

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1253770-71-2111
Dossier employeur : 80241
Montréal, le 25 mai 2022

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE: Véronique Girard

Patrick Allan
Partie demanderesse

c.

Centre universitaire de santé McGill
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 26 novembre 2021, le plaignant, Patrick Allan, dépose une plainte en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*¹ contre le Centre Universitaire de Santé McGill (le CUSM) où il travaille comme plombier-tuyauteur depuis 2010.

[2] À l'automne 2021, il obtient un nouveau poste à l'Hôpital de Lachine. Il travaillait auparavant à l'Hôpital général de Montréal. Quelques semaines avant son transfert, il a une rencontre d'orientation avec sa nouvelle gestionnaire, Dominique LeRouzes.

¹ RLRQ, c. C -27.

[3] Le 27 octobre 2021, à son premier jour de travail à son nouveau poste, il est convoqué à une rencontre accompagné de son délégué syndical. Madame LeRouzes et son ancien gestionnaire sont présents ainsi qu'un conseiller en relations de travail.

[4] Son ancien gestionnaire lui fait alors part de trois attentes en lien avec son nouveau poste concernant sa présence au travail, son professionnalisme et le respect et la civilité. La rencontre dure moins de dix minutes. Une lettre en faisant état lui est transmise le lendemain. Le plaignant ne s'explique pas la nature de la rencontre ni le contenu de la lettre.

[5] Selon lui, une rencontre d'accueil aussi formelle est tout à fait inhabituelle. Il soutient que la rencontre du 27 octobre et la lettre d'attentes sont des mesures de représailles à son endroit en raison de ses activités syndicales. D'une part, il est officier syndical depuis 5 ans. D'autre part, pour appuyer la cause de son syndicat, il a témoigné lors d'un important arbitrage contestant le travail donné en sous-traitance, notamment au niveau de la plomberie. Son ancien gestionnaire était le représentant de l'employeur durant cet arbitrage.

[6] Après plusieurs échanges entre le syndicat et l'employeur à propos de la rencontre et de la lettre en question, ce dernier accepte de la retirer du dossier du plaignant. Il sera d'ailleurs mis en preuve qu'elle n'y a jamais été déposée.

[7] Le 5 novembre 2021, le même document lui est retourné par courriel avec un titre modifié : « **RÉSUMÉ DE RENCONTRE – ATTENTES SIGNIFIÉES – MEMO NON-DÉPOSÉE AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉ** »². La mention « *Employee's file* » a été retirée des copies conformes indiquées à la fin du document. Outre ces modifications, le contenu est identique à celui de la lettre initiale.

[8] Malgré le retrait de la lettre de son dossier d'employé, le plaignant demande au Tribunal de déclarer qu'il a été traité de façon discriminatoire et qu'il a subi des représailles de la part de l'employeur. De plus, il veut que le Tribunal ordonne à ce dernier de cesser ces représailles et d'annuler les mesures que ce sont la lettre du 28 octobre et le mémorandum du 5 novembre 2021.

[9] De son côté, l'employeur requiert le rejet sommaire de la plainte. Puisque la lettre, qualifiée d'administrative, n'a jamais été déposée au dossier du plaignant, il n'y a pas eu de sanction ou de mesure. La lettre et le mémorandum n'ayant pas d'effet entre les parties, il soutient que le litige est théorique. Il conteste également le fait que le plaignant a exercé un droit en vertu du Code et la concomitance entre les prétendus droits exercés et la mesure.

² Transcription textuelle.

[10] Après avoir entendu les arguments des parties au sujet de la demande de rejet sommaire, le Tribunal décide d'entendre la preuve sur l'ensemble du dossier et de disposer des arguments soulevés par la demande en rejet sommaire dans le cadre de l'examen du fond de la plainte.

[11] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Le litige est-il théorique?
2. Le plaignant a-t-il exercé un droit qui lui résulte du Code?
3. Le plaignant a-t-il fait l'objet d'une mesure au sens de l'article 15 du Code?
4. Le cas échéant, y a-t-il concomitance entre le droit exercé et la mesure?
5. Dans le cas où la présomption de l'article 17 du Code s'applique, l'employeur a-t-il démontré une autre cause juste et suffisante pour expliquer la mesure?
6. Dans le cas contraire, quelles sont les mesures de réparation appropriées?

