EYB 2020-357465 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre de santé Tulattavik (CSN) et Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (Christian Giguère)
2020-0597 (approx. 18 page(s))
10 mars 2020

Décideur(s)
Clément, Jean-Guy

Type d'action
GRIEF contestant un congédiement. REJETÉ.

Indexation
TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; agent d'intervention dans un centre de réadaptation pour jeunes filles; culpabilité à une infraction de production de cannabis; peine de 90 jours d'incarcération discontinue les fins de semaine; défaut de dénoncer les accusations à l'embauche; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; lien entre l'infraction pénale ou criminelle et l'emploi; clientèle vulnérable et influençable; problème de toxicomanie dans la communauté

Résumé
L'employeur gère un centre de réadaptation régional pour adolescentes au Nunavut. Le salarié a été embauché par l'employeur en 2016 à titre d'agent d'intervention. À ce moment, il était accusé de trois actes criminels en relation avec la production de cannabis, mais l'employeur n'en a pas été informé. Le 16 avril 2019, le salarié a été reconnu coupable d'avoir commis l'infraction de production de cannabis prévue aux art. 7(1) et 7(2)b) de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*. Il a été condamné à une peine d'incarcération de 90 jours discontinus de fins de semaine à Montréal. L'employeur l'a congédié le 14 mai en raison du lien direct entre cette condamnation et son emploi et à cause de son indisponibilité pour une longue période. Le salarié conteste son congédiement par grief.

L'art. 18.2 de la Charte québécoise interdit le congédiement d'un salarié en raison de sa culpabilité à une infraction pénale ou criminelle, sauf si cette dernière est en lien avec l'emploi. La jurisprudence reconnaît que les enfants doivent être protégés de toutes influences perverses et que les enseignants ont un rôle de modèle à leur égard. Par ailleurs, il est de commune renommée qu'il existe une problématique de toxicomanie au Nunavut.

En l'espèce, l'infraction commise par le salarié est grave, puisqu'il s'agit de la production de 1 000 plants et de la saisie de 1 000 grammes de cannabis. Ce crime s'étant produit en 2016, il est récent. Il existe un lien direct entre la production de cannabis et la vente de cannabis alors qu'un important problème de toxicomanie sévit au Nunavut. L'employeur a une vocation précise de protection et de réadaptation auprès d'une clientèle jeune et vulnérable avec notamment des problèmes de toxicomanie. Dans le cadre de ses fonctions, le salarié travaillait en soutien aux éducateurs et il avait un lien direct avec la clientèle avec qui il devait créer un climat de confiance. La connaissance par la clientèle de sa culpabilité à

l'infraction commise occasionnera une perte d'autorité évidente du salarié. Elle nuira aussi à la crédibilité de l'employeur vis-à-vis de la communauté et des parents. La preuve confirme le manque d'honnêteté du salarié lors de son embauche alors qu'il a négligé de divulguer les accusations criminelles dont il faisait l'objet. Considérant l'ensemble de la preuve, le congédiement du salarié était bien fondé. Le grief est rejeté.

Jurisprudence citée

1. *Commission scolaire Crie c. Flynn*, EYB 2009-164290, [2009] R.J.D.T. 1141, 2009 QCCS 4359, J.E. 2009-1909 (C.S.)
2. *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, 2018 QCTA 641, 2018EXPT-2395 (T.A.)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 18.2

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Monsieur Christian Giguère et
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK (CSN)

Syndicat

-et-

CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA

Employeur

No de dépôt : 2020-0597

MANDAT : #26004
GRIEF : #211598

Pour le Syndicat :
M. Jeadoth Pierre-Antoine

Pour l'Employeur :
Me Robert E. Boyd

Audience : 10 et 11 février 2020
Tribunal : Jean-Guy Clément
Date : 10 mars 2020

DÉCISION ARBITRALE

Par un grief du 28 mai 2019, Monsieur Christian Giguère, agent d'intervention à l'unité Ulluriaq Girl, à l'emploi du Centre de santé Tulattavik de l'Ungava depuis le 18 octobre 2016, conteste son congédiement de mai 2019. La lettre de congédiement du 14 mai 2019 se lit :

« …Kuujjuaq, le 14 mai 2019

Monsieur Christian Giguère
[...]
Montréal (Québec) [...]

