

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2013-8564

Date : 27 août 2013

DEVANT L'ARBITRE : M^e FRANÇOIS HAMELIN

Centre de santé et de services sociaux Cavendish,

ci-après appelé « l'employeur »

Et

Madame Claire Nazon-Morel,

ci-après appelée « la plaignante »

Plainte relative à un congédiement en vertu du Règlement applicable aux cadres des établissements de santé et des services sociaux

Date du mandat : 5 février 2013

Dates d'audience : 27 mai 2013, 13 juin 2013

Date des dernières notes : 19 juillet 2013

Date de la décision : 27 août 2013

SENTENCE ARBITRALE

I- LE LITIGE

[1] Dans la présente affaire, la plaignante conteste son congédiement que l'employeur lui a confirmé dans la lettre suivante [pièce P-1], datée du 12 octobre 2012 :

Objet : Votre congédiement

Madame,

La présente fait suite à la lettre du 11 juillet dernier par laquelle vous étiez avisée de l'intention de la directrice de l'hébergement de recommander votre congédiement. Par cette même lettre, vous étiez également avisée de votre suspension avec solde jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise quant à votre avenir au CSSS.

Nous avons depuis obtenu votre version des faits par le biais de votre procureur, Me Seers. Une rencontre avec la directrice des ressources humaines et le procureur de l'établissement fut même tenue le 18 septembre dernier. De plus, nous avons considéré le courriel de Me Seers du 21 septembre.

Nous avons maintenant arrêté notre décision et avons le regret de vous annoncer votre congédiement en date de ce jour. Comme vous le savez, cette action se justifie du fait que vous avez été surprise à dormir profondément au travail en date du 17 décembre 2011 entre 21 h et 22 h au CHSLD Father Dowd. Précisons que ce grave incident nous a été rapporté qu'en début juillet 2012 par un bénévole, preuve photos à l'appui, lesquelles ont d'ailleurs été remises à votre procureur.

À titre de coordonnatrice du CHSLD Father Dowd et d'unique représentante de l'employeur sur les lieux de travail, vous aviez l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la qualité des services, la sécurité de l'établissement sous votre garde et celle des employés et des résidents. Vous deviez nécessairement agir avec tout le professionnalisme qu'exige votre position d'autorité et de responsabilité. Il est tout à fait inacceptable que vous dormiez au travail alors que vous êtes censée être « les yeux et les oreilles de l'employeur », un centre d'hébergement pour personne [sic] âgées de surcroît.

Mais il y a plus. Confrontée à la situation par l'adjointe à la directrice de l'hébergement une première fois le 5 juillet 2012, vous avez catégoriquement nié voir déjà dormi au travail.

Reconfrontée à la situation le 9 juillet suivant par la directrice de l'hébergement et la conseillère-cadre en relations de travail, vous avez nié à nouveau. Lorsqu'on vous a finalement exhibé les photos, vous êtes restée bouche bée devant la preuve accablante. En aucun temps, vous n'avez tenté d'expliquer ni justifier votre comportement. Aussi, vous n'avez démontré aucuns regrets d'avoir failli à vos obligations à titre d'unique gestionnaire présente sur les lieux.

Les explications données par votre procureur ne tiennent tout simplement pas la route. Si vous aviez une quelconque condition médicale causant le sommeil en plein quart de travail en décembre 2011, vous ne nous l'avez aucunement démontré. Qui plus est, comment expliquer que vous n'avez mentionné aucun

symptôme lors de la rencontre du 9 juillet alors que vous saviez être rencontrée pour avoir dormi au travail. Le tout n'est pas crédible.

Le poste de coordonnatrice en CHSLD en est un de confiance. La nôtre n'est plus.

Veillez agréer...

[2] Les procureurs ont procédé aux admissions d'usage et ont demandé à l'arbitre, le cas échéant, de conserver sa compétence sur les sommes dues à la plaignante.

II- LA PREUVE

[3] Les procureurs ont fait entendre les témoins suivants qui, au moment des événements en cause, occupaient les fonctions ci-après indiquées :

La preuve de l'employeur

- M^{me} Claire Nazon-Morel, coordonnatrice de nuit et plaignante
- M^{me} Christine Touchette, directrice de l'hébergement
- M^{me} Jacinta Lett, infirmière-chef
- M^{me} Johanne Charrette, directrice adjointe de l'hébergement
- M^{me} Amina Talib, conseillère en relations de travail

La défense de la plaignante

- M^{me} Claire Nazon-Morel (voir précédemment)

[4] Ces témoignages, les documents déposés en preuve et les admissions faites par les parties révèlent les faits pertinents suivants.

[5] Dans la présente décision, compte tenu du contexte, je n'aurai recours qu'au féminin pour désigner collectivement et sans discrimination les personnes des deux sexes, et ce, afin de ne pas alourdir inutilement le texte.

A) Le contexte

[6] La plaignante est infirmière bachelière. De 1987 à ce jour, elle a occupé différents postes d'infirmière à temps complet, à l'*Hôpital Reddy Memorial* (1987-1997) à l'*Hôpital général de Montréal* (1997-2008), ainsi qu'à l'*Hôpital Royal Victoria* (2008-2013).

[7] Depuis 2001, la plaignante détenait également un poste à temps partiel de cadre intermédiaire, à titre de coordonnatrice au *Centre d'hébergement Father Dowd*, l'un des sept établissements de l'employeur. À raison de 29 heures par deux semaines – soit une fin de semaine sur deux ainsi que les lundi et jeudi de la semaine suivante —, elle travaillait sur le quart de soir, de 15 h 30 à 23 h 30.

[8] Depuis mai de 2012, M^{me} Touchette assume pour sa part le rôle de directrice de l'hébergement chez l'employeur, alors que M^{me} Charrette est la directrice adjointe de l'hébergement depuis août de 2011. À ce titre, M^{me} Touchette s'occupe de l'hébergement des quelque 425 patients que comptent les quatre centres d'hébergement de l'employeur et gère un effectif d'environ 450 employés, effectif principalement composé de préposées aux bénéficiaires, d'infirmières auxiliaires, d'infirmières et de professionnelles des services sociaux.

[9] Le *Centre d'hébergement Father Dowd* héberge une clientèle âgée et lourdement handicapée — physiquement et mentalement —, composée de 134 patients répartis sur quatre étapes. Chacun de ces patients requiert un minimum de trois heures de soins quotidiens.

[10] L'effectif de ce centre, composé de 150 employés, travaille sur trois quarts de travail (jour, soir et nuit). Le jour, les employés travaillent sous la direction d'une infirmière-chef, M^{me} Lett, et le soir et la nuit, sous la direction de coordonnatrices qui se rapportent à M^{me} Lett.

[11] La plaignante était l'une des coordonnatrices de l'équipe de soir de ce centre. À ce titre, elle devait coordonner les activités du centre et superviser le personnel, composé d'une infirmière, d'une infirmière auxiliaire et de trois ou quatre préposées aux bénéficiaires par étage.