[12] Pour les motifs expliqués dans l'analyse qui suit, le Tribunal conclut que le litige n'est pas théorique. Le plaignant a fait l'objet d'une mesure de représailles en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte du Code. L'employeur n'ayant pas démontré l'existence d'une autre cause juste et suffisante à cette mesure, la plainte est accueillie.

L'ANALYSE

LE DROIT APPLICABLE

[13] Les articles 15 et 16 du Code prévoient qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une sanction ou d'une mesure imposée en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte du Code peut déposer une plainte devant le Tribunal dans les 30 jours suivant cette sanction ou mesure.

[14] Pour se prévaloir de ce recours, le plaignant doit établir des conditions qui sont essentielles à sa recevabilité. Si ces dernières ne sont pas satisfaites, le recours doit être rejeté :

1. Le plaignant doit être un salarié au sens du Code;
2. Il doit avoir exercé un droit qui lui résulte Code;

3. Il doit avoir subi une sanction ou une mesure visée à l'article 15 du Code;
4. Il doit déposer sa plainte dans un délai de 30 jours suivant la sanction ou la mesure.

[15] Le statut de salarié du plaignant et le respect du délai de 30 jours pour déposer la plainte ne sont pas contestés par l'employeur. Ce dernier allègue cependant que le plaignant n'a pas exercé de droit au sens du Code et qu'il n'a fait l'objet d'aucune mesure.

[16] La concomitance entre le droit exercé et la mesure permet au salarié de bénéficier de la présomption de l'article 17 du Code selon laquelle celle-ci a été prise en raison de l'exercice de ce droit.

[17] Si la présomption est établie, c'est à l'employeur qu'il incombe de la repousser par la preuve d'une autre cause juste et suffisante de la mesure. Il doit s'agir d'une cause sérieuse et véritable par opposition à un prétexte utilisé pour camoufler une décision visant à contrer l'exercice d'un droit qui résulte du Code³.

1. LE LITIGE EST-IL THÉORIQUE?

[18] Selon l'employeur, la lettre n'ayant jamais été déposée au dossier du plaignant, elle ne produit pas d'effet. La situation étant déjà réglée, il n'y a donc pas de réparation applicable. Pour lui, le Tribunal est devant un litige théorique, puisque la décision à rendre n'aura aucune conséquence sur les parties. Le Tribunal devrait donc s'abstenir d'intervenir.

[19] L'employeur s'appuie notamment sur la décision du Tribunal dans l'affaire *Goyer c. Université du Québec à Montréal*⁴, qui résume les principes applicables aux recours contestant des sanctions disciplinaires qui n'existent plus :

[19] La présente plainte est-elle devenue théorique? Si oui, existe-t-il des circonstances particulières qui devraient amener le Tribunal à user de son pouvoir discrétionnaire afin de trancher néanmoins l'affaire? C'est la démarche en deux étapes que la Cour suprême a établie dans l'arrêt *Borowski c. Canada* (Procureur général).

[20] Un litige devient théorique si la décision du tribunal, qui en est saisi, n'a aucun effet pratique sur les droits des parties, s'il n'existe plus de « litige actuel », c'est-à-dire que la « raison d'être de l'action a disparu » et qu'« aucun des redressements demandés dans l'arrêt n'est pertinent » :

En conséquence, si, après l'introduction de l'action ou des procédures, surviennent des événements qui modifient les rapports des parties entre elles de sorte qu'il ne reste plus de litige actuel qui puisse modifier les rapports des parties, la cause est considérée comme théorique.

³ *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

⁴ 2017 QCTAT 942.

[21] La Cour suprême cite, à titre d'exemple, le cas où la partie défenderesse a pris l'engagement de payer les dommages-intérêts accordés par les instances inférieures, avec les dépens, à la partie demanderesse.

[22] Force est de constater que le présent recours est devenu théorique. En effet, après le dépôt de la plainte, et avant le début des audiences, l'Employeur a annulé la suspension et remboursé le salaire perdu. Or, ce sont les deux seules mesures de réparation que peut accorder le Tribunal si la plainte est accueillie, selon l'article 15 du Code. Le fait que l'Employeur ne reconnaisse pas avoir contrevenu au Code ne rend pas le litige plus actuel, puisque la sanction disciplinaire en cause n'existe plus. Il n'y a plus de litige actuel et aucun des redressements demandés ne peut être accordé.