Objet : Fin d'emploi

Monsieur,

Le 16 avril 2019, vous avez été reconnu coupable d'avoir commis l'infraction de production de cannabis prévue aux articles 7(1) et 7(2)b) de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*, L.C. 1996, ch. 19.

Selon les informations qui nous ont été transmises, la peine qui vous a été infligée en lien avec cette condamnation comprend 90 jours d'incarcération discontinue du samedi 9h au dimanche 17h, à compter du 27 avril 2019, 240 heures de travaux communautaires et 18 mois de probation.

Ainsi et compte tenu de ce qui précède, le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava (ci-après le «**CSTU** ») a pris la décision de mettre fin à votre emploi en date d'aujourd'hui puisque cette condamnation est directement en lien avec votre emploi et la mission même du Centre de réadaptation pour jeunes filles d'Inukjuak où vous êtes affecté.

En effet, comme vous le savez, le Centre de réadaptation pour jeunes filles d'Inukjuak héberge une clientèle particulièrement vulnérable composée de jeunes filles entre 12 et 17 ans qui y ont été placées par la Direction de la protection de la Jeunesse, en raison de leur état de compromission. Ces jeunes filles ont pour la plupart vécu des épisodes de violence physique ou sexuelle et des problèmes de dépendance aux drogues ou à l'alcool. La mission fondamentale du Centre de réadaptation est d'assurer la santé et la sécurité de ces jeunes filles, mais également de les accompagner dans le suivi de leur comportement et de leurs habitudes de vie, notamment en ce qui a trait à la consommation de drogues et d'alcool.

De plus, vos fonctions d'agent d'intervention sont incompatibles avec votre condamnation criminelle compte tenu des tâches qui y sont inhérentes, notamment :

- Vous devez effectuer seul des rondes de surveillance. Vous pouvez par conséquent vous retrouver seul avec des usagères ;
- Vous devez intervenir physiquement auprès des usagères en cas de besoin ;
- Vous êtes autorisé à procéder à des fouilles sur les usagères lorsque requis ;
- Vous devez intervenir lorsqu'une usagère a fait usage de drogues ou d'alcool ou est trouvée en possession de l'une ou l'autre de ces substances.

Par conséquent, nous ne pouvons tolérer qu'un individu trouvé coupable d'une infraction reliée à la drogue puisse se trouver en présence de cette clientèle vulnérable influençable. Votre présence au Centre de réadaptation

> serait de nature à porter atteinte à la crédibilité et à la réputation du Centre de réadaptation et CSTU aux yeux des usagères, de leurs parents, des intervenants de la DPJ et des membres de la communauté nordique. De plus, cette condamnation est de nature à porter atteinte de façon importante à votre propre crédibilité et à votre autorité envers ces jeunes filles, dans le cadre de l'exercice de vos fonctions.
>
> Finalement, en raison de votre peine d'incarcération discontinue que vous devez purger dans le sud du Québec, vous serez indisponible pour une longue période de temps, compte tenu de l'éloignement du Centre de réadaptation d'Inukjuak de votre lieu d'incarcération et de vos quarts de travail la fin de semaine.
>
> En ce sens, nous nous devons de mettre fin à votre emploi en date d'aujourd'hui. Vous pouvez communiquer avec notre technicienne, Marie-Eve Fréchette, au 819 [...] poste 201, afin de récupérer vos effets personnels, le cas échéant.
>
> Bien à vous,
>
> (s) Luc Larouche
> Luc Larouche
> Chef du service des ressources humaines
> Centre de santé Tulattavik de l'Ungava … » (sic)
>
> (Pièce S-3)

Monsieur Giguère travaillait comme agent de sécurité pour la firme Garda, de 2013 à 2016 (notons que dans son c.v. il indique de 2013 à 2015).

En avril 2016 il était accusé de trois actes criminels en relation avec la production de cannabis. Il a perdu son droit d'accès à l'aéroport de Montréal (où il était basé) et n'a plus travaillé pour Garda.

