder la paix, E-11). Éventuellement une nouvelle accusation de voie de fait est logée contre lui.

[24] Il est de nouveau incarcéré et il le reste jusqu'à son procès, le 19 septembre 2017, où il plaide coupable aux accusations de menaces, voies de fait et méfait. Il est condamné à une journée de prison et est en probation pour trois ans<sup>1</sup> (E-12). Rien dans les conditions de la probation ne l'empêche cependant de retourner au travail, même qu'il y est explicitement prévu qu'il peut être sur les lieux du travail en même temps que madame.

### **Les rencontres avec l'employeur et la *Politique***

[25] Il est en preuve que l'employeur a rencontré le plaignant cinq fois pour ce qui nous occupe ici : le 25 mai 2017, alors qu'on le suspend avec solde pour fins d'enquête, le 5 juin 2017, alors qu'on lui remet la lettre E-2 qui le ramène au travail et contient les exigences particulières de l'employeur dans les circonstances, le 14 juillet où Mme Bigras lui permet de devancer ses vacances,

---

<sup>1</sup> D'autres conditions, relatives à la possession de certaines armes, lui sont imposées pour 10 ans.

le 22 novembre 2017 où on lui reproche notamment de ne pas avoir tenu l'employeur au courant de l'incident du 9 août 2017 avec son ami, et le 18 janvier 2018 où on lui remet S-1 qui met fin à son emploi.

[26] Le plaignant admet ne pas trop se souvenir du contenu des rencontres du 25 mai, 22 novembre et 18 janvier : il est émotivement choqué.

[27] Le 25 mai 2017, l'employeur dit lui avoir remis la *Politique cadre sur la vérification des antécédents judiciaires* (E-4, la *Politique*) qui « a pour objectif d'édicter les principes directeurs et les modalités quant à la vérification des antécédents judiciaires de toute personne désirant » œuvrer ou qui œuvre chez l'employeur. Le second alinéa de l'article 1 de la Section I de cette *Politique* se lit comme suit :

*Toute vérification des antécédents judiciaires s'inscrit dans un souci pour l'établissement d'offrir des soins et des services de qualité et sécuritaires, dans le respect des droits des usagers. Cette vérification s'effectue dans le respect des droits de la personne et doit être exempte, entre autres, de toute forme de discrimination.*

[28] Mme Racine nous dit avoir demandé au plaignant de compléter le document et de le rapporter dans les 10 jours. Ce délai est d'ailleurs spécifié au paragraphe 5.7 de la section I de la *Politique*. Le 7 septembre 2017, l'employeur informé de l'incarcération du plaignant l'avise de sa suspension administrative sans solde pendant sa détention et lui demande, à nouveau, de l'informer de tout changement notamment à son dossier judiciaire.

[29] La preuve syndicale est à l'effet que l'employeur n'a remis la *Politique* au plaignant qu'en novembre 2017.

[30] Nous avons au dossier la pièce E-4A, la *Politique* avec la section IV du document complétée par le plaignant et datée du 24 novembre 2017 qui indique la date de la décision de culpabilité, le 19 septembre 2017.

[31] Parce que non pertinente à cette étape-ci, je laisse de côté la preuve administrée quant à l'indemnisation du plaignant qui est en invalidité du mois d'août au mois de novembre 2017.

[32] De la même manière, j'ignore aussi la preuve quant à certains manquements aux soins prodigués par le plaignant qui ne m'apparaissent pas très pertinents aux motifs invoqués par l'employeur pour mettre fin à l'emploi du plaignant, sauf, peut-être eu égard à la confiance que l'employeur doit avoir en son préposé aux bénéficiaires duquel il s'attend qu'il rende des soins de qualité. Je reviendrai sur ce sujet dans mes motifs.

[33] Le 22 novembre 2017, le plaignant est en liberté et l'employeur le convoque pour revoir le dossier. On lui reparle de la *Politique* et on lui demande pourquoi il n'a pas déclaré l'événement du mois d'août. Il répond qu'il ne pensait pas devoir le faire et croyait qu'il ne devait déclarer que les événements du mois de mai concernant son ex-conjointe.

