

No : 0174 (2014-071)

**Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance
de Montréal et Laval — CSN et Centre de la petite enfance Au
Pays des Schtroumpfs (Samira Oukkal)**

2016 QCTA 304

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-3731

Date : 27 avril 2016

DEVANT L'ARBITRE : Me Claude Roy

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES DE LA PETITE
ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL – CSN**

Ci-après appelé « le syndicat »
Et

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE AU PAYS DES SCHTROUMPFS

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignante : Samira Oukkal

Griefs : n° du syndicat 191112-01, 230513-02, 200613-02, 210613-01,
260713-01, 260713-02

Convention collective : 2012-2014

SENTENCE ARBITRALE

(Article 100, *Code du travail du Québec*, RLRQ., c. C-27)

I- LE DOSSIER

[1] Le Tribunal est nommé le 26 février 2014 en vertu de l'article 100 du *Code du travail du Québec* (RLRQ., c. C-27) (le Code) pour entendre et décider de quatre griefs contestant un avertissement verbal, un avis disciplinaire, un avis de suspension et un avis de congédiement imposés à une éducatrice en garderie, Madame Samira Oukkal (la plaignante), par son employeur, le Centre de la Petite Enfance au Pays des Schtroumpfs (l'employeur).

[2] Le 4 avril 2014 et le 11 juillet 2014, les parties demandent au Tribunal d'ajouter à ce mandat deux autres griefs contestant un avis verbal dans le premier cas et un avis écrit dans le deuxième cas.

[3] Le 1^{er} avril 2014, le Tribunal convoque les parties à une audience pour le 2 octobre 2014. Le 11 septembre 2014, la procureure du syndicat informe le procureur de l'employeur qu'elle va soulever un moyen préliminaire à l'effet que l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue à l'article 14.2 de la convention collective lors de la remise des mesures disciplinaires et qu'elle va demander au Tribunal de trancher ce moyen avant d'entendre les griefs au mérite.

[4] Le 15 septembre 2014, le procureur de l'employeur demande à sa collègue de lui préciser en quoi l'employeur n'aurait pas respecté l'article 14.2 de la convention collective et de lui fournir les dates ainsi que chacun des éléments factuels de ses prétentions.

[5] Le 29 septembre 2014, la procureure du syndicat lui précise que le non-respect de la procédure est à l'effet « *qu'en vertu de l'article 14.2 de la convention collective, l'employeur n'a pas émis par écrit précisément les faits et raisons à l'origine de la sanction disciplinaire, soit dans la lettre de suspension du 10 juillet 2013 ainsi que dans la lettre de congédiement du 16 juillet 2013. Nous*

soutenons donc que les deux lettres mentionnées précédemment étaient imprécises quant aux faits et raisons. ».

[6] Le 30 septembre 2014, le procureur de l'employeur informe la représentante du syndicat que « *nous nous objectons à ce que l'arbitre tranche cette objection de façon préliminaire avant d'entendre le fond des griefs. Nous demanderons donc à l'arbitre, tel qu'il est prévu à la convention collective en vigueur, de prendre votre objection préliminaire sous réserve et de procéder au fond avant de rendre une décision eu égard à votre objection préliminaire* ». Il ajoute, de plus, qu'advenant le cas où l'arbitre accepte de rendre une décision uniquement à l'égard de l'objection préliminaire « *[...] il demandera une remise car le délai de trois jours avant l'audience pour l'informer de la teneur de l'objection, alors que l'arbitrage est fixé depuis plusieurs mois, est insuffisant pour préparer adéquatement l'audition quant à cette objection préliminaire* ».

[7] À l'ouverture de l'audience, le 2 octobre 2014, les parties admettent la compétence du Tribunal pour décider de tous les griefs. Elles admettent également le respect de la procédure de grief prévue à la convention collective, sauf pour l'avis de suspension du 10 juillet 2013 et la lettre de congédiement du 16 juillet 2013 qui sont non conformes à l'article 14.2 de ladite convention.

[8] Le syndicat dépose les pièces S-1 à S-13 énumérées à la liste des pièces citée en annexe et il précise au Tribunal que l'objection préliminaire concerne l'avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) et la lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12) contestés par les griefs (S-11) et (S-13). Les griefs (S-3), (S-5), (S-7) et (S-9) contestant des avis verbaux (S-2), (S-4), (S-8) et un avis écrit (S-6) doivent être entendus et décidés par le Tribunal.

II- LE MOYEN PRÉLIMINAIRE

[9] Au soutien de son moyen préliminaire, le syndicat plaide que l'avis de suspension (S-10) du 10 juillet 2013 et la lettre de congédiement (S-12) du 16 juillet 2013 ne respectent pas l'article 14.2 de la convention collective qui précise à son deuxième paragraphe :

14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

[...]

Dans tous ces cas, l'employeur présente dans les cinq (5) jours à la travailleuse un avis écrit précisant les faits et les raisons à l'origine de la sanction disciplinaire ou administrative qui lui est imposée. Une copie de cet avis est transmise sans délai au syndicat.

[10] Le syndicat soutient que ces avis ne précisent pas les faits à l'origine de ces mesures et que le Tribunal doit accueillir immédiatement l'objection préliminaire car il peut en disposer sur-le-champ en vertu du paragraphe 13.5 c) de la convention collective qui mentionne :

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

[...]

- c) L'arbitre doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

[11] Le syndicat soutient que l'absence des faits dans ces mesures ne lui permet pas de présenter une défense pleine et entière.

[12] L'employeur soulève le peu de temps qu'il a eu pour se préparer à la contestation de ce moyen préliminaire et précise qu'il a une preuve à présenter à

cet effet. Il soutient que, selon la jurisprudence, la preuve sur les circonstances peut être pertinente. De plus, l'article 13.5 c) s'applique uniquement dans les cas où l'arbitre peut disposer de l'objection sur-le-champ, c'est-à-dire selon les autorités qu'il soumet, dans des cas manifestes et clairs. Il faut éviter de scinder des décisions et la preuve au mérite permet une décision plus éclairée et souvent même, permet de sauver du temps en évitant des recours en contestation. L'employeur demande que ce moyen préliminaire soit pris sous réserve et qu'il en soit décidé dans une décision au mérite après avoir entendu toute la preuve.

[13] Après un court ajournement pour prendre connaissance de la jurisprudence des parties, le Tribunal les informe que le moyen préliminaire est pris « *sous réserve* » et qu'il en sera disposé dans une sentence au mérite après avoir entendu toute la preuve. L'article 13.5 c) indique bien que « *L'arbitre doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ ;* ». Or, le Tribunal est saisi de quatre autres griefs. Il doit entendre toute la preuve pour en décider et cette décision peut influencer le sort des griefs (S-11) et (S-13) contestant l'avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) et la lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12). À l'évidence même, le Tribunal ne peut décider sur-le-champ de ce moyen préliminaire.

[14] Les parties ont discuté du dossier le reste de la journée du 2 octobre 2014. Les audiences se sont poursuivies les 24 et 26 mars, 11 et 12 juin, 23 octobre, 7, 8 et 18 décembre 2015 et le 29 janvier 2016 où le dossier a été pris en délibéré.

III- CONTEXTE

[15] La plaignante est embauchée comme éducatrice le 17 novembre 2010. Elle détient un baccalauréat en enseignement et une attestation (AEC) à la petite

enfance. Elle a travaillé 13 ans dans l'enseignement et trois ans en petite enfance dans quatre garderies de 2008 à 2010. Au début, elle est assignée chez l'employeur au groupe des petits de trois ans. Par la suite, au groupe des quatre et cinq ans et depuis le mois d'août 2012, à l'un des deux groupes des 18 mois.

[16] Depuis le mois de novembre 2012, la plaignante est également membre du conseil d'administration de la garderie.