Le 18 octobre 2016 il était embauché par le Centre de santé pour agir comme agent d'intervention à l'unité Ulluriaq Boys à Montréal.

Le 2 décembre 2016 il était transféré, toujours comme agent d'intervention, à l'unité Ulluriaq Girls au Nunavut.

Le 3 juillet 2019 le plaignant était suspendu, avec solde, pour la durée de l'enquête portant sur son comportement. L'enquête l'a disculpé mais le

plaignant n’est pas revenu au travail, étant considéré invalide pour maladie, depuis juillet 2019 ; situation qui aurait perduré jusqu’en octobre 2019.

Le 16 avril 2019 le plaignant plaidait coupable au premier chef d’accusation, soit d’avoir produit du cannabis. Informé de la situation l’Employeur le congédiait le 14 mai 2019.

Durant l’administration de la preuve il a été question du document *Déclaration et engagement* traitant du dossier criminel, qui doit être rempli à l’embauche. Selon l’Employeur ce document n’a jamais été remis à l’Employeur à l’embauche. Il est noté à son dossier que le 30 septembre 2019 l’agent de personnel à Montréal était avisé que le dossier d’embauche du plaignant n’était pas complet, le document en question n’y étant pas.

Le chef du service des ressources humaines, Monsieur Luc Larouche, a vérifié la situation en décembre 2018. Il s’est fait dire par la responsable des embauches Madame Monique Deiber qu’elle avait relancé Monsieur Giguère, à l’été 2016, mais qu’elle n’avait rien reçu. Quant à la responsable à Montréal, Madame Cole, elle lui a dit avoir remis le formulaire à Monsieur Giguère, lors de l’entrevue d’embauche en octobre 2016, mais que le plaignant ne l’a pas remis.

Toujours en décembre 2018 Monsieur Larouche a demandé des précisions à Monsieur Giguère sur les accusations, mais celui-ci a refusé de répondre.

Comme question de fait ledit formulaire n’est pas dans le dossier de l’Employeur.

Quant à Monsieur Giguère il affirme avoir remis à l’embauche le formulaire en indiquant à la question numéro 2, qu’il faisait l’objet d’une

accusation criminelle, sans cependant en préciser la nature. Il nie avoir eu une communication de Madame Deiber lui demandant de fournir le formulaire.

Il admet cependant avoir refusé, à l'enquête, que l'enquêteur ait accès aux renseignements à ce sujet. Selon le plaignant, si l'Employeur n'a pas fait son enquête sur ses dossiers criminels à l'embauche il n'a qu'à s'en prendre à lui seul ; Monsieur Giguère estimant qu'il n'avait plus, après l'embauche, de devoir de divulgation.

Au sujet des accusations Monsieur Giguère témoigne à l'effet qu'il n'était qu'un porte-parole sur le compte d'Hydro-Québec et qu'il ne savait pas que ses amis produisaient du cannabis.

Notons qu'il fut saisi mille plants ainsi que mille grammes de cannabis.

L'unité Ulluriaq, où travaillait le plaignant comme agent d'intervention, sur le quart de nuit et une fin de semaine sur deux, est un Centre de réadaptation régional pour adolescentes, de 12 à 18 ans, pour les cas les plus sévères.

Les jeunes filles sont sous la protection de la jeunesse. Elles ont subi des traumatismes sévères avec des problématiques de consommation, de suicide, de violence sexuelle. Elles sont dysfonctionnelles dans tous leurs milieux.

