

# COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : 134655  
Cas : CQ-1011-1903

Référence : 2004 QCCRT 0112

Québec, le 24 février 2004

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE : Claude Gélinas**

---

**Nicole Hamel**

Plaignante

c.

**Service régional de pastorale de la santé  
(Centre hospitalier affilié universitaire de Québec)**

Intimée

et

**Le Procureur général du Québec**

Mis en cause

---

**DÉCISION**

---

[1] Le 24 janvier 2002, Nicole Hamel dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* alléguant avoir été congédiée sans cause juste et suffisante le 8 janvier 2002.

[2] La plaignante a pour employeur le Service régional de pastorale de la santé, le SRPS, qui est administré par le Centre hospitalier affilié universitaire de Québec, désigné comme étant le CHA.

[3] Elle prétend avoir perdu son emploi comme animatrice de pastorale à l'Hôpital Laval parce qu'elle a changé de religion, passant de l'allégeance catholique à celle de l'Église unie du Canada.

[4] Elle considère que la condition d'emploi imposée par l'intimée de détenir un mandat de l'Église catholique est discriminatoire et contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi qu'à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[5] L'intimée prétend que, dans son essence, la perte du mandat pastoral catholique est comparable à « *un permis de pratique* » nécessaire au maintien de l'emploi, ce qui constitue une exigence professionnelle justifiée au sens de l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[6] L'intimée justifie la rupture du lien d'emploi en s'appuyant essentiellement sur le cadre juridique, l'obligation contractée par la plaignante et les besoins des usagers de religion catholique.

### LE CADRE JURIDIQUE

[7] Le cadre juridique et réglementaire en vertu duquel tout établissement doit adopter un règlement sur l'organisation des services de pastorale est déterminé par l'article 100 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2) et par l'article 7 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* (S-5, r.3.01).

*Article 100 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2) :*

100. Les établissements ont pour fonction d'assurer la prestation de services de santé ou de services sociaux de qualité, qui soient continus, accessibles, sécuritaires et respectueux des droits des personnes et de leurs besoins spirituels et qui visent à réduire ou à solutionner les problèmes de santé et de bien-être et à satisfaire les besoins des groupes de la population. À cette fin, ils doivent gérer avec efficacité et efficience leurs ressources humaines, matérielles et financières et collaborer avec les autres intervenants du milieu.

*Article 7 du Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements (S-5, r. 3.01) :*

7. Le conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre d'hébergement public ou privé visé à l'article 177 de la Loi doit adopter un règlement portant sur l'organisation de services de pastorale dans l'établissement. À cette fin, le conseil d'administration doit conclure une entente avec les autorités religieuses concernées, selon l'appartenance religieuse des bénéficiaires hébergés.

[8] S'ajoutent à ce cadre juridique, le *Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale à l'Hôpital Laval* ainsi que l'*Entente de l'Hôpital Laval et l'Évêque catholique romain du Diocèse de Québec*, ci-après appelée « l'Entente ».

*Articles 3 et 4 du Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale de l'Hôpital Laval (L.R.Q., chap.S-5, r. 3.01, art.7) :*

3. Pour répondre aux besoins religieux des bénéficiaires, l'hôpital reconnaît, aux fins du présent règlement, l'autorité religieuse de l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec. Au besoin, le responsable du service de pastorale collabore avec les représentants de toute autre dénomination religieuse pour répondre aux besoins religieux des personnes hospitalisées.

4. Une entente doit être conclue et signée entre l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec et l'hôpital Laval. Cette entente, ainsi que toute modification qui pourrait y être apportée par la suite, doivent être annexées au présent règlement pour en faire partie intégrante.

*Entente de l'Hôpital Laval et l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec :*

3. L'hôpital a pour obligations de : ...c) embaucher le personnel pastoral qualifié ayant reçu le mandat pastoral de l'autorité religieuse concernée.

4. Le diocèse de Québec a pour obligations de : a) proposer des candidats qualifiés pour combler toute vacance au sein de la section pastorale; b) émettre un mandat pastoral au candidat qu'elle propose et qui pourra être embauché par l'hôpital. (I-7 en partie)

[9] La plaignante conteste la légalité de l'article 7 du *Règlement portant sur l'organisation et l'administration des établissements* ainsi que celle des articles 3 et 4 du *Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale à l'Hôpital Laval* de même que l'*Entente entre l'Hôpital Laval et l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec*.

[10] Elle plaide que les dispositions visées de même que l'Entente contreviennent aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et qu'elles ne peuvent constituer une exigence professionnelle justifiée en vertu de l'article 1 de la *Charte canadienne* et de l'article 9.1 de la *Charte québécoise*.