A- Avis verbal du 31 octobre 2012 (S-2)

[17] Comme premier témoin de l'employeur, la plaignante reconnaît avoir reçu un avis verbal (1^{er} avis) portant la date du 31 octobre 2012 pour le non-respect de ses heures de travail le 29 octobre 2012. Cet avis est à l'effet que :

[...]

J'ai constaté, lundi le 29 octobre, que vous avez quittez plus tôt votre travail sans en informer la direction en modifiant vos heures de travail.

Vous ne pouvez en aucun temps décider de vos temps de travail. En effet, si vous devez vous absentez ou quitter plus tôt que votre horaire normal, vous devez en faire la demande à la direction.

Comme mentionné à plusieurs reprises lors de rencontres d'employées, vous devez faire connaître votre départ du CPE soit en saluant ou le mentionnant de vive voix, ce que vous faites rarement.

Également, vous ne pouvez ajouter une pause à la fin de votre journée de travail. Les explications vous étant bien mentionnés lors de réunions d'équipe.

Je compte sur votre coopération et vous prie de bien vouloir y remédier immédiatement.

(s) *Hélène Laporte*
Hélène Laporte, directrice installation
CPE Au Pays des Schtroumpfs

(s) *Linda Paquette*
Linda Paquette, directrice générale
CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[18] Le 19 novembre 2012, elle conteste par le grief numéro 191112-01 (S-3) cet avis verbal dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro: **191112-01**

Nom: **Samira Oukkal**

Employeur: **CPE Au Pays Des Schtroumpfs**

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois du travail, je conteste l'avertissement verbal reçu le 31 octobre 2012. Je réclame le retrait immédiat de cet avertissement de mon dossier ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : **19 Novembre 2012**

Signature : (s) Cathy L'Heureux

**Cathy L'Heureux, 1 ère vice-présidente aux griefs p.i.
pour Mme Oukkal**

[19] Le même avis (E-9) est également donné à sa collègue de travail Kahina Chedded avec qui elle a quitté plus tôt le travail.

[20] Son horaire de travail est de 9 h 15 à 17 h 15. Le 29 octobre 2012, il s'agit d'une journée de planification et de rencontre des parents. Pour le groupe des enfants de 18 mois, la rencontre avec les parents a lieu l'après-midi. La plaignante finit son quart de travail à 16 h 45 parce qu'elle n'a pas pris de pause de la journée et elle les a reporté à la fin du quart de travail. Elle soutient qu'elle a eu l'autorisation de la directrice des installations, Hélène Laporte, qui leurs a dit de s'arranger entres elles. Elles se sont organisées avec une autre éducatrice, Farida Amroun, selon son témoignage. Elle mentionne que la règle alléguée d'aviser avant le départ n'a jamais existée et les enfants étaient presque tous partis.

[21] Lorsqu'elle reçoit l'avis le 31 octobre 2012 de la directrice générale, Madame Linda Paquette, elle mentionne lui avoir dit que ce n'était pas juste et

qu'elle avait reçu l'autorisation de Madame Hélène Laporte, la directrice aux installations. Elle soutient que c'est une pratique de reporter les pauses dans les garderies. Madame Johanne Burgess, une éducatrice qui témoigne pour le syndicat, la corrobore sur ce point.

[22] La directrice des installations, Hélène Laporte, confirme leur avoir dit de s'organiser entre elles mais ne leur a pas donné l'autorisation de partir avant la fin de leur quart. Alors qu'elle termine habituellement son travail à 16 h 30, elle a été obligée de demeurer en poste jusqu'à 18 h 00 pour respecter le ratio éducatrice/enfant. Le lendemain, la plaignante lui dit qu'elles sont allées au Tim Hortons situé près de la garderie. Elle qualifie l'attitude de la plaignante comme de l'indifférence.

B- Avis verbal du 3 mai 2013 (S-4)

[23] La plaignante reconnaît avoir reçu des mains de la directrice générale un avis verbal (S-4) le 3 mai 2013 à l'effet que :

[...]

Le 25 avril dernier, lors d'une rencontre vous avez miné ma crédibilité auprès des administrateurs en disant que je dormais de fausses informations.

Vous êtes intervenue lorsque je faisais un rappel concernant les conflits d'intérêt des administrateurs. Vous m'avez coupé la parole à plusieurs reprises en prônant que vous n'aviez jamais été déléguée syndicale et administrateur pendant la même période.

Après vérification auprès de l'ancienne et la nouvelle déléguée, il appert qu'effectivement que vous avez bien occupé les fonctions de déléguée syndicale pendant que vous étiez administrateur.

De plus, lors d'une précédente rencontre vous êtes intervenue, auprès de tous les membres, en mentionnant que j'avais donné un nom d'enfant qui n'existe pas pour la résolution d'enfants à besoin particulier. Lorsque je vous (*ai*) mentionné que cet enfant existait, vous avez insisté en disant que ce n'était pas vrai et que vous aviez validé auprès de toutes vos collègues. Encore une fois, votre manque d'information et de jugement sème le doute sur mon intégrité et la qualité de mon travail.

Votre comportement et votre attitude sont inacceptables et vous êtes priée de bien vouloir y remédier immédiatement. Dans les faits contraires, je serai dans l'obligation d'appliquer une mesure disciplinaire.

Bien à vous,

(s) Linda Paquette

Linda Paquette, directrice générale
CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[24] Cet avis verbal est contesté le 23 mai 2013 par le grief numéro 230513-02 (S-5) dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro: 230513-02

Nom: Madame Samira Oukkal

Employeur: CPE Au pays des Schtroumpfs

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste l'avis disciplinaire daté du 3 mai 2013 qui m'a été imposé par mon employeur.

Je réclame le retrait immédiat de cet avis de mon dossier ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : 23 mai 2013

Signature : (s) Cathy L'Heureux

**Cathy L'Heureux, 1^{ère} vice-présidente aux griefs p.i.
pour Madame Oukkal**

[25] Cet avis verbal concerne des paroles prononcées par la plaignante lors d'une réunion du conseil d'administration le 25 avril 2013 où la directrice générale fait état qu'une salariée ne peut être membre du conseil d'administration et déléguée syndicale en même temps. Elle a vu le nom de la

plaignante sur un affichage de fonctions syndicales sur le tableau du syndicat. Elle mentionne également des paroles prononcées lors d'une précédente réunion du conseil où elle a été contredite par la plaignante, semant un doute sur son intégrité et sur la qualité de son travail. La plaignante nie avoir été déléguée syndicale et elle est corroborée par Johanne Burgess.

[26] Le Tribunal ne juge pas nécessaire de rapporter le reste de la preuve au sujet de cet avis verbal étant donné la conclusion à laquelle il en arrive concernant sa légalité.

C- Avis écrit du 20 mai 2013 (S-6)

[27] La plaignante reconnaît avoir reçu l'avis écrit du 20 mai 2013 (S-6) qui lui est remis par la directrice générale. Cet avis fait état :

[...]

Le (s)3 mai dernier, lors d'une rencontre en présence de la déléguée et de la directrice d'installation je vous remettais un avis verbal concernant les propos mensongers qui minent ma crédibilité.

Pendant cette rencontre vous avez mentionné que vous trouviez désolant de recevoir un tel avis pour seulement "une petite chose". C'est alors que je vous ai cité d'autres exemples, a(*sic*) votre demande. En outre, l'accueille(*sic*) exécration d'un nouveau parent de votre groupe (devant les enfants), parce que vous n'êtes pas d'accord avec l'arrivée de cet enfant dans votre groupe (même si vous avez affirmé avoir compris les raisons et les décisions lors de nos échanges concernant ce sujet).

Vous avez immédiatement confirmé, à TROIS REPRISES et devant témoins, qu'aujourd'hui vous aviez bien accueilli le parent en question.

Il appert que le parent en question nous affirme le contraire en nous expliquant exactement le déroulement de l'accueille(*sic*) de cette même journée.

Encore une fois, votre comportement, votre attitude ainsi que les mensonges pour tenter de camoufler vos manquements sont inacceptables. De plus vous négligez vos responsabilités et fonctions d'éducatrice en agissant de cette façon auprès de la clientèle.

