

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 12 janvier 2022

---

**DEVANT L'ARBITRE : Hubert Graton**

---

---

**Syndicat des employés du CISSSMO – SCFP 3247**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest**

Ci-après appelé « l'employeur » ou « l'établissement »

Plaignante : Mary-Ann Murray

Grief n° : 3-JR-2018-0295

Convention collective : 2015-2020

---

**SENTENCE ARBITRALE**

*Art. 100 Code du travail*

---

## LITIGE

[1] Le grief conteste une suspension de 5 jours imposée à une agente administrative à qui l'employeur reproche principalement d'avoir manqué à son devoir de loyauté lorsqu'elle a transmis un courriel au cabinet du ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après le MSSS) dans lequel elle prétend que sa gestionnaire produit de faux rapports mensuels concernant les délais de certains examens radiologiques.

[2] L'employeur considère que la transmission de ce courriel constitue une faute grave, car il vise à nuire à la gestionnaire de la plaignante. Selon lui, une telle faute justifie amplement la suspension sans salaire de 5 jours imposée à la plaignante.

[3] De son côté, le syndicat prétend que la plaignante n'a pas commis de faute puisqu'elle a fait sa démarche auprès du MSSS de bonne foi dans le but de dénoncer un problème qui pose un risque pour la santé des patients. Subsidiairement, si la plaignante a commis une faute, le syndicat fait valoir que la mesure disciplinaire est démesurée, car la démarche de l'employeur n'a pas eu d'impact important sur la gestionnaire et l'employeur.

[4] Pour décider du sort du grief, il faut répondre aux questions en litige suivantes :

- 1) Les fautes reprochées à la plaignante ont-elles été prouvées?
- 2) Le cas échéant, ces fautes justifient-elles l'imposition d'une mesure disciplinaire?
- 3) Est-ce que la suspension de 5 jours sans salaire est une mesure disciplinaire juste et suffisante?

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal est d'avis que la plaignante a violé son obligation de loyauté en transmettant un courriel au cabinet du MSSS dans le but de nuire à sa gestionnaire, qu'elle a commis une faute importante et que la suspension de 5 jours sans salaire est une mesure disciplinaire juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire. Le grief est donc rejeté.

## LE CONTEXTE

[6] L'employeur est un établissement public au sens des articles 79 et suivants de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*<sup>1</sup>. Il a pour fonction d'assurer la prestation de services de santé et de services sociaux sur son territoire.

[7] L'employeur offre de nombreux services généraux et hospitaliers dans plus d'une centaine d'installations, dont un service d'imagerie médicale à l'hôpital Anna-Laberge.

[8] La plaignante est agente administrative chez l'employeur depuis 2008. Elle détient un poste à temps partiel dans le service d'imagerie médicale depuis 2017. Dans ce poste,

---

<sup>1</sup> *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, RLRQ, c. S-4.2.

elle doit notamment recevoir les patients qui viennent pour leur rendez-vous, s'occuper de la prise de rendez-vous et répondre aux appels. La plaignante est également responsable de comptabiliser les données relatives aux demandes d'examens en attente et de produire un rapport sur ces données une fois par mois.

[9] Ce rapport mensuel est intitulé *Décompte des examens en attente - Secteur Écho Cardiaque*. La deuxième page de ce rapport indique la durée du délai d'attente en nombre de semaines pour tous les examens, dont les échographies cardiaques. La plaignante le remet à sa gestionnaire.

[10] Chantal Billard est la supérieure immédiate de la plaignante. Mme Billard est l'une des deux cheffes du service de l'imagerie médicale chez l'employeur. Elle est cheffe du pôle 2 et responsable du service d'imagerie médicale de l'hôpital Anna-Laberge.

[11] À ce titre, elle gère 65 employés, dont 9 agents administratifs. Elle planifie également la programmation du service et s'occupe de la gestion de la liste des rendez-vous de la clientèle.

[12] En outre, dans le cadre de ses fonctions, Mme Billard doit transmettre périodiquement au MSSS un rapport indiquant le nombre d'examens électifs en attente. Ce rapport est intitulé *Nombre d'examens électifs en attente par durée d'attente*.

[13] Isabelle Legault est adjointe à la directrice des services professionnels à la direction des services professionnels et de l'enseignement chez l'employeur. Elle est la supérieure immédiate de Mme Billard.

[14] Le 12 janvier 2018, la plaignante est mise en arrêt de travail. Elle retourne brièvement au travail au début avril 2018. Elle est à nouveau en arrêt de travail à partir de la mi-avril 2018.

[15] Vers la fin juillet 2018, la plaignante apprend qu'elle va revenir au travail au début septembre 2018.

