

**Syndicat québécois des employées et employés de service,
section locale 298 et Habitations Pelletier (M^{me} Y)**

2015 QCTA 975

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 10 décembre 2015

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ANDRÉ SYLVESTRE, avocat

**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 298**

Et

LES HABITATIONS PELLETIER

DANS UN GRIEF LOGÉ PAR MADAME Y.

Procureur du Syndicat : Me Damien Lafontaine

Procureur de l'Employeur : Me Martin Côté

SENTENCE ARBITRALE

LA PREUVE

[1] Le grief, logé au nom de la plaignante, conteste le bien-fondé de la décision patronale de mettre fin à son emploi annoncé par cette lettre datée du 26 novembre 2014 et signée par madame Milette, la directrice régionale :

« Objet : Mise à pied

Madame,

Suite à une révision de votre dossier, nous avons comme information que vous détenez un dossier au niveau criminel et en fonction des exigences de votre poste et en vertu de la loi 16 de la certification (Art. 24 à 29), nous concluons que vous ne répondez plus aux exigences du poste. Vous êtes donc mise à pied des Habitations Pelletier en date d'aujourd'hui le 26 novembre 2014.

Selon la convention collective à l'article 12.06 c), vous avez 24 mois pour nous fournir les preuves que vous avez exercé votre droit et reçu pardon ce que nous n'avons pas à votre dossier présentement.

Veillez prendre note que vous recevrez par la poste dans les prochains jours, votre relevé d'emploi, le paiement des heures travaillées, vos vacances dues et vos vacances cumulées. Les déductions statutaires prévues par la loi seront appliquées sur l'ensemble des sommes qui vous seront versées.

(...) »

[2] Me Côté a produit la plaignante comme premier témoin. Au jour de sa mise à pied, elle occupait, chez l'employeur, un poste d'aide-cuisinière depuis cinq ans et demi. Celui-ci gère une résidence privée pour aînés, un établissement qui compte 200 unités où logent environ 300 résidents. Leur degré d'autonomie est variable car la plupart peuvent manger dans leur unité alors que de 70 et 100 d'entre eux, en perte d'autonomie, doivent se rendre dans la salle à manger.

[3] Les tâches de madame Y lui demandaient de préparer les légumes, les desserts, les salades et tous les à-côtés. À l'heure des repas, elle montait les assiettes qu'elle

remettait aux serveuses affectées à la salle à manger. À de rares occasions, il lui arrivait de remplacer une d'entre elles pour se charger du service aux tables. De plus, on lui a déjà dispensé de la formation pour remplacer la préposée à la réception et à l'accueil.

[4] Elle ne montait jamais aux étages porter des repas et ses seuls contacts avec les résidents se limitaient au moment de son entrée dans la résidence, lorsqu'elle les saluait pendant qu'ils discutaient entre eux ou regardaient la télé. Incidemment, un distributeur de billets de banque est situé près de l'entrée mais aucun résident ne lui a jamais demandé de l'aider à l'opérer. Habituellement, les seules questions qu'ils pouvaient lui poser concernaient le menu du repas à venir. Enfin, son dossier disciplinaire était vierge et elle n'avait jamais reçu le moindre avis de reproche.

[5] Par contre, madame Y avait des antécédents judiciaires:

- en 1999, elle avait plaidé coupable à une accusation de production de marijuana et reçu, comme sentence, une période de probation de deux ans;
- en 2000, elle avait plaidé coupable à une accusation de bris de condition et reçu comme sentence, une période de probation de six mois de probation sous surveillance;
- en 2004, elle avait plaidé coupable à une accusation d'importation de marijuana et reçu, comme sanction, une peine de quatre mois d'emprisonnement et une période de probation surveillée de deux ans.