[34] Après cette rencontre, le plaignant n'est pas réintégré au travail, l'employeur obtient une opinion de son contentieux et, le 18 janvier 2018, le plaignant est revu, avisé de la fin de son emploi et se voit remettre la lettre S-1.

En sortant de prison en septembre 2017, le plaignant commence à fréquenter la maison Le Passeur, un organisme communautaire dont la mission est notamment d'« offrir des services de sensibilisation, de prévention et d'intervention aux hommes de tout âge vivant une problématique de violence dans une relation de couple... »(S-9). Il participe à trois rencontres d'orientation, à une démarche de groupe durant 20 semaines, du 6 décembre 2017 au 23 mai 2018 et bénéficie de deux rencontres de suivi, le 19 juin 2018 et le 26 septembre 2018 (S-7, S-8 et S-9).

### **L'analyse de l'employeur**

[35] Après le 24 novembre, après avoir reçu la section IV de la *Politique* (E-4) complétée par le plaignant, Mme Racine complète l'Annexe III de la *Politique* (E-7) qui est la grille d'analyse des antécédents judiciaires.

[36] De ce document, outre certains aspects relatifs au type de clientèle desservie ou au plaignant et que j'ai mentionnés plus haut, je retiens les passages suivants en indiquant sous quelle rubrique ils se trouvent :

...

#### **Nature de l'antécédent judiciaire :**

*Reconnu coupable de voie de faits (menaces) et de méfait (détruit ou détérioré un bien) le 19 septembre 2017 en lien avec son ex-conjointe...*

...

*Reconnu aussi coupable de voie de faits (menaces) envers (son ami) pour une infraction commise le 9 août 2017...*

...

#### **Nature du dossier :**

*Facteurs aggravants : Crédibilité ébranlé (sic) 2 plaintes de familles qui ont des inquiétudes car aurait fait preuve d'impatience. Salarié manque de concentration. A beaucoup parlé de sa situation personnelle de couple aux familles de l'unité. Les familles l'auraient vu pleurer. (pas documenté car information nouvelle, à éclaircir avec gestionnaire.*

*Aucune infraction commise dans l'exercice de ses fonctions en lien avec son délit.*

*2 événements de voies de fait [menaces] en l'espace de peu de temps.*

#### **Les valeurs et politiques de l'établissement :**

*Politique cadre sur la vérification des antécédents judiciaires [pas d'information à savoir s'il la connaît].*

*Grande incidence négative sur l'image de l'organisation et les doutes possibles sur la qualité des soins offerts.*

...

#### **Le dossier de la personne :**

...

*Rencontré par sa gestionnaire pour soins d'hygiène aux résidents déficients mais pas de disciplinaire à son dossier.*

*Le 24 mai 2017, la gestionnaire avait mentionné n'avoir aucune inquiétudes [sic] en lien avec l'agressivité du salarié.*

**Le comportement de la personne :**

*Le salarié a déclaré les informations à son dossier concernant son ex-conjointe mais pas pour [son ami].*

**La situation personnelle :**

...

*Dans son ordonnance de probation :*

*– doit rencontrer son médecin traitant dans les 7 jours et prendre la médication prescrite par ce médecin en respectant la posologie indiquée, suivre les traitements recommandés par ce dernier, lui exhiber le présent document [l'ordonnance de probation], en faire la preuve à l'agent de probation ;*

*– Suivre les directives de l'agent de probation concernant toute thérapie jugée appropriée à votre cas.*

*[Extraits reproduits tels que soumis]*

[37] Le plaignant admet avoir parlé de sa situation personnelle avec des collègues, et deux familles, mais sans rentrer dans les détails dit-il. Il le faisait à l'écart des usagers, ou alors qu'ils étaient encore au lit, tôt le matin. Il n'a appris que lors de l'audience que des collègues s'étaient plaints de ses services.

