

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

**CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC**

**No de dépôt : 2012-1126**

**Date : 1<sup>er</sup> décembre 2011**

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Charles Turmel**

---

**Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal**

**Ci-après appelé(e) « l'employeur »  
ET**

**APTS- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des  
Services sociaux (CPS et APTMQ)**

**Ci-après appelé(e) « le syndicat »**

**Grief(s) : 2007-10-A004- congédiement – discrimination (Madame Sherley Desronvil)  
Fin d'emploi (en période de probation)**

**Convention collective : art. 1.07**

---

### **SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] Par son grief, en date du 2 octobre 2007, madame Sherley Desronvil conteste son congédiement survenu le 7 septembre 2007.

[2] Dans son grief, madame Desronvil attribue son congédiement à son origine ethnique.

[3] Cependant, en cours d'audition, son procureur a fait valoir que cette première impression cédait le pas au comportement abusif et déraisonnable de l'employeur pour mettre fin à la période de probation de la plaignante.

[4] D'autre part, dès le début de l'audition, les parties ont convenu d'un commun accord, que le soussigné dispose d'abord de la question du congédiement et réserve sa juridiction, en ce qui a trait à la réparation du préjudice.

[5] De plus, dans un premier temps, il est admis que, lors de sa fin d'emploi, madame Desronvil n'avait pas terminé sa période de probation de 120 jours de travail prévue à la convention collective.

[6] Il est également admis que, de ce fait, madame Desronvil n'avait pas droit au recours à la procédure de grief prévu à l'article 1.07, 4<sup>e</sup> paragraphe de la convention collective pour contester sa fin d'emploi.

[7] Il est de plus admis que l'arbitre n'a pas juridiction pour entendre un grief, dans ces circonstances, si l'employeur peut démontrer qu'il avait des motifs pour mettre fin à l'emploi.

[8] Il est aussi admis que l'arbitre ne peut intervenir que si la décision de l'employeur est abusive, arbitraire, discriminatoire, déraisonnable ou de mauvaise foi et qu'il ne peut se prononcer sur la valeur des motifs invoqués, ou sur une erreur d'appréciation.

[9] Les parties ont également admis que le fardeau de prouver la mauvaise foi; le caractère abusif; arbitraire ou discriminatoire de la décision, incombait à la partie plaignante, conformément à la jurisprudence.

[10] Compte tenu de ces réserves importantes quant à ma juridiction, je me limiterai donc à déterminer si la partie syndicale s'est acquittée de son fardeau de prouver de façon prépondérante, que la décision de l'employeur était ainsi entachée et donc, illégale.

### **Les faits pertinents au litige**

[11] Lors de son congédiement, madame Desronvil occupait le poste d'agente de relations humaines (ARH). Elle avait comme supérieure immédiate, madame Lucie Poitras, coordonnatrice des modules psychiatriques et sociaux.

[12] Madame Desronvil a œuvré à l'Hôpital du Sacré-Cœur de janvier à septembre 2007.

[13] Durant la période de janvier à avril 2007, madame Desronvil ne faisait pas partie du personnel de l'hôpital. Elle effectuait un stage en propédeutique destiné à lui donner accès aux cours de maîtrise en travail social, à partir de son baccalauréat en sciences humaines.

[14] L'obtention de cette maîtrise devait lui donner accès à la profession de travailleuse sociale, comme membre de cet ordre professionnel.

[15] Madame Desronvil avait alors comme superviseure de son stage, madame Ginette Pitre; laquelle détenait son mandat de madame Lucie Poitras, la responsable du service qui l'accueillait.

[16] Lorsqu'on demande à madame Poitras quel genre de stage effectuait madame Desronvil, elle répond : «j'appelais ça un stage terminal de maîtrise». Elle précise cependant, qu'elle n'avait pas consulté de document pour qualifier ce stage de terminal. Selon elle, cela ne relevait pas de son niveau, mais de celui de madame Ginette Leblond, la coordonnatrice.