[6] On l'avait accusée de bris de probation alors qu'elle se trouvait dans un bar dont l'accès lui avait été interdit. Les policiers s'y étaient rendus pour mettre un terme à une rixe dans laquelle son conjoint était impliqué. En 2004, des policiers avaient découvert des feuilles moisies de marijuana contenues dans un sac-poubelle déposé dans un

casier où elle l'avait oublié, d'où l'accusation portée contre elle d'importation de ce stupéfiant. Elle-même se chargeait d'entretenir ces plantes dans différentes locations.

[7] En 2012, à l'arrivée de la firme Cogir comme gestionnaire de l'établissement, Madame Y a immédiatement logé une demande de pardon auprès de l'instance compétente et remis copie de ce document à la direction pour fins de dépôt dans son dossier. Éventuellement, Cogir a requis tous les membres du personnel de répondre, dans un questionnaire, s'ils avaient un casier judiciaire. Au jour de son témoignage, elle n'avait pas encore obtenu son pardon. Comme la loi exige une période d'attente de cinq ans avant de l'obtenir, elle ne sera admissible qu'en 2017. Au jour de son départ, elle-même et un collègue détenaient l'emploi d'aide-cuisinier. Ils étaient affectés à un quart de travail différent et se chargeaient des mêmes tâches dont, à l'occasion, le service aux tables.

[8] Madame Milette a suivi à la barre. Détenant l'emploi de directrice régionale, elle est chargée de gérer cinq résidences. Cependant, de février à novembre 2014, elle a agi comme directrice générale par intérim de l'établissement. En cette qualité, elle était responsable de la gestion des ressources humaines, encadrait les équipes de travail, préparait les horaires, supervisait le service de la paie, voyait à la formation et s'assurait que les employés accomplissent leurs tâches en respectant la teneur des contrats locatifs. À ce chapitre, elle se chargeait du renouvellement des baux. Chaque bail se compose de deux parties, la première couvrant le montant du loyer et, la seconde, les services à rendre lesquels varient du seul entretien ménager au service de soins personnels, au service alimentaire et, enfin, aux services administratifs. Un de ses rôles était de s'assurer, face aux locataires, que les services qu'ils avaient achetés répondent aux normes attendues.

[9] Par ailleurs, à titre de directrice régionale, elle devait appliquer, à l'instar de la direction de tous les établissements du réseau, les politiques et procédures instaurées par la législation et la réglementation en vigueur. Par exemple, ces établissements sont tenus de respecter la réglementation émanant du MAPAQ et contrôlant l'hygiène et la salubrité dans chacun d'entre eux et celle de la RBQ qui émet la certification des établissements, une réglementation mise en place en 2008 mais revue par la suite et qui permet d'obtenir un certificat pour la gestion de résidences pour personnes âgées.

[10] L'application de chacun de ces règlements exige des inspections tant planifiées que ponctuelles, donc sans avis préalable, permettant de vérifier les différents dossiers. À l'issue de chaque visite, l'inspecteur peut remettre un avis de non-conformité, ce qui peut avoir des conséquences fâcheuses pour la certification. Celui-ci, dans un tel avis, peut loger une requête exigeant une réponse immédiate aux normes attendues. Par exemple, si l'inspecteur du MAPAQ constate, dans la cuisine d'un établissement, l'état d'une saleté importante, il peut en imposer la fermeture, ce qui met forcément en péril la certification. Dans ce cadre, le rôle de madame Milette consistait à s'assurer que l'ensemble des normes législatives et réglementaires étaient respectées considérant, entre autres facteurs, que suite au drame survenu à l'Île Verte quelques années plus tôt, les inspections étaient devenues beaucoup plus fréquentes.

[11] L'employeur gère une résidence certifiée comptant 235 appartements loués à des personnes âgées autonomes et semi-autonomes. Si un pensionnaire est semi-autonome, la direction peut lui fournir des services médicaux et de toilettes partielles, un service de repas et des activités de vie quotidienne. À partir de baux incluant l'achat de ces services, la direction est en mesure d'évaluer le type du locataire et le nombre d'heures allouées.