[38] En cours de préparation pour l'arbitrage, l'employeur a aussi découvert qu'en 2010, le plaignant a plaidé coupable à une autre affaire en matière conjugale. L'employeur n'a pas tenu compte de ceci dans son analyse de la situation.

[39] Aucune preuve ne fut administrée concernant la plainte au Protecteur du citoyen dont il est question dans S-1.

## **Représentations patronales**

### **Le fardeau de preuve**

[40] Se référant au paragraphe 11.17 de la convention collective nationale qui impose le fardeau de la preuve à l'employeur en matière disciplinaire, la procureure de l'employeur plaide qu'en matière administrative le fardeau de la preuve revient donc, a contrario, au syndicat.

[41] Il revient donc au syndicat, selon elle, de démontrer ici que la décision de l'employeur est déraisonnable.

[42] Selon elle, l'employeur a suivi ici un processus rigoureux et raisonnable.

## **Le Fond**

[43] Insistant sur l'extrême vulnérabilité des usagers auprès desquels le plaignant est la seule présence constante, elle soumet qu'il y a un lien entre l'emploi du plaignant et les infractions auxquelles il s'est reconnu coupable.

[44] Le caractère particulier de l'établissement peut justifier le congédiement du plaignant même s'il n'existe aucun lien significatif entre les infractions auxquelles il a été reconnu coupable et les responsabilités professionnelles.

[45] Elle cite à ce sujet des décisions où les arbitres ont confirmé des congédiements en retenant que l'employeur peut légitimement tenir compte de la perception des usagers, des collègues et de la population<sup>2</sup> ou ont vu une relation entre le travail de préposé aux bénéficiaires et le vol<sup>3</sup>, de préposé à l'entretien ménager dans un centre d'hébergement et le trafic de narcotiques<sup>4</sup>; de surveillant et agent d'intervention dans un centre jeunesse et des attentats à la pudeur sur des mineurs<sup>5</sup>.

[46] Enfin, comme il s'agit d'un congédiement administratif, l'employeur admettant qu'il n'y a pas de motif à discipline dans la conduite du plaignant, elle soumet que le paragraphe 11.19 de la convention collective nationale cerne la compétence du tribunal : il ne peut que confirmer ou infirmer la décision de l'employeur après en avoir vérifié le caractère abusif, discriminatoire ou déraisonnable<sup>6</sup>.

## **Représentations syndicales**

### **[47] Le fardeau de la preuve**

---

<sup>2</sup> *Centre d'accueil St-Antoine de Padoue et Syndicat des employés du Centre d'accueil St-Antoine de Padoue (M. Gaétan Desmarais)*, (T. A., 1993-08-17), SOQUIJ AZ-93145275, A.A.S. 93A-279, Me Harvey Frumkin, arbitre, (affaire d'attouchements sexuels sur de jeunes filles mineures) ; *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN) et Centre jeunesse de Québec — Institut universitaire (D.C.)*, (T. A., 2015-12-14), 2015 QCTA 984, SOQUIJ AZ-51240033, 2016EXP-367, 2016EXPT-202, D.T.E. 2016T-69, A.A.S. 2016A-3, Me Huguette Gagnon, arbitre (il faut s'assurer de lire la note infrapaginale 35 dans cette décision pour bien saisir pourquoi l'employeur cite cette décision) ; *Centre jeunesse X et Syndicat des employés du Centre jeunesse X (CSN) (Monsieur B.)*, (T. A., 2013-11-26), SOQUIJ AZ-51025051, 2014EXP-77, 2014EXPT-33, D.T.E. 2014T-11, M. René Beaupré, arbitre.