Le travail à l'unité est assumé par des éducatrices et par des agents d'intervention. Le sommaire de la fonction d'agent d'intervention se lit :

> « … **SOMMAIRE DE FONCTIONS** :
>
> La personne assure, en milieu de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation, placés en vertu de la LPJ ou LSPJA, le support, la sécurité, la surveillance et l'accompagnement auprès des jeunes qui lui sont référés. Elle accueille les jeunes et les assume en moment de crise, de désorganisation ou de besoin d'aide particulière. De plus, elle peut être

> appelée, en terme de support aux intervenants, à être présent dans le service lorsque la situation l'exige. Elle répond à certains besoins des jeunes en fonction des objectifs de réadaptation poursuivis. Elle intervient physiquement lorsque la situation l'impose et fait des fouilles sur les usagers lorsque demandé, ainsi qu'à l'extérieur et à l'intérieur de l'unité. Elle observe le comportement du jeune et signale ses observations par voie de rapports significatifs à la poursuite du traitement du jeune. Elle effectue des rondes de sécurité de l'établissement. … »
>
> (Pièce E-5)

Les témoins de l'Employeur avancent que les agents d'intervention comme les éducatrices sont des modèles.

Le plaignant ajoute qu'il est en contact avec les pensionnaires et qu'il doit tisser un lien de confiance avec elles, ce qu'il fait durant les activités.

L'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne se lit :

> « **18.2 (Culpabilité à une infraction)** 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. »

Le procureur de la partie patronale rappelle que le congédiement est basé sur deux motifs ; le principal à l'effet que la condamnation du plaignant pour la production du cannabis est en lien direct avec son emploi et le secondaire à l'effet que son incarcération ne le rendait pas disponible pour travailler.

Le procureur soumet que la mission du Centre en est une de protection et de réadaptation pour une clientèle vulnérable avec plusieurs problématiques dont celle de toxicomanie.

Les employés, dont les agents d'intervention, sont des modèles pour les adolescentes. Si celles-ci apprennent l'accusation pour laquelle le plaignant a été reconnu coupable cela lui enlèverait toute autorité morale pour intervenir ;

sans oublier le fait que les agents d'intervention doivent faire des fouilles, dont pour empêcher l'entrée de drogue dans le Centre.

Selon le procureur même le plaignant était conscient du lien avec son emploi puisque lors de l'audience sur le plaidoyer et la sentence, où il était présent, sa procureure indiquait :

> « … il s'était retrouvé un emploi, encore dans le domaine de la sécurité, emploi qu'il a bien évidemment perdu. Il s'était retrouvé un emploi encore dans le domaine de la sécurité. Il travaillait à la Baie James, avec des jeunes contrevenants … avec des Inuits … Avec des Inuits, emploi pour lequel il a été suspendu et fort probablement qu'étant donné la condamnation et l'importance que ça va avoir sur son futur, Monsieur va devoir fort probablement se réorienter, il ne pourra plus exercer dans sa profession. … »
>
> (Pièce E-9)

Au sujet du deuxième motif, le procureur souligne que compte tenu de la sentence de 90 jours d'emprisonnement en discontinu les fins de semaine, le plaignant n'était alors plus disponible pour travailler une fin de semaine sur deux, sans parler que ses déplacements vers Montréal auraient perturbé assurément son horaire de travail durant la semaine et lui auraient occasionné des frais énormes.

Quant au procureur du Syndicat il soumet, en ce qui regarde le deuxième motif, que celui-ci ne tient pas la route puisque l'incarcération ne compromettait pas sa disponibilité à travailler, compte tenu que durant cette période le plaignant était en invalidité.

Au sujet du motif principal le procureur soumet que l'Employeur a le fardeau de preuve d'établir le lien (article 18.2 de la Charte …) et que la simple perception ne suffit pas.

Le procureur souligne que la preuve ne démontre pas que les problèmes de comportement de la clientèle sont reliés à la drogue. De plus, le rôle d'un

agent d'intervention en étant un de support à l'éducateur, son intervention avec la clientèle est faible surtout qu'il n'agit jamais seul. Il n'y aurait aucune preuve de risque, surtout que le plaignant travaille de nuit.