[16] Le 24 juillet 2018, alors qu'elle est toujours en arrêt de travail, la plaignante transmet un courriel à l'adresse de messagerie électronique [ministre@msss.gouv.qc.ca](mailto:ministre@msss.gouv.qc.ca). Considérant l'importance de ce courriel dans la présente affaire, je me permets de le reproduire en entier, tel que rédigé par la plaignante.

Objet : informations

je travail dans le milieu de la santé

ma gestionnaire produit de faux rapport mensuels sur certains délais d'examens radiologiques depuis des mois.

Malgré mes demandes répétés avec les vrais chiffres ça continue

où puis-je m'adresser

merci à vous

mary-ann murray

[17] La plaignante et Mme Billard entretiennent une relation extrêmement difficile depuis le printemps 2017, au point où la plaignante a déposé une plainte de harcèlement psychologique au travail qui met en cause sa gestionnaire.

### **MOTIFS ET DÉCISION**

[18] L'analyse à laquelle je dois procéder pour décider d'un grief qui conteste une mesure disciplinaire est bien connue en matière de rapports collectifs du travail. Dans un premier temps, je dois examiner si l'employeur a prouvé le manquement reproché à la plaignante. Ensuite, je dois décider si ce manquement est suffisant pour justifier une sanction disciplinaire. Le cas échéant, je dois ensuite déterminer si la sanction imposée par l'employeur est juste et raisonnable considérant toutes les circonstances de la présente affaire.

[19] Avant de procéder à cette analyse, je dois trancher plusieurs objections à la preuve soulevées durant l'audience par la partie syndicale. Les parties m'ont soumis des arguments supplémentaires concernant ces objections dans le cadre de leur argumentation écrite.

[20] Le syndicat s'oppose au dépôt en preuve du grief déposé par la plaignante le 2 février 2018. Ce grief conteste la violation de l'article 3 de la convention collective et le fait qu'un représentant de l'employeur aurait accusé la plaignante d'avoir volé du temps lors de la journée du 22 décembre 2017.

[21] Le syndicat s'oppose également au dépôt en preuve de nombreux documents relatifs à la réclamation faite par la plaignante à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la CNESST) afin de faire reconnaître qu'elle a été victime d'une lésion professionnelle. Ces documents comprennent notamment un extrait du site Internet du Tribunal administratif du travail et des décisions de la CNESST.

[22] Enfin, le syndicat s'oppose à ce que soient mises en preuve des notes manuscrites prises par Mme Billard le 8 septembre 2017 et le 8 mai 2017. Ces notes portent sur des rencontres tenues par Mme Billard avec des salariés de son service.

[23] En gros, le syndicat est d'avis que tous ces documents ne sont pas pertinents dans le présent litige.

[24] De son côté, l'employeur soutient que tous ces documents sont pertinents, car ils servent à démontrer le contexte global de travail et les multiples gestes posés par la plaignante contre Mme Billard à partir d'octobre 2017.

[25] Pour être admissible dans un procès, une preuve ne doit porter que sur des faits pertinents aux questions soulevées par le grief<sup>2</sup>. Selon les auteurs Morin, Blouin, Brière et Villaggi, la pertinence d'un fait s'analyse selon trois conditions :

Il doit d'abord s'agir de faits litigieux, c'est-à-dire d'événements directs, immédiats ou reliés dans un continuum aux faits litigieux. Ce sont généralement des événements qui, s'ils étaient ignorés, ne pourraient permettre de comprendre correctement le sens et la portée réels de faits principaux ou plus percutants. En second lieu, pour constituer des faits propres ou rattachés au litige, ces événements doivent se situer en contexte contemporain, c'est-à-dire qu'ils doivent intervenir dans une période raisonnable de temps du fait d'où provient le grief et aussi, ne pas faire l'objet d'une épuration ou d'une exclusion de preuve en vertu de la convention collective. [...]. Enfin, ces faits contemporains doivent permettre de comprendre la contestation telle que liée et au moment où elle le fut.<sup>3</sup>

[26] Dans le présent dossier, l'employeur a suspendu la plaignante principalement parce que selon lui elle a manqué à son devoir de loyauté lorsqu'elle a transmis un courriel au cabinet du MSSS. Pour justifier sa décision, l'employeur tente de faire la preuve que la plaignante a transmis ce courriel pour nuire à sa gestionnaire et que l'envoi du courriel s'inscrit dans un continuum de gestes posés par la plaignante contre sa gestionnaire.