<sup>3</sup> *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et Oasis St-Damien inc. (Jacinthe Noël)*, (T. A., 2012-09-05), SOQUIJ AZ-50892597, 2012EXP-3498, 2012EXPT-1984, D.T.E. 2012T-684, [2012] R.J.D.T. 1201, Me Carol Jobin, arbitre ; *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)*, (T. A., 2017-08-31), 2017 QCTA 615, SOQUIJ AZ-51422513, 2017EXP-2676, 2017EXPT-1686, Me Nathalie Massicotte, arbitre (ceci concerne une unité prothétique)

<sup>4</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres d'hébergement du Grand Montréal-CSN et Renoir (Wayne Vézina)*, (T. A., 2018-03-29), 2018 QCTA 128, SOQUIJ AZ-51482359, 2018EXP-1266, 2018EXPT-914, Yves Saint-André, arbitre (la possibilité d'avoir accès aux narcotiques et d'en faire le trafic)

<sup>5</sup> *Centre jeunesse X et Syndicat des employés du Centre jeunesse X (CSN) (Monsieur B.)*, précitée note 2.

<sup>6</sup> Ibid.

[48] Citant à cet égard plusieurs décisions arbitrales<sup>7</sup>, le procureur syndical fait la démonstration de son point de vue voulant que dans un cas de congédiement administratif le fardeau de la preuve revienne à l'employeur de faire la preuve des motifs de sa décision.

## Le Fond

[49] Le syndicat plaide que les infractions ne sont pas une raison de mettre fin à l'emploi du plaignant parce qu'elles n'ont pas de lien objectif avec son travail et que son lien d'emploi est donc protégé par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>8</sup>.

[50] Il affirme, en se basant sur l'arrêt *Maksteel*<sup>9</sup> et d'autres décisions des juridictions du travail<sup>10</sup> que l'employeur doit démontrer un lien objectif entre le poste de préposé aux bénéficiaires qu'occupe le plaignant et les infractions dont celui-ci s'est reconnu coupable.

[51] Il réfute aussi la prétention de l'employeur à l'effet que le travailleur peut représenter un risque de récidive en disant que Mme Racine, le témoin de l'employeur qui a complété la grille d'analyse E-7 n'est pas un expert en cette matière et en référant aux décisions *Le Réverbère*<sup>11</sup> et *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre Jeunesse de Québec [CSN]*<sup>12</sup> pour dire que les infractions reprochées au plaignant s'étant toutes produites dans le contexte d'un problème conjugal, le plaignant, ne représente pas un risque pour les usagers de l'unité prothétique.

---

<sup>7</sup> *Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé et Centre hospitalier régional de l'Outaouais (griefs individuels)*, (T. A., 1998-09-28), SOQUIJ AZ-98145213, A.A.S. 98A-216, Me Diane Veilleux, arbitre ; *Syndicat des employés du Centre hospitalier de Jonquière et Centre hospitalier de Jonquière (M. Ghislain Boivin)*, (T. A., 1988-01-12), SOQUIJ AZ-88145070, A.A.S. 88A-53, Me Jean-Louis Dubé, arbitre ; *Association des policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Jules Fradet)*, (T. A., 2000-06-10), SOQUIJ AZ-50748713, 2000 CanLII 10724 (QC SAT), Gilles Lavoie arbitre, *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Réno-Dépôt (CSN) et Réno-Dépôt Pointe-Claire (Amal Abou El-Naaj)*, (T. A., 2006-12-04), SOQUIJ AZ-50401148, D.T.E. 2007T-70, Me Diane Fortier, arbitre ; *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie* (C.S. Can., 2004-07-29), 2004 CSC 55, SOQUIJ AZ-50264378, J. E. 2004-1543, D.T.E. 2004T-775, [2004] 3 R.C.S. 195.

<sup>8</sup> RLRQ, c. C -12

<sup>9</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.* (C.S. Can., 2003-11-14), 2003 CSC 68, SOQUIJ AZ-50206959, J. E. 2003-2125, D.T.E. 2003T-1124, [2003] 3 R.C.S. 228