Vous êtes à votre deuxième avis. La prochaine fois, je serai dans l'obligation d'appliquer une mesure disciplinaire.

Bien à vous,

(s) Linda Paquette

Linda Paquette, directrice générale

CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[28] Cet avis est contesté le 20 juin 2013 par le grief numéro 200613-02 (S-7) dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro: 200613-02

Nom: Madame Samira Oukkal

Employeur: CPE Au pays des Schtroumpfs

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste l'avis disciplinaire daté du 20 mai 2013 qui m'a été imposé par mon employeur.

Je réclame le retrait immédiat de cet avis de mon dossier ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date 20 juin 2013

Signature : (s) Cathy L'Heureux

**Cathy L'Heureux, 1^{ère} vice-présidente aux griefs p.i.
pour Madame Oukkal**

[29] La plaignante n'est pas d'accord avec l'arrivée d'un enfant de 3½ ans dans le groupe des enfants de 18 mois et elle nie avoir fait un accueil exécrationnel aux parents. Il existe alors des échanges conflictuels entre la directrice générale et la plaignante. Au Tribunal, la directrice générale mentionne que la plaignante a changé d'attitude après les premiers avis, qu'elle est devenue plus arrogante avec elle. À chaque réunion du conseil d'administration, la plaignante introduisait

des sujets pour miner sa crédibilité. Elle tenait mordicus à participer à l'évaluation annuelle de la directrice générale.

[30] Il existe une antipathie entre elles. L'ensemble de la preuve, tant les témoignages de la directrice générale que celui de la plaignante, démontre une situation conflictuelle qui ne faisait que s'envenimer à l'époque. Elle reproche à la salariée d'être froide, agressive, arrogante et insistante.

D- Avis verbal du 7 mai 2013 (E-1)

[31] Cet avis verbal du 7 mai 2013 (E-1) mentionne :

[...]

Votre comportement et attitude lors de votre intervention pendant une rencontre dans le bureau de la direction sont inadmissibles. Je ne peux tolérer ce manque de respect et de civisme.

Vous avez même poussé l'audace en me répondant devant tout le monde: " Ce n'est pas à toi que je parle". Même en vous répétant que nous étions en réunion et que vous m'aviez coupé la parole, vous avez haussé les épaules et répliqué à nouveau que vous ne vous adressiez pas à moi.

Je vous prie donc de changer de comportement et d'attitude immédiatement, à défaut de quoi je serai dans l'obligation de sévir.

Bien à vous,

(s) Linda Paquette

Linda Paquette, directrice générale

CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[32] La plaignante n'a pas contesté cet avis car elle soutient ne l'avoir jamais reçu. La directrice générale témoigne que c'est impossible. Elle lui a remis la journée même du 7 mai 2013. Elle lui reproche son comportement et son attitude.

E- Avis écrit du 24 mai 2013 (E-2)

[...]

Lundi matin le 20 mai dernier, vous affirmiez à la directrice d'installation que vous m'aviez donnée l'information concernant les problèmes de santé pour les groupes de 18 mois. Cette dernière vous rappelait, un peu plus tôt, d'informer la direction lors de telles circonstances.

Étant donné que je me trouvais derrière vous à votre insu, j'ai constaté que vous déformiez la vérité en disant à votre supérieure que vous m'aviez déjà informé de la situation et que j'étais au courant. En réalité, vous ne m'avez pas informé car j'ai reçu l'information de la part de quelques parents. J'ai dû valider moi-même l'information reçue des parents avec vous le 17 mai.

Immédiatement j'ai corrigé vos dires en confirmant que j'ai moi-même validé les faits auprès de vous la veille (dernier jour ouvrable), suite à l'information reçue des parents. Vous avez nié en disant que les parents n'étaient pas au courant, qu'ils ont été informés à ce moment seulement. Ce qui est faux, car ces mêmes parents m'informaient de la situation avant d'aller à votre rencontre pour récupérer leur enfant.

Vous continuez à mentir, vous déformez la vérité, même si cela pourrait nuire à la santé d'un enfant, vous ne partagez pas l'information nécessaire pour le bon fonctionnement du CPE. Votre comportement est inacceptable. Vous serez convoquée sous peu pour une rencontre afin de vous mettre au courant de la décision concernant votre comportement.

Bien à vous,

(s) Linda Paquette

Linda Paquette, directrice générale

CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[33] La plaignante témoigne n'avoir jamais vu ce document dont l'objet est : « 3^e avis ». C'est pourquoi elle ne l'a pas contesté par grief. Elle en nie son contenu. Elle soutient n'avoir rien à se reprocher par rapport aux événements mentionnés. La directrice générale soutient n'avoir jamais été informée par la plaignante d'une infection dans le groupe, mais qu'elle l'a plutôt apprise par les parents le vendredi précédent. Elle mentionne à la fin de cet avis « *Vous serez convoquée sous peu pour une rencontre afin de vous mettre au courant de la décision concernant votre comportement.* ».

F- Avis verbal du 27 mai 2013 (S-8)

[34] Cet avis verbal du 27 mai 2013 (S-8) que la plaignante reconnaît avoir reçu est à l'effet que :

[...]

Le 27 mai dernier, lors de la réunion pédagogique vous avez nargué la direction et manqué de respect envers vos collègues et la direction en prodiguant des soins de manucure en pleine réunion.

La direction a dû intervenir pour faire cesser vos agissements irrespectueux et malgré cela vous avez continué.

Vous avez fait preuve d'un manque d'éthique professionnel que nous jugeons inacceptable.

Vous êtes priée d'agir de façon professionnelle et respectueuse en tout temps sur les lieux du travail. La prochaine fois, je serai dans l'obligation de sévir.

Bien à vous,

(s) Hélène Laporte

Hélène Laporte, directrice

CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[35] Cet avis verbal est contesté par le grief numéro 210613-01 (S-9) du 21 juin 2013 dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro: **210613-01**

Nom: **Samira Oukkal**

Employeur: **CPE Au Pays Des Schtroumpfs**

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois du travail, je conteste l'avertissement verbal reçu le 27 mai 2013. Je réclame le retrait immédiat de cet avertissement de mon dossier ainsi que toutes notes s'y rattachant.

Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi

que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : **21 juin 2013**

Signature : (s) Cathy L'Heureux

**Cathy L'Heureux, 1 ère vice-présidente aux griefs
Pour Mme Oukkal**

[36] La plaignante reconnaît s'être fait des soins de manucure, mais avant la rencontre d'équipe. C'est la semaine des Centres de la Petite Enfance et la direction a décidé de tenir une journée pédagogique et de donner congé aux éducatrices l'après-midi. Les services de remplaçantes sont alors retenus. La directrice générale est arrivée en retard et c'est avant son arrivée que le geste reproché est posé.

G- Avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10)

[37] Cet avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) fait état :

[...]

Suite à l'analyse de votre dossier et concernant une plainte reçue, plusieurs éléments sont encore à valider.

Il appert présentement que la sécurité des enfants est mise en cause

Je vous informe donc, que vous êtes suspendue à partir d'aujourd'hui jusqu'à ce que je puisse prendre une décision éclairée concernant votre situation au CPE.

Mardi le 16 juillet prochain, vous êtes convoquée au bureau afin de régler la situation.

Mes salutations les meilleures.

(s) *Linda Paquette*

Linda Paquette

Dg, CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : Dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[38] Cet avis de suspension est contesté par le grief numéro 260713-01 le 26 juillet 2013 (S-11) dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro: **260713-01**

Nom : Madame **Samira Oukkal**

Employeur : **CPE Au Pays des Schtroumpfs**

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste la suspension qui m'a été imposée par mon employeur le 10 juillet 2013.