[17] Trois jours après la fin de son stage, soit le 23 avril 2007, madame Desronvil était embauchée par l'Hôpital du Sacré-Cœur à titre d'agente de ressources humaines (ARH) à temps complet.

[18] Elle fut embauchée à ce poste à la demande de madame Poitras qui devint alors sa supérieure immédiate.

[19] Lors de son embauche, madame Desronvil avait remis au service des ressources humaines de l'Hôpital, copie de son diplôme de baccalauréat en sciences humaines (B.sc), ainsi qu'un relevé de note, tel qu'en font foi les documents produits à son dossier et déposés comme exhibit (S-4) et (S-32).

[20] Le document (S-4) précise également que son titre d'emploi était : agent de relations humaines, 1553, au département service social.

[21] Selon le témoignage de madame Poitras, l'embauche de madame Desronvil pour effectuer le remplacement d'un congé de maternité, lui avait été recommandé par madame Lebrun, sur la proposition de madame Pitre, qui avait été sa superviseure de stage.

[22] Madame Poitras de préciser : «elle devait être agent de relations humaines, c'est-à-dire, une personne non membre de l'ordre mais éligible».

[23] Elle ajoute : «tous les professionnels sont des travailleurs sociaux. Pour être éligible, il faut un baccalauréat ou une maîtrise».

[24] Selon madame Poitras, lorsqu'elle a rencontré madame Desronvil, celle-ci lui a dit qu'elle avait terminé sa maîtrise et effectuait des démarches pour être admise à l'ordre professionnel des travailleurs sociaux.

[25] Madame Poitras affirme de plus avoir dit à madame Desronvil que, dès qu'elle aurait confirmation de son appartenance à l'ordre, elle devait apporter sa carte.

[26] Dans son témoignage madame Desronvil nie catégoriquement avoir dit à madame Poitras qu'elle était titulaire d'une maîtrise en travail social. Elle se demande de plus, comment elle aurait pu le faire alors que son dossier indiquait le contraire.

[27] Pour sa part, madame Pitre témoigne à l'effet que, lors d'une réunion qu'elle a eue avec mesdames Lebrun et Hébert et Poitras pour le transfert des dossiers à madame Desronvil, il avait été convenu que celle-ci, après son stage, allait faire partie de l'ordre. Elle ajoute :«Poitras savait ça».

[28] Or, selon madame Poitras, madame Desronvil lui a bien dit qu'elle avait complété sa maîtrise.

[29] Lorsqu'on lui demande si elle a consulté le rapport de stage de madame Desronvil, madame Poitras répond que non, car le rapport appartient à l'université.

[30] Cette question de possession du diplôme de maîtrise en travail social a joué un rôle déterminant dans le congédiement de madame Desronvil.

[31] Le témoignage de madame Poitras démontre clairement que le véritable motif du congédiement de madame Desronvil est le bris de confiance survenu lorsque madame Poitras a appris que, contrairement à ce qu'elle croyait, madame Desronvil n'était pas titulaire d'une maîtrise, à la fin août 2007.

[32] Le témoignage de madame Poitras sur ce point est éloquent : «Lorsque je l'ai appris, il y a eu bris de confiance».

[33] D'autre part, le témoignage de madame Poitras est à l'effet que, suite à l'embauche de madame Desronvil, elle a commencé à entendre des commentaires négatifs à son endroit, à l'effet qu'elle était désorganisée.

[34] Après avoir rencontré madame Desronvil le 3 juillet 2007 à ce sujet, madame Poitras mentionne que celle-ci était très étonnée de ces commentaires, car elle pensait être appréciée par son équipe.

[35] Madame Poitras mentionne qu'à son retour de vacances, des plaintes étaient entrées relativement à la qualité du travail de madame Desronvil.

[36] Compte tenu des réserves établis quant à ma juridiction, mon rôle n'est pas d'évaluer ces plaintes par rapport à la décision prise par l'employeur.