[12] L'extrait suivant de la description de fonction du poste de coordonnatrice [pièce E-4] résume bien les principales responsabilités que devait assumer la plaignante :

RAISON D'ÊTRE :

- Sous l'autorité de la Directrice de l'Hébergement, le coordonnateur coordonne et contrôle les activités relatives au fonctionnement des unités de soins des Centres d'hébergement Henri-Bradet, St-Margaret, St-Andrew et Father-Dowd, dans le but d'assurer aux résidents des soins individualisés continus de qualité dans un milieu sécuritaire le soir, la nuit, les fins de semaine et les jours fériés. Il supervise et encadre les ressources humaines sur son quart de travail. Il est responsable de l'analyse, du suivi, de l'évaluation des processus de continuité et de la mise en place des mesures correctives afin d'en résoudre les problématiques;
- Il représente les chefs d'unité/service/administration dans la gestion du CSSS sur le quart de travail durant l'exercice de ses fonctions;
- Le coordonnateur, en accord avec la philosophie et les objectifs de la direction générale et de l'hébergement, est responsable de la planification, de l'organisation, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation des activités cliniques et administratives exercées sur chaque unité/service pendant son quart de travail;

- En collaboration avec l'équipe de gestion, le coordonnateur identifie les besoins cliniques, administratifs et de formation et participe à l'implantation et à l'évaluation des programmes qui en découlent;
- Il représente l'employeur dans la supervision du bon fonctionnement des différents systèmes de sécurité, des installations matérielles et doit faire appel au chef des services techniques s'il y a lieu, en conformité avec les politiques et procédures de l'établissement;
- Il peut superviser et dispenser des soins à des résidents au besoin, en collaboration avec l'assistante du supérieur immédiat ou l'infirmière auxiliaire.

DOMAINE :

Le coordonnateur est :

- Membre de l'équipe de la Direction de l'hébergement;
- Membre du CII.

AUTORITÉ :

- Autorité hiérarchique sur le personnel de la liste de rappel qui lui est assigné;
- Autorité fonctionnelle sur l'ensemble du personnel de l'établissement qui est en fonction sur son quart de travail durant l'exercice de ses fonctions.

[13] À l'audience, M^{mes} Touchette et Charrette ont affirmé que durant son quart de travail, la coordonnatrice représente « *les yeux et les oreilles de l'employeur* ».

[14] La plaignante a pour sa part expliqué que sur le quart de soir – jusqu'à ce que les patients se soient endormis, vers 21 h —, les tâches de la coordonnatrice sont plus nombreuses.

[15] Elle a ajouté qu'elle soupait généralement entre 19 h 30 et 20 h, dans son bureau situé au rez-de-chaussée, et qu'elle prenait ses pauses après 21 h. Elle a précisé qu'en toutes circonstances, elle laissait la porte de son bureau ouverte lorsqu'elle s'y trouvait, afin que tous puissent lui parler en cas de problème.

[16] Sur le sujet, M^{me} Touchette a indiqué que les coordonnatrices avaient droit à une période de repas de 45 minutes et de deux pauses de quinze minutes. En tant que cadres, les coordonnatrices ne prennent pas leur période de repas et leurs pauses à heures fixes, mais seulement lorsque les exigences du service le leur permettent.

[17] Selon le témoin, les coordonnatrices peuvent jumeler leurs pauses et, sur le quart de nuit, certaines en profitent pour dormir après s'être assurées que quelqu'un est disponible en cas d'urgence. Au dire de M^{me} Touchette, l'employeur ne permet toutefois pas aux coordonnatrices de l'équipe de soir de dormir, puisque, selon le témoin, « *elles doivent être présentes et alertes* ». M^{me} Touchette n'a cependant fourni aucune explication à cette affirmation somme toute sibylline.

B) La dénonciation

[18] Le 20 juin 2012, a indiqué M^{me} Touchette, M. Hayes — un autre cadre — l'a informé que lors d'une réunion du comité de résidents, un bénévole avait affirmé que certaines infirmières dormaient pendant le quart de soir. M^{me} Touchette a par la suite demandé à M^{me} Lett de rencontrer M. Charbonneau — le bénévole en question —, afin d'obtenir plus de précisions.

[19] Le 4 juillet 2012, après avoir rencontré M. Charbonneau à deux reprises, M^{me} Lett a transmis le courriel suivant [pièce E-8] à M^{me} Touchette :

After following up with Mr. Charbonneau here are the facts regarding feedback about issues at FD.

He stated that during a users committee meeting it was stated by a representative from another home that the residents diapers are changed on a schedule and not when the residents needs to be changed.

He stated he mentioned that during the afternoon at FD, residents at times arrive downstairs wet and smelling "stink" and someone has to call the floor to get someone to go down to get the resident.

It was explained that during the afternoon, according to the activities, at times, the residents in wheel chairs who are autonomous do not wait for assistance to have their briefs changed. The PAB will go down to assist them. There are also the heavy wetters who will refuse to return to the unit to be assisted.

Mr. Charbonneau also said that someone stated during the meeting that sometimes one cannot find a nurse to assist the residents with the diaper change. He said that he mentioned that the nurse is busy sleeping.

It was clarified that the PABs assist the residents and they are busy assisting other residents.

When asked which nurse is sleeping, he stated that he has pictures taken in December 2011 of a nurse sleeping in the office.

After demonstrating where the office was, It was not a nurse but a coordinator. He stated that he did not come forward with the pictures because he didn't want to have this on his conscience if the coordinator was fired.

Yesterday evening (July 3^d), the pictures were given to me.

I have discussed this afternoon with Johanne who will do a follow up.

Please see attached [= photos].

[Texte entre crochets, ajouté]

[20] À l'audience, de consentement avec le syndicat, l'employeur a présenté les admissions suivantes [pièce E-5] qui résument ce que M. Charbonneau aurait dit s'il avait témoigné :

1. M. Victor Charbonneau est un bénévole régulier au CHSLD Father Dowd. Il y vient de 2 à 3 fois par semaine;
2. Le 17 décembre 2011 en soirée, il est présent au CHSLD puisqu'il y a une fête organisée pour les résidents au rez-de-chaussée. Il a sa caméra numérique pour prendre des photos de la fête;
3. Lors de cette soirée, il s'adonne à passer devant le bureau de Mme Nazon-Morel. Sa porte est ouverte et il constate qu'elle est endormie;
4. Il prend une première photo d'elle à 21h47, pièce E-6;
5. Il retourne à 21h53 et constate qu'elle dort toujours. Il prend une deuxième photo, pièce E-7;
6. Il conserve les photos sur la carte mémoire de sa caméra et n'en fait rien puisqu'il ne veut nuire à personne;
7. Lors d'une rencontre du comité des résidents tenue en juin 2012 à laquelle assiste M. Charbonneau, ce dernier fait allusion au fait que certaines infirmières dorment au travail;
8. Quelques jours plus tard, M. Charbonneau est rencontré par Jacinta Lett, chef d'unité du CHSLD, en regard de son commentaire;
9. Il lui explique ce qu'il a constaté la soirée du 17 décembre 2011 et lui remet les photos.

[21] Sur les deux photos auxquelles renvoient ces admissions, on voit la plaignante assise derrière son bureau, en position semi-allongée, la tête appuyée sur le dossier de son fauteuil et supportée par une main, l'autre bras déposé sur l'accoudoir du fauteuil : elle est manifestement assoupie.