[11] Elle prétend qu'en obligeant un conseil d'administration d'établissement à conclure une entente avec les autorités religieuses concernées selon l'appartenance religieuse des bénéficiaires hébergés, cette disposition du *Règlement* crée une discrimination dans l'emploi fondée sur la religion, en contravention aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. c. C-12).

[12] Elle prétend en outre que cette entente viole la liberté de religion garantie par l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (L.R.C. (1985) App. II, no 44, Ann. B) et crée une distinction fondée sur la religion, en contravention à l'article 15 de cette même *Charte*.

[13] La plaignante souligne de plus que cette obligation a également pour effet d'exclure, de la fonction d'animateur de pastorale, toute personne ne détenant pas de mandat pastoral de l'autorité religieuse avec laquelle le conseil d'administration a pris entente, donc, a fortiori, toute personne d'appartenance religieuse autre que celle déterminée par l'entente, en fonction de l'appartenance religieuse des bénéficiaires hébergés.

[14] Elle soutient qu'en ne reconnaissant que l'Église catholique comme autorité religieuse, les articles 3 et 4 du *Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale de l'Hôpital Laval* de même que l'*Entente sur l'organisation des services de pastorale* créent une discrimination dans l'emploi fondée sur la religion, en contravention aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, et une discrimination fondée sur la religion, en contravention à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et des libertés*.

[15] L'intimée et le mis en cause défendent la thèse de la validité des Règlements et de l'Entente attaqués par la plaignante.

## LES FAITS

[16] Le 3 juillet 1998, par mandat spécial de l'Archevêque de Québec, la plaignante est nommée animatrice de pastorale pour le SRPS, principalement au Pavillon Laval. Le mandat pastoral se résume dans les termes suivants :

Vous veillerez, j'en suis assuré, à vous pencher sur les plus démunis, sur ceux qu'affligent la maladie et la solitude en leur manifestant la bonté du Père des miséricordes, la tendresse et la compassion du Christ-Jésus qui est venu pour sauver tous les hommes, surtout les plus pauvres, pour apporter la joie aux affligés.

Votre service débordant souvent le cadre de l'institution, vous ne négligerez pas de vous intégrer à votre région pastorale afin d'être mieux en mesure de répondre, avec tous les autres agents de pastorale, aux attentes de divers

milieux. Vous accomplirez toujours votre ministère en union d'esprit et de cœur avec le Pasteur de ce diocèse.

[17] Le 17 août 1998, sous la supervision de Jacques Vézina, directeur du SRPS, la plaignante débute son travail d'animatrice de pastorale. Sa fonction principale est d'offrir un accompagnement à la vie spirituelle et religieuse des personnes hospitalisées ou hébergées, à leur famille et à leurs proches.

[18] Le 15 juin 1999, l'Archevêque de Québec renouvelle le mandat d'animatrice de pastorale de la plaignante pour le SRPS à l'Hôpital Laval jusqu'au 30 juin 2002.

[19] En mai 2001, la plaignante avise le directeur du SRPS de son intention de changer de religion. Il lui fait la mise en garde que si elle fait profession de foi à l'Église unie, elle se retrouvera sans emploi.

[20] La plaignante demande ensuite à son supérieur d'informer Mgr Tremblay de l'Archevêché de Québec de son cheminement en lui suggérant de ne pas révéler son désaccord sur certaines positions de l'Église catholique. Elle l'avise ensuite qu'elle doit rencontrer le Consistoire de l'Église unie afin d'obtenir la délivrance d'un mandat pastoral.

[21] Le directeur du SRPS lui explique qu'en l'absence d'une entente entre l'Hôpital Laval et l'Église unie, ce mandat pastoral ne peut être reconnu.

[22] Le 6 octobre 2001, Gérald Doré, pasteur de l'Église unie et membre du Comité interreligieux, avise le directeur du SRPS que la plaignante détient un mandat pastoral de l'Église unie. Citons cette lettre en partie :

Les instances concernées de l'Église unie sont conscientes que la reconnaissance de ce mandat marquera une étape majeure de l'application dans la région de Québec du protocole dont notre Église est partenaire, le *Protocole d'entente entre le Ministère de la santé et des services sociaux et les autorités religieuses concernant les services de pastorale des établissements de santé et de services sociaux* d'avril 2001. Elle consolidera, aux yeux de l'Église unie, l'ouverture œcuménique dont vous avez déjà fait preuve en accueillant ses stagiaires et ceux de nos Églises-sœurs européennes, en associant à votre propre ministère de supervision une autorité reconnue de notre Église en pastorale de la santé, à savoir la pasteure Phyllis Smyth, et enfin, en engageant le projet d'un Comité œcuménique auquel je vous ai confirmé ma disponibilité à participer. Un effet non moins appréciable de la reconnaissance de ce mandat sera, à mon point de vue, de donner une forme de représentation, à l'intérieur de votre Service, aux quelque 10,000 à 15,000 protestants et protestantes de la région.