[37] Cependant, la preuve révèle que madame Poitras a rencontré madame Desronvil à ce sujet, le 31 août 2007, en présence de madame Christine Vitez, chef

du service social, côté physique, pour l'aider à évaluer la pratique professionnelle de madame Desronvil.

[38] Selon madame Poitras, madame Vitez était en mesure de l'aider à procéder à l'évaluation de la pratique professionnelle de madame Desronvil; puisqu'elle avait de l'expérience en psychiatrie et qu'elle allait devenir chef du département de sciences sociales.

[39] Il ressort finalement de cette rencontre que l'on a annoncé à madame Desronvil, deux mesures destinées à vérifier la qualité de son travail. L'une étant la lecture de certains de ses dossiers par madame Vitez et l'autre étant une entrevue miroir, à laquelle madame Vitez assisterait incognito. L'objectif était, selon madame Vitez de «l'aider à s'améliorer».

[40] Selon les témoignages de mesdames Poitras et Vitez, madame Desronvil ne comprenait pas ce qu'on avait à lui reprocher, ni d'où venaient les plaintes.

[41] Madame Poitras mentionne que madame Desronvil n'était pas opposée à la démarche, mais ne l'a pas sentie engagée dans celle-ci. «Elle voulait savoir d'où venaient les plaintes», selon madame Poitras.

[42] Par la suite, lorsqu'elle a appris de madame Vitez que madame Desronvil demandait la présence de mesdames Pitre et Hébert à l'entrevue miroir, madame Poitras commente : «J'étais étonnée, car elle n'avait pas confiance dans la démarche qu'on avait entrepris».

[43] Dans son témoignage, madame Desronvil affirme qu'elle n'a jamais refusé la démarche proposée et que, lorsqu'elle en a parlé à madame Pitre, c'est elle qui a demandé à être présente à l'entrevue miroir.

[44] Cette dernière corrobore ainsi le témoignage de madame Desronvil : «je lui ai dit appelle Vitez, je veux assister à l'entrevue miroir».

[45] Madame Pitre ajoute qu'elle voulait participer au choix du patient avec lequel on allait procéder.

[46] Or, la preuve n'a révélé aucune réponse de l'employeur à la demande de madame Pitre, via madame Desronvil concernant la tenue de l'entrevue.

[47] Pourtant, madame Poitras elle-même reconnaît que madame Desronvil n'était pas opposée à la démarche.

[48] De plus, la preuve ne permet pas de conclure que le fait d'avoir demandé la présence de madame Pitre, et ou, de madame Hébert, constituait un manque de collaboration ou un refus de la part de madame Desronvil. D'ailleurs, madame

Poitras a plutôt reçu la demande comme étant un manque de confiance envers elle et madame Vitez.

[49] À la suite de cette rencontre, du 31 août 2007, madame Poitras dit avoir appris de madame Vitez qu'elle avait reçu un appel de madame Desronvil, laquelle, selon madame Vitez, remettait en question l'entrevue miroir et demandait que madame Pitre et madame Diane Hébert soient présentes.

[50] Madame Poitras affirme avoir été étonnée et avoir conclu que madame Desronvil n'avait pas confiance dans la démarche entreprise.

[51] Madame Poitras mentionne ensuite :

«Suite à ça, Christine et moi avons échangé et nous somme revenues sur l'idée que madame Desronvil avait demandé un réaménagement d'horaire».

[52] Elle ajoute :

«Après avoir vu le dossier; j'ai constaté qu'elle n'avait pas complété sa maîtrise et qu'elle n'était pas éligible à être membre de l'ordre, contrairement à ce qu'elle m'avait dit au début».

[53] Il est à noter que, quelques jours après la rencontre du 31 août, madame Desronvil obtenait de madame Poitras, plusieurs changements à son horaire de travail de l'automne 2007, en vue de lui permettre de suivre des cours (pour l'obtention de sa maîtrise) à l'Université du Québec en Outaouais.