[22] Cette conclusion est confirmée par le fait que sur les deux photos, la plaignante porte ses lunettes; par ailleurs, sur l'une des photos, elle appuie sa joue droite dans sa main droite et sur l'autre, elle appuie sa joue gauche dans sa main gauche.

[23] Après avoir pris connaissance du courriel de M^{me} Lett, M^{me} Touchette a demandé à M^{me} Charrette de rencontrer la plaignante afin d'obtenir sa version des faits.

C) La rencontre du 5 juillet 2012

[24] Avant de rencontrer la plaignante, M^{me} Charrette a appelé M^{me} Talib afin de planifier cette rencontre qui, initialement, devait être consacrée à l'évaluation de rendement de la coordonnatrice. M^{me} Talib a suggéré à M^{me} Charrette de reporter

l'évaluation de rendement à plus tard et d'utiliser la rencontre pour obtenir la version de la plaignante sur le fait qu'on l'ait surprise à dormir pendant son quart de travail.

[25] M^{me} Talib a également suggéré à M^{me} Charrette de ne pas montrer les photos à la plaignante, mais de simplement lui faire savoir que quelqu'un l'avait vue dormir au travail, que c'était inacceptable et qu'elle n'aurait pas une seconde chance. À l'audience, M^{me} Talib a expliqué qu'elle voulait ainsi obtenir une version spontanée de la plaignante.

[26] M^{me} Charrette a suivi les recommandations de M^{me} Talib lorsqu'elle a rencontré la plaignante le 5 juillet 2012 et, selon elle, cette dernière a, à plusieurs reprises, nié avoir déjà dormi au travail.

[27] Le compte-rendu [pièce E-9] de cette rencontre, préparé par M^{me} Charrette, se lit comme suit :

Le 12 juin 2012, j'ai invité Claire NM pour son évaluation annuelle le 5 juillet 2012. Le même jour, j'ai aussi fait parvenir un courriel à Jacinta Lett (CU à FD) lui demandant si elle avait des commentaires à propos de CNM

- Je ne connais pas beaucoup Claire Nazon Morel, qui est une coordonnatrice à temps partiel (,4) de soir et sous ma responsabilité depuis le 1^{er} août 2011. Elle a été absente en CSST du 23 décembre 2011 au 19 mars 2012, puis en retour progressif jusqu'au 16 avril 2012 et absente en vacances à compter du 22 avril 2012, de retour au travail le 2 juin 2012.

Le 29 juin, CNM m'a fait parvenir son auto-évaluation et la confirmation de l'heure de notre rencontre du 5 juillet, à 16 h.

Le 4 juillet, j'ai appelé Jacinta lui demandant si elle avait des commentaires à propos de CNM. C'est à ce moment qu'elle m'a informée avoir reçu des photos de Claire qui dormait dans le bureau de coordonnateurs. Ces photos avaient été prises par un bénévole le 17 décembre 2011 à 21 :47 et à 21 :53. Le bénévole n'en avait pas parlé au moment où il les avait prises, disant qu'il ne voulait pas lui faire perdre son emploi.

À la suite de ces informations, j'ai décidé de reporter la rencontre d'évaluation avec CNM et d'aller la rencontrer au sujet de ces photos.

Avant la rencontre, j'ai demandé conseil à Amina Talib : elle m'a dit de ne pas lui montrer les photos et de lui dire qu'on avait porté à mon attention qu'elle dormait et que c'est inacceptable, qu'elle n'aura pas une 2^e chance. Elle me dit que je devrai lui faire parvenir une lettre suite à la rencontre et de la faire valider par Danielle Cormier puisqu'elle sera en vacances.

Le 5 juillet, au début de ma rencontre avec CNM, je l'informe que notre rencontre d'évaluation annuelle qui devait se tenir aujourd'hui est reportée à la mi ou fin août car j'ai été informée qu'elle dormait au travail. Voici le résumé de cette rencontre :

On a porté à mon attention que vous dormiez pendant votre travail
Elle me dit que ce n'est pas vrai- que ça ne se peut pas

Cette situation est inacceptable.

Ce sont des bénévoles et employés qui m'ont informée

Elle commence à me dire qu'un employé n'est pas contente avec elle- lui a demandé de l'argent mais elle a refusé- dit qu'elle le surveille (pointe sa montre)- je lui dis qu'on revient sur l'objet de notre rencontre

Votre crédibilité de gestionnaire est atteinte/ vous êtes le représentant de l'employeur

Elle me dit qu'elle sait très bien ce qu'un gestionnaire a à faire; elle a un BAC et un certificat en gestion...

Je suis très inquiète

Cette information a été corroborée

Êtes-vous certaine que ce n'est pas arrivé une fois? en décembre dernier?

Je lui ai répété la question 3 fois lors de cette rencontre et elle m'a dit non a chaque fois

On ne dort pas lorsqu'on est coordo de soir!

Elle m'a confirmé qu'elle prend sa pause dans son bureau tous les soirs.

Je lui ai suggéré de fermer sa porte pendant son lunch.

Je lui ai dit que si elle est fatiguée et qu'elle ne peut plus travailler de soir, elle pourrait demander pour travailler de jour- les 2 postes sont vacants comme coordo de jour à FD

Votre emploi est en jeu

Je lui ai dit qu'elle n'aura pas une 2^e chance

Une lettre vous sera envoyée sous peu à ce sujet

Elle me dit qu'est est surprise que les gens aient cette perception d'elle- je lui dit que ce n'est pas une perception mais que c'est corroboré par des employés – bénévoles

Elle se dit déçue d'elle-même et elle a une larme au coin de l'œil à la fin de la rencontre.

[...]

[Sic]

[28] À l'audience, la plaignante n'a pas nié le témoignage de M^{me} Charrette et a admis que lors de cette rencontre, cette dernière avait fait preuve d'ouverture et d'empathie à son endroit. Elle a ajouté qu'elle avait alors été atterrée de se voir ainsi accuser, et a tout simplement expliqué que si elle avait catégoriquement nié avoir dormi au travail, c'était parce qu'elle ne se rappelait pas l'avoir déjà fait.

[29] Elle a précisé que lorsqu'elle était dans son bureau, elle laissait toujours la porte ouverte – même durant ses pauses –, afin que le personnel et les bénévoles sachent qu'elle était disponible. Elle a répété ne pas se souvenir de s'être déjà endormie dans son bureau.

[30] Lors de cette rencontre, selon elle, elle a dit à M^{me} Charrette qu'elle estimait être une coordonnatrice responsable à qui on ne pouvait rien reprocher et qu'elle tenait à sa réputation qu'elle avait mis tant d'années à bâtir. Elle a ajouté qu'à la fin de la réunion, elle avait déclaré qu'elle serait déçue d'elle-même si elle apprenait qu'elle avait effectivement dormi au travail.

D) La gestion du dossier

[31] M^{me} Charrette a par la suite rapporté à M^{me} Touchette l'essentiel de sa rencontre avec la plaignante.

[32] À l'audience, M^{me} Touchette a expliqué que ce n'était pas tant le fait que la plaignante ait dormi au travail qui la dérangeait, mais le fait qu'elle le nie. Selon elle, il est essentiel que les cadres fassent preuve de transparence et cette qualité est essentielle au maintien du lien de confiance.