De la jurisprudence citée mentionnons la décision de l'arbitre Robert Côté dans la cause *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-de-l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre Miriam)* rendue le 14 novembre 2018 où il est fait l'analyse du cadre juridique, on y lit :

> « …[65] Une revue de la jurisprudence révèle que les décideurs, qu'ils soient arbitre de grief, juge administratif ou de l'ordre judiciaire, doivent faire une analyse particularisée de chaque situation avant de décider si l'employeur pouvait à bon droit mettre fin à l'emploi en raison du lien avec l'infraction pour laquelle le salarié a été, ou s'est déclaré coupable.
>
> [66] S'il est des situations où la conclusion s'impose plus clairement, par exemple une condamnation pour grossière indécence dans le cas d'un chauffeur d'autobus scolaire, menace de mort pour un employé d'une résidence pour personnes âgées ou fraude dans le cas d'un préposé de guichet automatique, pour ne nommer que ces quelques exemples, il ne faut jamais faire l'économie d'un examen sérieux du lien objectif entre l'infraction commise et l'emploi.
>
> [67] Citons, sur l'importance d'apprécier ce lien objectivement, la décision rendue récemment par le Tribunal administratif du travail, division des relations du travail, dans l'affaire *Fortier c. Protecteur du Citoyen* :
>
>> [44] Pour démontrer ce lien objectif, il faut donc éviter les jugements de valeur et évaluer la capacité de l'employé à accomplir ses tâches malgré ses antécédents judiciaires. Autrement dit, il faut mettre en opposition la nature de l'emploi et les gestes pour lesquels l'employé a été condamné. Cette preuve doit reposer sur des faits réels et concrets et non sur de simples appréhensions découlant de la gravité du crime, laquelle n'est pas déterminante.
>>
>> [45] C'est également ce qu'indique l'auteur Christian Brunelle :
>>
>> Partant, <u>malgré le fait qu'un employé ait pu adopter une conduite qui choque outrageusement la conscience, cette considération n'est pas, en soi, déterminante</u> pour justifier son exclusion du milieu du travail. Encore faut-il qu'au terme d'une évaluation objective, l'on puisse raisonnablement conclure que l'infraction commise par l'employé a, selon la preuve, une incidence préjudiciable « tangible », « concrète » et « réelle » sur sa capacité d'exercer ses fonctions.
>>
>> (…) <u>Cela commande des tribunaux un effort d'abstraction</u> dont certains, force est de l'admettre, se sont à l'occasion montrés incapables.

[Notre soulignement]

[45] À titre d'exemple, l'employeur pourra invoquer l'un ou l'autre des éléments suivants pour établir le lien nécessaire :

- La gravité du crime et les circonstances de sa perpétration ;
- Le risque de récidive ou les craintes pour la sécurité des employés ou de la clientèle ;
- La vulnérabilité de la clientèle et la vocation de l'établissement ;
- L'autonomie et les responsabilités de l'employé ;
- Le degré d'honnêteté et d'intégrité requis par l'emploi ;
- Les conséquences sur la crédibilité de l'entreprise.

[47] Bien que chaque cas en soit un d'espèce, l'employeur doit soulever en toutes circonstances, des risques réels et suffisants, qui ne sont pas hypothétiques ou minimes et qui ne reposent pas sur une preuve impressionniste. La seule opinion de l'employeur ne suffit donc pas à faire la démonstration du lien requis par l'article 18.2 de la Charte. … » (sic)

Mentionnons également le jugement de l'Honorable Jocelyn Geoffroy, J.C.S., rendu le 2 septembre 2009 en révision judiciaire d'une décision de l'arbitre Maureen Flynn dans la cause *Commission Scolaire Crie*, on y lit :

« … [43] L'arbitre reconnaît les problématiques d'alcool et de drogues dans les communautés autochtones. Preuve a été faite devant lui que la plaignante a un dossier criminel récent de trafic de drogue et que la majorité de ses étudiants sont des adultes laissant entendre qu'elle enseigne aussi à des mineurs. Il devient alors déraisonnable pour l'arbitre de ne pas tenir compte de ces facteurs.