[54] Lorsqu'on lui demande pourquoi elle avait accepté les changements d'horaires demandés par madame Desronvil pour l'automne 2007, madame Poitras répond :

«J'ai accepté car je n'ai pas réalisé que la maîtrise n'était pas complétée. J'ai pensé qu'il s'agissait d'une simple formation. Cependant, lorsque je l'ai appris, il y a eu bris de confiance»,

[55] Elle ajoute :

«Pendant ce temps madame Desronvil cherchait à savoir qui a fait des plaintes et ne s'engageait pas dans la démarche proposée. Suite à ça, j'ai pris ma décision de mettre fin au stage».

[56] Selon le témoignage de madame Poitras, la fin d'emploi de madame Desronvil repose sur trois motifs :

- 1) D'avoir caché le fait qu'elle n'avait pas la formation; ce qui implique bris de confiance;
- 2) Une lacune importante pour la réalisation de ses évaluations psycho-sociales;
- 3) Le manque de collaboration pour s'engager dans la démarche.

[57] Dans son témoignage, madame Poitras a reconnu avoir procédé à l'évaluation du rendement de madame Desronvil, après l'avoir rencontré le 7 septembre, pour lui signifier la fin de son stage. La formule d'évaluation du rendement déposée comme exhibit (E-1) fut signée en date du 10 septembre 2007.

[58] D'autre part, madame Poitras a clairement précisé qu'elle n'avait jamais entendu de propos racistes ou autre chose reliée à l'origine ethnique de madame Desronvil et que sa décision n'avait aucun rapport avec l'origine ethnique de celle-ci.

[59] La thèse syndicale est à l'effet que le processus qui a mené l'employeur à mettre fin à l'emploi de madame Desronvil en fait une décision ou un geste arbitraire et déraisonnable.

[60] Pour sa part, la partie patronale considère que l'employeur avait des motifs pour mettre fin à la période de probation de madame Desronvil et qu'il n'a aucunement agi de façon discriminatoire, arbitraire ou déraisonnable.

### **Discussion et décision:**

[61] Dans son témoignage, madame Poitras énonce trois motifs à l'appui de sa décision de mettre fin à l'emploi de madame Desronvil le 7 septembre 2007.

[62] De plus il ressort clairement de son témoignage que la décision de mettre fin à l'emploi de madame Desronvil lui appartient.

[63] Bien que les deux autres motifs qu'elle a énoncé font référence à une démarche entreprise dans le cadre d'un plan convenu lors de la rencontre du 31 août et destiné à «l'aider à s'améliorer», selon madame Vitez, le véritable motif de sa décision fut d'apprendre que madame Desronvil ne possédait pas sa maîtrise en travail social.

[64] Elle le dit d'ailleurs d'emblée dans son témoignage :

«Lorsque je l'ai appris, il y a eu bris de confiance».

[65] Mon analyse de l'ensemble de la preuve m'amène à conclure que, s'il y a eu un comportement arbitraire et déraisonnable de la part de l'employeur donnant ouverture à une intervention de l'arbitre, c'est à ce niveau qu'il se situe.

[66] En effet, la preuve démontre clairement que lorsque madame Poitras a appris que madame Desronvil n'avait pas sa maîtrise en travail social, elle s'est sentie trompée et le lien de confiance a alors été rompu.

[67] La preuve démontre également que les témoignages de mesdames Poitras et Desronvil sont totalement contradictoires quant à savoir si madame Desronvil avait, ou non, dit à madame Poitras qu'elle possédait sa maîtrise.

[68] Je n'ai aucune raison de douter de la sincérité de l'une ou de l'autre; sauf que dans son témoignage, madame Pitre affirme que madame Poitras le savait.

[69] Dans ces circonstances, la seule conclusion plausible est qu'il y aurait eu un malentendu entre elles et que l'une ait compris ce que l'autre n'a pas dit, ou n'a pas bien compris ce que l'autre a dit.

[70] Or, pour madame Poitras, comme pour madame Vitez d'ailleurs, cette question de la possession de la maîtrise, lors de l'embauche de madame Desronvil était cruciale.