[23] Reste donc à déterminer si le Tribunal devrait user de son pouvoir discrétionnaire afin de trancher néanmoins la plainte.

[Nos soulignements et notes omises]

[20] Le dossier présente des faits bien particuliers. Il est vrai qu'aucun document n'est déposé au dossier du plaignant, cependant, pour le Tribunal, il est faux de soutenir que la mesure n'existe plus.

[21] En effet, le 5 novembre, après que l'employeur ait accepté de ne pas déposer la lettre au dossier du plaignant, son ancien supérieur lui envoie le courriel suivant intitulé « Memo des attentes signifiées »⁵ :

Salut Patrick,

Suite à notre rencontre en date du 27 octobre 2021, on t'envoie un memo des attentes signifiées par rapport à ta récente nomination au poste de plombier à l'hôpital Lachine

Cette lettre résume nos discussions qui sont à titre de rappel

Nous restons disponible pour toutes questions

Merci et on te souhaite une belle journée

[Transcription textuelle et nos soulignements]

[22] Une autre lettre adressée au plaignant est jointe au courriel dont l'objet a été modifié comme suit : « RÉSUMÉ DE RENCONTRE – ATTENTES SIGNIFIÉES – MEMO NON-DÉPOSÉE AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉ »⁶. La mention « *Employee's file* » est

⁵ Transcription textuelle.

⁶ Transcription textuelle.

retirée des destinataires en copie conforme indiqués à la fin de la lettre. Le syndicat et le conseiller en relations de travail sont toujours en copie conforme⁷.

[23] Pour le Tribunal, l'employeur documente ainsi dans un écrit les attentes qui ont été signifiées au plaignant lors de la rencontre. Celle-ci a eu lieu, les attentes ont été énoncées et sont documentées dans un memorandum à l'attention du plaignant. De plus, des explications, qui n'ont pas été fournies lors de la rencontre, sont contenues dans le memorandum qui est retourné par courriel au plaignant en réitérant qu'il s'agit d'un rappel des attentes signifiées lors de la rencontre.

[24] Bref, la mesure, soit la signification d'attentes, existe toujours, même s'il n'y a pas de document écrit déposé au dossier du plaignant le confirmant. Si l'employeur avait voulu la retirer et la considérer sans effet, il aurait été simple d'envoyer un courriel pour aviser toutes les parties du retrait de la lettre du 28 octobre. Au contraire, l'employeur retourne au plaignant un document au contenu identique à la lettre initiale, qu'il transforme en memorandum adressé au plaignant.

[25] Selon le Grand Dictionnaire terminologique⁸, un memorandum est une « *note prise pour soi-même dans le but de se rappeler quelque chose* ». Il s'agit en quelque sorte d'un avis verbal, consigné dans un écrit pour mémoire future. La démarche de l'employeur démontre qu'il veut être en mesure d'établir, advenant un problème ultérieur, qu'il a bel et bien énoncé au plaignant ses attentes et l'a mis en garde sur les conséquences d'y contrevenir.

[26] Comme nous le verrons plus loin, même si les mesures de réparation ne sont pas faciles à déterminer en raison de l'ambiguïté des écrits de l'employeur, elles demeurent possibles.

[27] Ainsi, le Tribunal conclut que le litige n'est pas théorique.

2. LE PLAIGNANT A-T-IL EXERCÉ UN DROIT QUI RÉSULTE DU CODE?

[28] Selon l'auteur Robert P. Gagnon, la notion d'activité syndicale « *couvre non seulement l'adhésion à un syndicat et la sollicitation auprès d'autres salariés en vue de les recruter, mais aussi toutes les formes de participation du salarié à la formation, à l'administration et aux activités de ce syndicat* »⁹.

⁷ Pour faciliter la compréhension, le Tribunal désignera cette deuxième lettre comme étant le memorandum.

⁸ <https://vitrinelinguistique-beta.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8869345/memorandum>.

⁹ Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD *et al.* (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 409.

[29] La notion d'exercice d'un droit protégé doit être interprétée de façon large et libérale¹⁰.