[12] Les tâches de l'aide-cuisinier, de façon générale, lui demandent de prêter assistance à la préparation et au service des repas. Ce salarié prépare les salades, portionne les desserts et assiste le chef cuisinier en voyant à tout ce qui sous-tend la préparation des repas. De plus, il passe les assiettes qu'il a montées aux employés affectés au service aux tables.

[13] Madame Y était une bonne employée. En juillet 2014, l'employeur a dû faire face à un important roulement de personnel, dont le départ du chef cuisinier. Avec son accord, madame Milette l'a affectée au service aux tables. Elle s'est ainsi chargée de donner un coup de main comme serveuse dans la salle à manger jusqu'à ce que le personnel se fût stabilisé. De plus, son nom apparaissait à la liste de disponibilité et elle acceptait de remplacer, mais de façon ponctuelle, à la réception et à l'accueil. Par exemple, si la préposée à la réception ne se présentait pas, elle se chargeait de la remplacer.

[14] En février 2014, le ministère a apporté une modification aux conditions de la certification en appliquant aux établissements l'article 24 du « *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés* » :

« 24 Les membres du personnel d'une résidence privée pour aînés et les bénévoles qui y œuvrent ne doivent pas faire l'objet d'accusation relative à une infraction ou à un acte criminel ayant un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaires à leurs fonctions au sein de la résidence ou avoir été déclarés coupables d'une telle infraction ou d'un tel acte à moins, dans ce dernier cas, qu'ils en aient obtenu le pardon. »

[15] Les agences de santé n'ont eu que le choix d'imposer à la direction de toutes les résidences l'obligation de vérifier les antécédents judiciaires de chacun de leurs employés pour appliquer les dispositions de cet article du règlement.

[16] Dans un premier temps, au printemps 2014, les représentants des parties ont discuté de la question à l'occasion d'une réunion du CRT regroupant les membres de l'exécutif syndical et madame Gilbert, la permanente du local 298, et monsieur Proulx, le vice-président aux ressources humaines, madame Milette et son adjoint. Les représentants patronaux ont informé leurs vis-à-vis qu'ils n'avaient d'autre choix que d'appliquer la directive ci-haut. Monsieur Proulx a requis madame Gilbert d'aviser, à la prochaine assemblée générale, les membres du syndicat que la direction procéderait à la vérification des antécédents judiciaires de chacun d'entre eux.

[17] Une seconde réunion du CRT a eu lieu en septembre. La direction a appris aux représentants syndicaux qu'une firme spécialisée était en train de procéder à l'enquête demandée par le Règlement. Elle avait obtenu de tous les salariés la permission de procéder à cette démarche. Finalement, 35 des 35 salariés ont subi ce traitement et cinq dossiers se sont avérés positifs. Une lettre de la firme chargée de l'enquête a confirmé que madame Y avait un dossier judiciaire contenant les trois condamnations ci-haut. De façon confidentielle, la direction a remis à madame Gilbert les documents résumant ces informations. Elle n'a eu d'autre choix que celui de mettre la plaignante à pied car elle ne répondait plus aux exigences de son emploi en regard de la certification. En effet, elle était en contact avec les résidents. Monsieur Proulx et mesdames Milette et Gilbert ont rencontré individuellement chacun des quatre employés touchés par la mesure pour leur expliquer la raison de la décision. Finalement, madame Gilbert les a immédiatement rencontrés avant leur départ des lieux.

[18] Le ministère de la Santé avait adopté ces dispositions réglementaires relatives aux antécédents judiciaires dans le but d'assurer aux aînés une protection contre les nombreux détours empruntés par des salariés pour abuser de leur condition physique et intellectuelle. Donc, considérant le dossier de madame Y et le contact qu'elle avait avec les résidents, son dossier judiciaire obligeait l'employeur à la mettre à pied.

Cependant, celui-ci lui accordait la possibilité de reprendre le service à l'expiration d'une période de deux ans si elle obtenait un pardon complet en 2017. Il est à souligner que l'employeur n'était tenu à aucune obligation de cette nature.