[71] En effet, elles affirment toutes les deux que madame Desronvil n'aurait pas été embauchée, si elles avaient su que celle-ci n'était pas détentrice d'une maîtrise; puisque selon elles, l'embauche au poste d'ARH n'est possible que si la titulaire est déjà admissible à l'ordre.

[72] Madame Vitez précise également que ce dont on a besoin, ce sont des travailleuses sociales et que l'on ne doit pas embaucher comme ARH quelqu'un qui n'est pas déjà admissible à l'ordre.

[73] Mon rôle n'est pas de questionner le bien fondé de leur position, qui s'avère fort défendable.

[74] Cependant, je dois m'interroger fortement sur la dichotomie qui existe dans le comportement de l'employeur, dans les circonstances.

[75] En effet, d'une part, mesdames Poitras et Vitez affirment que l'on ne peut embaucher comme ARH une personne non détentrice de la scolarité requise pour être admise à l'ordre, alors que telle exigence n'existe pas dans la description que fait l'employeur du poste 1553, agent ou agente de relations humaines.

[76] Cette description se lit comme suit :

«1553 Agent ou Agente de relations humaines

Heures par semaine :35

Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.

Doit détenir, selon le champ d'activités requis, un premier diplôme universitaire terminal en sciences humaines tel que : criminologie, service social, sexologie, psychologue.

L'agent ou agente de relations humaines qui détient un premier diplôme universitaire terminal en service social et qui est membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec peut utiliser l'appellation de travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle.\*

N.B. : Les titres académiques de sociologue, de sexologue, de consultant matrimonial ou consultante matrimoniale et de criminologue continuent d'avoir cours.

\*À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.

### **Échelle salariale : Groupe 118».**

[77] En plus, lors de son embauche, le 23 avril 2007, le dossier de madame Desronvil contenait tous les documents nécessaires concernant sa scolarité.

[78] Au surcroît, elle possédait la scolarité nécessaire à son embauche à titre d'agente de relations humaines.

[79] Ainsi, la décision prise par madame Poitras, lorsqu'elle a appris que madame Desronvil ne possédait pas une maîtrise en service social, va à l'encontre de la décision prise par le même employeur, lors de l'embauche de madame Desronvil le 23 avril 2007.

[80] De toute évidence, la philosophie de mesdames Poitras et Vitez n'est pas connue du service des ressources humaines de l'employeur et n'est pas reflétée par la description qui est faite du poste 1553.

[81] Pour sa part, madame Vitez conclut qu'il y a eu erreur et que le poste aurait dû être un poste no 1550, travailleuse sociale professionnelle (titre réservé), agente d'intervention en service social, puisque c'est ce que l'on requiert.

[82] S'il y a eu erreur, comme le dit madame Vitez, l'erreur n'émane pas de l'appréciation de la période de probation, mais plutôt de l'incohérence dans le comportement de l'employeur, lors de l'embauche de madame Desronvil.

[83] Dans un tel cas, comment peut-on, en toute équité, lui reprocher de ne pas rencontrer les normes académiques que l'on n'a pas exigées d'elle lors de son embauche, alors que son statut académique était clairement décrit à son dossier?

[84] Sans mettre en doute la bonne foi des intervenants dans ce dossier, force est de conclure que l'employeur est mal venu de pénaliser une salariée, parce qu'elle ne rencontre pas des normes qu'il n'a lui-même pas exigées ni appliquées, lors de son embauche.

[85] Un tel comportement s'avère arbitraire et déraisonnable.

[86] L'employeur ne peut imposer à son employée les conséquences de son incohérence et modifier les critères d'embauche, après l'embauche.

[87] D'autre part, je ne crois pas raisonnable de conclure que, le fait que madame Desronvil ait demandé la présence de mesdames Pitre, et ou, Hébert à la rencontre miroir, à la demande de madame Pitre, constitue un refus de s'engager dans la démarche.

[88] D'ailleurs, la preuve ne permet pas d'en arriver à cette conclusion.