[30] Le fait pour un salarié d'occuper une fonction syndicale constitue en soi l'exercice d'un droit protégé par le Code¹¹. Le plaignant interagit avec l'employeur à titre de délégué syndical de façon continue depuis cinq ans. Il n'a pas à démontrer, comme le prétend l'employeur, qu'il a posé un geste particulier à ce titre.

[31] Quant à son rôle de témoin pour appuyer la cause de son syndicat dans le cadre d'un arbitrage de griefs contestant le travail donné en sous-traitance dans les métiers, dont la plomberie, il s'agit d'une activité qui a été reconnue comme une activité syndicale dans l'affaire *Holdrinet c. Université du Québec à Montréal*¹².

[32] Le plaignant a donc démontré qu'il a exercé un droit qui lui résulte du Code.

3. LE PLAIGNANT A-T-IL FAIT L'OBJET D'UNE MESURE AU SENS DE L'ARTICLE 15 DU CODE?

[33] L'employeur nie que le plaignant ait fait l'objet d'une sanction, d'une mesure discriminatoire ou de représailles. Il affirme qu'il n'a fait qu'insister pour que le plaignant suive certaines procédures et règles internes lors d'une rencontre d'accueil avant le début de ses nouvelles fonctions. Afin de préciser ses attentes, il lui a remis une lettre d'attentes signifiées, ce qui s'inscrit dans la gestion quotidienne de la convention collective et des relations de travail.

[34] De son côté, le syndicat conteste tant la tenue de la rencontre que la lettre transmise le lendemain. Il reconnaît qu'il est légitime pour un employeur de rencontrer un employé lors de son entrée en fonction sur un nouveau poste, mais que celle qui a eu lieu n'était pas de la nature d'un entretien de bienvenue ou d'orientation. Il s'agissait d'une rencontre disciplinaire.

[35] Voyons ce qu'il en est.

[36] Lors de la rencontre, l'ancien gestionnaire du plaignant lui fait part de trois attentes en lien avec son nouveau poste, dont il fait la lecture :

1. Présence régulière au travail est attendu de votre part selon les besoins du département (horaire sujet à changement);
2. Professionnalisme et expertise en tant que plombier doit en tout temps être à la meilleure de vos connaissances;

¹⁰ *Gabriel c. Boulangerie Canada Bread limitée*, 2020 QCTAT 1264.

¹¹ *Gagné c. Ville de Saguenay*, 2020 QCTAT 375; *Gabriel*, précité note 10; *Poirier c. Collège de Rosemont*, 2016 QCTAT 3186; *Mondoux c. Mascouche (Ville de)*, 2016 QCTAT 6866.

¹² 2015 QCCRT 0063.

3. Respect et de civilité envers tous les membres de l'équipes, les usagers et patients de l'hôpital Lachine.

[Transcription textuelle]

[37] Le lendemain, il lui transmet par courriel la lettre des attentes signifiées par rapport à son nouveau poste en mentionnant qu'elle résume leur discussion.

[38] En plus des trois attentes mentionnées plus haut, la lettre contient des explications et une mise en garde qui, selon le plaignant, n'ont pas été abordées lors de la rencontre :

Explications :

Attente #1 : Il est important que vous assuriez une présence régulière au travail et ce malgré de possibles changements au niveau de l'horaire considérant les réalités du départements. De l'absentéisme crée une pression énorme sur vos collègues et l'organisation.

Attente #2 : Nous vous demandons de respecter et d'appliquer la description affectée au poste. Le tout bien sûr en considérant toutes les normes de santé et sécurité en vigueur (voir la description de poste en annexe)

Attente #3 : Nous vous demandons de vous référer à votre gestionnaire si un conflit survient entre vous et un collègue. Une attention particulière de votre part, pour cette attente, devra être considéré envers le plombier actuel, V... H...;

En outre, nous vous informons que si ce comportement persiste nous allons devoir appliquer des mesures administratives et/ou disciplinaires. En plus, nous pourrons prendre la décision de vous affecter à un nouveau site à l'intérieur de votre centre d'activité afin de remédier à la situation.

Nous comptons sur votre coopération afin de maintenir une prestation de travail adéquate au sein de votre département.

Pour toute question ou demande d'information, n'hésitez pas de communiquer avec le soussigné.