[33] M^{me} Touchette a ajouté qu'elle se serait attendue à ce que la plaignante admette avoir dormi, ce qui, à son dire, est une faute excusable si elle ne se produit pas régulièrement et si elle ne met pas en péril la sécurité des patients et les soins qu'il faut leur donner.

[34] M^{me} Talib a confirmé que si la plaignante avait admis sa faute, l'employeur ne lui aurait vraisemblablement servi qu'un avertissement.

E) La rencontre du 9 juillet 2012

[35] M^{me} Touchette a par la suite décidé de rencontrer la plaignante en compagnie de M^{me} Talib, le 9 juillet. Tout comme l'avait fait M^{me} Charrette le 5 juillet, M^{me} Touchette n'a pas montré les photos à la plaignante, se contentant de lui dire qu'on l'avait vue dormir au travail.

[36] De nouveau, la plaignante a affirmé qu'elle n'avait jamais dormi au travail, à la suite de quoi M^{me} Touchette lui a montré les deux photos.

[37] Devant l'évidence, au dire de M^{me} Touchette, la plaignante n'a pu que reconnaître que c'était bien elle que l'on voyait sur les photos, mais elle n'a fourni aucune autre précision. Elle a ajouté être déçue d'elle-même, mais n'a manifesté aucun regret et n'a formulé aucune excuse, a précisé M^{me} Touchette.

[38] M^{me} Talib a pour sa part admis qu'une personne pouvait s'assoupir sans s'en rendre compte, mais elle a ajouté qu'elle devait forcément le réaliser lorsqu'elle s'éveillait, ce qui, à son dire, démontre que la plaignante a menti.

[39] Le compte-rendu [pièce E-10] préparé par M^{me} Talib à la suite de la rencontre du 9 juillet 2012 se lit comme suit :

[...]

Madame Nazon-Morel est ensuite convoquée à une deuxième rencontre, cette fois par la directrice de l'hébergement, Christine Touchette, en présence d'une représentante des ressources humaines, Amina Talib, conseillère en relations de travail. Cette rencontre a lieu le lundi 9 juillet 2012 à 11h00.

Madame Nazon-Morel se présente et s'installe à la table sans enlever ses lunettes de soleil. On lui demande si elle compte garder ses lunettes de soleil. Elle les retire. La directrice débute la rencontre en rappelant qu'une rencontre a déjà eu lieu avec Johanne Charrette qui l'a rencontrée suite à l'information qui nous était parvenue que Madame Nazon-Morel dormait au travail. Madame Nazon-Morel avait un sourire figé aux lèvres. Lorsqu'on lui demande pourquoi elle sourit, elle répond qu'elle est calme car elle est en effet toujours calme et professionnelle. Elle poursuit en indiquant que c'est une personne responsable, vigilante même. Elle insiste sur le fait qu'elle est vigilante, qu'elle veille sur les résidents – elle rappelle qu'elle a la responsabilité de plusieurs résidents (elle a donné le nombre exact). Elle indique avoir plus de trente ans de métier comme infirmière et 10 ans comme coordonnatrice. Elle se décrit comme quelqu'un qui recherche des solutions et qui est prête à envisager des solutions. Elle précise de plus faire du bénévolat en plus et être très active dans une cause (elle dit avoir été vice-présidente d'un comité organisateur quelconque). Elle dit « ça ne se peut pas que je dorme » et ajoute ne pas comprendre comment quelqu'un pourrait alléguer une chose pareille. Elle nous explique le soin qu'elle prend lorsque des résidents errent.

C'est alors que nous lui présentons les photos en lui indiquant que de telles photos constituent des preuves accablantes qui prouvent qu'elle dort au travail et qu'à nos yeux, elles ne traduisent pas la vigilance. Sa première réaction a été de questionner à quel moment ces photos ont été prises, ce à quoi nous lui répondons que ça n'a que peu d'importance puisqu'elle est bel et bien à son bureau et qu'il n'y a aucune ambiguïté quant au fait qu'elle dort profondément. Nous lui indiquons que ces photos nous ont été envoyées de façon anonyme (pour ne pas nommer le bénévole) et qu'elles ont été prises au mois de décembre. Elle réagit en demandant pourquoi nous lui en parlons que ce jour. Nous lui indiquons avoir reçu ces photos que la semaine dernière. Nous lui indiquons que ces photos ont été prises à des moments différents. Elle se défend en disant que ce n'est pas possible puisqu'elle porte les mêmes vêtements. Nous devons préciser qu'il s'agit en effet bien de la même soirée mais à des moments différents dans la soirée.

Nous lui faisons remarquer que la porte du bureau est ouverte et qu'elle s'expose à ce que n'importe qui peut la voir dans cet état, ce qui est d'ailleurs ce qui est arrivé puisque quelqu'un a choisi de prendre ces photos. Elle se défend en disant qu'elle garde toujours la porte ouverte.

Nous indiquons que même si elle a besoin de se reposer, de prendre une pause, de dormir un moment, qu'elle devrait, en tant que personne responsable, prendre les moyens pour s'assurer qu'elle ne laisse pas les résidents et le personnel en plan; elle pourrait demander à une infirmière de la réveiller en cas d'urgence tout en indiquant qu'elle va se reposer. Nous lui faisons remarquer que c'est

s'exposer si elle s'endort dans son bureau alors que n'importe qui peut passer. Elle précise que son bureau ne se situe pas à un endroit passant, ce à quoi la directrice précise très bien connaître l'emplacement de son bureau et de préciser que les photos prouvent bien que quelqu'un est passé et l'a vue. Elle précise d'ailleurs que cela laisse perplexe sur le nombre d'autres personnes l'ayant vue dans cet état. Madame Nazon-Moreil ne répond pas à ce commentaire que plus d'une personne aurait pu la voir ainsi.

Elle indique être déçue de voir ces photos.

Nous lui avons indiqué ne pas vouloir que de telles photos se retrouvent dans les journaux. Nous lui rappelons qu'elle nous représente, qu'elle représente l'employeur et qu'elle est là justement pour veiller sur les résidents et s'assurer d'encadrer le personnel. Elle se défend en indiquant très bien savoir qu'elle représente l'employeur et nous précise que ce n'est pas elle qui a postulé sur le poste de coordonnatrice mais qu'on est venu la chercher lorsqu'elle faisait des quarts comme infirmière à St-Andrews.

Nous lui indiquons que nous ne pouvons accepter ce genre de comportement de la part d'une représentante de l'employeur; nous rappelons qu'elle doit donner l'exemple. Nous lui faisons aussi remarquer que nous, qui sommes cadres comme elle, ne dormons pas au travail et que si une personne nous voyait dans un tel état, elle vérifierait plutôt si nous respirons plutôt que de nous prendre en photo. Nous lui indiquons que ceci laisse un sérieux doute sur le nombre de fois que ça lui est arrivé. Elle n'a rien répondu à cela. Nous avons indiqué que notre confiance était détruite.

Nous lui avons annoncé que compte tenu de ces preuves accablantes, compte tenu du fait qu'elle avait catégoriquement nié avoir dormi au travail, compte tenu des doutes sur ce qui se passe généralement le soir lorsqu'elle est de service, et donc compte tenu du fait que tout ceci résulte en un bris de confiance, nous ne pouvons la maintenir à ce poste de responsabilités et qu'elle ne peut donc pas demeurer coordonnatrice pour nous. Elle a indiqué qu'elle n'aurait pas de problèmes à se trouver un emploi étant donné sa longue expérience.