Je réclame l'annulation immédiate de cette suspension, le retrait de cette mesure disciplinaire de mon dossier personnel ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame aussi tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : **26 juillet 2013**

Signature : (s) Cathy L'Heureux

**Cathy L'Heureux, 1 ère vice-présidente aux griefs
pour Madame Oukkal**

H- Lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12)

[39] Cette suspension est suivie le 16 juillet 2013 par une lettre de congédiement de la plaignante (S-12) rédigée dans les termes suivants :

[...]

Suite à l'analyse de votre dossier et au manquement à vos responsabilités en date du 21 mai dernier, je vous informe que vous êtes congédiée.

Vos mensonges et toute l'énergie déployée pour tenter de camoufler vos manquements brisent le lien de confiance. La réglementation (article 18 section II) stipule clairement que le Centre doit disposer de personnel qualifié nécessaire pour assurer et voir au respect des obligations et des responsabilités qui lui sont dévolues par la Loi et les règlements.

En outre, dans la Loi et la réglementation vous êtes la première intervenante responsable de la santé et sécurité des enfants de votre

groupe, et le fait de mentir pour camoufler un manquement concernant la santé/sécurité d'un enfant brise la confiance nécessaire que l'employeur doit bénéficier pour vous permettre de continuer votre emploi.

Bien è vous,

(s) *Linda Paquette*

Linda Paquette

Dg, CPE Au Pays des Schtroumpfs

C.c. : Dossier de l'employée, président du Conseil d'administration.

[40] Cette lettre de congédiement est contestée par le grief numéro 260713-02 (S-13) du 26 juillet 2013 dans les termes suivants :

Formule de grief

Numéro : **260713-02**

Nom : **Madame Samira Oukkal**

Employeur : **CPE Au Pays des Schtroumpfs**

Description du grief et réclamation :

En vertu de la convention collective et des lois du travail, je conteste le congédiement qui m'a été imposé par mon employeur le ou vers le 16 juillet 2013.

Je réclame le retrait de cette mesure de mon dossier personnel ainsi que toutes notes s'y rattachant. Je réclame la réintégration dans mes fonctions dans les plus brefs délais, ainsi que le salaire et les avantages sociaux que j'ai perdus et que je perdrai. Je réclame aussi tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date 26 juillet 2013

Signature : (s) *Cathy L'Heureux*

**Cathy L'Heureux, 1^{ère} vice-présidente aux griefs.
Pour Mme Oukkal**

[41] La lettre de congédiement réfère à un manquement aux responsabilités de la salariée le 21 mai 2013, à ses mensonges et à l'énergie déployée pour tenter de camoufler ses manquements brisant ainsi le lien de confiance.

[42] Les faits et circonstances ci-après décrits sont ceux sur lesquels la direction s'est basée pour congédier la plaignante concernant la santé/sécurité d'un enfant et à ses mensonges pour camoufler ses manquements.

[43] Ces faits et circonstances sont ceux dont la preuve a été prise sous réserve relativement aux griefs contestant la suspension (S-11) et le congédiement (S-13).

I- Administration des médicaments

[44] L'employeur soutient que la plaignante n'a pas donné certains jours le médicament à une petite fille qui devait lui être administré à 15 h 00. L'essentiel de la preuve a révélé ce qui suit.

[45] Pendant la réunion du 27 mai 2013, une jeune mère se présente tout en pleurs pour parler à la directrice générale. Sa petite est à la garderie depuis janvier 2012. Elle se plaint que l'enfant, n'a pas reçu pendant trois jours de la semaine précédente son médicament. Elle a trouvé dans son pilulier trois pilules en surplus. L'enfant souffre d'une malformation cardiaque qui nécessite la prise de ce médicament trois fois par jour pour contrôler l'arythmie cardiaque. Cette petite est dans l'un des deux groupes des 18 mois. Bien qu'elle ne soit pas dans son groupe, c'est la plaignante en tant qu'éducatrice qui lui administre le médicament lorsqu'elle est présente. Une remplaçante ne peut le faire. Le médicament lui est administré à 15 h 00 après la sieste de l'après-midi avec l'aide de deux collègues de travail.

[46] La mère explique que si l'enfant manque une fois la prise du médicament, il n'y a pas de problème car elle en reçoit régulièrement trois doses quotidiennes, mais si elle en rate souvent, cela peut devenir dangereux. À chaque début de semaine, elle apporte les médicaments pour les jours où la petite est à la garderie. Elle les place dans un flacon qu'elle laisse dans un panier blanc

identifié au nom de l'enfant. Ce sont les éducatrices qui placent les médicaments dans un pilulier où les jours sont identifiés. Elle en place toujours cinq sauf les jours fériés où elle en place quatre.

[47] Lorsqu'elle se présente à la garderie le 27 mai 2013 pour reconduire sa petite, la mère trouve les trois doses de médicament dans le flacon. Elle est fâchée et bouleversée. Elle demande à parler à la directrice générale qui sort alors de la réunion. De retour à son domicile, elle reçoit vers midi un appel téléphonique de la plaignante lui mentionnant qu'elle a toujours donné le médicament et qu'elle n'en a pas oublié. La mère ne se souvient pas combien de doses elle a mis la semaine précédente.

[48] L'enfant est présente à la garderie quatre jours la semaine précédente, soit les 21, 22, 23 et 24 mai 2013. Dans l'après-midi du 27 mai, lorsqu'elle revient chercher sa petite, la directrice générale lui mentionne que c'est elle-même qui a administré le médicament l'après-midi en question. Elle précise dans son témoignage qu'elle ne laisse pas de doses supplémentaires à la garderie.

[49] L'employeur tient un registre des médicaments pour les enfants qui en ont besoin, lequel est placé dans un cartable dans le casier de chaque enfant (E-5). Il y est inscrit le nom du médicament, la date où le médicament est administré, l'heure, la posologie et la signature de l'éducatrice qui l'administre.

[50] En contre-interrogatoire, la mère confirme connaître ce registre, mais ne le consulte pas chaque jour. Elle mentionne que si une dose n'est pas administrée ou si l'enfant vomit sa dose par exemple, ce n'est pas si grave car elle en reçoit nécessairement deux autres doses à la maison. Si l'enfant avait manqué plus d'un comprimé, elle l'aurait remarqué ; mais ça n'est jamais arrivé, mentionne-t-elle en réponse à une question du procureur de l'employeur en ré-interrogatoire.

[51] La fiche médicale (E-3) pour l'enfant indique l'existence d'une réserve lorsqu'il est indiqué « *si il manque 1 comprimé dans le boîtier il faut prendre dans la réserve qui se trouve au même endroit* ». Cette fiche médicale porte la date du 23 novembre 2012.

[52] La directrice générale a demandé à la mère de déposer une plainte écrite, ce qu'elle a refusé de faire, se limitant à une plainte verbale.

[53] L'employeur a administré une longue preuve pour démontrer que la plaignante a signé le registre le 27 mai 2013 avec un crayon turquoise faisant partie d'un ensemble de crayons qu'elle a reçu au début de la réunion du 27 mai 2013 (E-6). Il soumet qu'elle a signé la journée du 27 mai pour les journées des 22, 23 et 24 mai 2013 dont la couleur turquoise de la signature est identique. L'éducatrice Kakou Yaddaden a témoigné à l'effet qu'elle a administré le médicament le 22 mai 2013 parce que la plaignante avait une rencontre avec une stagiaire et elle n'a pas signé le registre la journée en question. Elle a d'ailleurs informé la directrice générale la journée même qu'elle avait donné le médicament à la petite, sans toutefois lui préciser qu'elle n'avait pas signé le registre. Lorsque la mère de l'enfant s'est présentée le 27 mai 2013 pour rencontrer la directrice générale, cette éducatrice l'a rencontrée avant qu'elle s'adresse à la directrice générale et lui a mentionné que c'était elle qui avait donné le médicament le 22 mai 2013.