[27] Concernant l'objection au dépôt en preuve du grief déposé par la plaignante le 2 février 2018, celle-ci doit être rejetée, car ce grief a déjà été mis en preuve à l'audience par le dépôt du document de 40 pages transmis par la plaignante par télécopieur le 21 février 2018 à Mme Brigitte Ouellet. Ce document est la plainte de harcèlement psychologique dont j'ai fait état dans le contexte. Je suis d'avis que ce document est tout à fait pertinent au litige puisqu'il comprend la plainte déposée par la plaignante, incluant une longue description du contexte, et les documents que la plaignante a cru bon joindre à cette plainte. Enfin, comme le prétend l'employeur avec raison, ce grief est relié dans un continuum aux faits litigieux.

[28] L'employeur prétend que les notes manuscrites prises par Mme Billard le 8 septembre 2017 et le 8 mai 2017 lors de rencontres individuelles tenues avec certains salariés sont pertinentes puisqu'elles permettent d'établir le contexte global de travail et les multiples gestes posés par la plaignante contre Mme Billard à partir d'octobre 2017.

[29] Avec respect, je ne suis pas de cet avis. Premièrement, ces notes ne concernent pas des faits contemporains au grief. Deuxièmement, ces notes ne concernent pas la

---

<sup>2</sup> Fernand MORIN, Rodrigue BLOUIN avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, VII.24.

<sup>3</sup> *Id.*, par. VII.26.

plaignante, mais bien des rencontres entre Mme Billard et d'autres salariés. Dernièrement, même si j'ignore les faits rapportés dans ces notes, je n'aurai aucune difficulté à comprendre correctement le sens et la portée réelle des faits principaux ou plus percutants, tels que la transmission du courriel et le comportement de la plaignante après qu'il ait été envoyé.

[30] En conséquence, les notes manuscrites prises par Mme Billard le 8 septembre 2017 et le 8 mai 2017 ne sont pas admissibles en preuve.

[31] Je suis également d'avis d'accueillir l'objection syndicale concernant les nombreux documents relatifs à la réclamation faite par la plaignante à la CNESST. Selon moi, l'exercice d'un droit prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>4</sup> (ci-après la LATMP) ne peut pas appuyer la thèse de l'employeur selon laquelle cette réclamation démontre que la plaignante cherchait à nuire à sa gestionnaire, car la réclamation à la CNESST n'est pas un geste contre la gestionnaire, mais bien, comme l'affirme avec justesse le syndicat, une demande pour avoir accès aux processus de réparation prévu dans la LATMP. En terminant, j'ajoute que les quelques documents qui ne pourront pas être mis en preuve par ma décision d'accueillir l'objection syndicale n'ajoutent rien de bien pertinent au litige.

### ***Les fautes reprochées à la plaignante ont-elles été prouvées ?***

[32] Comme je l'ai déjà mentionné, la faute principale reprochée à la plaignante est d'avoir transmis un courriel au cabinet du MSSS dans lequel elle affirme que sa gestionnaire produit de faux rapports mensuels concernant les délais de certains examens radiologiques. L'employeur est d'avis que la plaignante a fait cette démarche dans le but de nuire à sa gestionnaire, Mme Billard, et que le contenu du courriel est diffamatoire envers elle et l'employeur. Ce faisant, pour l'employeur, la plaignante a violé ses obligations de loyauté, d'honnêteté et d'intégrité.

[33] La lettre de la mesure disciplinaire reproche également à la plaignante une autre faute, soit son refus de se présenter à la rencontre prévue le 18 septembre 2018. Pour l'employeur, ce refus constitue un geste d'insubordination.

[34] Je vais examiner séparément ces deux fautes alléguées.

### ***Le courriel daté du 24 juillet 2018 transmis par la plaignante au cabinet du MSSS***

[35] Selon le syndicat, la plaignante n'a pas commis de faute lorsqu'elle a transmis le courriel au cabinet du MSSS puisqu'elle a fait cette démarche de bonne foi et dans le seul but de protéger les intérêts des patients.

[36] Toujours selon le syndicat, si l'employeur considère que le courriel de la plaignante est une plainte, il devait la traiter conformément à la *Procédure visant à faciliter la*

---

<sup>4</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

*divulgarion d'actes répréhensibles par les membres du personnel ou toute personne oeuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest (ci-après la Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles).* Si l'employeur avait procédé ainsi, la plaignante n'aurait alors pas pu recevoir une mesure disciplinaire puisqu'elle aurait bénéficié de la protection contre les représailles prévue lorsqu'un salarié dénonce un acte répréhensible conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*<sup>5</sup> (ci-après la *Loi facilitant la divulgation*).

[37] L'employeur s'oppose à l'application de cette loi à la présente affaire puisque selon lui la plaignante n'a pas fait de divulgation conformément à la *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles* ou à la *Loi facilitant la divulgation*.