Respectueusement,

c.c. : Employee's file (#...)
Bureau de l'union (Francis Nadeau et Mathieu Doucet)
Charles-Antoine Faucher : relations de travail

[Transcription textuelle, nos soulignements, nom et numéro d'employé volontairement omis]

[39] Le plaignant ne comprend pas la nature de la rencontre et le contenu de la lettre. Il reçoit le tout comme un blâme pour des manquements qu'il n'a pas commis. Il trouve cela humiliant, particulièrement devant sa nouvelle gestionnaire. Il a l'impression que l'employeur cherche à le mettre à sa place et à lui faire savoir qu'il le tient à l'œil, et ce, en raison de son témoignage lors de l'arbitrage.

[40] Le syndicat remet en question la rencontre et la lettre et en demande son retrait. L'employeur répond qu'il s'agit d'un simple rappel de ses attentes et qu'aucun reproche n'a été formulé au plaignant lors de la rencontre. Cependant, il trouve pertinent de conserver la lettre au dossier du plaignant. Il soutient qu'il s'agit d'une lettre administrative qui vise à rappeler les attentes de l'employeur avec le plaignant pour son futur avec le CUSM.

[41] Le plaignant ayant un dossier disciplinaire vierge, le syndicat réitère qu'il n'y a aucune raison justifiant la rencontre et la lettre, qu'elle soit administrative ou disciplinaire. Il soutient qu'il est inhabituel et anormal que l'employeur rencontre un employé pour signifier ses attentes en l'absence de tout reproche et que cette rencontre soit suivie d'une lettre. Le syndicat soulève la possibilité que cette mesure inhabituelle soit liée aux activités syndicales du plaignant.

[42] L'employeur accepte finalement de ne pas déposer la lettre au dossier de l'employé. Comme mentionné précédemment, la lettre est transformée en un mémorandum adressé au plaignant qui ne fait pas partie de son dossier d'employé.

[43] Pour le Tribunal, l'employeur minimise la portée de la rencontre, de la lettre et du mémorandum en affirmant qu'il s'agit tout simplement de signifier au plaignant les règles et attentes applicables à tous les employés et à assurer un environnement de travail sain, sans reproche ou commentaire négatif le visant personnellement.

[44] Malgré le caractère administratif de la démarche, il ne fait aucun doute que la signification d'attentes par écrit est le socle sur lequel s'appuieront de futures mesures disciplinaires ou administratives.

[45] Le texte de la lettre transmise au plaignant est d'ailleurs sans équivoque quant aux conséquences possibles en cas de non-respect des attentes : « *En outre, nous vous informons que si ce comportement persiste nous allons devoir appliquer des mesures administratives et/ou disciplinaires. En plus, nous pourrions prendre la décision de vous affecter à un nouveau site à l'intérieur de votre centre d'activité afin de remédier à la situation.* » L'employeur avise le plaignant des limites à ne pas franchir.

[46] Le Tribunal ne retient pas la thèse de l'employeur voulant que les attentes signifiées soient d'ordre général et ne visent pas spécifiquement le plaignant. Les explications au sujet de la troisième attente concernent explicitement un conflit survenu il y a quelques années avec un ancien collègue de travail qui œuvre aussi à l'Hôpital de Lachine. Le plaignant a discuté de cette situation avec sa nouvelle gestionnaire lors de sa rencontre initiale tenue quelques semaines plus tôt.

[47] D'ailleurs, lors de cette rencontre initiale destinée à faire plus ample connaissance, qui a duré environ 1 h 30, seuls le plaignant et madame LeRouzes sont présents. Elle lui explique alors les particularités de l'établissement, notamment la présence d'un centre

d'hébergement de soins de longue durée, ainsi que les règles liées à la gestion de pandémie de COVID-19.

[48] La rencontre du 27 octobre 2021, quant à elle, revêt un caractère disciplinaire plutôt que d'orientation. Trois représentants de l'employeur sont présents : l'ancien gestionnaire du plaignant, madame LeRouzes ainsi que le conseiller en relations de travail. On demande également au plaignant d'être accompagné d'un délégué syndical.

[49] À la connaissance du vice-président aux griefs, c'est la première fois qu'un représentant syndical est invité à une rencontre d'orientation. Les conseillers en relations de travail ne sont généralement pas présents non plus à ce type de rencontre.