[54] Pour la journée du 21 mai 2013, la signature de la plaignante est de couleur jaune orange (E-5). Les signatures sont de couleur turquoise pour les 22, 23 et 24 mai 2013, laissant fortement croire que les signatures pour ces trois jours ont été apposées en même temps avec le crayon reçu en cadeau de la direction lors de la réunion du matin. Cette couleur turquoise ne se retrouve pas aux autres journées sur le registre (E-5). La plaignante a admis avoir signé à la place de Kakou Yaddaden pour la journée du 22 mai 2013.

[55] La plaignante témoigne qu'il restait trois médicaments dans le flacon. Elle soutient qu'il y en a toujours en surplus et que l'enfant a toujours reçu son médicament.

[56] La plaignante a rédigé une lettre (E-12) qu'elle a fait signer à Karine Paquin le 29 mai 2013. Elle y mentionne qu'elle assiste la plaignante à tous les jours lorsqu'elle donne le médicament. Elle est une éducatrice remplaçante fournie par le SREPE (Service de remplacement éducatif à la petite enfance). Elle n'a pas été rappelée par la garderie à partir de cette date.

[57] La plaignante n'a pas été contre-interrogée, sa procureure se réservant le droit de l'interroger dans son interrogatoire principal en défense. Elle ne l'a toutefois pas fait témoigner par la suite.

[58] L'éducatrice Burgess travaille à la garderie depuis 28 ans. Elle témoigne qu'il arrive que le registre ne soit pas signé la journée où le médicament est administré et qu'il peut l'être plus tard. Elle affirme que cette pratique existe depuis longtemps. La directrice générale l'a appris avec étonnement au moment de ce témoignage. Madame Burgess a signalé à la plaignante qu'elle ne pouvait pas être déléguée syndicale, après que celle-ci eut apposé son nom sur la fiche de candidature, parce qu'elle était membre du conseil d'administration.

[59] La remplaçante, Karine Paquin, témoigne que la plaignante a donné le médicament le 21 mai 2013, en sa présence, celle d'une autre remplaçante, Wilmed Pierre, et d'une stagiaire. Or, ni elle ni la stagiaire n'étaient présentes cette journée en question (E-17).

[60] L'éducatrice Burgess témoigne que la mère laissait un flacon avec des médicaments et quand il en restait deux ou trois, elles avertissaient la mère qui en rapportait. Pour elle, le plus important, c'est que le médicament soit donné. Le

registre est pour le contrôle et il est remis aux parents à la fin de chaque année. Il y a deux contenants pour les médicaments, le flacon avec la prescription du médecin appelé « *la réserve* » et le pilulier qui a été introduit en 2012.

[61] La directrice générale a donné le médicament le 27 mai 2013 et le 29 mai 2013. Selon le registre (E-5), la plaignante a donné le médicament les 28 et 30 mai 2013. La directrice générale a toutefois témoigné avoir toujours gardé le registre dans son bureau depuis le 27 mai 2013.

V- DÉCISION

A- La convention collective

[62] Les articles pertinents de la convention collective sont à l'effet que :

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.
- c) L'arbitre doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

[...]

14.1 Principe

Les mesures disciplinaires ou administratives doivent être appliquées avec justice et équité. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de manière progressive et uniforme.

14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

La décision d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou, au plus tard, dans les trente (30) jours à compter du jour où

l'employeur a pris connaissance de l'incident, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait ; un avis écrit de l'employeur faisant foi de la date de ce jour.

Dans tous ces cas, l'employeur présente dans les cinq (5) jours à la travailleuse un avis écrit précisant les faits et les raisons à l'origine de la sanction disciplinaire ou administrative qui lui est imposée. Une copie de cet avis est transmise sans délai au syndicat.

[...]

14.6 Fardeau de la preuve

Dans le cas de grief traitant de mesures disciplinaires ou administratives soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

B- Décision sur le moyen préliminaire

[63] Après avoir pris la preuve sous réserve, le Tribunal est en mesure de décider sur le moyen préliminaire du syndicat invoquant le non-respect de l'article 14.2 de la convention collective en ne fournissant pas les faits dans l'avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) et dans la lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12).

1- Le droit applicable

[64] Un nombre considérable de sentences arbitrales ont été rendues traitant la question de la nécessité d'indiquer dans les écrits les faits et les raisons justifiant les mesures disciplinaires lorsque la convention collective impose cette obligation à l'employeur. La règle de base est de référer au texte même de la convention collective¹.

¹ Morin, Fernand et Blouin, Rodrigue, avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Les Éditions Yvon Blais, par. IX-76, p. 587-588.

[65] Selon les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin² :

3.265. Les conventions collectives prévoient souvent le contenu minimal ou obligatoire d'un avis de mesure disciplinaire. Le vocabulaire de ces clauses est très important car les tribunaux d'arbitrage les interprètent souvent en recherchant l'intention des parties. Ainsi, les tribunaux d'arbitrage ont établi qu'il y avait une distinction importante entre les mots « fait » et « motif », le fait étant l'événement reproché au salarié, alors que le motif est la conclusion du processus d'analyse de l'employeur concernant ce fait¹. Faire référence à l'attitude ou au comportement inacceptable d'un salarié constitue un motif et non un fait². Lorsque la convention collective exige de communiquer les raisons et les faits qui justifient l'imposition d'une mesure disciplinaire, les avis ne peuvent s'accommoder de termes généraux, vagues ou ambigus³, alors que si l'employeur doit communiquer au salarié les motifs de la mesure imposée, il suffit au salarié de comprendre la teneur des reproches qu'on lui adresse⁴.

L'avis de suspension aux fins d'enquête n'a pas à préciser les reproches qui sont faits au salarié, puisqu'un tel avis devient nul et sans effet si l'employeur décide par la suite de n'imposer aucune sanction. C'est lorsque l'employeur décide d'imposer une sanction à la suite d'une enquête que l'avis de cette dernière mesure doit comporter les précisions requises par la convention collectives⁵.

3.266. Il n'est pas nécessaire que l'avis de mesure disciplinaire comporte, comme un acte d'accusation en droit pénal, les allégations de toutes les circonstances, du temps et des lieux¹. Il est important d'analyser l'utilisation des prépositions « et » et « ou » dans les clauses conventionnelles portant sur le contenu d'un avis de mesure disciplinaire, afin de voir si l'obligation de l'employeur est conjonctive ou disjonctive². Évidemment, lorsque la clause conventionnelle n'exige de l'employeur d'indiquer que les motifs de la sanction, il ne contrevient pas à la convention collective s'il ne fournit pas les faits à l'origine de la mesure prise³.

(Jurisprudence non reproduite)

[66] Il existe deux courants jurisprudentiels en matière d'arbitrage de griefs sur l'obligation d'indiquer ou non les faits et les raisons et/ou les motifs dans un avis disciplinaire. Le courant majoritaire considère, devant un texte clair de la convention collective imposant l'obligation d'indiquer les faits et les raisons et/ou

² *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., par. 3.265, pages 1 / 3-278, 279 et par. 3.266, page 1 / 3-279.

les motifs, qu'il s'agit d'une règle de fond et non simplement d'une règle de forme. Un courant minoritaire considère que le défaut d'indiquer les faits et les raisons et/ou les motifs peut être compensé par la connaissance que peut en avoir le salarié, soit par des communications ou rencontres qui peuvent avoir eu lieu ou soit par la possibilité de demandes de précisions. Le droit fondamental pour le salarié de présenter une défense pleine et entière est alors protégé.

[67] Il convient de rappeler également que chaque litige constitue un cas d'espèce lorsqu'il y a lieu de trancher un moyen préliminaire soulevant l'insuffisance de l'écrit de l'employeur imposant la mesure disciplinaire³.

[68] Il faut retenir que l'absence de préjudice pour le salarié n'est plus un élément qui peut être considéré⁴.

[69] Lorsque la convention collective indique que l'avis doit être servi par écrit, cette exigence ne laisse pas place à l'employeur de le faire autrement. La connaissance personnelle des faits ne dispense pas de la connaissance conventionnelle que le salarié est en droit d'obtenir⁵.