[38] Le syndicat a raison d'affirmer que l'article 30 de la *Loi facilitant la divulgation* interdit d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle a de bonne foi faite une divulgation. J'ajoute que le paragraphe 11 de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>6</sup> interdit lui aussi à un employeur de suspendre un salarié en raison de la divulgation d'un acte répréhensible faite de bonne foi conformément à la *Loi facilitant la divulgation*.

[39] Certes, la preuve démontre que la plaignante n'a pas fait de divulgation exactement comme le prescrit cette loi ni selon la *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles* puisqu'elle a transmis son courriel au MSSS au lieu de le transmettre au responsable du suivi des divulgations chez l'employeur ou au Protecteur du citoyen. Il semble donc que les protections législatives prévues aux paragraphes précédents ne s'appliquent pas en l'espèce.

[40] Cependant, je suis d'avis qu'il est inutile de décider si le fait de ne pas transmettre la divulgation à la bonne personne empêche un salarié de bénéficier de la protection de la *Loi facilitant la divulgation* contre les représailles puisque de toute façon, même avant l'adoption de cette loi, la jurisprudence arbitrale reconnaît depuis longtemps le droit d'un salarié de dénoncer publiquement un acte répréhensible commis par son employeur dans certaines circonstances, notamment lorsqu'il fait cette dénonciation de bonne foi<sup>7</sup>.

[41] Ainsi, indépendamment que la *Loi facilitant la divulgation* s'applique ou pas à la situation de la plaignante, j'estime que le résultat de la présente analyse sera exactement le même puisque, comme je vais l'expliquer, je crois que sa démarche auprès du MSSS n'a pas été faite de bonne foi.

---

<sup>5</sup> *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, RLRQ, c. D-11.1.

<sup>6</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

<sup>7</sup> *Villa d'Argenteuil 1996 inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800* (T.A., 2002-02-12), SOQUIJ AZ-02141123, D.T.E. 2002T-446, pages 41 à 43; *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) et Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (Jeannine Lévesque)*, (T.A., 2014-05-20), 2014 QCTA 458, SOQUIJ AZ-51083151, 2014EXPT-1387, D.T.E. 2014T-527, A.A.S. 2014A-45, par. 189 et 190.

[42] Comme je l'ai mentionné, le syndicat prétend que la plaignante a transmis le courriel au cabinet du MSSS de bonne foi dans le seul but de protéger les intérêts des patients. Plus spécifiquement, la procureure syndicale soutient à plusieurs endroits dans son argumentation écrite que la plaignante a toujours eu à cœur les patients qui n'étaient pas pris en charge et qu'elle était préoccupée par ceux à qui l'on ne communique pas le véritable temps d'attente pour la réalisation d'une échographie cardiaque.

[43] Avec respect, après avoir analysé la preuve attentivement, il m'apparaît très clair que ce n'est pas pour ces motifs légitimes que la plaignante a transmis le courriel au cabinet du MSSS le 24 juillet 2018. Selon moi, la preuve démontre plutôt que la motivation de la plaignante était de nuire à Mme Billard. J'en arrive à cette conclusion pour plusieurs raisons.

[44] Premièrement, j'estime que si les intentions de la plaignante avaient été légitimes, elle n'aurait pas refusé de rencontrer Mme Legault pour lui expliquer le contenu de son courriel et les objectifs de sa démarche. Je m'explique.

[45] Le 14 août 2018, un conseiller politique du cabinet du MSSS a écrit aux représentants de l'employeur pour leur demander de traiter le courriel de la plaignante conformément aux procédures internes de l'établissement.

[46] La plaignante en a été informée le jour même par l'adjointe du conseiller politique.

[47] Le 15 août 2018, après avoir échangé quelques courriels avec cette adjointe afin de s'assurer que sa démarche était confidentielle, la plaignante a demandé à ce que sa plainte soit retirée.

[48] Au sein de l'établissement, c'est Mme Legault qui a reçu le mandat de procéder à une enquête relativement aux allégations de la plaignante contenues dans le courriel daté du 24 juillet 2018.

[49] Le 24 août 2018, cette dernière informe la plaignante qu'elle a reçu le courriel qu'elle a transmis un mois plus tôt au cabinet du MSSS. Mme Legault invite alors la plaignante à une rencontre afin de discuter du contenu de ce courriel, et notamment de l'allégation selon laquelle le service d'imagerie médicale de l'hôpital Anna-Laberge produirait de faux rapports mensuels.

[50] Quelques minutes plus tard, la plaignante répond à Mme Legault que cette demande a été annulée il y a longtemps et qu'elle ne compte pas y donner suite.