[23] Le 10 octobre 2001, la plaignante informe Mgr Maurice Couture, Archevêque du diocèse de Québec, de son intention de joindre l'Église unie et de poursuivre son travail d'animatrice de pastorale avec le mandat délivré par son autorité religieuse. Nous citons cette lettre intégralement :

Bonjour,

Après mes études en catéchèse en 1968, je suis impliquée à différents niveaux dans l'enseignement catéchétique et la pastorale, comme bénévole et personne rémunérée. Depuis 1988, j'ai été mandatée au nom de l'Église catholique pour servir au niveau scolaire, régional, diocésain et finalement en pastorale hospitalière.

Pendant 33 ans, je me suis engagée avec toute la sincérité qui m'habite malgré un discours officiel avec lequel je n'étais pas toujours à l'aise. Depuis longtemps, mon lien avec l'institution de l'Église catholique est source de déchirements.

Depuis quelques années, j'ai côtoyé des personnes d'une autre Église chrétienne. Sans toutefois faire du prosélytisme, ces personnes, par leur façon d'être, m'ont donné le goût de m'informer. L'automne dernier, j'ai amorcé un cheminement et j'ai découvert que je me sens rejointe en profondeur par les orientations de l'institution de l'Église Unie. Je viens donc vous informer de l'aboutissement de ma démarche en lien avec cette Église sœur. Lundi le 17 septembre, j'ai rencontré à Montréal, les membres du Consistoire Laurentien. J'ai alors exposé aux personnes présentes, mon cheminement de foi et de quelles façons je me sens en communion avec l'Église Unie. Les membres du comité ont reconnu mes acquis. Par la suite, j'ai reçu une réponse m'apprenant que leur communauté était prête à faire une recommandation pour que j'obtienne un mandat pastoral rattaché à leur appartenance religieuse.

Je conserve ma foi en un Dieu créateur, en Jésus-Christ ressuscité, qui m'accompagne par son Esprit d'Amour et m'invite à cultiver l'espérance au cœur des incertitudes et des tragédies. Je continue de me laisser interpeller par les valeurs suivantes, facettes de l'Amour : le respect qui m'invite à pardonner même à ceux/celles qui ressemblent à des ennemis; la solidarité et la justice qui m'ouvrent le cœur outre-mer, la recherche de vérité qui me conduit sur des chemins inattendus.

Depuis mon implication en pastorale de la santé, (incluant cette dernière année, pendant laquelle j'étais en cheminement), je me suis centrée sur les besoins des personnes malades, leurs proches et les gens du milieu de la santé. J'espère continuer à exercer mon ministère d'accompagnement auprès des personnes du milieu de la santé, sans distinction d'appartenance spirituelle et religieuse.

En union de foi chrétienne.

Nicole Hamel.

[24] Le 15 octobre 2001, l'Archevêque de Québec répond à la plaignante qu'il ne peut dorénavant l'autoriser à représenter l'Église catholique en tant qu'animatrice de pastorale en milieu hospitalier et, conséquemment, il lui retire le mandat accordé le 15 juin 1999 qui devait prendre fin le 30 juin 2002.

[25] Le même jour, le Chancelier de l'Archidiocèse de Québec avise la plaignante qu'en décidant, par un geste formel, de quitter la foi catholique, elle se plaçait en dehors de la communion de l'Église.

[26] Le 8 janvier 2002, Daniel Rousseau, responsable du secteur des relations de travail, transmet à la plaignante une lettre l'informant en ces termes de la rupture de son lien d'emploi :

Nous vous rappelons que l'article 5 du « *Protocole d'entente entre le ministère de la santé et des services sociaux et les autorités religieuses* » portant sur le mandat pastoral précise que celui-ci est essentiel pour le maintien du lien d'emploi. Également, l'article 7 du « *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* » stipule que l'entente visant à l'obtention du mandat pastoral doit être conclue avec les autorités religieuses concernées, selon l'appartenance religieuse des bénéficiaires. Comme vous le savez, votre embauche comme animatrice de pastorale pour le Service régional de pastorale de la santé à l'Hôpital Laval était conditionnelle à l'obtention d'un mandat de l'Église catholique, cette dernière étant l'autorité religieuse concernée avec qui nous avons une entente pour ce poste dans cet établissement.

En conséquence, puisque vous ne rencontrez plus les conditions requises à l'exercice de votre emploi, nous avons le regret de vous annoncer, à titre de fiduciaire du Service régional de pastorale de la Santé de Québec, que nous procédons à la rupture de votre lien d'emploi.

### LA PREUVE TESTIMONIALE

[27] Dans sa déposition, le directeur du SRPS précise que le service de pastorale se compose de quarante (40) personnes, ministres, ordonnés et laïcs, qui desservent vingt-sept (27) établissements.