[70] Le Tribunal retient la distinction importante faite par le juge Bernier de la Cour d'appel⁶ entre « *les motifs et les faits* », à savoir :

Motif et fait sont deux concepts différents. Le motif est un concept de nature intellectuel, c'est la raison d'agir. Le fait, par ailleurs, relève du concret ; c'est un événement qui arrive ou qui est arrivé, une chose qui existe ou qui a existé. Un motif est bien ou mal fondé en fait mais, qu'il le soit ou non, il existe néanmoins.

³ *SCFP, section locale 2518, c. Manoir L'âge D'Or*, sentence du 4 avril 1988, Me Francine Gauthier-Montplaisir.

⁴ *Sécurité Estrie et Rassemblement des employés techniciens de l'Estrie*, Me Marc Gravel, 8 octobre 1998, DTE 98T-1216.

⁵ *Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (CSN) et Josée Levac et Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Hôtel-Dieu*, sentence du 30 juillet 2004, Me Diane Fortier.

⁶ *Guay c. Cité de Shawinigan* [1979] CA 315.

[71] Cette distinction est retenue par les arbitres de griefs^{7, 8}.

[72] Le non-respect de ces clauses de la convention collective fait partie d'une question de fond susceptible de frapper de nullité la mesure disciplinaire litigieuse⁹.

2- Disposition du moyen préliminaire

[73] Le Tribunal doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête (art. 100.11 du Code) et la convention collective circonscrit son pouvoir à l'article 13.5 b) en précisant « *En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.* ».

[74] La preuve sur le moyen préliminaire a été prise sous réserve à la demande du procureur de l'employeur et aussi parce qu'il y avait plusieurs griefs à disposer suite à une preuve commune. Le Tribunal ne pouvait se prononcer sans permettre aux parties de présenter toute leur preuve, tant sur le moyen préliminaire que sur le fond des griefs.

[75] Le moyen préliminaire du syndicat vise l'avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) et la lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12). Le syndicat soutient que l'employeur ne respecte pas l'article 14.2 précité à l'effet qu'il n'a pas précisé dans ses écrits les faits et les raisons à l'origine de la sanction disciplinaire ou administrative.

⁷ Syndicat des travailleuses et travailleurs en Petite Enfance de la Montérégie- CSN et Centre de la Petite Enfance Les Gnômes inc., Me Denis Provençal, 5 janvier 2006, 2006 CanLII 129.

⁸ Précités, note 2, 3.

⁹ Syndicat des employés du Centre Hospitalier Robert Giffard (CSN) c. Centre Hospitalier Robert Giffard, Me Gabriel- M. Côté, 2 mai 1983.

[76] Le Tribunal considère qu'il s'agit d'une question de fond dont il est saisi, au même titre que s'il avait à trancher une question de prescription, avec toutes les conséquences qui en découle pour les parties.

[77] L'avis de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) est d'ordre administratif. Il ne fait référence qu'à : a) suite à l'analyse de votre dossier ; b) concernant une plainte reçue ; c) plusieurs éléments sont encore à valider et d) il appert présentement que la sécurité des enfants est mise en cause.

[78] Il s'agit de raisons et non de faits. L'employeur suspend la salariée le 10 juillet 2013 suite à l'analyse de son dossier sans rien préciser à ce sujet. Il n'indique aucun fait en relation avec la plainte reçue, ni le moment où elle a été reçue, ni son objet. Il lui mentionne « *présentement que la sécurité des enfants est mise en cause* » sans préciser en quoi et de quelle façon la sécurité des enfants est mise en cause à cette date précise du 10 juillet 2013. Il ne mentionne pas s'il s'agit de tous les enfants sous sa responsabilité ou de certains enfants ou d'un seul enfant.

[79] L'employeur n'indique pas les faits que l'analyse du dossier de la salariée révèle par rapport à la santé des enfants justifiant sa suspension.

[80] L'avis de suspension ne fait pas directement référence à une enquête mais indique que « *plusieurs éléments sont encore à valider* » alors que la directrice générale écrit que la salariée est suspendue « *jusqu'à ce que je puisse prendre une décision éclairée concernant votre situation au CPE* ». Il n'y a pas de faits. Ce sont des motifs ou des raisons.

[81] La directrice générale indique dans cet avis de suspension que « *Mardi le 16 juillet prochain, vous êtes convoquée au bureau afin de régler la situation* ».

Ce n'est pas un fait. C'est une convocation pour régler la situation, ce qui signifie que la décision semble déjà prise.

[82] La lettre de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12) est également en violation de l'article 14.2 de la convention collective. Elle réfère à l'analyse du dossier de la salariée sans préciser aucun fait ni reproche que ce dossier peut contenir en rapport avec la conduite de la salariée. Dans la même phrase, la lettre mentionne « *et au manquement à vos responsabilités en date du 21 mai dernier, je vous informe que vous êtes congédiée* ». La lettre ne précise pas de quel manquement il s'agit. Le mot est au singulier. En vertu de la convention qu'il a négociée, l'employeur a l'obligation de préciser à la salariée le fait reproché et non simplement lui mentionner un manquement à ses responsabilités. Une éducatrice en CPE a beaucoup de responsabilités. Elle a le droit de connaître dans un avis de congédiement le ou les faits exacts qui lui est ou sont reprochés pour pouvoir préparer une défense pleine et entière.

[83] L'employeur indique de manière précise en ce 16 juillet 2013 que le manquement aux responsabilités est survenu le 21 mai dernier. L'employeur ne précise pas à la salariée le fait qui peut lui être reproché le 21 mai 2013. Cette imprécision de l'employeur est fatale dans les circonstances par rapport à son obligation prévue à l'article 14.2 de la convention collective.

[84] Cette lettre de congédiement indique de plus les raisons qui conduisent à la décision de l'employeur en mentionnant « *Vos mensonges et toute l'énergie déployée pour tenter de camoufler vos manquements brisent le lien de confiance.* » et cette lettre mentionne plus loin « *et le fait de mentir pour camoufler un manquement concernant la santé/sécurité d'un enfant brise la confiance nécessaire* ».

[85] Il s'agit des raisons du congédiement. L'employeur lui reproche ses mensonges, le camouflage de ses manquements. Et par la suite, il réfère à un manquement, au singulier. Il n'y a pas d'évènement concret, il n'y a qu'une justification intellectuelle. La lettre n'indique pas à quels mensonges l'employeur fait référence ni à quels manquements.

[86] Lorsqu'une convention collective librement négociée indique que l'employeur doit mentionner des faits dans sa mesure disciplinaire, c'est tout simplement la volonté des parties qui y est exprimée. Le Tribunal a un texte clair à appliquer qui ne souffre pas d'ambiguïté. L'employeur connaît le texte et son obligation ne peut se limiter aux raisons qui l'incitent à congédier la salariée.

[87] Considérer la position de l'employeur à l'effet que la salariée connaissait les faits serait un ajout à la convention collective car c'est par écrit que les faits doivent lui être dénoncés. Il s'agirait d'une modification à un texte clair de la convention collective.

[88] Le Tribunal a porté une attention particulière aux autorités déposées par l'employeur. Il a le plus grand respect pour les auteurs et il comprend leurs raisonnements, mais il ne considère pas qu'il fasse preuve d'un rigorisme procédural en rendant la présente décision. Ce sont les faits et les circonstances du présent dossier ainsi que le libellé de l'article 14.2 de la convention collective qui conduisent à cette décision. Les faits et les clauses des conventions collectives relatives aux décisions soumises sont différents de ceux de la présente affaire.

[89] Le Tribunal doit faire droit au moyen préliminaire soulevé par le syndicat lors de l'ouverture de l'audience le 2 octobre 2014. Les lettres de suspension du 10 juillet 2013 (S-10) et de congédiement du 16 juillet 2013 (S-12) sont annulées. Le Tribunal fait droit au grief numéro 260713-01 du 26 juillet 2013 contestant cet

avis de suspension et au grief numéro 260713-02 de la même date contestant la lettre de congédiement. Le Tribunal ordonne la réintégration de la plaignante avec tous ses droits tels qu'il est indiqué au dispositif de la présente décision.