[51] Je suis d'avis que si la plaignante avait fait sa démarche auprès du MSSS réellement dans le but de protéger les intérêts des patients du service d'imagerie médicale ou pour les aider à avoir l'heure juste sur les délais d'attente, elle aurait accepté volontiers de rencontrer Mme Legault pour lui exposer sa version des faits.

[52] Je rappelle que Mme Legault est l'adjointe à la directrice des services professionnels et, surtout, la supérieure immédiate de Mme Billard. Mme Legault prend le temps d'écrire directement à la plaignante pour l'inviter à discuter avec elle directement des prétendus faux rapports produits par Mme Billard. La plaignante a alors une opportunité en or de lui exposer sa version des faits, de faire valoir sa position et de défendre l'intérêt des patients. Au lieu de saisir cette occasion, elle refuse de rencontrer Mme Legault.

[53] J'ajoute ici que le refus de la plaignante de répondre aux questions de Mme Legault et de Caroline Poirier, agente de gestion de personnel, lors de la rencontre du 11 septembre 2018 concernant sa démarche auprès du cabinet du MSSS et son refus d'assister à la rencontre du 18 septembre 2018 rendent encore plus invraisemblable que la plaignante ait fait sa démarche auprès du MSSS uniquement dans le but de protéger les intérêts des patients.

[54] Si la plaignante cherchait à défendre leurs intérêts et que ses intentions étaient légitimes comme le plaide le syndicat, pourquoi n'a-t-elle pas profité de ces occasions pour expliquer sa démarche et pour défendre son point de vue alors qu'elle en avait l'opportunité ? Pourquoi est-ce que la plaignante prend la peine d'écrire un courriel au cabinet du MSSS contenant des allégations graves et que lorsqu'elle en a la chance, elle ne profite pas de l'opportunité offerte par Mme Legault pour lui exposer en détail la problématique qui menace selon elle la santé des patients du service d'imagerie médicale dans lequel elle travaille ? Avec respect, manifestement, c'est parce qu'elle n'a pas fait sa démarche pour des raisons légitimes.

[55] Deuxièmement, je crois que l'explication fournie par la plaignante à l'audience pour justifier son refus de rencontrer Mme Legault est un prétexte.

[56] La plaignante a témoigné avoir refusé de rencontrer Mme Legault parce qu'elle savait que sa démarche auprès du MSSS allait la mettre dans le pétrin en raison de l'omerta qui règne dans le réseau de la santé et des services sociaux.

[57] Avec respect, cette explication ne m'a pas convaincu du tout. Je crois plutôt que la plaignante a refusé de rencontrer Mme Legault parce qu'elle savait que le contenu mensonger et dénigrant du courriel transmis au MSSS allait la mettre dans le pétrin.

[58] Je suis également d'avis que c'est exactement pour ces mêmes raisons que la plaignante a souhaité annuler sa démarche auprès du MSSS dès le 15 août.

[59] La preuve a démontré que le contenu du courriel daté du 24 juillet 2018 est totalement faux. En effet, contrairement à ce qu'a écrit la plaignante dans le courriel, Mme Billard n'a jamais produit de faux rapports mensuels relativement aux délais des examens radiologiques.

[60] À l'audience, le syndicat n'a pas argumenté ni même tenté de prouver que Mme Billard a produit de faux rapports mensuels.

[61] Comme indiqué précédemment, la preuve a démontré qu'il y a deux types de rapports mensuels distincts, l'un produit par la plaignante et l'autre par Mme Billard. La plaignante a reconnu ne rien connaître du rapport produit par sa gestionnaire et transmis au MSSS.

[62] Tout au plus le syndicat a-t-il mis en preuve que la méthode de calcul des délais d'attente préconisée par la plaignante, qui considère les requêtes prioritaires (code 1) ainsi que les examens de contrôle en retard, donne des délais d'attente considérablement plus longs que si les délais d'attente sont calculés seulement en considérant les requêtes prioritaires (code 1). Cette preuve concerne exclusivement les rapports produits par la plaignante et non pas ceux produits par Mme Billard.

[63] Dans son argumentation écrite, le syndicat prétend que la plaignante « n'a jamais parlé d'une erreur intentionnelle de la part de sa gestionnaire » et que « jamais dans toute cette histoire le comportement de la gestionnaire Mme Billard n'a été remis en cause » par la plaignante.

