

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

N° de dépôt : 2014-3358

Date : 4 décembre 2013

DEVANT L'ARBITRE : **M^e DENIS TREMBLAY**

Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé et des services sociaux de Sept-Îles – CSN

Et

Centre de santé et des services sociaux de Sept-Îles

Plaignant(e) : **Sabrina Cormier**

Grief(s) : **186096**

SENTENCE ARBITRALE

I- LES PRÉLIMINAIRES

[1] Le 12 avril 2012, la plaignante était congédiée pour les motifs suivants :

La présente a pour but d'assurer le suivi de votre dossier.

La politique de l'établissement, en regard du maintien en emploi des travailleuses enceintes, est en vigueur pour l'ensemble des employés de l'établissement.

Considérant que vous êtes enceinte, et comme pour l'ensemble des employés, nous avons initié avec vous des démarches de maintien en emploi, pour lesquelles vous avez eu des comportements inadéquats.

Suivant votre convocation au travail, lundi le 2 avril, vous vous êtes permise d'inscrire sur le réseau social Facebook les commentaires suivants : « Travail demain je suis en tabam...Il fallait ben qu'elle me trouve qu'elle que chose la caliss non non sa restera pas lo » et « gang de caliss », « criss d'hôpital de merde », « J'aime déjà po l'hôpital ici maintenant c 100x pire » et « Oui gang de criss Pis le pire c que ses juste icite qu'il faut ca ».

Ces propos sont en tous points inacceptables.

- *Ils constituent une violation à l'égard de l'obligation de loyauté que vous avez envers votre employeur;*
- *Ils sont irrespectueux, causent préjudice et atteinte à la réputation de l'établissement et même d'une personne en particulier, et pourraient même entraîner des poursuites en diffamation.*

Considérant l'impact important de ces écrits publiques pour la réputation de l'employeur, considérant le caractère injurieux et irrespectueux, considérant l'impact sur l'ensemble de vos collègues qui travaillent très fort afin de réaliser leur travail, nous considérons qu'il s'agit d'une faute très grave et nous procédons à votre congédiement.

(Pièce S-5)

[2] Le 24 avril 2012, un grief (S-3) signé par la plaignante était déposé par le syndicat auprès du Centre hospitalier dans lequel celle-ci demandait l'annulation de son congédiement, la réintégration dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et le retrait de la lettre S-5 ci-dessus.

[3] Ce grief fut par la suite référé en arbitrage et confié au soussigné. Dès l'ouverture de l'audience où il fut entendu, les parties ont admis qu'il avait été fait conformément à la convention collective et que j'en étais valablement saisi.

II – LA PREUVE

[4] Au moment des événements à l'origine de son congédiement du 12 avril 2012, la plaignante, **Sabrina Cormier**, était préposée aux bénéficiaires au CSSS de Sept-Îles depuis le 27 septembre 2010. Elle travaillait en rotation de jour, de soir et de nuit de même qu'une fin de semaine sur

deux. Mise à part une lettre du 14 février 2011 concernant un avertissement pour quelques problèmes de disponibilité et d'absentéisme, elle avait un dossier disciplinaire vierge et ses relations avec l'ensemble du personnel et des usagers du CSSS étaient bonnes.

[5] À la même époque, elle était aussi enceinte de quatre mois de son troisième enfant. Selon ce qu'elle a dit, sans qu'aucun certificat médical n'ait été déposé à ce sujet, sa grossesse ne se déroulait pas très bien. Elle craignait de perdre son bébé. Son accouchement était prévu pour le 15 septembre 2012.

[6] Le 26 mars 2012, elle a obtenu un certificat « visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » de la CSST (E-1) dans lequel il était précisé ceci :

- qu'elle était apte médicalement à faire un travail
- qu'elle devait faire l'objet d'un retrait préventif ou d'une affectation immédiatement.

[7] Le même jour, elle a transmis ce document à Caroline Rioux, agente de gestion au CSSS et responsable SST. Avec le document E-1, il y avait un autre document qui indiquait toutes les tâches qu'elle ne devait pas faire. Dès cette première rencontre qui fut par ailleurs cordiale, a-t-elle dit, cette dernière lui a parlé de la possibilité d'être réassignée sur un autre emploi.