[19] Madame Milette a précisé les contacts qu'avait la plaignante avec les résidents. Comme aide-cuisinière, elle travaillait tant dans la cuisine que dans la salle à manger et pouvait se rendre partout à l'intérieur de la résidence, par exemple en fréquentant en tout temps le local des employés situé au 5^e étage. Elle était donc en mesure de rendre visite à n'importe quel résident et, de la sorte, avait la possibilité, par ruse, d'abuser de ses faiblesses dues à sa condition affaiblie.

[20] Me Lafontaine a contre-interrogé le témoin. Durant son occupation par intérim du poste de directrice générale, de février à novembre 2014, elle était présente dans les lieux de 8h00 et, souvent, jusqu'à 19h00 et même à 20h00. À l'époque, l'établissement était en phase de redressement. La porte de son bureau, situé au rez-de-chaussée, était toujours ouverte et ce local se trouvait à proximité de la cuisine et de la salle à manger. Incidemment, des caméras sont installées dans les aires communes, dans les lieux de la réception, dans la salle à manger, dans les corridors et dans le garage. Cependant, il ne s'en trouve aucune dans la cuisine.

[21] Habituellement, madame Milette effectuait une tournée en tout temps dans la salle à manger et dans la cuisine où se situait un problème affectant le service alimentaire. Elle pouvait y être présente plus d'une heure par jour mais en s'y rendant à 10 occasions pour ne s'y attarder que cinq minutes à chaque occasion. Elle rencontrait madame Y régulièrement, tant dans la cuisine que dans la salle à manger lorsque celle-ci se chargeait du service aux tables. De plus et à plus d'une occasion, elle lui a parlé alors qu'elle était affectée à l'accueil.

[22] Suite à la réception du rapport de la firme d'enquête, la direction a constaté que, du fait de son casier judiciaire, madame Y n'avait plus le droit de travailler avec les aînés. Madame Milette a reçu le dossier des employés impliqués qui ont tous été mis à pied mais les motifs de cette décision sont restés confidentiels. La norme a été appliquée de façon automatique car l'emploi de ces employés à la résidence les amenait à avoir des contacts avec les aînés. Madame Y, qui travaillait dans la cuisine et la salle à manger et même à la réception, pouvait abuser des résidents à l'insu de la direction. Bref, à cause de son casier judiciaire, elle ne répondait pas aux exigences de son emploi selon les termes de la certification. Par ailleurs, elle ne pouvait déplacer dans aucun autre poste car elle aurait toujours maintenu un contact avec des aînés. Toutefois, une fois son pardon obtenu, elle pourra reprendre le service. Par exemple, un des employés mis à pied a été rappelé quatre mois plus tard car il venait de recevoir le pardon requis.

[23] Madame Milette n'a jamais vu madame Y se rendre dans l'appartement d'un résident. Chacun d'entre eux signe le bail de son unité qui devient son domicile. Pour y pénétrer, toute personne doit avoir obtenu son consentement. Toutefois, un résident peut autoriser un salarié à y avoir accès. Les membres du personnel, en théorie, ne sont pas autorisés à rester dans l'établissement hors leur horaire de travail. Enfin, madame Milette a déjà remarqué madame Y fumer à l'extérieur et à proximité de résidents.

[24] Produite par son procureur, madame Y est revenue à la barre. Son horaire était de 10h00 à 18h30, quatre jours par semaine et d'une fin de semaine sur deux. Elle était aussi inscrite à la liste de disponibilité. Ainsi, lorsqu'on la rappelait, elle pouvait être affectée à l'emploi de cuisinier, d'aide-cuisinier, de plongeur ou de serveuse aux tables. Par contre, elle n'a jamais agi comme réceptionniste mais a reçu une formation de quatre jours dans cet emploi allégé, suite à un accident du travail. La détentrice de

ce poste l'initiait à ses tâches et elle-même se limitait à la regarder travailler et à brocher des feuilles. Elle n'a jamais été laissée seule à occuper cet emploi.