[64] Pourtant, la plaignante a écrit au cabinet du MSSS que sa « gestionnaire produit de faux rapports mensuels sur certains délais d'examens radiologiques » et que malgré ses demandes répétées à sa gestionnaire, cette dernière continue de produire de faux rapports. La plaignante accuse donc Mme Billard de produire des rapports sachant qu'ils sont faux. À l'évidence, il s'agit d'une accusation très grave qui concerne directement la probité et l'intégrité de Mme Billard. Avec respect, j'estime que le syndicat tente de faire dévier le débat sur un problème de calcul des délais d'attente concernant les rapports produits par la plaignante afin d'atténuer la gravité du geste qu'elle a commis.

[65] Troisièmement, je suis d'opinion que si la plaignante avait voulu dénoncer au cabinet du MSSS la méthode de calcul des délais d'attente pour les échographies cardiaques, elle l'aurait assurément mentionné dans le courriel transmis le 24 juillet 2018 au cabinet du MSSS. Encore une fois, je le répète, le courriel accuse Mme Billard de produire de faux rapports. Il ne mentionne pas une problématique relative à la méthode de calcul des délais d'attente. En plus, les rapports qui indiquent les délais d'attente pour les échographies cardiaques sont produits par la plaignante elle-même, pas par sa gestionnaire.

[66] À n'en point douter, il est invraisemblable que la plaignante n'ait pas mentionné dans le courriel la problématique reliée à la méthode de calcul des délais d'attente pour les échographies cardiaques si c'est cette problématique qu'elle cherchait à régler par sa démarche auprès du MSSS.

[67] Quatrièmement, si la plaignante était à ce point préoccupée par le bien-être des patients en attente d'un échographe cardiaque, pourquoi transmettre le courriel au cabinet du MSSS que le 24 juillet 2018 alors qu'elle connaît la situation depuis plusieurs mois ? Elle en a d'ailleurs discuté avec Mme Billard en décembre 2017 ou janvier 2018. À l'évidence, la plaignante transmet le courriel le 24 juillet 2018 parce qu'elle est sur le

point de revenir au travail en septembre 2018. Ce qui n'a absolument rien à voir avec les intérêts des patients, mais beaucoup plus avec ses intérêts personnels.

[68] La preuve démontre donc que les intentions de la plaignante n'étaient pas de défendre les intérêts des patients de l'hôpital Anna-Laberge lorsqu'elle a écrit au cabinet du MSSS. Mais alors pourquoi a-t-elle écrit un courriel au cabinet du MSSS ? Avec respect, je suis d'avis que la seule réponse possible à cette question est que la plaignante a transmis ce courriel pour nuire à Mme Billard avec qui elle entretenait une relation extrêmement difficile depuis le printemps 2017, tel que l'a amplement démontré la preuve.

[69] Maintenant qu'il a été établi que la plaignante a transmis des allégations mensongères au MSSS à propos de Mme Billard et qu'elle l'a fait dans l'intention de lui nuire, il me reste à décider si en agissant ainsi, elle a manqué à son devoir de loyauté comme le prétend l'employeur.

[70] L'obligation de loyauté prévue à l'article 2088 du *Code civil du Québec* impose notamment au salarié de se conduire avec honnêteté et intégrité envers son employeur. Cette obligation lui impose également de s'abstenir de poser des actes susceptibles de causer du tort à son employeur.

[71] En l'espèce, indéniablement, la plaignante a manqué à son devoir de loyauté. En écrivant au cabinet du MSSS que sa gestionnaire produit de faux rapports et que malgré ses demandes répétées la situation ne change pas alors que ces deux affirmations sont fausses et dites dans l'intention de nuire à Mme Billard, la plaignante a propagé des affirmations fausses, a dénigré Mme Billard et l'employeur et a porté atteinte à leur réputation.

#### *Le refus de la plaignante de participer à la rencontre du 18 septembre 2018*

[72] Avant de décider si l'employeur a prouvé cette faute alléguée, je crois nécessaire de faire un bref rappel de certains faits.

[73] Le 11 septembre 2018, Mme Legault et Mme Poirier rencontrent la plaignante concernant le courriel qu'elle a transmis au MSSS le 24 juillet 2018.

[74] Lors de cette rencontre, la plaignante informe Mme Legault et Mme Poirier que le courriel du 24 juillet 2018 s'inscrit dans un échange de communications avec un représentant du MSSS. Ces dernières lui demandent de leur fournir une copie de ces communications.

[75] Le 14 septembre 2018, Mme Poirier convoque la plaignante pour une deuxième rencontre, prévue le 18 septembre, dont l'objectif est de poursuivre l'enquête entamée le 11 septembre.

[76] Le 17 septembre 2018, Mme Poirier transmet un courriel à la plaignante pour lui demander de bien vouloir apporter lors de la rencontre prévue le lendemain toutes les communications échangées entre elle et le représentant du MSSS.