Elle nous a demandé si c'était bien notre décision. Nous avons répété que oui, étant donné le bris total de confiance. Elle a demandé quels étaient ses recours et qu'il était question de sa réputation. Nous lui avons indiqué ne pas vouloir lui nuire mais que la relation ne pouvait se poursuivre entre nous. Elle a dit avoir droit selon la loi à 2 semaines payées. Nous l'avons rassurée faire les choses dans les règles.

Conclusion :

Elle a nié catégoriquement lors des deux rencontres et ce, jusqu'au moment où nous lui avons montré les photos. En voyant les photos et confrontée au fait que cela laissait entrevoir que ceci se produisait régulièrement, elle n'a pas donné de réponse. Avant de voir les photos, son discours s'orientait vers une incompréhension qu'elle soit ainsi accusée alors qu'elle est si responsable et vigilante, etc. Elle n'a pas tenté d'expliquer ni justifier son comportement ni indiqué qu'il pouvait s'agir d'une seule et unique occasion. Même si elle s'est dite déçue de voir ces photos, elle n'a pas montré de regret et ne s'est pas excusée

d'avoir failli à ses responsabilités ni témoigné le moindre regret d'avoir fait perdre confiance à son employeur.

[40] La plaignante n'a pas nié le contenu de ce compte-rendu, mais elle a tenu à préciser que le ton de M^{me} Touchette – qu'elle ne connaissait pas – était menaçant, ce qui, à son dire, explique le sourire nerveux qu'elle affichait.

[41] Interrogée au sujet de cette rencontre, la plaignante a de nouveau expliqué avoir nié s'être déjà endormie au travail parce qu'elle n'avait aucun souvenir de l'avoir déjà fait, et surtout pas six mois plus tôt. Elle a ajouté qu'elle avait été profondément déçue lorsqu'elle avait vu les photos, mais s'est empressée d'ajouter qu'elles ne montraient pas qu'elle dormait profondément, mais uniquement qu'elle était assoupie. Elle a finalement affirmé que le fait que la porte de son bureau soit ouverte démontre qu'à l'évidence, elle n'avait pas voulu se cacher pour dormir.

[42] Quant à la preuve médicale présentée à l'audience, j'estime qu'elle n'est pas pertinente à la solution de la présente affaire et je ne la résumerai donc pas.

III- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

A) L'argumentation de l'employeur

[43] Le 12 juillet 2013, le procureur de l'employeur m'a transmis ses notes écrites dont les extraits pertinents sont les suivants :

Une faute avouée est à moitié pardonnée...

1) ARGUMENTATION EN BREF

1. Mme Nazon-Morel mérite le congédiement non pas uniquement parce qu'elle s'est endormie au travail (ce qui est grave en soi considérant son poste de cadre), mais aussi, et surtout, parce qu'elle a menti à l'employeur à deux (2) reprises avant d'être mise devant l'évidence. Elle n'a alors démontré aucun regret, le tout rompant irrémédiablement le lien de confiance entre l'employeur et sa cadre, unique gestionnaire présente sur les lieux sur le quart de soir dans un CHSLD;

2) LES FAITS EN BREF

2. Mme Nazon-Morel est coordonnatrice de soir à temps partiel au CHSLD Father-Dowd, qui compte 134 résidents en lourde perte d'autonomie répartis sur 4 étages;
3. À ce titre, elle est responsable de l'entièreté des opérations du CHSLD sur le quart de soir (cliniques ou non). Comme plusieurs témoins l'ont affirmé : elle est véritablement les yeux et les oreilles de l'employeur;

4. Le 17 décembre 2011 en soirée, lors d'une fête de Noël, un bénévole s'adonne à passer devant le bureau de madame et constate qu'elle dort. Il prend une première photo, revient quelques minutes plus tard, constate qu'elle dort encore et prend une 2^e photo. Il n'en fait rien;
5. Six (6) mois plus tard, en juin 2012, à l'occasion d'une rencontre du comité de résidents sur lequel siège le bénévole en question, ce dernier fait un commentaire à l'effet que les infirmières dorment au travail. Questionné davantage sur ce commentaire par une représentante de l'employeur, il dévoile alors les photos;
6. Johanne Charrette, adjointe à la directrice de l'hébergement, rencontre madame le 5 juillet 2012 et lui suggère qu'elle a dormi au travail en décembre et que l'information est corroborée par des témoins. Il n'est pas question des photos. Madame nie catégoriquement (à plusieurs reprises);
7. Le 9 juillet suivant, madame est rencontrée à nouveau, cette fois par la directrice de l'hébergement, Christine Touchette et la conseillère en relations de travail, Amina Talib. L'objectif est de lui donner une seconde chance de s'expliquer. Encore une fois, elle nie catégoriquement jusqu'à ce qu'on lui exhibe finalement les photos. À ce moment, elle n'explique aucunement la situation et ne démontre pas de regret;
8. Le 12 octobre 2012, madame est congédiée pour deux (2) motifs. La lettre de congédiement est explicite :
 - 1) Avoir dormi au travail à titre de coordonnatrice;
 - 2) Avoir nié les faits à deux (2) reprises et lorsque confrontée aux photos, ne pas avoir donné d'explications et ne pas avoir exprimé de regrets.
9. La conclusion de la directrice générale dans la lettre de congédiement dit tout :

« Le poste de coordonnatrice en CHSLD en est un de confiance. La nôtre n'est plus. »
10. Voilà donc pour la trame factuelle. Attardons-nous maintenant sur quelques faits saillants de la preuve;

[...]

4) COMMENTAIRES SUR LA PREUVE DE LA PARTIE ADVERSE

47. D'abord, les pièces P-2 à P-7 sont peu ou pas pertinentes dans la mesure où il est admis que la procédure prévue au Règlement a été respectée;
48. Quant aux diverses pièces en rapport avec une condition médicale (P-8, P-10), et bien que le présent Tribunal nous ait demandé de ne pas insister sur cet aspect, citons la lettre de congédiement qui dit tout :

« Les explications données par votre procureur ne tiennent tout simplement pas la route. Si vous aviez une quelconque condition médicale causant le sommeil en plein quart de travail en décembre 2011, vous ne nous l'avez aucunement démontré. Qui plus est, comment expliquer que vous n'ayez mentionné aucun symptôme lors de la rencontre du 9 juillet alors que vous saviez être rencontrée pour avoir dormi au travail. Le tout n'est pas crédible. »

49. Chose certaine, il n'y a absolument aucune preuve médicale (ou autre) à l'effet que madame s'est endormie en décembre 2011 à cause d'un problème de santé. Les pages 8 et 9 de P-10 ne constituent pas de la preuve;

5. LA PREUVE DES FAITS REPROCHÉS À LA LETTRE DE CONGÉDIEMENT P-1

50. Tout ce qui est contenu à la lettre de congédiement est prouvé. Il nous paraît donc évident que le débat se situe uniquement sur la sévérité de la mesure en l'espèce;