[8] Elles ont échangé à ce sujet. La plaignante lui aurait dit qu'elle trouvait cela « plate » de devoir travailler enceinte surtout que sa grossesse était difficile. Caroline Rioux lui aurait répliqué qu'il n'y avait pas de problème à ce qu'une femme enceinte travaille.

[9] Le lendemain de cette rencontre, cette dernière l'a appelée à 8 h pour lui dire qu'elle lui avait trouvé une affectation. Elle n'en savait pas plus.

[10] Le soir même, la plaignante a écrit « à ses amis Facebook » ce qui suit :

Criss l'hôpital de merde Pcq son en manque de personnel il font travaillé les femme enceint. Pcq c po mon problème si il sont dans merde pis c juste ici qu'il font sa vire la côte nord de merde grrrr

Il peut po faire grand chose pour cette histoire la mais j'ai po dis.mon dernier mot tu va voir

Il vont me dire disi vendredi ou jtravail et pt au archive faire des papier wow

Oui gang de criss Pis le pire c que ses juste icite qu'il faut sa

J aime déjà po l hôpital ici mainte3nant c 100 x pire

*Ses isa ses à sept îles Pcq c manque de personnel pis à voir comment si son je comprend pour quoi que c manque de personnel y'a pu personne qui veut travaillé la pis c po s'hier Connais bpc monde qui on criss sa là pis les comprend
Oui j'aime bpc mieux travailler dans les grand ville Québec et St. François d assie me manque et sa sûr plein point ki il fonction vraiment pi comme la bas pour avoir faire les deux vivre Québec pour sa Ti capoterais ici marie*

Quin feck si tu tombe encient isa tu va travaillé pareil elle m'a même dit que il avait des infirmière qui travaille à l urgence. C grave solide

(Pièce S-4 – 27 mars)

[11] Quand elle a écrit ça, elle voulait prendre des procédures, a-t-elle dit, mais les 27, 28 et 29 mars, elle n'a consulté personne à ce sujet. Tel que l'on lui avait demandé, elle est rentrée travailler. Elle a reconnu qu'on ne l'avait pas bousculée et qu'elle avait pu travailler à son rythme sur des tâches administratives.

[12] Le 2 avril, toujours « enragée » et « les hormones dans le plafond » a-t-elle dit, elle récidivait et abîmait de nouveau son employeur de bêtises. Voici ce qu'elle a écrit :

Travail demain jsuis en tabar Il fallait bien qu'elle me trouve qu'elle que chose la caliss non non sa restera pas lo

Pcq Jsuis enceint j'ai 16 sem pis hôpital m'oblige à travail pis y'a juste à sept île qu'il fond sa c une gang de caliss

Jvais mettre des coliss de serviette dans des poche pour les étage wow j'ai po étudier pour so tarbar

(Pièce S-4 – 2 avril)

[13] Le 12 avril 2012, elle était convoquée à une rencontre par la secrétaire d'Annie Mourant, directrice des ressources humaines, sans qu'on l'informe du motif de celle-ci. Du côté de l'employeur, elles étaient deux alors qu'elle était seule. On ne lui a pas parlé de la possibilité d'être accompagnée d'un représentant syndical.

[14] Elle est entrée dans le bureau de cette dernière qui lui a dit que le CSSS la congédiait pour les propos tenus sur Facebook envers l'hôpital et certains de ses cadres. On lui a remis la lettre de congédiement. Elle était sous le choc. Elle l'a prise et est partie. Elle a cherché de l'aide. Elle a contacté son syndicat.

[15] Appelée à expliquer sa conduite, elle a dit ceci :

- Sur Facebook, elle voulait exprimer sa colère et sa déception d'être rappelée parce que sa grossesse l'inquiétait;

- par ses propos, elle visait Caroline Rioux;
- en disant que « cela ne restera pas là », elle voulait dire qu'elle essaierait de trouver des recours pour se protéger;
- à cette époque, elle n'était pas vraiment elle-même. Elle était stressée et irritable;
- alors qu'elle espérait un retrait préventif total, sa réaffectation l'a enragée et elle « n'a pas dérougi » par la suite;
- quand elle a écrit « j'aime pas l'hôpital », elle ne le pensait pas vraiment;
- elle ne croyait pas que ses propos allaient prendre une telle ampleur;
- ses propos désobligeants envers l'hôpital étaient justifiés par une grossesse difficile;
- malgré qu'on lui ait dit sur Facebook que l'hôpital était dans son droit, elle a persisté à les critiquer;
- elle avait 229 avis/Facebook dont la majorité était des employés de l'hôpital plus des personnes du réseau de la santé.