[25] Hormis ses deux condamnations relatives à la marijuana, elle n'a jamais reçu une condamnation concernant une autre drogue ou la commission d'un délit d'une autre nature. Normalement, elle travaillait dans la cuisine et la salle à manger mais seulement pour remettre les assiettes aux serveuses. Lorsqu'elle quittait temporairement les lieux pour prendre ses pauses, elle se rendait fumer à l'extérieur accompagnée de l'aide alimentaire en empruntant la porte de la cuisine ou de la salle à manger. Certains résidents pouvaient alors se trouver à proximité, le plus souvent assis dans une balançoire. Enfin, elle a déjà pu travailler comme serveuse aux tables pendant quelques mois mais pour combler un manque de personnel.

[26] À son arrivée au travail, la plaignante se dirigeait immédiatement vers la cuisine. Elle ne s'est jamais rendue dans l'unité d'un résident et n'a jamais été seule à seul avec un d'entre eux. Elle voyait régulièrement madame Milette dans la cuisine et la salle à manger, en matinée, le plus souvent pour discuter du menu avec le chef mais seulement pendant quelques minutes.

[27] Contre-interrogée, la plaignante a précisé qu'une dizaine de pieds séparait les deux balançoires des fumeurs et qu'il lui arrivait d'échanger des propos avec les résidents qui s'y assoyaient. Par exemple, un résident du nom de Martin pouvait lui parler d'un autre résident. Madame Milette l'a déjà dissuadée de s'entretenir avec lui parce qu'il s'agissait d'un échange de commérages. De façon générale, ses relations avec les résidents étaient bonnes. En l'absence du personnel normalement affecté au service aux tables, elle prenait les commandes des résidents. Elle se souvenait que madame Milette lui a déjà demandé comment elle fonctionnait alors qu'elle était à la

réception et qu'elle lui ait plus ou moins répondu. Enfin, elle ne se rendait que rarement à la salle des employés même si ce déplacement était permis.

[28] Me Lafontaine a appelé à la barre monsieur Denis comme son dernier témoin. Embauché en qualité de cuisinier en 2011, il a été transféré, en 2012, dans un poste d'aide-cuisinier. Il y était affecté de 10h00 à 18h30, trois jours par semaine et une fin de semaine sur deux. Il est président du syndicat depuis son retour en service, en mars 2015. Auparavant, en mars 2014, il en avait été élu vice-président. Il n'a jamais donné sa disponibilité pour occuper un autre poste que celui qu'il détient. À titre d'aide-cuisinier, il n'est pas appelé à se rendre ailleurs que dans la cuisine sauf pour passer les assiettes dans la salle à manger. Exceptionnellement et pendant trois mois, il y a travaillé comme serveur pour combler des absences. Des caméras équipent la résidence installées dans les endroits communs, les corridors et les sorties de recours. Il a très rarement vu madame Milette dans la cuisine ou dans la salle à manger, sauf lorsqu'elle y prenait place pour prendre un repas.

[29] La direction n'interdit pas à son personnel de circuler partout dans la résidence. Lui-même passe le temps de ses pauses dans la salle à manger et prend ses repas dans le local des employés situé au 5^e étage. Par ailleurs, il ne s'est jamais rendu dans la chambre d'un résident. Enfin, il n'est pas autorisé à demeurer dans la résidence hors ses heures de travail.

[30] Contre-interrogé, monsieur Denis a précisé avoir assisté aux réunions du CRT lorsque les membres de la direction ont annoncé aux représentants syndicaux qu'ils devaient procéder à la vérification des antécédents criminels possibles chez chacun des membres. Le syndicat a vu à en informer ces derniers lors d'une assemblée mais il ne pouvait préciser si madame Y en était.

POSITION DES PARTIES

[31] Me Côté a plaidé qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas d'autre choix que de mettre madame Y à pied car il devait se soumettre à l'obligation imposée par l'article 24 du Règlement. Madame Milette a rappelé que, suite à l'enquête menée par une firme spécialisée, le dossier de cinq employés révélait leurs antécédents judiciaires. Quatre d'entre eux ont subi une mise à pied mais un est revenu après quatre mois de suspension. Il venait d'obtenir son pardon.