51. Quant à savoir si madame dormait, sommeillait, roupillait ou s'est assoupie, nous vous soumettons que ce n'est d'aucune importance dans la mesure où dans tous les cas, il s'agit d'un manque de vigilance inacceptable pour un poste du genre, et ce, de l'aveu même de la plaignante;

6. ANALYSE DE LA GRAVITÉ D'AVOIR DORMI AU TRAVAIL

52. Comme madame Talib l'a dit en toute honnêteté lors de son témoignage, l'épisode du sommeil, bien que grave, ne méritait peut-être pas le congédiement. C'est l'absence d'aveu, de reconnaissance, d'explication qui a anéanti la confiance;

53. Cela dit, il nous semble inutile d'insister trop sur l'infraction du 17 décembre 2011, si ce n'est de dire qu'elle est effectivement grave en soi compte tenu de la nature des fonctions de coordonnatrice, un poste de cadre;

54. Les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, dans leur ouvrage de référence *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail* (2^e édition, Édition Yvon Blais, onglet #1), consacrent un sous-titre entier sur le sommeil et le personnel infirmier qui donne un excellent aperçut [*sic*] des enjeux et qui démontre que les tribunaux d'arbitrage sont relativement sévères, surtout lorsqu'il s'agit d'un poste de confiance :

[...]

7. ANALYSE DE LA GRAVITÉ D'AVOIR NIÉ LES FAITS À DEUX (2) REPRISES ET N'AVOIR DÉMONTRÉ AUCUN REGRET

58. Bien que les décisions mentionnées ci-haut traitent de ce sujet, il convient de faire le point;

59. La négation d'un manquement par l'employé est généralement perçue par les tribunaux d'arbitrage comme un important facteur aggravant. À ce sujet, les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin écrivent (onglet #5) :

[...]

60. Rappelons toutefois qu'en l'espèce, l'employeur a fait de la négation des faits un motif de congédiement en soi, ce qui vient démontrer l'importance accordée à l'honnêteté de son employé cadre;

61. De toute façon, qu'il s'agisse d'un facteur aggravant ou d'un motif de congédiement comme tel, la conséquence est la même : c'est grave;

62. Outre les décisions déjà mentionnées, voici quelques extraits révélateurs;

[...]

66. Nous ne croyons pas devoir insister plus avant sur le fait qu'un mensonge est d'autant plus grave provenant d'un cadre;

8. LISTE DES FACTEURS AGGRAVANTS VS ATTÉNUANTS

FACTEURS AGGRAVANTS

- la nature de poste;
- la nature de l'employeur (un CHLSD);
- la négation des faits à deux occasions lors de rencontre avec des représentants de l'employeur;
- le fait qu'on lui ait mentionné que les faits étaient corroborés lors de ces rencontres et qu'elle a nié tout de même;
- le fait qu'il n'y a pas eu de manifestation de regret, tant au moment du congédiement qu'à l'audience;
- le fait que la porte de son bureau était grande ouverte et que n'importe qui aurait pu la voir dormir;
- le fait que c'est un bénévole qui l'a surprise à dormir.

FACTEURS ATTÉNUANTS

- absence de dossier disciplinaire;
- ancienneté;
- le fait qu'il s'agisse d'un seul événement.

9. CONCLUSION

67. Concluons simplement en constatant que les facteurs atténuants ne font pas le poids face aux lourds facteurs aggravants. D'abord, l'ancienneté est une arme à double tranchant en ce qu'elle peut aussi constituer un facteur aggravant dans les circonstances. Quant au fait qu'il s'agisse d'un événement isolé, ce facteur atténuant est racheté par le fait que madame a menti à deux (2) reprises. Comme le dit l'arbitre Courtemanche dans

l'affaire Centre jeunesse de Montréal et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre jeunesse de Montréal (CSN) [...]

[...]

68. Pour ces motifs, nous demandons au Tribunal de rejeter la plainte de madame Nazon-Morel et de confirmer son congédiement.

B) L'argumentation de la plaignante

[44] Le 12 juillet 2013, le procureur de la plaignante m'a transmis ses notes écrites, dont les extraits pertinents sont les suivants :

LES FAITS SELON LES TÉMOIGNAGES LORS DE LA SÉANCE D'ARBITRAGE

Nous vous soumettons dans le cas qui nous occupe qu'en reprenant sommairement mais dans une vue d'ensemble chacun des faits exposés notamment lors des témoignages, que la décision devrait être d'annuler ce qui est ici en l'occurrence un congédiement sans cause juste et suffisante.

La journée du 17 décembre 2011

Qu'est-il arrivé le 17 décembre 2011 entre 21h47 et 21h53 durant le quart de travail de madame Claire Nazon-Morel (« Morel ») ayant débuté comme à l'habitude à 15 h30 pour se terminer à 23h30? Madame s'est assoupie durant ces quelques six (6) minutes.

Toute autre supposition n'est que spéculation. Il s'agit purement et simplement d'un accident d'ailleurs sans conséquence. Ce jour-là madame Morel a accompli son travail comme elle le faisait tous les jours et comme elle l'a fait au cours de toutes ces douze (12) années où elle a été à l'emploi de l'employeur. Elle a exécuté ses fonctions en accomplissant l'ensemble des services auxquels elle est tenue, comme elle l'a décrit lors de son témoignage en décrivant une journée-type. Ce qui s'est produit durant un court moment de quelques minutes est involontaire et demeure un événement isolé qui n'a causé aucun dommage ni à l'employeur, ni aux résidents de la résidence Father Dowd.

Ce soir-là, il n'y a rien que madame Morel n'a pas vu ou entendu qui devait être vu et entendu. Elle a rencontré le personnel en fonction ce soir-là ainsi que les résidents en effectuant les quatre (4) ou cinq (5) tournées qu'elle doit faire durant son quart de travail sur les quatre (4) étages et a administré les prescriptions d'insuline aux résidents qui en avaient besoin et a notamment fait son rapport en fin de soirée qu'elle a remis à la coordonnatrice du quart de nuit, comme elle l'a fait tous les soirs avant et après le 17 décembre 2011.

La rencontre du 5 juillet 2012

Il s'agit de la rencontre de madame Morel avec madame Johanne Charrette. Il est à noter que selon les conseils demandés par madame Charrette à madame Talib avant cette rencontre, il avait été convenu d'une stratégie à savoir de ne pas montrer les photographies à madame Morel tout en affirmant en des termes très généraux que des bénévoles et des employés l'avaient vue endormie dans

son bureau, suggérant fortement qu'il y avait plusieurs témoins qui pouvaient corroborer l'avoir vu profondément endormie dans son bureau et ce, à plusieurs reprises.

Dans sa note (E-9) madame Charrette a affirmé devant madame Morel : « On a porté à mon attention que vous dormiez pendant votre travail ». Quiconque, devant de telles accusations générales et imprécises, n'aurait pas réagi autrement que ne l'a fait madame Morel lors de cette rencontre, une réaction normale d'une personne forcément placée sur la défensive. C'est d'ailleurs la réaction que souhaitaient provoquer les membres de la direction (madame Depelteau, madame Charrette, madame Talib, madame Touchette) qui s'étaient consultés à ce sujet.