[16] Elle a dit regretter sincèrement d'avoir écrit ces choses-là. En concluant son témoignage, la plaignante s'est excusée auprès de l'établissement et a souhaité avoir une dernière chance parce qu'elle aimait son travail. Elle a dit qu'elle avait peur de perdre son bébé à l'époque et c'est pourquoi elle ne voulait pas travailler et c'est pourquoi elle a réagi négativement comme elle l'a fait.

[17] Cependant, elle a reconnu que son médecin était au courant de tout cela mais qu'il ne voulait pas l'arrêter de travailler, qu'il lui disait seulement de prendre ça aisé.

[18] Incidemment, elle n'a fourni aucun document pour établir que sa grossesse était à risque ou à l'effet qu'elle ne pouvait faire le travail que lui a offert Caroline Rioux.

[19] Annie Mourant, directrice par intérim des ressources humaines au CSSS de Sept-Îles et de la Basse-Côte-Nord a témoigné, de son côté, de ce qui suit.

[20] Le ou vers le 25 mars 2012, Caroline Rioux qui travaillait au bureau de santé pour le CSSS l'a interpellée pour lui faire part des propos tenus sur Facebook par la plaignante et lui expliquer les circonstances entourant ces propos.

[21] Cette dernière lui a expliqué que, suite à la remise de E-1 par la plaignante (E-1 étant fourni par le médecin dans tous les cas), elle lui avait appliqué la politique de réaffectation de la travailleuse enceinte applicable à tous les employés de l'hôpital. Cette politique existe dans le réseau de la santé depuis 10 ans. Avant, c'était un retrait préventif total. En vertu de cette politique, après s'être assuré de l'existence de limitations fonctionnelles chez la travailleuse enceinte, l'employeur doit lui trouver un travail que cette dernière pouvait faire sans risque. Une fois les vérifications faites, l'employeur définit le travail que la salariée peut faire et lui communique lequel travail elle sera appelée à faire.

[22] Le maintien à l'emploi est important pour l'expertise que la salariée détient et parce qu'il y a un manque de personnel.

[23] Dans le cas de la plaignante, à titre de préposée aux bénéficiaires, elle avait des limitations parce qu'elle était enceinte. Il y avait un document fourni par l'agence de santé qui expliquait le travail de préposée et les risques à respecter.

[24] Caroline Rioux a communiqué avec elle en raison des propos tenus par la plaignante sur Facebook (S-4). Normalement, elle n'intervient pas dans ce genre de dossier.

[25] Elle a alors pris connaissance de deux messages expédiés par la plaignante sur Facebook où cette dernière tenait des propos irrespectueux visant son employeur, le CSSS de Sept-Îles et ses collègues. Les propos de la plaignante avaient été tenus à deux occasions, soit le 27 mars et le 2 avril.

[26] Pour elle, il s'agissait de propos inacceptables montrant un manque de loyauté, de respect envers l'hôpital et envers Caroline Rioux et qui allaient à l'encontre des valeurs de l'établissement.

[27] Ces propos tenus dans une petite ville comme Sept-Îles, auprès de beaucoup de collègues et qui ont pu se répandre à l'extérieur de Sept-Îles avaient aussi des conséquences directes sur le climat de travail et sur le recrutement de personnel qui représentait un défi important pour le CSSS.

[28] L'employeur ne pouvait pas les prendre à la légère ou les ignorer. Le bon climat de travail est un argument important de recrutement de personnel. Il était impossible de garder à son emploi une personne aussi déloyale et irrespectueuse. Tolérer une telle conduite pouvait aussi constituer un précédent dangereux.

[29] Elle a rencontré la plaignante le 12 avril 2012 pour lui remettre une lettre de congédiement (S-5). Elle lui a rappelé des propos qu'elle avait tenus sur Facebook et lui a remis S-5. Cette dernière était alors nonchalante. Elle ne s'est pas excusée. Elle n'a pas dit regretter les propos qu'elle avait tenus. Elle a pris la lettre et a quitté sans émettre de commentaires.

[30] La plaignante était à l'emploi du CSSS depuis un an et demi au moment où ces événements sont survenus.