[32] Madame Y était une employée bien vue par la direction car une excellente travailleuse sans aucun dossier disciplinaire. Cependant, considérant ses antécédents judiciaires, la direction n'a eu d'autre choix que de la mettre à pied considérant la vulnérabilité de sa clientèle, par exemple monsieur Martin qui aimait bien jaser avec elle. La direction, vu son dossier criminel, a dû se départir de ses services car il lui fallait éviter le pire, la perte de sa certification.

[33] En réponse à ces arguments, Me Lafontaine a plaidé que les tâches de la plaignante n'avaient aucun lien avec ses antécédents criminels. En effet, ce lien doit être objectif. Le syndicat ne demande pas un accommodement mais la réintégration de la plaignante puisqu'elle a été mise à pied abusivement. De toute façon, si l'employeur jugeait qu'elle représentait un risque potentiel, il aurait pu, en suivant la procédure prévue par la convention collective, lui permettre de déplacer dans un poste moins stratégique.

MOTIFS ET DÉCISION

[34] Dans sa lettre datée du 26 novembre 2014, madame Milette a appris à madame Y que l'employeur était obligé de la mettre à pied. En effet, en vertu de l'article 24 du « *Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité (...)* », il n'avait aucun autre choix que celui de prendre cette décision. Cette employée avait un casier judiciaire et, en fonction des exigences de son poste, elle ne répondait plus aux exigences de l'emploi. Trois autres salariés ont subi la même mesure.

[35] Madame Y occupait un poste d'aide-cuisinière. La preuve a démontré qu'elle travaillait principalement dans la cuisine et, qu'à l'heure des repas, elle montait les assiettes qu'elle passait aux serveuses affectées dans la salle à manger. Pendant une période d'environ trois mois, pour palier une carence du personnel, elle a accepté de servir aux tables. Enfin, pendant quatre jours, elle a été affectée à la réception pour recevoir de la formation dispensée par la détentrice du poste de préposée à l'accueil.

[36] Madame Y, de façon générale, n'avait que peu ou pas de contacts avec les résidents. Elle en a eu davantage durant les trois mois travaillés au service aux tables mais ce fut temporaire. Sinon, les seuls échanges qu'elle avait avec eux étaient à l'extérieur de l'établissement, lorsqu'elle grillait une cigarette et que certains pensionnaires se trouvaient à proximité, le plus souvent assis dans une balançoire. Un d'entre eux, monsieur Martin, était plus familier avec elle mais madame Milette l'avait mise en garde de cesser ses contacts avec lui. Enfin, elle se rendait rarement dans le local des employés situé au 5^{ième} étage et n'est jamais allée porter un repas aux résidents domiciliés à l'étage.

[37] Madame Milette a expliqué avoir appliqué l'article 24 du Règlement à madame Y, comme à ses autres collègues dotés d'un casier judiciaire, car la direction était obligée de protéger les résidents des moyens détournés qu'ils pouvaient utiliser pour les abuser. Cependant, la « *Charte des droits et libertés de la personne* » prévoit, à son article 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. »

[38] La jurisprudence a abondamment traité de cette situation. Dans une décision inédite SQEES, section locale 298 et Oasis St-Damien inc. rendue le 5 septembre 2012, l'arbitre Carol Jobin a rejeté le grief contestant le congédiement de la plaignante. Celle-ci avait un dossier criminel de vol et, un second, de fraude. De plus, elle avait donné de fausses informations lors de son embauche. L'employeur administrait des résidences et des immeubles à logements destinés à l'accueil et à l'habitation de personnes âgées autonomes et semi-autonomes. L'arbitre a écrit, pour justifier sa décision :

« [142] Quoi qu'il en soit de la crédibilité de ces explications, le seul élément objectif que l'on puisse en tirer est que les infractions n'ont pas été commises dans le cadre d'une relation d'emploi.