[50] Qui plus est, c'est l'ancien gestionnaire qui fait la lecture des attentes et qui transmet la lettre au plaignant le lendemain. L'employeur prétend lui faire part d'attentes pour son futur poste qui relève pourtant de madame LeRouzes.

[51] La qualification de la mesure, qu'elle soit administrative ou disciplinaire, contestable ou non par grief, n'empêche pas qu'elle soit considérée comme une mesure au sens de l'article 15 du Code¹³.

[52] Dans l'affaire *Monteiro Chaves c. Agence du revenu du Québec*¹⁴, le Tribunal retient que les attentes spécifiques imposées à la plaignante dans le cadre de son évaluation de rendement constituent en soi une mesure.

[53] L'imposition d'une lettre d'attentes a également été considérée comme une mesure de représailles dans l'affaire *Laboissonnière c. Commission scolaire du Val-des-Cerfs*¹⁵.

[54] Enfin, l'employeur allègue qu'il n'y a aucune preuve que cette action est une riposte ou une vengeance à l'encontre de gestes posés par le plaignant.

[55] Or, pour bénéficier de la présomption, le plaignant n'a pas à établir cette preuve. La présomption existe précisément pour lui éviter d'avoir à faire la démonstration des intentions illicites de l'employeur¹⁶.

¹³ *Gervais c. Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles)*, 2010 QCCRT 0444; *Pouliot c. Collège Shawinigan*, 2005 QCCRT 0614.

¹⁴ 2018 QCTAT 54.

¹⁵ 2012 QCCRT 0035.

¹⁶ *Produits alimentaires Grandma Ltée (division I.T.C. Canada) c. Forget*, [1985] T.T. 355.

[56] Tous ces éléments convainquent le Tribunal que le plaignant a fait l'objet d'une mesure.

4. Y A-T-IL CONCOMITANCE ENTRE LE DROIT EXERCÉ ET LA MESURE?

[57] Subsidiairement, l'employeur plaide qu'il n'y a pas de concomitance entre les droits exercés et la mesure alléguée. Cette dernière survient au mois d'octobre 2021, alors qu'il s'est écoulé plus de six mois depuis son témoignage à l'arbitrage.

[58] La concomitance consiste en un lien temporel plausible entre l'exercice d'un droit et la mesure dont se plaint le salarié. Si le plus souvent c'est la proximité dans le temps qui établira ce lien, la durée doit être évaluée en fonction des circonstances propres à chaque affaire¹⁷.

[59] La preuve révèle qu'au printemps 2021, moment où le plaignant témoigne à l'arbitrage, il est en absence pour cause de maladie depuis plus d'un an. Il revient au travail au mois d'août 2021. Il pose sa candidature et obtient un poste dans un nouvel établissement, où il continue d'exercer son rôle de délégué syndical. Il y a donc concomitance entre la mesure et l'exercice de son rôle de délégué syndical.

[60] Lorsque le plaignant reçoit sa mesure, cela ne fait que quelques semaines qu'il est de retour au travail. En tenant compte de cette absence, le Tribunal considère qu'il y a concomitance entre le témoignage du plaignant en arbitrage et la mesure.

[61] Ainsi, le plaignant satisfait les conditions pour bénéficier de la présomption de l'article 17 du Code selon laquelle la mesure lui a été imposée en raison de l'exercice de ses droits résultant du Code. Il appartient donc à l'employeur de démontrer qu'elle a été prise pour une autre cause juste et suffisante.

5. L'EMPLOYEUR A-T-IL DÉMONTRÉ UNE AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE POUR EXPLIQUER LA MESURE?

[62] Selon l'employeur, la rencontre avait pour objectif de présenter au plaignant les règles applicables à tout employé et les attentes relatives à son métier juste avant le début de l'affectation, et ce, sans reproche ou commentaire négatif le visant personnellement. Elle visait également à assurer un environnement de travail sain.

[63] L'employeur affirme avoir exercé son droit de gestion et que le Tribunal ne doit pas s'immiscer dans le caractère opportun ou non des choix qu'il a faits dans ce cadre.

¹⁷ *Duhaime c. KiaVaudreuil*, 2014 QCCRT 0459; *Fortin c. DJL – Siège social*, 2009 QCCRT 0503.