<sup>10</sup> *CSSS et Syndicat des travailleuses et travailleurs (FSSS-CSN) (L.)*, (T. A., 2007-04-12), SOQUIJ AZ-50429581, D.T.E. 2007T-522, A.A.S. 2007A-46, [2007] R.J.D.T. 778, Me Serge Breault, arbitre ; *Dulude et Maison Le Réverbère inc. \** (C.R.T., 2009-09-03), 2009 QCCRT 0402, SOQUIJ AZ-50576857, D.T.E. 2009T-746, [2009] R.J.D.T. 118, M. Sylvain Allard, juge administratif ; *Fortier et Protecteur du citoyen* (T.A.T., 2018-07-06), 2018 QCTAT 3244, SOQUIJ AZ-51509161, 2018EXP-2098, 2018EXPT-1481, Mme Nancy St-Laurent, juge administrative

<sup>11</sup> Précité, note 10,

<sup>12</sup> *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN) et Centre jeunesse de Québec — Institut universitaire (D.C.)*, (T. A., 2015-12-14), 2015 QCTA 984, SOQUIJ AZ-51240033, 2016EXP-367, 2016EXPT-202, D.T.E. 2016T-69, A.A.S. 2016A-3, 2015 CanLII 85086 (QC SAT), Me Huguette Gagnon, arbitre

[52] Il juge que la preuve des plaintes de deux familles et de certains collègues n'est pas suffisante pour justifier le congédiement du plaignant ou même pour juste le supporter comme facteur supplémentaire.

[53] Quant au fait que le plaignant n'aurait pas divulgué ses démêlés avec la justice en temps utile, il prétend que la preuve supporte le fait que la politique aurait été remise au plaignant le 22 novembre 2017, et non au mois de mai comme le prétend l'employeur, on ne saurait donc pas reprocher au plaignant les deux jours qu'il a pris pour compléter le formulaire E-4 et le rapporter.

[54] Il conclut qu'il n'est pas anormal, dans les circonstances difficiles que vivait le plaignant, qu'il ait craqué alors qu'il souffrait. Le plaignant a un dossier disciplinaire vierge. Il a fréquenté la maison Le Passeur et a travaillé à régler ses problèmes.

## **Analyse et motifs**

### **Le fardeau de preuve**

[55] Je dois ici donner raison au syndicat et imposer à l'employeur le fardeau de preuve.

[56] En effet, il suffit de lire ce passage de l'arrêt *Maksteel* pour décider de ce problème :

*Certains auteurs sont d'avis que l'art. 18.2 exige de plus que le demandeur établisse l'absence de lien entre l'infraction et l'emploi : M. Caron, « Le droit à l'égalité dans la "nouvelle" Charte québécoise telle que modifiée par le projet de loi 86 », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, L'interaction des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne [1983-84], cours 83 115, p. 134. D'autres, au contraire, font peser sur les épaules de l'employeur le fardeau d'établir l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi : St-Hubert [Ville de] et Syndicat des cols bleus de la Ville de St-Hubert [CSD] [1998] R.J.D.T. 525 [T. A.], Brunelle, loc.cit. et Dowd et Lefevbre, loc. cit. Cette divergence d'opinions résulte de la rédaction de l'art. 18.2.*

*Il me paraît davantage conforme à l'esprit de Charte québécoise et à la jurisprudence de la Cour d'imposer à l'employeur le fardeau d'établir l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité.\*En vertu de l'art. 20 de la Charte québécoise, il est acquis qu'advenant une preuve prima facie de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver, selon la prépondérance de la preuve, que la mesure imposée a une justification réelle et raisonnable : Meiorin, précité, et Crismer, précité. Or, le même raisonnement s'impose dans le cadre du régime de justification prévu à l'art. 18.2 qui, comme on l'a vu, tient lieu d'exigence professionnelle justifiée.*

*Par ailleurs, je note que dans d'autres ressorts, le moyen de défense fondé sur l'exigence professionnelle justifiée est explicitement prévu pour les de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires : Human Rights Code de la Colombie-Britannique, par. 13 [4], Code des droits de la personne de l'Ontario, al. 24 [1] b)> Loi prohibant la discrimination des Territoires du*

*Nord-Ouest par. 2 (3), et Loi canadienne sur les droits de la personne, il appartient donc à l'employeur de justifier la mesure prise.*<sup>13</sup>

[57] Ajoutons à ceci les décisions des arbitres Dubé<sup>14</sup> et Fortier<sup>15</sup> qui repoussaient l'interprétation à contrario suggérée par l'employeur. L'arbitre Dubé appliquait d'ailleurs une disposition identique à celle qui nous concerne ici.