[143] Cela m'apparaît nettement insuffisant pour contredire les éléments qui établissent qu'il y a un lien entre des antécédents judiciaires de vol et de fraude et le travail de préposée aux bénéficiaires dans le milieu de l'Oasis. Dans ce milieu, la clientèle est vulnérable. Le travail de préposée implique un lien constant et direct, et non ou peu supervisé avec les bénéficiaires. Ce travail implique objectivement et inévitablement des contacts offrant des occasions de commettre ce genre d'infractions avec des effets défavorables sur la réputation de l'établissement. Dans ces conditions, mettre fin à l'emploi repose sur une justification réelle et raisonnable. »

[39] Dans une autre sentence rendue entre les parties impliquées dans le dossier actuel, SQEES, section locale 298 et Société en commandite Bourassa Pelletier, inédite

et rendue le 17 septembre 2015, l'arbitre Pierre Laplante a rejeté le grief du plaignant contestant son licenciement. L'enquête avait appris à la direction les antécédents judiciaires du plaignant, une première condamnation pour une fraude de plus de 1000\$ et, une seconde, pour menaces de mort. Ainsi, le 26 novembre 2014, la direction avait informé le plaignant qu'il ne répondait plus aux exigences de l'emploi et avait procédé à son licenciement. L'arbitre Laplante a rejeté le grief car la preuve avait démontré que le plaignant exécutait du travail en lien avec sa condamnation pour fraude. En effet, parmi ses tâches de préposé à l'accueil et à la réception des appels, il était en contact privilégié avec les résidents qui, à cause de leur condition, formaient une clientèle vulnérable. À l'instar de tous les employés de la résidence, il était appelé à côtoyer les résidents et à leur rendre des services de temps à autre. Me Laplante a poursuivi :

« [27] Le fait que le plaignant se soit engagé, dans les faits et qu'il suive le droit chemin depuis une dizaine d'années sont certes des éléments positifs qui militent en sa faveur. D'autre part, le tribunal est lié par le règlement lequel exige que le plaignant ait obtenu le pardon. Ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire. »

[40] Cependant, dans le dossier actuel, les condamnations de madame Y n'avaient rien à voir avec des infractions contre la propriété, tels fraude, vols, possession de biens volés ou introduction par effraction. Plutôt, ses crimes concernaient le trafic de stupéfiant.

[41] Il y a lieu de se référer à l'arrêt de la Cour suprême du Canada, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Maksteel Québec inc. (2003) 3, S.C.R., p. 228. Dans cette affaire, l'appelant avait plaidé coupable à des accusations de fraude et d'abus de confiance. Deux ans plus tard et alors qu'il travaillait comme mécanicien, le tribunal l'avait condamné à une peine d'incarcération de six mois moins un jour. L'employeur l'avait congédié en raison de son absence au travail. Quelques jours plus tard, on l'avait remis en liberté conditionnelle. Il avait tenté de réintégrer son poste mais en vain, d'où une plainte logée auprès de la Commission alléguant qu'il

avait été congédié du seul fait de sa déclaration de culpabilité, donc en contravention de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne. Le Tribunal des droits de la personne avait fait droit à la plainte, la Cour d'appel avait infirmé le jugement, d'où le pourvoi logé auprès de la Cour suprême du Canada. L'honorable juge Deschamps a traité de la question:

« [47] En matière de discrimination, il est acquis qu'il appartient au demandeur d'établir une preuve « prima facie » de l'atteinte à un droit protégé (...).

En application de cette règle, le fardeau primaire du demandeur est le suivant en ce qui concerne l'art. 18.2 : il appartient au demandeur d'établir qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents judiciaires ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur. »

[42] Or, une fois cette preuve faite, le fardeau se renverse. La magistrate a poursuivi :

« [53] Il me paraît davantage conforme à l'esprit de la 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. (...). Or, le même raisonnement s'impose dans le cadre du régime de justification prévu à l'article 18.2 qui, comme on l'a vu, tient lieu d'exigence professionnelle justifiée. »

[43] Finalement, le pourvoi a été rejeté car la preuve avait révélé que le refus de réembaucher l'appelant avait été son incarcération et non ses antécédents judiciaires.