[64] Madame LeRouzes explique que les deux premières attentes formulées sont les mêmes qu'elle a envers tous les employés.

[65] Au sujet de la première attente sur l'absentéisme, comme elle gère une petite équipe, les absences ont des répercussions sur tous les membres de l'équipe.

[66] En ce qui concerne la deuxième attente : « *Professionalisme et expertise en tant que plombier doit en tout temps être à la meilleure de vos connaissances* », elle déclare solliciter fréquemment ses employés pour leur expertise. Pour elle, il est important que les employés partagent celle-ci. Le plaignant confirme cette façon de faire de la gestionnaire, qu'il apprécie.

[67] Toutefois, les explications écrites concernant cette attente sont d'un autre ordre : « *Nous vous demandons de respecter et d'appliquer la description affectée au poste. Le tout bien sûr en considérant toutes les normes de santé et sécurité en vigueur.* » Sachant que le plaignant a été un témoin important dans un arbitrage au niveau des travaux de métiers confiés en sous-traitance et qu'il a dénoncé de nombreuses situations impliquant les sous-traitants à son ancien gestionnaire, ces explications ne sont pas d'ordre général. Elles le visent de façon particulière.

[68] Quant à la troisième attente sur le respect et la civilité, madame LeRouzes confirme qu'il s'agit d'une attente spécifique pour le plaignant. Elle découle de sa rencontre initiale avec le plaignant, qui lui a fait part d'une relation antérieure tendue avec un collègue de travail. Ce dernier lui a également parlé des tensions antérieures avec le plaignant. À titre de gestionnaire, elle considère qu'il est de sa responsabilité d'assurer un milieu de travail sain à son personnel. Comme les deux employés lui ont parlé de la situation, elle souhaite encadrer la relation pour éviter de futurs conflits.

[69] Si ses intentions sont louables, la lettre ne les traduit pas correctement. La formulation des explications au sujet de cette attente et le ton de la lettre s'apparentent davantage à une mise en garde au plaignant quant au comportement qu'il pourrait adopter avec ce collègue.

[70] Or, tous les témoins confirment que le dossier disciplinaire et administratif du plaignant est vierge. Dans les échanges entre le syndicat et l'employeur survenus après la rencontre, l'employeur indique qu'il n'a jamais été question de reproche au plaignant durant la rencontre, il s'agissait d'un simple rappel des attentes pour le futur.

[71] Si tel était réellement le cas, pourquoi alors rencontrer le plaignant en présence de son ancien gestionnaire et du conseiller en relations de travail afin de lui formuler des attentes qui lui sont spécifiques et les documenter dans un écrit ?

[72] Pour le Tribunal, s'il n'avait été question que d'attentes générales applicables à tout employé, l'employeur n'aurait pas senti le besoin de les mettre par écrit, de les

assortir d'explications et d'indiquer au plaignant que « *si ce comportement persiste nous allons devoir appliquer des mesures administratives et/ou disciplinaires. En plus, nous pourrions prendre la décision de vous affecter à un nouveau site à l'intérieur de votre centre d'activité afin de remédier à la situation* ».

[73] D'ailleurs, madame LeRouzes a accueilli deux autres nouveaux employés dans son service depuis son entrée en fonction en juin 2021. Aucune lettre d'attentes ne leur a été remise. Selon l'employeur, il s'agissait d'employés n'ayant jamais travaillé au CUSM, ce qui ne peut être comparé. De l'avis du Tribunal, cela confirme au contraire le caractère inhabituel de la démarche entreprise avec le plaignant.

[74] Le fait de faire une rencontre de bienvenue avec un nouvel employé n'est pas en cause. Il en va de même lorsqu'un gestionnaire explique aux employés de son service ses attentes qui s'appliquent à tous. Cependant, ce n'est pas ce qui a été fait dans le cas du plaignant.

[75] Les explications de l'employeur ne tiennent pas la route et donnent plutôt l'impression que l'ancien gestionnaire a mis en garde madame LeRouzes quant au plaignant et qu'il voulait lui lancer le message de se tenir tranquille.

[76] Comme le mentionnait le Tribunal dans l'affaire *Monteiro Chaves*¹⁸ :

[45] Il ne fait pas de doute que l'imposition d'attentes spécifiques constitue en soi une mesure imposée à la plaignante. Dans les circonstances, la présomption qu'elles ont été imposées à cause de l'exercice d'un droit protégé par le Code trouve application.