[44] La Cour suprême du Canada a déjà mentionné que le secteur de l'éducation constitue un secteur d'emploi particulièrement sensible aux antécédents judiciaires des personnes qui y oeuvrent. Les écoles sont une voie privilégiée de la transmission des valeurs fondamentales de la société ; les enfants qui les fréquentent doivent être protégés à la fois de tout risque à leur personne et de toutes influences perverses ; Ces préoccupations visent particulièrement les enseignants, qui assument les tâches éducatives dans les écoles. Au paragraphe 55 de cet arrêt, l'honorable juge Cory reprend les propos de l'honorable juge La Forest qui s'exprime comme suit :

> « Les enseignants sont inextricablement liés à l'intégrité du système scolaire. En raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils exercent une influence considérable sur leurs élèves. Le comportement d'un enseignant influe directement sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position de confiance et d'influence, ainsi que sur la confiance des citoyens dans le système scolaire public en général …
>
> Le comportement de l'intermédiaire qu'est l'enseignant doit traduire son adhésion à ces valeurs, croyances et connaissances que le système

> scolaire cherche à communiquer. Son comportement est évalué en fonction de la position même qu'il occupe, et non en fonction de la question de savoir si le comportement en cause a été adopté en classe ou ailleurs. L'enseignant est perçu dans la collectivité comme l'intermédiaire par lequel passe le message éducatif, et en raison de la position qu'il y occupe, il n'est pas en mesure de [TRADUCTION] « choisir le chapeau qu'il portera et dans quelle occasion » ; (voir Re Cromer and British Columbia Teachers'Federation (1986), 29 D.L.R. (4th) 641 (C.A.C.-B.), à la p. 660) ; ce chapeau d'enseignant, il ne l'enlève donc pas nécessairement à la sortie de l'école et, pour certains, il continue à le porter même après les heures de travail … »
>
> [45] En l'occurrence, en faisant l'exercice de la norme d'intervention basée sur la raisonnabilité, le tribunal est d'avis que la décision de l'intimé à l'effet d'accueillir le grief et « d'annuler l'annulation du contrat d'engagement de la plaignante » sans trancher l'application de l'article 18.2 de la Charte, alors qu'il avait en preuve et qu'il lui avait été soumis suffisamment d'éléments justifiant son intervention à ce niveau, n'est pas une des solutions raisonnables qui lui était ouverte.
>
> [46] En tout respect, le tribunal considère que le processus intellectuel utilisé par l'arbitre pour en arriver à sa décision n'est pas raisonnable et rationnel. D'autant plus que la Loi sur l'instruction publique prévoit précisément que les personnes oeuvrant auprès d'élèves mineurs ne doivent pas avoir d'antécédents judiciaires liés à leur emploi. Il est de notoriété qu'il se fait du trafic de stupéfiants dans les écoles et il n'y a pas lieu de s'étendre plus longtemps sur la question à savoir s'il y a un lien avec l'emploi d'instituteur ou d'institutrice, celui-ci étant évident.
>
> [47] La Cour suprême a d'ailleurs déjà décidé que dans certaines occupations comme celle de juge ou de policier municipal, une preuve détaillée et concrète du lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi n'est pas nécessaire, car les tribunaux reconnaissent que ce lien existe de façon inhérente et quasi automatique en raison des fonctions particulières de ces occupations dans l'administration de la justice et l'application des lois. … »

Avant d'étudier les différents éléments d'analyse, il y a lieu de mentionner que le Tribunal d'arbitrage considère qu'il est de commune renommée qu'au Nunavut il y a une problématique certaine de toxicomanie. Cette commune renommée a été reconnue par l'arbitre Maureen Flynn ainsi que par l'Honorable Juge Jocelyn Geoffroy dans la cause *Commission Scolaire Crie*, déjà citée.

Gravité de l'infraction

Il s'agit ici de la production, au moment de la saisie, de 1000 plants et de la saisie de 1000 grammes de cannabis. Certes le plaignant minimise sa participation mais cela ne l'exonère pas. De plus mentionnons, nous reviendrons sur cet aspect, des difficultés du Tribunal à donner au plaignant une pleine crédibilité.

Le crime a été commis récemment (2016) et non dix ans avant la connaissance de l'Employeur comme dans le cas qu'avait étudié l'arbitre Côté dans le dossier du Centre Miriam.

Risque de récidive

Rien n'indique que le plaignant a commis une récidive. Cependant nous ne pouvons pas ignorer qu'il y a un lien direct entre la production de cannabis et la vente de cannabis alors que la consommation est une réelle problématique au Nunavut.