[31] CONTRE-INTERROGÉE, elle a dit être convaincue qu'un grand nombre de personnes ont pu lire ce courriel puisqu'il était « public » et que la plaignante avait de nombreux amis Facebook, plus de 200. Elle a reconnu ne pas avoir avisé la plaignante du but de la rencontre du 12 avril 2012 alors qu'elle lui a remis sa lettre de congédiement.

[32] Finalement, **Robert Blais**, préposé aux bénéficiaires et vice-président responsable des griefs, a témoigné qu'il a appris le 13 avril 2012 que l'employeur avait rencontré la plaignante le 12 avril pour lui remettre une lettre de congédiement. Il a dit qu'il était habituellement avisé d'une telle rencontre.

[33] Par la suite, il a rencontré la plaignante qui voulait présenter ses excuses à Caroline Rioux par lettre. Il lui a suggéré d'attendre que l'enquête soit complétée. Plus tard, la plaignante lui a reparlé de la lettre d'excuses, il l'avait oubliée. Questionné quant au dossier disciplinaire de la plaignante, l'employeur lui a confirmé, a-t-il dit, que la plaignante n'en avait pas.

[34] Au sujet de la pénurie du personnel, il a affirmé qu'elle était étendue à l'ensemble du personnel de l'hôpital en raison d'une situation socio-économique défavorable. Il a dit qu'il y avait un faible taux de rétention du CSSS quant aux cohortes de P.A.B. diplômé localement chaque année. Il a parlé de « démotivation » du personnel. « Le plaisir est disparu », a-t-il dit, tout en reconnaissant que les propos de la plaignante n'allaient pas aider.

III – EXPOSÉ SOMMAIRE DE LA POSITION DES PARTIES

a) De la part de l'employeur

[35] Selon l'employeur, la question à se poser dans le présent dossier est la suivante : est-ce que le congédiement était justifié compte tenu de la faute commise par la plaignante?

[36] Pour lui, il ne fait aucun doute que oui.

[37] Il s'agissait d'une charge à fond de train contre le CSSS qui s'est prolongée sur plusieurs jours au cours desquels la plaignante a eu l'occasion de s'amender alors qu'elle ne l'a pas fait.

[38] Ce furent les commentaires de quelqu'un qui ne voulait tout simplement pas travailler.

[39] La plaignante a plaidé qu'elle avait « les hormones dans le plafond » et qu'elle n'était plus elle-même lorsqu'elle a écrit les propos qu'on lui a reprochés en raison d'une grossesse difficile. Cependant, cela n'a été corroboré d'aucune façon. Son médecin avait établi qu'elle était apte à travailler. Il n'y a pas eu d'autre diagnostic, ni certificat médical à l'effet contraire.

[40] On aurait pu comprendre le fait qu'elle ait passé une journée sous le coup de la déception et de la colère parce qu'obligée de travailler au lieu d'avoir un retrait préventif total, mais après une semaine alors qu'elle avait eu le temps de se « défâcher », c'est inacceptable.

[41] Ce ne furent pas des propos banals. Quand elle a parlé de Caroline Rioux, elle l'a appelée « la câliss ». Elle a qualifié l'établissement « d'hôpital de merde ». Elle a même dit qu'elle n'aimait pas cet hôpital alors qu'elle n'y avait vraiment travaillé que depuis quelques mois. Elle a entraîné les gens dans sa colère.

[42] En aucun moment, elle n'a essayé de s'expliquer avec son employeur ou de justifier une condition de santé qui l'empêchait de travailler. La thèse à l'effet que c'était irréfléchi et qu'elle a agi sous l'impulsion du moment est inacceptable. La plaignante n'était pas une jeune femme sans expérience. Elle avait 33 ans au moment des événements, était la mère de deux enfants et était enceinte d'un troisième. Son âge et son expérience sont même ici des circonstances aggravantes.

[43] Les propos de la plaignante étaient en tous points irrespectueux. En plus d'être irrespectueux, ils démontraient un manque de loyauté important envers l'établissement en plus de ternir son image et de compliquer gravement le recrutement de personnel, défi très difficile à cet endroit.

[44] La plaignante a eu du remord sous le tard. Si elle avait voulu s'excuser, elle aurait pu le faire bien avant l'arbitrage.