Pourquoi agir ainsi plutôt que de mettre cartes sur table avec une employée dévouée depuis tant d'années en recherchant la vérité plutôt que de chercher à piéger madame Morel? Et bien, parce que le sort de madame Morel avait déjà été scellé avant même que madame Morel ait eu l'occasion de s'expliquer en toute connaissance de cause dans ce que la direction a jugé être une espèce de gestion de crise en craignant que les photographies prises le 17 décembre 2011 ne soient publiées ou diffusées sur quelque média que ce soit et que la direction elle-même en soit blâmée par les résidents notamment.

Avec madame Amina Talib, il a été convenu que madame Charrette répète à madame Morel deux fois plutôt qu'une qu'elle n'aura pas de deuxième chance. Mais de quelle deuxième chance parle-t-elle? S'agit-il pour madame Morel de retourner à son travail et de faire en sorte que dorénavant elle ne soit plus prise à dormir une deuxième fois et que, jusqu'à nouvel ordre, le débat est clos, le tout étant toutefois noté dans son dossier? Ce n'est pas malheureusement ce qu'il faut en comprendre.

Jugeant que madame Morel avait nié s'être endormie durant son travail lors de cette rencontre avec madame Charrette, la deuxième chance était celle de considérer, lors d'une rencontre subséquente, qu'elle avait à nouveau nié s'être endormie ce qui s'avérait nécessaire pour justifier, d'après la direction, le congédiement de madame Morel. Si madame Morel niait à répétition avoir dormi à son travail, la direction pouvait dès lors affirmer qu'était survenu un bris de confiance tel qu'il justifiait le congédiement. La direction désirait très fortement faire exemple et madame Morel était la candidate toute choisie pour prétendument démontrer aux bénévoles et aux résidents et à l'opinion publique, s'il avait fallu que cette affaire sorte dans les journaux, que le problème était réglé une fois pour toutes. En fait l'erreur de madame Morel est de ne pas avoir fermé sa porte de bureau, puisqu'elle avait le droit de faire une sieste durant sa pause quand et lorsqu'elle parvenait à prendre une pause. Mais voilà madame Morel n'avait pas choisi de dormir sur son bureau pour faire une sieste durant sa pause. Comme madame Talib l'a elle-même affirmé durant son témoignage : « Ça peut arriver de façon fortuite que l'on s'endorme ». Et c'est ce qui est arrivé!

La rencontre du 9 juillet 2012

La table était mise et le plan était au point. Il s'agit de la rencontre de madame Morel avec madame Christine Touchette et madame Amina Talib. Déjà madame Charrette, lors d'une conversation avec madame Touchette, avait aussi convenu

« d'aller à la pêche » en affirmant que madame Morel s'était endormie au travail sans préciser de quoi il s'agissait et surtout sans montrer les photographies au préalable et simplement demander des explications après lui avoir fourni toutes les précisions nécessaires surtout que l'événement survenu le 17 décembre 2011 remontait à plus de six (6) mois et qu'il n'était survenu qu'une seule fois. Pourquoi agir ainsi? Devant un pareil exposé des faits de la part de la direction, que devait répondre madame Morel. Très certainement mettre en doute de telles affirmations générales qui laissent clairement entendre qu'elle s'était endormie plusieurs fois durant son travail. Ce faisant la direction pouvait dès lors affirmer qu'elle avait nié une deuxième fois et qu'elle avait donc échoué en perdant cette deuxième chance qui lui avait été offerte si généreusement.

Cette façon de faire de l'employeur est pour le moins discutable et le moins que l'on puisse dire est qu'il n'a pas fait preuve de transparence et de toute la bonne foi dont madame Morel était en droit de s'attendre, et ce malgré la volonté de l'employeur de mener sa dite enquête.

Mais quoiqu'il en soit [sic], madame Morel n'a pas nié, contrairement à ce que laisse croire l'employeur. Durant tout son témoignage, madame Morel a fait la preuve de tout son professionnalisme et s'est pour quoi même en regardant les photographies qui lui ont été finalement exhibées, elle a eu de la difficulté à admettre à elle-même qu'elle avait pu, par inadvertance, s'assoupir pendant six (6) minutes en pleine soirée durant son travail. Comme madame Morel l'a dit elle-même « Si c'est vrai, je suis déçue de moi ». Parfois il peut nous arriver à tous de cogner des clous sans vraiment s'en apercevoir et réaliser tout-à-fait ce qui nous arrive. La perfection n'est pas de ce monde et même tous les représentants de la direction ne peuvent être trop présomptueux à cet égard.

Si madame Talib et madame Touchette étaient si convaincues de ce qu'elles voyaient sur les photographies, en connaissant alors toutes les informations rapportées par le bénévole M. Victor Charbonneau, elles n'avaient qu'à en informer madame Morel, sans autres circonvolutions et vraisemblablement l'aviser de prendre dorénavant les mesures appropriées afin que la situation ne se reproduise plus, notamment en allant voir son médecin et vérifier son état de santé, et même l'assigner au quart de jour au besoin. Dans le réseau de la santé, on pourrait s'attendre à ce qu'une meilleure compréhension se manifeste plus spontanément de la part de l'employeur.

[...]

Madame Dupuis dans sa lettre de congédiement du 12 octobre 2012 (pièce P-1) rejette du revers la main et sans aucune retenue cette possibilité de condition médicale reprochant même à madame Morel de ne pas l'avoir invoquée lors de la rencontre du 9 juillet. Mais c'est que madame Morel ignorait, à cette date les résultats de ses prélèvements sanguins, qui ne lui seront communiqués qu'au mois d'août 2012 et lesquels seront transmis au procureur de l'employeur par courriel le 21 septembre 2012 (pièce P-8). Les 17 janvier et 18 mars 2013, madame Morel a rencontré le docteur Michaël Tamilia, endocrinologue, qui confirmera qu'elle puisse avoir des problèmes d'hypothyroïdie (Pièce P-10, 4-5-9)). Quoiqu'il [sic] en soit et indépendamment de l'état de santé de madame Morel, il n'existe aucun motif suffisant justifiant le congédiement de madame Morel.

Ce peu de considération est encore une fois atterrant d'autant plus lorsque nous le retrouvons dans le secteur de la santé. L'employeur, de par les obligations qui lui incombent à ce titre, se devait de traiter autrement madame Morel et de lui permettre à tout le moins de fournir les expertises médicales appropriées. Mais non, le sort en était jeté depuis que mesdames Charrette, Touchette et Talib avaient eu en leur possession lesdites photographies qui ne leur laissaient pas le choix, croyaient-elles, que de congédier madame Morel, ce qui devrait bien rassurer ceux et celles qui avaient pu avoir connaissance de l'existence de ces photographies jugées compromettantes, il s'en faut.

Nous vous soumettons que l'employeur n'est pas parvenu à faire la preuve prépondérante d'une cause juste et suffisante dont la sanction devrait être le congédiement de madame Morel.

[...]

[45] Le 19 juillet 2013, les procureurs de l'employeur et de la plaignante m'ont respectivement transmis une réplique que je n'estime pas nécessaire de reproduire.

IV- DÉCISION ET MOTIFS

[46] En l'espèce, la plaignante conteste la décision de l'employeur de l'avoir congédiée pour avoir été « *surprise à dormir profondément au travail* » et pour l'avoir catégoriquement nié.