Vocation de l'institution et vulnérabilité de la clientèle

Le Centre a une vocation précise de protection et de réhabilitation. Il y a une très grande vulnérabilité de la clientèle dont certaines, tels que les témoignages en font état, avec des problèmes de toxicomanie.

Responsabilité et autonomie du salarié

Le plaignant comme agent de sécurité agit comme support aux éducateurs et sauf exception il travaille en duo. La fouille, dont pour empêcher l'entrée de drogue à l'établissement est certes une situation problématique en ce qui concerne le plaignant. Même si l'agent de sécurité agit avant tout comme support il y a un lien direct avec la clientèle et il se doit

de créer un lien de confiance. Agissant comme modèle c'est avec raison que se pose la question d'exemplarité.

Si la condamnation vient à la connaissance de la clientèle, et cela est presque inévitable, il s'en suivra une perte d'autorité évidente pour le plaignant et cela taxera de beaucoup l'autorité des autres employés.

Crédibilité de l'Employeur

L'arbitre Côté dans la cause précitée écrivait :

« … La crédibilité de l'employeur

> [89] La jurisprudence accorde une place importante à la crédibilité de l'employeur lors qu'est examiné le maintien, ou non, de l'emploi d'une personne condamnée pour une infraction criminelle.
>
> [90] C'est habituellement sous l'angle de la confiance du public que cette question est discutée et une préoccupation particulière est portée aux institutions publiques en raison de leurs missions.
>
> [91] Les auteurs de l'ouvrage précité *Les droits de la personne et les relations du travail* mentionnent que :
>
>> 7.2534 – Lorsque l'employeur exploite un service public, et particulièrement lorsqu'il s'agit d'un établissement qui dispense des soins de santé à des usagers, l'impact qu'aurait le maintien de l'employé coupable en poste sur la confiance du public est déterminant. À titre d'exemple, un établissement de santé doit, afin d'analyser le lien existant entre la nature de l'infraction et l'emploi occupé par le salarié, considérer le travail effectué par le salarié en fonction du cadre de l'établissement, en tenant compte de sa vocation, de la clientèle qui reçoit des soins et de l'impact que le maintien dans l'emploi pourrait avoir sur la confiance de celle-ci, de même que sur la réputation de l'établissement et la qualité des services offerts. La possibilité de récidive doit également être prise en considération. … »

Dans le présent dossier il est évident qu'il y aura une érosion de la confiance, envers l'établissement, dans la communauté, dont en premier lieu les parents et les leaders ; également perte de confiance de la Direction de la protection de la jeunesse, des autres employés et de la clientèle. N'oublions pas qu'il s'agit d'une condamnation récente.

Degré d'honnêteté

Outre le problème de crédibilité du plaignant en ce qui concerne son implication dans le crime et la divulgation ou l'absence de divulgation des accusations criminelles à l'embauche, nous devons noter la défense du plaignant qui au lieu de donner des détails sur ses accusations, lorsqu'on lui en fait la demande, rejette le tout sur la responsabilité de l'Employeur, qui selon lui n'aurait pas (*tant pis pour lui*) fait son devoir de recherche à l'embauche.

L'on est loin d'un comportement honnête et responsable.

CONCLUSION

La preuve au dossier et l'analyse des différents éléments nous amènent à conclure qu'il y a ici bien plus qu'une simple conviction de l'Employeur pour des risques hypothétiques mais plutôt de réels et suffisants risques et pour la clientèle et pour l'institution.

L'Employeur s'est déchargé de son fardeau de preuve de démontrer qu'il y a un lien certain entre la condamnation du plaignant ainsi que sa personnalité et son emploi, surtout compte tenu de la spécificité du travail à être accompli en Ungava.

Le congédiement est bien fondé.

POUR TOUS CES MOTIFS :

- Le grief de Monsieur Christian Giguère est rejeté.

Saint-Hippolyte, le 10 mars 2020.

(s) Jean-Guy Clément
JEAN-GUY CLÉMENT, arbitre