[45] Elle a parlé de sa passion pour son travail. Cela n'a pas été démontré en l'espèce.

[46] Chez cet employé de peu d'ancienneté, le lien de confiance nécessaire entre elle et son employeur a été irrémédiablement rompu par son inconduite.

b) De la part du syndicat

[47] Toutes les décisions arbitrales soumises par l'employeur pour justifier sa décision de congédier la plaignante concernent des cas beaucoup plus graves, souvent des cas où il y a récidive.

[48] En l'espèce, l'on a imposé la peine capitale à la plaignante comme si elle était irrécupérable sans tenter de corriger son comportement ou de lui donner la chance d'amender sa conduite en y allant de façon progressive et par gradation de sanctions.

[49] Au moment des présents événements, la plaignante était enceinte. Elle avait eu des difficultés au début de sa grossesse. Pour elle, celle-ci était « à risque ». Cela la stressait et c'est ce qui explique sa réaction lorsqu'elle fut obligée de travailler au lieu de rester en retrait préventif total. Elle n'a pas cherché à ternir l'image de l'hôpital. Elle a agi sous le coup de l'émotion. Ce fut un geste irréfléchi, non prémédité et qu'elle regrette.

[50] C'était une bonne employée. Elle n'a pas nié les actes reprochés. Elle a toujours été de bonne foi dans cette affaire. Si elle ne s'est pas excusée, c'est sous les conseils de son syndicat qui lui a dit d'attendre la fin de l'enquête concernant son congédiement.

[51] Ses aveux et ses regrets sincères devaient lui permettre de revenir à l'emploi du CSSS et retrouver la confiance de son employeur à son égard.

[52] En ce qui concerne les dommages et les préjudices causés par les propos de la plaignante, la preuve n'en a pas été faite.

[53] Enfin, sans en faire un argument de fond, le syndicat a conclu que l'employeur aurait dû informer la plaignante qu'il la rencontrait pour lui annoncer son congédiement et lui permettre de se prévaloir du droit prévu à la convention collective d'être accompagnée d'un représentant syndical lors d'une telle rencontre (5.06 cc)

IV – ANALYSE ET DÉCISION

[54] Par les propos qu'elle a tenus sur Facebook à l'attention de tous ceux qui avaient accès et dont j'ai fait état dans mon résumé de preuve, il est clair que la plaignante a eu une inconduite qui mérite une sanction disciplinaire importante.

[55] Ni la plaignante, ni son syndicat n'ont d'ailleurs soutenu le contraire. Ce qu'ils ont prétendu, c'est plutôt que le congédiement était une mesure trop sévère compte-tenu des circonstances et qu'en l'espèce, avant de passer à l'étape du congédiement, l'employeur aurait dû respecter la règle de la gradation de sanctions.

[56] Pour le syndicat, les gestes de la plaignante furent irréfléchis et commis alors qu'elle avait une grossesse difficile qui l'inquiétait. En somme, ils ne furent pas prémédités, la plaignante à qui l'employeur n'avait rien d'autre à reprocher les regrettait amèrement.

[57] Dans ce contexte un peu particulier, il y a donc quatre questions auxquelles il me faut répondre au cours de l'examen au mérite de cette affaire. Ce sont celles-ci.

Première question : Est-ce que les propos tenus par la plaignante sur Facebook auprès de ses 229 amis(es) doivent être considérés comme des propos tenus sur la place publique?

Deuxième question : Est-ce que l'on peut estimer que l'atteinte à la réputation de l'hôpital par ses propos causera les torts anticipés?

Troisième question : Est-ce que les propos de la plaignante ont provoqué une cassure irréparable entre elle et son employeur?

Quatrième question : S'agit-il d'un cas où l'employeur pouvait passer directement au congédiement?

[58] Dans la plupart des cas disciplinaires, l'employeur doit y aller progressivement dans l'application de mesures punitives envers un salarié fautif parce que leur but est d'abord et avant tout de permettre à ce dernier d'amender sa conduite et de se réhabiliter, le congédiement étant alors l'ultime sanction à appliquer.

[59] Il y a évidemment des cas où la nature et la gravité de la faute commise ne donnent pas le choix à l'employeur de procéder au congédiement d'une personne salariée. Tels sont le vol, la fraude ou l'accumulation de fautes qui ont déjà fait l'objet de sanctions.