[77] Le matin même du 18 septembre 2018, peu de temps avant le début de la rencontre, la plaignante, par l'intermédiaire de sa représentante syndicale, informe Mme Legault et Mme Poirier qu'elle ne s'y présentera pas prétextant qu'elle n'avait pas eu le temps de préparer les documents demandés par Mme Poirier.

[78] Essentiellement, l'insubordination correspond au refus d'obéir ou d'exécuter un ordre de l'employeur. Le salarié qui refuse de rencontrer sans raison valable les représentants de l'employeur commet un geste d'insubordination.

[79] En l'espèce, la plaignante a été convoquée convenablement le 14 septembre 2018, elle savait qu'elle devait se présenter le 18 septembre et elle était même rémunérée ce jour-là puisqu'elle était alors suspendue avec solde.

[80] Le syndicat n'a pas prouvé que la plaignante avait un motif valable pour refuser de se présenter le 18 septembre 2018. Avec égard, j'estime en effet que le refus de la plaignante de se présenter à la rencontre du 18 parce qu'elle n'aurait pas eu suffisamment de temps pour colliger les communications échangées entre elle et le représentant du MSSS est un prétexte.

[81] Dès la rencontre du 11 septembre, la plaignante a été informée qu'elle devait fournir les communications échangées entre elle et le représentant du MSSS. Mme Poirier lui a rappelé à nouveau le 17 par courriel. Il ne s'agissait pas de nombreux documents, mais de quelques pages tout au plus.

[82] Ainsi, l'employeur a démontré que le refus de la plaignante de participer à la rencontre du 18 septembre 2018 constitue un acte d'insubordination.

[83] En conclusion, l'employeur a démontré que la plaignante a violé son obligation de loyauté lorsqu'elle a transmis le 24 juillet 2018 un courriel au cabinet du MSSS. Il a également prouvé que la plaignante a commis un geste d'insubordination en refusant de se présenter à la rencontre prévue le 18 septembre 2018.

***Les fautes commises par la plaignante justifient-elles l'imposition d'une mesure disciplinaire ?***

[84] Sans nul doute selon moi, ces fautes méritaient d'être sanctionnées.

[85] Dans la jurisprudence arbitrale, les arbitres considèrent que le salarié qui exprime publiquement des propos mensongers envers son employeur commet une faute objectivement grave et que ce type de faute mérite une sanction sévère. À ce propos, je partage l'opinion émise par l'arbitre Robert Côté, il y a déjà plusieurs années, dans l'extrait suivant.

Il est généralement reconnu que le salarié qui, publiquement, tient des propos mensongers à l'égard de son employeur commet ainsi une faute dont la gravité peut entraîner la rupture irrémédiable du lien de confiance qui doit l'unir à ce dernier. La jurisprudence invoquée par le procureur patronal illustre bien qu'un tel comportement, à savoir la diffusion publique d'informations fausses ou n'ayant pour seul but que de nuire à l'employeur, justifiera bien souvent ce dernier à procéder au congédiement du salarié fautif<sup>8</sup>.

[86] Par conséquent, je réponds par l'affirmative à la question de savoir si la plaignante a commis des fautes susceptibles d'une sanction disciplinaire. Il reste maintenant à décider si la sanction que lui a imposée l'employeur est juste et raisonnable considérant toutes les circonstances de la présente affaire.

***Est-ce que la suspension de 5 jours sans salaire est une mesure disciplinaire juste et suffisante ?***

[87] Le rôle de l'arbitre dans l'évaluation de la sévérité d'une sanction n'est pas de se substituer à l'employeur. L'application de la discipline et le choix de la mesure relèvent du droit de direction prévu à l'article 2 de la convention collective. L'arbitre n'interviendra que si la décision de l'employeur est déraisonnable ou n'est pas proportionnelle eu égard aux fautes démontrées ainsi qu'à l'ensemble des circonstances.

[88] En l'espèce, le syndicat prétend que la mesure disciplinaire est démesurée, car la preuve n'a pas démontré que le courriel transmis le 24 juillet 2018 au cabinet du MSSS a porté atteinte à la réputation de Mme Billard ou à celle de l'employeur ni qu'il a affecté la relation entre l'employeur et le MSSS. Le syndicat prétend également que la faute n'a pas le niveau de gravité que lui accorde l'employeur, car la plaignante n'a pas fait de dénonciation sur la place publique.

[89] Avec respect, je suis en désaccord avec ces arguments.

[90] Premièrement, j'estime que la faute commise par la plaignante est grave. En effet, cette dernière a communiqué avec le cabinet du MSSS des allégations diffamatoires, déloyales et mensongères concernant sa gestionnaire et, ultimement, son employeur.