[90] Le Tribunal tient à préciser que n'eut été sa décision sur le moyen préliminaire, il aurait tout de même fait droit au grief contestant le congédiement. La preuve de l'employeur concernant le surplus de médicaments constaté le 27 mai 2013 n'est pas concordante ni concluante. Des questions demeurent sans réponses. À des questions du Tribunal, aucun témoin n'a été en mesure d'expliquer l'utilité de la réserve de médicaments dont il est fait mention dans la fiche médicale de l'enfant (E-3) rédigée le 23 novembre 2012 qui indique « *Si il manque 1 comprimé dans le boitier il faut prendre dans la réserve qui se trouve dans le même endroit* ». Également sans réponse le fait que la plaignante a continué à administrer le médicament jusqu'au mois de juillet 2013.

[91] Une très longue preuve a été administrée par l'employeur pour démontrer que la plaignante a signé le registre de l'enfant le 27 mai 2013 pour les journées des 22, 23 et 24 mai 2013 avec un crayon reçu le matin même en cadeau de son employeur lors de la réunion d'équipe. Le Tribunal ne croit pas les explications de la plaignante à ce sujet. Elle a signé le registre pour les trois jours en même temps, incluant la journée du 22 mai 2013 où le médicament a été administré par Kakou Yaddaden qui avait oublié de le signer, comme elle l'a mentionné lors de son témoignage. Cette éducatrice avait informé, la journée du 22 mai 2013, la directrice générale qu'elle avait donné le médicament à la petite sans toutefois lui dire qu'elle n'avait pas signé le registre. La directrice générale savait que le médicament avait été administré cette journée du 22 mai 2013 lorsqu'elle a rédigé l'avis de congédiement.

[92] La directrice générale a appris à l'audience qu'il arrivait que le registre n'était pas toujours signé la journée de l'administration du médicament, mais

souvent quelques jours plus tard. Elle a témoigné qu'elle remédierait à la situation, que ça ne resterait pas comme ça.

[93] Il reste la question de la date du 21 mai 2013 indiquée à la lettre de congédiement (S-12). Le registre (E-5) montre la signature de la plaignante avec un crayon de couleur jaune orange, alors que la même signature de la plaignante de couleur turquoise apparaît pour les journées des 22, 23 et 24 mai 2013. Tout laisse croire que le médicament a été administré le 21 mai 2013 et aucune preuve d'en démontre le contraire.

[94] La lettre de congédiement (S-12) est précise concernant la date du 21 mai 2013. Elle n'indique pas « *le ou vers le 21 mai 2013* » ou « *la semaine du 21 mai 2013* ». Le Tribunal ne peut accepter la prétention de l'employeur ni le témoignage de la directrice générale qu'il s'agit d'une erreur cléricale. Il peut s'agir d'une erreur, mais dans le cas précis d'un congédiement, cette erreur est fatale. L'argument que cette erreur cléricale ne cause pas préjudice à la plaignante ne peut être retenu, tel que précédemment mentionné.

C- Disposition des autres griefs

1- Grief numéro 191112-01 du 19 novembre 2012 (S-3) contestant un avis verbal du 31 octobre 2012 (S-2)

[95] Le Tribunal rejette ce grief. La preuve est prépondérante à l'effet que la plaignante a quitté sans autorisation avant la fin de son quart de travail. Ses explications sont non convaincantes ni crédibles. La décision d'ajouter sa pause à son horaire de l'après-midi a créé une sérieuse problématique à l'employeur, d'autant plus que la plaignante a posé ce geste avec une autre éducatrice, Kahina Chedded.

[96] La directrice aux installations, Hélène Laporte, a dû modifier son horaire pour combler l'absence des deux éducatrices. Elle confirme avoir dit aux

éducatrices de s'organiser entre elles, mais elle témoigne formellement à l'effet qu'elle ne leur a pas donné l'autorisation de partir avant la fin du quart de travail.

[97] Le témoignage de Johanne Burgess à l'effet que c'est une pratique courante au CPE de reporter une pause à la fin de la journée ne contredit en rien la preuve de l'employeur qu'il faut une autorisation pour quitter avant la fin du quart de travail.

2- Grief numéro 230513-02 du 23 mai 2013 (S-5) contestant un avis verbal du 3 mai 2013 (S-4)

[98] Le Tribunal accueille ce grief. L'employeur ne pouvait pas donner cet avis verbal à la plaignante le 3 mai 2013 car les rencontres dont il est fait référence, sont des rencontres du conseil d'administration du CPE qui se sont tenues le 25 avril 2013 et à une autre rencontre dont la date n'est pas indiquée. La plaignante y assistait en tant que membre du conseil d'administration. Elle y assistait en dehors des heures de travail et elle n'agissait pas comme éducatrice.

[99] Cet avis verbal du 3 mai 2013 (S-4) est annulé et doit être retiré du dossier de la plaignante.

3- Grief numéro 200613-02 du 20 juin 2013 (S-7) contestant un avis écrit du 20 mai 2013 (S-6)

[100] Le Tribunal accueille ce grief. L'avis écrit du 20 mai 2013 (S-6) réfère à une rencontre de la direction avec la plaignante lors de la remise de l'avis verbal du 3 mai 2013 (S-4). Il ne fait pas de doute dans l'esprit du Tribunal que la directrice générale et la plaignante avaient des relations très difficiles au printemps 2013. La directrice générale est en poste depuis seulement le mois de mars 2010 et la plaignante depuis le 17 novembre 2010. Le caractère frondeur de la plaignante semble évidemment exacerber la directrice générale.

[101] Toutefois, cet avis réfère seulement au comportement, à l'attitude, aux mensonges de la plaignante pour camoufler ses manquements sans préciser des faits. La directrice générale reproche à la plaignante de miner sa crédibilité et d'être froide, agressive, insistante et arrogante. Le fait que la plaignante se questionne sur l'arrivée d'un enfant de 3½ ans dans son groupe ne justifie pas un avis disciplinaire. La preuve est insuffisante et non prépondérante pour justifier l'avis écrit du 20 mai 2013 (S-6), lequel doit être annulé.

4- Grief numéro 210613-01 du 21 juin 2013 (S-9) contestant un avis verbal du 27 mai 2013 (S-8)

[102] Le grief est accueilli et l'avis verbal du 27 mai 2013 (S-8) doit être retiré du dossier de la plaignante. Cet avis verbal réfère au fait que la plaignante se faisait des soins de manucure avec une collègue avant le début d'une réunion normalement programmée pour 9 h 30, mais retardée parce que la directrice générale était en retard.

[103] La preuve de l'employeur n'est pas prépondérante concernant le comportement et l'attitude de la plaignante lors de cette rencontre. La preuve prépondérante démontre plutôt que chacune des éducatrices présentes vaguait à des activités personnelles avant l'arrivée de la directrice générale. La réunion a débuté seulement à ce moment.

5- Avis écrit du 7 mai 2013 (E-1) et avis écrit du 24 mai 2013 (E-2)

[104] Ces avis ne font que démontrer la relation très tendue entre la directrice générale et la plaignante. Toutefois, le Tribunal n'a pas la compétence pour en traiter car ils n'ont pas été contestés par grief et doivent demeurer au dossier de la plaignante. Le Tribunal a compétence seulement s'il y a un grief. La plaignante a déclaré lors de son interrogatoire par le procureur de l'employeur ne pas avoir reçu ces avis et le syndicat plaide que c'est le pourquoi il n'y a pas eu de grief.

Le Tribunal retient que le syndicat aurait pu demander le dossier disciplinaire de la plaignante au mois de juin 2013 lorsqu'il a contesté l'avis du 27 mai 2013 (S-8) et déposer des griefs pour contester ces avis à partir de ce moment, si tel est le cas que la plaignante ne les a pas reçus.