[46] L'ARQ doit donc démontrer que ces attentes ont été imposées pour une autre cause juste et suffisante, qui n'est pas de la nature d'un prétexte. Or, la revue de la preuve révèle qu'elles sont injustifiées et qu'elles peuvent en outre mener à l'imposition de mesures disciplinaires plus importantes.

[47] Il ne s'agit pas ici de prétendre que l'ARQ ne peut gérer ses employés en utilisant un programme d'évaluation du rendement. Encore faut-il que les lacunes constatées justifient l'imposition d'une attente spécifique soient démontrées pour renverser la présomption prévue au Code.

[77] L'employeur n'a pas réussi à démontrer de cause juste et suffisante pour expliquer sa démarche envers le plaignant. Il n'a donc pas réussi à renverser la présomption que la mesure a été imposée au plaignant en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte du Code. La plainte est en conséquence accueillie.

¹⁸ Précitée note 14.

6. QUELLES SONT LES MESURES DE RÉPARATION APPROPRIÉES?

[78] Le plaignant n'ayant pas subi de perte de salaire et aucune lettre n'ayant été déposée à son dossier, se pose la question de la réparation pouvant être accordée par le Tribunal.

[79] Le plaignant demande au Tribunal de :

1. déclarer que le plaignant a été traité de façon discriminatoire;
2. déclarer qu'il a subi des représailles de la part de l'employeur;
3. ordonner à l'employeur de cesser ces pratiques (ou mesure de représailles) envers le plaignant;
4. ordonner à l'employeur d'annuler la lettre du 28 octobre et le mémorandum du 5 novembre 2021.

[80] L'employeur soutient que les deux premières demandes du plaignant sont d'ordre déclaratoire et qu'il faut des circonstances particulières, qui ne sont pas satisfaites dans le présent dossier, pour faire droit à de telles demandes¹⁹.

[81] L'article 15 du Code prévoit que lorsqu'un employeur exerce à l'endroit d'un salarié des mesures discriminatoires ou de représailles à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du Code, le Tribunal peut :

- b) ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

[Notre soulignement]

[82] Considérant la conclusion du Tribunal voulant que la mesure existe toujours, la réparation appropriée consiste à annuler la mesure imposée par la lettre du 28 octobre 2021 et le mémorandum du 5 novembre 2021 afin de s'assurer qu'elle ne puisse être invoquée contre le plaignant d'une quelconque façon dans le futur.

[83] Le syndicat allègue qu'au-delà des écrits, la rencontre du 27 octobre constitue en soi une mesure d'intimidation et un traitement discriminatoire par rapport au traitement

¹⁹ Il s'appuie notamment sur l'arrêt de la Cour d'appel *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, 2012 QCCA 2109.

accordé aux autres salariés lors ce type de rencontre. C'est pourquoi il demande au Tribunal de déclarer qu'il a été traité de façon discriminatoire ou a subi des représailles.

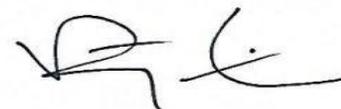
[84] Le Tribunal convient qu'en fonction des faits particuliers de la présente affaire, la rencontre fait partie du contexte permettant au Tribunal de conclure que le plaignant a fait l'objet d'une mesure de représailles. Cependant, ce sont davantage les explications et le ton disciplinaire de la lettre et du mémorandum qui donnent à la mesure son caractère de représailles. C'est pourquoi la mesure de réparation appropriée consiste à annuler la mesure contenue à la lettre et au mémorandum et à ordonner à l'employeur de les retirer et les détruire de tout dossier détenu par lui.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte;

ANNULE les mesures prises par le **Centre universitaire de santé McGill** contre **Patrick Allan** le 28 octobre et le 5 novembre 2021;

ORDONNE au **Centre universitaire de santé McGill** de retirer et détruire de tout dossier détenu par lui la lettre d'attentes du 28 octobre 2021 et le mémorandum du 5 novembre 2021.



Véronique Girard

M^e Jérémie Leclerc
Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
Pour la partie demanderesse

M^e Marielle Trottier
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 24 mars 2022

VG/dk