[60] En l'espèce, l'on pourrait dire qu'il s'agit d'un cas qui pourrait se situer à mi-chemin entre le cas où l'on peut appliquer une gradation de sanctions et le cas où l'on peut procéder directement au congédiement en raison de la nature des propos tenus par la plaignante sur Facebook et de leur impact pour son employeur.

[61] Si l'on jugeait que ceux-ci étaient injurieux et irrespectueux, qu'ils causaient un tort immense à son employeur en portant atteinte à sa réputation et brisaient de façon irrémédiable le lien de confiance entre cette dernière et lui, il serait donc logique et cohérent de choisir le congédiement, une mesure mitoyenne étant alors impossible.

[62] C'est exactement le jugement qu'a porté l'employeur et c'est la décision qu'il a prise le 12 avril 2012. A-t-il eu tort en agissant ainsi, n'a-t-il pas été excessif en prenant cette décision?

[63] La plaignante n'était pas d'accord avec le fait d'être affectée à un travail léger pendant sa grossesse plutôt que demeurer chez elle en retrait préventif total et elle avait le droit de s'en plaindre. Le problème est dans la façon utilisée pour le faire et dans la manière. Elle aurait pu en parler à Caroline Rioux lorsqu'elle l'a rencontrée à ce sujet ou saisir son syndicat de ce problème pour qu'il intervienne en sa faveur. Elle aurait pu aussi produire un certificat médical attestant une grossesse difficile qui l'obligeait à rester inactive. Dans aucun de ces cas, elle n'a cherché à

le faire. Elle a plutôt choisi de « s'en prendre » à l'hôpital et à ses gestionnaires auprès des nombreux ami(es) Facebook.

[64] Ce qu'elle a écrit était très choquant, grossier et vulgaire, à la limite de l'injure et portait atteinte à la réputation de l'établissement. Je répète qu'elle avait le droit d'exprimer son désaccord sur la politique de retrait préventif; cependant, elle devait l'exprimer avec respect dans un langage approprié et sans chercher à tout détruire sur son passage surtout qu'ici, soulignons-le, ses reproches envers l'hôpital n'avaient aucun fondement, son employeur s'étant conduit envers elle de façon conforme aux règles en matière de retrait préventif.

[65] En qualifiant Caroline Rioux de « la câliss », l'hôpital « d'hôpital de merde » et en allant jusqu'à dire qu'elle n'aimait « déjà pas l'hôpital ici maintenant c 100 x pire », elle est allée très loin. Elle ne s'est pas arrêtée là le soir du 2 avril puisqu'après quelques jours, elle rajoutait «Pcq Jsuis enceint j'ai 16 sem pis hôpital m'oblige à travail pis y'a juste à sept île qu'il fond sa c une gang de caliss » (S-4).

[66] Certaines de ses amies Facebook ont tenté de la calmer lors du 1^{er} message du 27 mars. Cependant, à l'une d'elles qui lui disait « c'est pas toute la Côte-Nord qui est comme ça », elle répliquait sèchement entre autres ce qui suit:

« Ses isa ses à sept îles Pcq c manque de personnel pis à voir comment si son je comprend pour quoi que c manque de personnel y'a pu personne qui veut travaillé la pis c po s'hier Connais bpc monde qui on criss sa là pis les comprend ».

« Oui j'aime bpc mieux travailler dans les grand ville Québec et St. François d assie me manque et sa sûr plein point ki il fonction vraiment pi comme la bas pour avoir faire les deux vivre Québec pour sa Ti capoterais ici marie »

« Ouin feck si tu tombe encient isa tu va travaillé pareil elle m'a même dit que il avait des infirmière qui travaille à l urgence. C grave solide » (S-4).

[67] À un autre qui, le 2 avril lui laissait entendre que c'était la norme et que c'était comme ça que ça se passait dans le milieu hospitalier en autant que ce ne soit pas du travail défendu, elle répondait la chose suivante : « J'vais mettre des câliss de serviettes dans des poches pour les étages wow j'ai pas étudié pour sa tabar... »

[68] Elle ne voulait donc rien comprendre et à chacune de ses interventions, elle en rajoutait toujours un petit peu plus.