[58] L'employeur a donc ici le fardeau de preuve.

### **Le fond**

[59] Écartons immédiatement certains aspects de la preuve que je ne retiens pas aux fins de mon analyse.

[60] D'abord cette preuve quant à la qualité des soins prodigués par le plaignant pendant la période concernée : dans la pièce E-7 l'employeur s'exprime lui-même de telle manière que l'on comprend que de tels reproches auraient peut-être pu faire l'objet de mesures disciplinaires : or il n'y en a pas au dossier du plaignant et l'employeur a admis que nous sommes ici en matière administrative et que la conduite du plaignant pendant la période n'appelait pas de discipline.

[61] Je retiens au contraire que depuis 14 ans au moins les services du plaignant n'ont pas fait l'objet de véritables reproches.

[62] J'écarte aussi cette preuve en partie contradictoire concernant le moment où le plaignant a divulgué ses antécédents judiciaires : même si je devais considérer que le plaignant a commis une faute à cet égard, ce n'est sûrement pas une faute qui justifie le congédiement, d'autant plus que nous serions alors en matière disciplinaire. Outre la déclaration de l'employeur voulant que la conduite du plaignant pendant toute la période ne justifie pas de mesure disciplinaire, je suis aussi conforté dans cette position par la pièce E-7 où l'employeur ne fait que deux commentaires somme toute bénins à cet égard :

#### ***Le comportement de la personne :***

*Le salarié a déclaré les informations à son dossier concernant son ex-conjointe mais pas pour (son ami).*

#### ***Les valeurs et politiques de l'établissement :***

*Politique cadre sur la vérification des antécédents judiciaires (pas d'information à savoir s'il la connaît).*

[63] Je cite d'ailleurs une toute récente décision de l'arbitre Robert Côté où il écrit, parlant d'un salarié qui n'avait pas déclaré ses antécédents d'importation de cocaïne lors de son embauche comme *auxiliaire aux services de santé et sociaux* auprès de personnes vivant dans une *résidence à assistance continue* :

*[53] Cependant, l'omission de M. Dudevour d'informer le Centre Miriam de la condamnation dont il avait été l'objet, même s'il était délibéré, n'a pas*

---

<sup>13</sup> Précitée, note p, par. 52 à 54.

<sup>14</sup> Précitée, note 7.

<sup>15</sup> Précitée, note 7.

*un degré de gravité qui mérite qu'un congédiement soit imposé pour ce seul motif.<sup>16</sup>*

[64] Je crois que le même principe s'applique ici.

[65] Le même arbitre décrit le cadre juridique qui nous concerne de la façon suivante :

*[55] Jusqu'en 1982, les tribunaux refusaient de reconnaître que les antécédents judiciaires puissent constituer un motif illicite de discrimination en vertu de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après la Charte). Même une interprétation libérale du motif prohibé qu'est celui de la condition sociale n'englobait pas le fait de détenir un casier judiciaire. Afin de pallier cette situation, le législateur introduit deux nouveaux articles qui s'inscrivent dans un nouveau chapitre intitulé « DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS ».*

*[56] Ces dispositions se lisent ainsi :*

*18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.*

*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 pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.*

*[57] Ces articles, en particulier le deuxième, ont donné lieu à une abondante jurisprudence, par ailleurs répertoriée dans certains ouvrages spécialisés, et à quelques articles de doctrine.*

*[58] C'est dans la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire Commission des droits de la personne c. Maksteel Québec Inc. que l'objet poursuivi par le législateur en introduisant cette modification est le plus éloquemment présenté. La juge Deschamps, parlant au nom de la majorité, énonce ce qui suit :*