[47] En matière disciplinaire, les règles sont bien connues : il appartient à l'employeur de prouver que les faits reprochés se sont réellement produits et que, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, la mesure imposée est juste et proportionnelle à la faute commise.

A) Les fautes reprochées

1) Avoir dormi au travail

[48] Une preuve matérielle – constituée des deux photographies prises par un bénévole — démontre que le 17 décembre 2011, à 21 h 47 et 21 h 53, la plaignante a dormi dans son bureau pendant au moins six minutes.

[49] Ces photos ne permettent toutefois pas d'affirmer que la plaignante est profondément endormie, puisqu'elles la montrent dans une position qui semble peu propice à un long sommeil : on la voit en effet assise dans son fauteuil, les jambes allongées, les lunettes sur le nez, la tête renversée sur le dossier de son fauteuil et supportée par une main, l'autre bras déposé sur l'accoudoir du fauteuil. Elle était assurément en position instable, puisqu'en l'espace de six minutes, elle a changé de main pour soutenir sa tête.

[50] Pour ces motifs, je suis d'avis qu'une preuve prépondérante établit que le 17 décembre 2011, la plaignante s'est assoupie sur sa chaise, la porte du son bureau grande ouverte, ce qui ne suggère aucune préméditation.

2) Avoir menti

[51] Au sujet de ce reproche, la preuve révèle que lors des réunions des 5 et 9 juillet 2012, la plaignante a nié à plusieurs reprises avoir déjà dormi au travail. Ce n'est que lorsqu'elle a vu les photos prises par un bénévole qu'elle a dû se rendre à l'évidence qu'elle l'avait déjà fait.

[52] Peut-on affirmer que dans les circonstances, la plaignante a délibérément menti à l'employeur? Avec respect pour l'opinion contraire, je ne le crois pas pour les raisons suivantes.

[53] Comme M^{mes} Touchette et Charrette l'ont reconnu, le fait de s'assoupir ou de dormir momentanément au travail n'est pas une faute grave qui entraîne automatiquement le congédiement, s'il s'agit d'une faute isolée et si les soins à donner aux patients n'en sont pas affectés.

[54] En l'espèce, l'incident reproché à la plaignante en juillet de 2012 était survenu plus de six mois plus tôt et ne constituait pas un événement notable, puisque le fait de s'assoupir n'est pas une décision que l'on prend; il survient sans que l'on en soit vraiment conscient. D'ailleurs, nous l'avons tous vécu : nous pouvons difficilement dire pendant combien de temps nous avons dormi, lorsque nous nous éveillons après nous être ainsi assoupis. J'ajoute qu'il me semble bien difficile à une personne qui s'assoupit ainsi de se souvenir de ce « *non-événement* » six mois plus tard.

[55] Fait notable, la plaignante n'avait pas prémédité son geste, puisqu'elle n'a pas pris la peine de fermer la porte de son bureau pour se cacher, auquel cas on pourrait soutenir qu'elle pourrait s'en souvenir.

[56] En l'espèce, la plaignante s'est sans doute assoupie en raison d'un surplus de fatigue, à une heure où les patients dorment et où l'activité est moins intense, et le fait d'être demeurée disponible dans son bureau n'a pas pu mettre le service en péril en cas d'urgence.

[57] Compte tenu de toutes ces circonstances, je crois qu'il est bien difficile à quiconque de se souvenir – à brûle-pourpoint – de s'être assoupi pendant six minutes six mois plus tôt. Un tel incident est si insignifiant qu'il s'efface rapidement de la mémoire.

[58] À la lumière de ce qui précède, je suis d'avis qu'il n'était pas approprié pour l'employeur de ne faire appel qu'à la seule mémoire de la plaignante – sans lui fournir quelques précisions que ce soit — pour lui demander si elle avait déjà dormi au travail.

[59] La décision de l'employeur de ne pas montrer les photos à la plaignante aurait été compréhensible si celles-ci avaient été prises quelques jours – voire quelques semaines – plus tôt, mais pas six mois auparavant. De plus, une telle décision – celle de ne pas montrer lesdites photos à la réclamante pour vérifier si, lorsque confrontée à l'accusation, elle admettra sa faute — ne peut se justifier qu'en présence d'une faute

lourde, mais certainement pas devant une faute aussi légère que celle de s'être assoupie pendant six minutes, six mois plus tôt.

[60] Dans la présente affaire, je crois la plaignante lorsqu'elle affirme avoir nié avoir dormi au travail parce qu'elle ne se souvenait vraiment pas l'avoir déjà fait six mois plus tôt et à mon avis, rien dans la preuve ne permet d'affirmer qu'elle a délibérément menti à l'employeur.

[61] En conclusion, la seule faute de la plaignante a été de s'assoupir pendant six minutes, mais sans se cacher du personnel, ce qui, de l'aveu même de l'employeur, ne constitue pas une faute qui mérite le congédiement.

B) La sanction

[62] La plaignante possède une longue feuille de route sans tache dans le réseau; elle a par ailleurs toujours fait preuve de professionnalisme.

[63] En décembre de 2011, elle s'est assoupie dans son bureau sans s'en rendre compte. Ce faisant, elle n'a toutefois pas mis en danger la sécurité des patients, puisque sa porte étant demeurée ouverte, tous pouvaient aller la voir si une urgence survenait.

[64] Tous les témoins de l'employeur ont reconnu que s'assoupir momentanément au travail sans mettre les services en péril était une faute légère qui, en soi, méritait une sanction légère, si elle était occasionnelle. Selon les représentantes de l'employeur, c'est le fait d'avoir menti qui a aggravé la faute au point d'entraîner le congédiement de la plaignante.

[65] La preuve révèle par ailleurs que la plaignante a formulé des regrets de s'être assoupie, puisqu'elle a clairement affirmé, lorsqu'elle a vu les photos, qu'elle était déçue d'elle-même. Il est vrai qu'elle ne s'est pas excusée d'avoir menti et c'est bien normal, puisqu'elle n'a effectivement pas menti.

[66] Puisque j'en suis venu à la conclusion qu'en l'espèce, la plaignante n'a pas menti, j'estime que le fait de s'être assoupie le 17 décembre 2011 pendant six minutes ne mérite qu'un avertissement écrit.

V- DISPOSITIF

[67] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicables et sur le tout délibéré :

- J'ACCUEILLE partiellement la plainte déposée par M^{me} Claire Nazon-Morel pour contester son congédiement;
- JE SUBSTITUE au congédiement un avertissement écrit;

- J'ORDONNE à l'employeur de réintégrer la plaignante dans ses fonctions dans les trente jours de la présente décision;
- J'ORDONNE également à l'employeur de rembourser à la plaignante toutes les sommes et tous les autres avantages dont l'a privée son congédiement et d'y ajouter les intérêts prévus par la loi;
- JE CONSERVE ma compétence sur les sommes dues, en cas de mésentente entre les parties.

François Hamelin, arbitre

Pour le syndicat :	M ^e Richard Seers
Pour l'employeur :	M ^e François-Nicolas Fleury
Date du mandat :	5 février 2013
Dates d'audience :	27 mai 2013, 13 juin 2013
Date des dernières notes :	19 juillet 2013
Date de la décision :	27 août 2013

Réf. : 7023-S

c:\hamelin\csss cavendish-août13