[91] Après avoir commis cette faute, au lieu de s'excuser à Mme Billard ou de reconnaître ses torts, la plaignante a refusé de collaborer à l'enquête de Mme Legault, de répondre aux questions lors de la rencontre du 11 septembre et ne s'est même pas présentée à la rencontre prévue le 18 septembre.

[92] Encore une fois à l'audience, la plaignante a raté sa chance de s'excuser sincèrement. Tout au plus a-t-elle admis avoir commis une erreur.

---

<sup>8</sup> *Villa d'Argenteuil 1996 inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800*, préc., note 7, page 34.

[93] Deuxièmement, les allégations diffamatoires, déloyales et mensongères ont été divulguées publiquement, ce qui, selon moi, augmente leur niveau de gravité. En effet, comme l'exprime avec justesse l'arbitre Jean-Louis Dubé dans l'extrait qui suit, une dénonciation faite par un salarié d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux au MSSS est une divulgation publique.

[194] Le procureur de la partie syndicale prétend qu'il ne s'agit pas d'une divulgation publique, mais privé et que l'employeur ne pouvait donc en aucune façon sévir. Avec grand respect, je ne partage pas du tout ce point de vue. Il faut tout d'abord rappeler, comme le fait l'auteur Fany O'Bomsawin dans sa définition rapportée plus haut, qu'il y a déclaration sur la place publique non seulement lorsqu'on la fait dans des médias, mais aussi lorsqu'elle est faite à « une personne en autorité quelconque ». D'ailleurs, lorsque, dans la jurisprudence, on oppose constamment l'utilisation de moyens internes et la divulgation, on fait référence à la divulgation à l'externe, c'est-à-dire à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement sans que ce soit nécessairement dans les médias ou à l'adresse du public.

[195] Or, le ministère de la Santé et des Services sociaux constitue à n'en pas douter une « autorité », mais qui n'est justement pas « quelconque ». Divulguer ces situations cliniques au Ministère de la Santé et des Services sociaux constitue donc à n'en pas douter une divulgation à l'externe. Le procureur de la partie syndicale soutient qu'il n'en est rien parce que, selon les éléments apparaissant au site internet du Ministère et donc à la loi pertinente, ce Ministère est le maître d'oeuvre de tout le système de santé et des services sociaux du Québec. Même si cela est exact, le Ministère de la Santé et de Services sociaux n'en constitue pas moins une autorité à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, le Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska, celui qui peut exiger de sa salariée le respect de son devoir de loyauté et de discrétion. Avec respect, il suffit de simplement imaginer les conséquences absurdes et loufoques de l'opinion contraire pour la mettre aussitôt de côté<sup>9</sup>. (Mes soulignements)

[94] Par ailleurs, je suis d'accord avec l'argument du syndicat selon lequel les conséquences du courriel transmis par la plaignante ont été somme toute assez limitées sur la réputation de Mme Billard notamment parce que peu de gens ont eu connaissance de son existence.

[95] Néanmoins, je crois que l'employeur a déjà pris cela en considération lorsqu'il a déterminé la sévérité de la mesure disciplinaire. C'est effectivement ce que je comprends de l'extrait suivant tiré de la mesure disciplinaire.

Nous sommes d'avis que de tels propos sont préjudiciables à l'image et à la réputation de notre organisation et auraient pu nuire à la réputation de votre gestionnaire, qui était directement visé par la dénonciation. (Mon soulignement)

---

<sup>9</sup> *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) et Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska (Jeannine Lévesque), préc., note 7.*

[96] Ainsi, selon moi, c'est précisément parce que peu de gens ont eu connaissance de l'existence du courriel et de son contenu que l'employeur a été relativement clément envers la plaignante.

[97] Qui plus est, la sévérité de la mesure disciplinaire doit refléter le fait qu'elle sanctionne deux fautes distinctes, soit la violation du devoir de loyauté et l'acte d'insubordination.

[98] En fin de compte, je ne vois rien dans les circonstances de la présente affaire qui me permettrait de conclure que la décision de l'employeur est déraisonnable ou qu'elle n'est pas proportionnelle aux fautes prouvées.

### **DISPOSITIF**

[99] Pour tous ces motifs, le Tribunal rend la sentence suivante :

**REJETTE** le grief 3-JR-2018-0295;

**DÉCIDE** que les frais d'arbitrage sont à 100 % à la charge du syndicat.

---

Hubert Graton, arbitre de griefs

Pour le syndicat : Isabelle Doyon

Pour l'employeur : Me Fatme Saleh et Me Sylvain Besombes

Date d'audience : 29 janvier et 28 février 2020

Date(s) de délibéré : Dernière plaidoirie écrite : le 10 juin 2020