*[63] Le droit à l'emploi et à la réinsertion dans le marché du travail des personnes condamnées sont des valeurs importantes dans notre société, comme en témoigne l'art. 18.2. En matière d'emploi, les tribunaux doivent dénoncer avec vigueur les cas de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires. La maxime « criminel un jour, criminel toujours » n'a pas sa place dans notre société. Les individus qui ont acquitté leur dette envers la société ont droit de la réintégrer et d'y vivre sans courir le risque d'être dévalorisés et injustement stigmatisés.*

*[59] La protection offerte par l'article 18.2 de la Charte n'en est cependant pas une qui est aussi étendue que celle interdisant toute*

---

<sup>16</sup> Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre Miriam) (Lawrence Dudevior), (T. A., 2018-11-14), 2018 QCTA 641, SOQUIJ AZ-51546016, 2018EXP-3444, 2018EXPT-2395, Me Robert Côté, arbitre, par.53.

*discrimination et imposant à l'employeur de recourir aux accommodements raisonnables nécessaires pour assurer « la reconnaissance et [...] l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne ».*

[60] *On doit cependant lui donner une portée qui soit cohérente avec son objet et tenir compte que cette protection vise aussi le droit à l'égalité, et ce, dans un domaine de l'activité humaine qui est vital pour l'épanouissement de chaque individu.*

[61] *Comme l'affirmait la Cour suprême du Canada dans l'affaire Lavoie c. Canada :*

[45] *(...)... le travail est un élément fondamental de la vie d'une personne touchant sa subsistance, son estime de soi et sa dignité humaine.*

*(Références omises) <sup>17</sup>*

[66] La jurisprudence retient donc l'exigence pour l'employeur de faire la démonstration d'un lien objectif entre l'infraction et l'emploi.

[67] La juge administrative Nancy St-Laurent rappelle :

[33] *Ainsi, bien que certains décideurs soutiennent que l'existence d'un lien, si tenu soit-il, soit suffisant pour écarter cette protection, le Tribunal privilégie plutôt une interprétation large et libérale de cette disposition, comme l'enseigne la Cour suprême :*

[10] *Il est utile de rappeler que les droits protégés par la Charte québécoise doivent être interprétés de façon large et libérale, pour permettre la réalisation de son objectif.*

[34] *L'auteure Stéphanie Fournier décrit cet objectif en ces termes :*

*L'objectif de cette disposition, rappelons-le, est de favoriser l'accès au marché du travail des personnes ayant eu des démêlés avec la justice pénale ou criminelle en les protégeant contre toute forme d'exclusion arbitraire, fondée sur des préjugés réducteurs ou des stigmates injustifiés.*

[35] *En résumé, adopter une interprétation purement littérale des termes « aucun lien » aurait pour conséquence de rendre pratiquement stérile cette garantie d'égalité à l'emploi, notamment lorsque des infractions de nature sexuelle sont en cause. Avec égards, le Tribunal conclut que tel ne peut être le but poursuivi par le législateur.*

[68] L'employeur a ici tenté de monter ce lien en parlant de la grande confiance qu'il doit avoir en son préposé aux bénéficiaires qui est seul sur l'unité la plupart du temps, en insistant sur l'extrême vulnérabilité de ces usagers de l'unité prothétique, des risques de récidive qu'il infère du fait de deux infractions similaires rapprochées dans le temps et, finalement, de l'impact sur la réputation de l'employeur et sa crédibilité face aux familles des usagers (S-1, E-7).

[69] Quant à la grande confiance qu'il doit avoir en son préposé aux bénéficiaires, je constate que l'employeur a réintégré le plaignant à l'emploi à l'été 2017, après l'incident avec madame. Je constate aussi que dans E-7, il est

---

<sup>17</sup> Ibid, par 55 à 61

rapporté qu'en mai 2017 la supérieure du plaignant n'avait pas d'inquiétude quant à l'agressivité du plaignant. Il est vrai qu'après cet événement il en est survenu un autre, mais toujours dans ce même contexte conjugal difficile du fait des reproches que lui faisait son ami. Mais par ailleurs, rien n'est noté quant au comportement du plaignant entre une première déclaration de culpabilité pour une infraction similaire survenue en 2010 dans un autre contexte conjugal difficile et les faits survenus en 2017. L'employeur ne me convainc pas qu'il y a un vice de confiance justifié du seul fait des infractions reprochées au plaignant.