[69] La plaignante a essayé de se justifier en disant qu'elle avait une grossesse difficile, qu'elle craignait de perdre son bébé et que tout cela faisait qu'elle ne « se comprenait plus » et qu'elle n'était plus elle-même. Malheureusement, cela n'a pas été documenté d'aucune façon par un certificat médical ou autrement. Au contraire, le médecin qui l'a vue à l'époque a dit qu'elle était apte à travailler. Son médecin de famille lui a laissé entendre que cela serait même bon pour elle et de « prendre cela aisé ».

[70] Ceci dit, en admettant qu'elle ne « filait pas » le 27 mars quand on lui a annoncé qu'on lui avait trouvé un poste « plus léger » pour la durée de son retrait préventif et qu'elle a « pétié les plombs » en quelque sorte et s'est défoulé sur Facebook, il reste que rendue au 2 avril, elle avait eu le temps de raisonner l'affaire et de se calmer. Or, elle n'en fit rien, elle a continué sur la même veine en annonçant même que ça ne resterait pas là.

[71] Cette récidive du 2 avril est pour moi fondamentale dans l'appréciation de la conduite de la plaignante. En bref, s'il avait été possible de passer l'éponge sur ce qui s'était passé le 27 mars en le traitant comme des paroles irréfléchies et comme étant le fait d'une impulsion momentanée, ce n'était plus le cas le 2 avril alors qu'elle avait commencé à travailler sur un travail qu'elle m'a décrit comme facile, où on ne l'avait pas poussée et où l'on avait respecté son rythme.

[72] Il m'est difficile de mesurer l'impact de ce qui s'est passé le 27 mars et le 2 avril 2012 sur le recrutement de l'hôpital qui, selon la preuve, était déjà difficile. Cependant, il est certain qu'une personne prenant connaissance des propos de la plaignante ne serait sûrement pas portée à venir travailler au CSSS-de-Sept-Îles. Or, potentiellement, beaucoup de monde pouvait le faire via Facebook. Un autre élément qu'il ne faut pas ignorer dans cette affaire, c'est l'impact de ceux-ci sur le climat de travail que l'on m'a décrit comme « pas déjà très bon ». Les reproches faits par la plaignante et communiqués à beaucoup de ses collègues de l'hôpital qui faisaient largement partie de ses ami(es) Facebook selon la preuve n'étaient pas de nature à améliorer les choses.

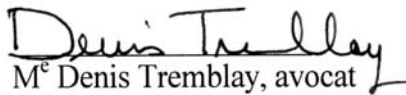
[73] À l'audience, la plaignante a démontré qu'elle regrettait son geste et s'en est excusée. Cependant, elle n'en avait rien fait avant. Elle m'a expliqué pourquoi elle ne l'avait pas fait. Je lui en donne le bénéfice du doute. Tout de même, il s'est écoulé près d'un an et demi entre son congédiement et le présent arbitrage. Il n'était jamais trop tard pour le faire une fois le choc du

fait d'être congédiée était passé. Des excuses rapides et des manifestations d'un regret sincère à la première occasion sont des éléments importants permettant de considérer que la personne salariée fautive a compris l'importance de sa faute, de considérer qu'il n'y a aucun risque qu'elle récidive et de considérer qu'elle peut reprendre son emploi.

[74] Dans ce dossier, je n'ai pas été surpris de la réaction de l'employeur lorsqu'il a pris connaissance des propos tenus par la plaignante et de sa conclusion à l'effet que le lien de confiance était irrémédiablement rompu avec la plaignante. Cette dernière travaillait depuis peu (1 ½ an) pour lui et aucune circonstance atténuante n'a été mise en preuve permettant de prendre une décision moins sévère. Au surplus, de par ses propos, la plaignante a comme rendu impossible sa réintégration à l'hôpital sans que son employeur en perde la face et sans que son autorité en soit profondément ébranlée.

[75] Tout ceci m'amène à conclure que, en l'espèce, le congédiement était une mesure sévère mais juste et raisonnable et que, vu les conséquences de la faute de la plaignante sur sa relation avec son employeur, ce dernier avait été justifié de ne pas avoir opté pour une gradation de sanction dans ce cas-ci.

EN CONSÉQUENCE, **pour tous ces motifs**, le grief de la plaignante est REJETÉ à toutes fins que de droit.


M^e Denis Tremblay, avocat
Arbitre de griefs

Pour le syndicat : Charles Paquin
Pour l'employeur : M^e Louis Leblanc