[89] Je ne puis davantage considérer l'évaluation faite par madame Poitras, trois jours après la fin d'emploi de madame Desronvil comme étant une démarche raisonnable, dans ce contexte où madame Poitras se sentait trompée par madame Desronvil.

[90] De plus, comment madame Poitras pouvait-elle alors procéder, seule, à l'évaluation de la prestation de madame Desronvil, le 10 septembre, alors que le 31 août, elle avait requis l'aide de madame Vitez pour l'aider à évaluer la pratique professionnelle de madame Desronvil?

[91] Devant ces faits, j'en arrive à la conclusion que la partie syndicale a démontré, de façon prépondérante, que le processus suivi par l'employeur, pour mettre fin à l'emploi de madame Desronvil, était arbitraire et déraisonnable.

[92] La fin d'emploi de madame Desronvil était donc illégale.

**Pour ces motifs :**

- 1) Je fais droit au grief;**
- 2) Je déclare que la décision de mettre fin à l'emploi de madame Desronvil était arbitraire et déraisonnable;**

- 3) Je déclare que cette décision est illégale;
- 4) Je réserve ma juridiction, en ce qui a trait à la réparation du préjudice.

**Charles Turmel, avocat  
Arbitre, médiateur**

**Pour l'employeur : Me Mélissa A. Bolduc**

**Pour le syndicat : Me François Côté**

**Dates des auditions : 3 février 2011 et 11 février 2011  
28 avril 2011 et 29 avril 2011  
7 septembre 2011, 8 septembre 2011 et 22 septembre 2011**

## **LISTE DES AUTORITÉS PRODUITES PAR LA PARTIE PATRONALE**

Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik et Éric Séguin, Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, Cowansville, Édition Yvon Blais, 2<sup>e</sup> édition, mis à jours 2010-02, p. 1 / 2-589 à 1 / 2 -589, 111/4-157 à 111/4-158.

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique), D.T.E. 2009T-478 (T.A.)

Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN) et QIT-Fer et titane inc., D.T.E. 2007-T (T.A.)

Adecco, services de ressources humaines ltée (Adecco Terrebonne) et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'aluminerie Alcan inc. (section Adecco) (CSN), D.T.E. 2009T-149 (T.A.)

Université de Sherbrooke et Association du personnel administratifs et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS), D.T.E. 2008T-48 (T.A.)

Syndicat national de l'automobile de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (T.C.A.) et Prévost Car inc., D.T.E. 2002T-488 (T.A.)

Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc. et Alma inc., usine Alma, D.T.E. 2005T-602 (T.A.)

Syndicat de la fonction publique du Québec et Bibliothèque et Archives nationales du Québec, D.T.E. 2010T-249 (T.A.)

Québec (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels, D.T.E. 2006T-682 (T.A.)

Centre de santé et de services sociaux de Rouyn-Noranda et Syndicat de la fonction publique, section locale 311 – catégorie 3, A.A.S. 2009A-61 (T.A.)

Syndicat national des employés de La Voix de l'Est et Voix de l'Est inc., D.T.E. 92T-858 (T.A.)

Syndicat de la fonction publique du Québec et Sûreté du Québec, D.T.E. 2006T-756

**LISTE DES AUTORITÉS PRODUITES  
PAR LA PARTIE SYNDICALE**

Houle c. Banque canadienne nationale, 1990, 3RCS 122

Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard, 2005 QCCA 440

Société de transport de l'Outaouais c. Dumoulin, 2010 QCCSk 5317

Costco Wholesale Canada Ltd c. Laplante, 2005 QCCA 788

Université du Québec à Chicoutimi c. Gagnon, 2010 QCCS 3956

Garage Montplaisir ltée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090

Forget et Brasserie Labatt ltée, 2009 QCCRT 0126

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), Stéphane Forget, D.T.E. 2009T-214

Société de transport de Montréal et Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun (section locale 2850, SCFP), (Marshall-Xavier Sougène), D.T.E. 2010T-113

Bernard et Université Laval, QCCRT 0147

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville), 2010 CanLII 10684