[70] L'extrême vulnérabilité des usagers ne constitue pas en soi, non plus ce lien entre les infractions et le travail : le raisonnement tenu au paragraphe précédent peut être reproduit ici. Outre le fait qu'il y a quelques plaintes par des familles et des collègues alors que le plaignant se débat avec ce qui lui arrive, mais que rien n'a justifié une intervention disciplinaire, on ne peut rien reprocher au plaignant qui soit significatif, et encore là, serait-ce en lien avec les infractions ou avec la santé psychologique du plaignant ?

[71] Quant aux risques de récurrence, l'arbitre Huguette Gagnon écrit ce qui suit :

*[133] Les infractions qu'il a commises l'ont été dans le contexte conjugal et, comme l'indique M. Sylvain Allard, juge administratif, dans l'affaire Daniel Dulude — c — La Maison le Réverbère, il est reconnu que les actes de violence commis en milieu familial ne font généralement pas l'objet de récurrences à l'extérieur du contexte familial et que les personnes, qui ont posé ces actes, ne représentent pas de danger pour la société. Je suis du même avis. D'ailleurs, rien dans la preuve ne démontre qu'il y avait un risque que le plaignant pose des actes de violence, dans le cadre de son travail. De plus, il a travaillé pendant 1½ mois auprès de la clientèle sans aucun problème : sa supérieure, Mme Gauthier, était satisfaite de son travail.*

*[134] J'estime que les infractions commises par le plaignant ne compromettent pas sa capacité à bien faire son travail d'agent de relations humaines, soit à mettre en place les activités nécessaires à l'application du plan d'intervention, à écouter les parents et l'enfant, à les accompagner, à créer une alliance thérapeutique avec eux, à les aider dans le but de mettre fin à la situation problématique qui compromet la sécurité ou le développement d'un enfant.<sup>18</sup>*

[72] Je crois que ceci s'applique tout à fait au plaignant. Je ne vois pas en quoi il est un risque pour les usagers : il aurait perdu patience ? Avec respect, la preuve n'a pas été faite.

[73] Reste l'impact sur la réputation de l'employeur et sa crédibilité face notamment aux familles des usagers : encore là, je ne crois pas que la preuve d'un impact réel a été faite : je suis face à des convictions subjectives des représentants de l'employeur. Il faut plus que cela pour faire la preuve de ce lien objectif qu'exigent la loi et la jurisprudence.

[74] Je tiens quand même à souligner que l'employeur et ses représentants, dans une situation où leur préoccupation est la qualité des services qu'ils rendent aux usagers, très vulnérables, et leurs familles, a quand même ici fait une

---

<sup>18</sup> Précitée note 12

démarche respectueuse du plaignant et de bonne foi que le Tribunal, compte tenu des faits et du droit, ne peut cependant pas avaliser.

[75] Pour ces motifs, après avoir révisé la preuve, les autorités et sur le tout dument délibéré, le Tribunal

**ACCUEILLE** le grief 2018-0084

**ANNULE** le congédiement imposé à M. Gagné le 18 janvier 2018

**ORDONNE** à l'employeur de réintégrer M. Gagné dans son emploi, avec ses droits et privilèges, au plus tard le 11 février 2019

**ORDONNE** à l'employeur de verser à M. Gagné, à titre d'indemnité, au plus tard le 11 février 2019, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont le congédiement l'a privé depuis le 18 janvier 2018 jusqu'au jour de sa réintégration, le tout portant intérêt, conformément à l'article 100.12 du Code du travail ;

**RÉSERVE** sa compétence pour disposer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de toute difficulté résultant de la présente sentence, ainsi que pour établir, si nécessaire, le quantum de l'indemnité.

---

Rosaire S. Houde