[44] En l'instance, le syndicat a réussi la preuve requise et en a renversé le fardeau après avoir prouvé les antécédents judiciaires de madame Y, qu'elle avait subi les représailles dans le cadre de son emploi et que son casier judiciaire a été le motif de sa mise à pied. En défense, l'employeur a invoqué l'obligation imposée par l'article 24 du

Règlement à l'effet qu'en vertu de ces dispositions, madame Y avait commis deux actes criminels ayant un lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à ses fonctions au sein de la résidence.

[45] L'expression importante des dispositions de cet article est celle du « *lien direct avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à leurs fonctions* ». Dans une décision Syndicat des employés de l'Hôpital Ste-Justine et Hôpital Ste-Justine, D.T.E. 90T-324, l'arbitre Jean-Denis Gagnon a traité du lien entre les fonctions exercées par le salarié et les antécédents judiciaires :

- « - *la nature des fonctions exercées par le salarié en tenant compte du cadre de l'entreprise ou de l'établissement et des produits ou services offerts;*
- *les caractéristiques propres à la clientèle ou aux usagers desservis;*
- *l'impact que l'infraction commise par le salarié peut avoir sur la clientèle ou les usagers, sur la réputation de l'entreprise ou de l'établissement et sur la qualité des services offerts;*
- *la possibilité de récidive. »*

[46] Dans les deux affaires ci-haut citées par l'employeur, l'arbitre a rejeté le grief considérant que les plaignants, qui étaient en contact constant avec les résidents, avaient des antécédents judiciaires de vol et de fraude. Cependant, il ne s'agit pas des seuls délits qui entraînent une telle disqualification. Dans une sentence CSSS et Syndicat des travailleurs et travailleuses CFSSS- (CSN) 07A046, l'arbitre Serge Brault a rejeté le grief. Le plaignant avait été déclaré coupable de crimes sexuels à l'endroit d'enfants et occupait, dans un hôpital, un emploi le mettant en contact avec ceux-ci. Me Brault a décidé :

« [70] *Pour toutes ces raisons, la Tribunal déclare que l'Employeur a démontré l'existence d'un lien entre la fonction du plaignant et ses antécédents judiciaires pour lesquels il n'a pas reçu de pardon. Conséquemment, le moyen du Syndicat invoquant l'article 18.2 de la Charte est mal fondé et son grief est rejeté. »*

[47] Cependant, dans le présent dossier, madame Y avait un dossier judiciaire relatif au trafic et à l'importation de stupéfiants et non de vol, de fraude ou d'abus sexuels. Elle travaillait dans un milieu composé de personnes âgées autonomes ou en perte d'autonomie et non pas, par exemple, dans un milieu carcéral ou un centre jeunesse où la consommation illégale de marijuana pourrait prospérer car en grande demande. Or la possibilité de se trouver une telle clientèle dans la résidence était quasiment nulle.

[48] L'arbitre est d'opinion qu'en l'espèce, les condamnations de madame Y, en regard de l'article 24 du Règlement, n'avaient aucun lien avec les aptitudes requises et la conduite nécessaire à ses fonctions au sein de la résidence. Ainsi, l'article 18.2 de la Charte devait trouver application car les infractions dont elle a été trouvée coupable n'avaient pratiquement aucune relation avec son emploi d'aide-cuisinière

[49] Pour ces raisons, l'arbitre doit accueillir le grief et obliger l'employeur à réintégrer la plaignante dans son poste et à lui rembourser le salaire et les avantages sociaux dont elle a été privée depuis le 26 novembre 2014 mais diminués des revenus de travail qu'elle aurait pu toucher durant la période de sa mise à pied. Il se conserve compétence pour trancher tout litige relatif à l'application de la présente advenant l'impossibilité des parties de s'entendre.

ANDRÉ SYLVESTRE, avocat