V- CONCLUSION

[105] Après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicables, et sur le tout délibéré :

LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE le moyen préliminaire du syndicat ;

ACCUEILLE le grief numéro 260713-02 du 26 juillet 2013 ;

ANNULE le congédiement de Samira Oukkal du 16 juillet 2013 ;

ACCUEILLE le grief numéro 260713-01 du 26 juillet 2013 ;

ANNULE l'avis de suspension de Samira Oukkal du 10 juillet 2013 ;

ORDONNE la réintégration de Samira Oukkal dans son poste dans les 20 jours de la présente ;

ORDONNE à l'employeur de payer à Samira Oukkal le salaire et les avantages sociaux perdus avec intérêts au taux légal à compter du dépôt du grief de congédiement, plus une indemnité calculée en appliquant à ce montant un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* (RLRQ., Chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;

RÉSERVE sa compétence pour la détermination de toutes sommes pouvant être dues à Samira Oukkal;

REJETTE le grief numéro 191112-01 du 19 novembre 2012 ;

ACCUEILLE le grief numéro 230513-02 du 23 mai 2013 ;

ORDONNE le retrait de l'avis verbal du 3 mai 2013 du dossier de Samira Oukkal;

ACCUEILLE le grief numéro 200613-02 du 20 juin 2013 ;

ORDONNE le retrait de l'avis écrit du 20 mai 2013 du dossier de Samira Oukkal;

ACCUEILLE le grief numéro 210613-01 du 21 juin 2013 ;

ORDONNE le retrait de l'avis verbal du 27 mai 2013 du dossier de Samira Oukkal.

RÉSERVE sa compétence sur toute autre question relative à la présente sentence et pour résoudre toute difficulté pouvant découler de l'ordonnance de réintégration.

Me Claude Roy
Arbitre-**Avocat Membre du Barreau du Québec**

Pour le syndicat : Mme Mireille Joly

Pour l'employeur : Me Simon Laberge (Fasken Martineau)

Dates d'audience : 2 octobre 2014, 24 et 26 mars, 11 et 12 juin, 23 octobre, 7, 8 et 18 décembre 2015 et 29 janvier 2016

Dates de délibéré : 4 et 12 février, 3, 4, 11 et 28 mars, 18, 19, 24, 25 et 26 avril 2016

PIÈCES DU SYNDICAT

S-1 : Convention collective 2012-2014.

S-2 : Avis verbal du 31 octobre 2012.

S-3 : Grief no : 191112-01 du 19 novembre 2012.

S-4 : Avis verbal du 3 mai 2013.

S-5 : Grief no : 230513-02 du 23 mai 2013.

S-6 : Avis écrit du 20 mai 2013.

S-7: Grief no : 200613-02 du 20 juin 2013.

S-8 : Avis verbal du 27 mai 2013.

S-9: Grief no : 210613-01 du 21 juin 2013.

S-10 : Avis de suspension du 10 juillet 2013.

S-11 : Grief no : 260713-01 du 26 juillet 2013.

S-12 : Lettre de congédiement du 16 juillet 2013.

S-13 : Grief no : 260713-02 du 26 juillet 2013.

PIÈCES DE L'EMPLOYEUR

- E-1 : Avis verbal du 7 mai 2013.
- E-2 : Avis du 24 mai 2013 : 3^e avis.
- E-3 : Fiche médicale pour l'enfant IB.
- E-4 : Registre de médicaments de IB pour le mois de mai 2013.
- E-5 : Registre de médicaments de IB de janvier 2013 à la fin mai 2013 (A à G).
- E-6 : Pochette représentant le type de crayons donnés par le CPE le 27 mai 2013.
- E-7 : Pochette représentant le type de crayons de l'éducatrice.
- E-8 : Avis verbal du 27 mai 2013 à une éducatrice LB.
- E-9 : Avis verbal du 31 octobre 2012 à une éducatrice KC.
- E-10 : Compte-rendu de la réunion d'équipe du 27 mai 2013.
- E-11 : Relevé des présences de l'enfant IB pour la semaine du 20 mai 2013.
- E-12 : Lettre manuscrite de Mme Karine Paquin du 29 mai 2013.
- E-13 : Registre des demandes de remplacement du 29 avril au 24 mai 2013.
- E-14 : Liste des enfants par groupe (imprimée le 17 mars 2015).

E-15 : Photographies (A : 07.15 am et B : 11.20 am) démontrant les casiers et vestiaires des enfants (Photographies prises le 9 décembre 2013).

E-16 : Photographies (A et B) du cahier personnel et informations de l'enfant IB.

E-17 : Validation des demandes de remplacement d'éducatrices au SREPE.

E-18 : Photographie de l'appareil servant à écraser le médicament de l'enfant IB.

LISTE DES AUTORITÉS DU SYNDICAT

Objection préliminaire

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN c. Centre de la petite enfance les Gnomes inc.*
- *Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (CSN) et José Leval c. Centre hospitalier de l'université de Montréal (Pavillon Hôtel-Dieu)*
- *3- La maison du réconfort c. le syndicat des travailleuses de la maison du réconfort (CSN) et Madame Faten Fatme Faour*

Congédiement

- *Le Conseil de l'éducation de la cité de Toronto c. Fédération des enseignants-enseignantes des écoles secondaires de l'Ontario, district 15 (Toronto), Owen Shime, c.r., A.S Merritt et L.A Jones*
- *Le syndicat des travailleuses en garderie de Montréal-Laval et le Centre de la petite enfance La Garderie du Manoir Inc.*
- *Syndicat des travailleuses des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval (CSN) et CPE Casse-Noisette*
- *Syndicat des travailleuses des Centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-St-Jean*
- *Centre de la petite enfance aux petits lurons et le syndicat des travailleuses en centre de la petite enfance en Outaouais*
- *Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec et le Centre de la petite enfance L'Univers de mamuse et méduque inc.*

LISTE DES AUTORITÉS DE L'EMPLOYEUR

- *Auberge des Gouverneurs inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Grand Hôtel (C.S.N.), D.T.E. 98T-311;*
- *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FTQ) et CSSS Champlain (CLSC Samuel de Champlain), D.T.E. 2009T-858;*
- *Automobile Silver Star Montréal et Syndicat national des employés de garage du Québec inc., D.T.E. 2014T-858;*
- *Transformation BFL et Syndicat des salariés de l'Abattoir BFL (CSD), D.T.E. 2005T-1091;*
- *Union des employées et employés de service, section locale 800 et 3008-321 Canada inc. (Holiday Inn - Centre des congrès), D.T.E. 2005T-843;*
- *La Compagnie Allan Candy Limitée et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la Boulangerie, Confiserie, Tabac et Menuiserie - «Entrepôt», FAT- COI – CTC – FTQ, section locale 350-T, D.T.E. 2012T-886;*
- *Syndicat des employé-e-s de soutien de l'Université Concordia et l'Université Concordia, D.T.E. 2007T-73;*
- *Centre de la petite enfance Le Siffleux inc. et Syndicat des employées et employés du Centre de la petite enfance Le Siffleux, D.T.E. 2004T-923;*
- *Centre hospitalier universitaire de Montréal - Pavillon St-Luc et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, A.A.S. 2005A-115;*
- *Hôpital Royal Victoria et Infirmières et infirmiers unis inc., A.A.S. 85A-17;*
- *Foyer Ernest-Jacob et Syndicat des professionnels des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières, A.A.S. 91A-320;*
- *Syndicat des employés des services communautaires du Pavillon du Parc (FSSS-CSN) et Pavillon du Parc, A.A.S. 2008A-112;*
- *Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (SECHUM) - CSN et Centre hospitalier de l'Université de Montréal, D.T.E. 2014T-808;*

- *Canada Maltage Cie Limitée- Montréal et L'union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries- section locale 1999, AZ-50262444;*
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau - CSN et Centre de santé et services sociaux de Gatineau, AZ-51213761.*