[28] Un service de garde est en place vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24) et sept (7) jours par semaine. Chaque équipe de pastorale comprend deux (2) animateurs ou animatrices, dont un prêtre toujours présent.

[29] Il met en évidence que dans la région de Québec, les catholiques forment la grande partie de la clientèle. Selon sa prétention, leurs besoins sont reliés à la religion catholique. Pour cette raison, les animateurs et animatrices de pastorale sont catholiques.

[30] Il précise par ailleurs, qu'à la ville de Montréal, quarante-cinq (45) établissements ont des équipes multiconfessionnelles dont les membres peuvent accompagner les usagers d'une autre religion. De plus, l'équipe de pastorale de l'Hôpital Royal Victoria est dirigée par un membre de l'Église unie.

[31] Il identifie les signes religieux suivants : crucifix dans le hall d'entrée et dans les chambres, chapelle avec autel, tabernacle, statues de la Vierge Marie, de Saint-Joseph et des lampions. S'ajoutent la célébration de la messe, la distribution de la communion et l'onction des malades.

[32] À titre d'exemple des besoins spirituels et religieux des usagers, il rappelle que le 5 mars 2001, dans une lettre transmise à la direction générale de l'Hôpital général de Québec, le comité des résidents a réagi à la réduction des heures de travail des aumôniers en soulignant qu'il est très important pour les personnes âgées de confier leurs inquiétudes et préoccupations d'ordre moral à un prêtre.

[33] Tout en reconnaissant l'engagement social de l'Église unie, il avoue ne pas bien la connaître.

[34] Il signale qu'il n'existe actuellement aucune demande pour des ententes avec d'autres Églises, qu'elles soient ou non signataires du *Protocole d'entente intervenu entre le Ministère de la santé et des services sociaux et les Autorités religieuses concernant les services de pastorale des établissements de santé et de services sociaux* en avril 2001.

[35] Il explique, en contre-interrogatoire, que les usagers cherchent des repères et que leur religion est « à la carte ». Il signale également que, dans certaines périodes fortes de leur vie, ceux-ci se réfèrent à l'Église sans toutefois le faire dans leur quotidien.

[36] Le témoin n'est pas étonné d'apprendre que, selon la publication de l'Institut de la statistique du Québec « *Enquête sociale et de santé 1998* », déposée par la plaignante, quatre (4) usagers sur dix (10) n'ont pas pris part à un service religieux au cours de la dernière année. Il estime toutefois que, dans un contexte de maladie et de vieillesse, ce résultat n'est pas représentatif de la pratique religieuse dans le milieu de la santé.

[37] Il indique que lors du recrutement de la plaignante, le poste d'animatrice de pastorale ne mentionnait pas l'exigence du mandat pastoral catholique.

[38] De la déposition des témoins produits par l'intimée, il ressort les éléments significatifs suivants :

- À l'admission des usagers, il est interdit de demander leur dénomination religieuse. Sauf demande expresse, les animateurs ou animatrices de pastorale ne précisent pas leur appartenance religieuse;
- Aucun signe distinctif n'indique l'appartenance religieuse des animateurs ou animatrices de pastorale;
- Les animateurs et animatrices de pastorale font plus d'accompagnements spirituels que religieux. Leur travail consiste à aider les usagers à trouver et à saisir leur niveau spirituel et leur désir de vivre. Il est beaucoup question de valeurs qui peuvent déboucher sur des questions religieuses;
- Un grand nombre d'usagers a pris une distance avec l'Église catholique et la pratique religieuse. Ils font davantage référence à Dieu et ils croient en l'être humain et en la vie;
- S'il en manifestait le désir, les animateurs et animatrices de pastorale accompagneraient un usager non-croyant ou d'une autre religion;
- Ils constatent qu'avec la maladie et l'imminence de la mort, les usagers sentent le réveil de leur culture religieuse, ce qui se manifeste par la prière en commun, l'aide, l'encouragement, la méditation guidée et le recours aux sacrements dispensés par un prêtre;
- Ni le Rapport annuel du SRPS, ni les deux (2) Codes d'éthique des animateurs et animatrices de pastorale n'indiquent que le service de pastorale est catholique ni qu'il doit faire la promotion de la foi catholique;
- Un usager d'une autre religion peut refuser l'accompagnement d'un animateur ou animatrice pastorale catholique.

[39] Jean-Marc Fournier, prêtre et collègue de travail, a encouragé la plaignante à répondre à l'appel. Dans sa déposition, il reconnaît ses qualités d'empathie, d'écoute et d'ouverture.

[40] La plaignante allègue ne s'être jamais servie du *Guide d'accompagnement pastoral* déposé par l'intimée, ni avoir reçu de directives quant à son utilisation. En revanche, elle observe que le *Livret d'accompagnement spirituel*, réalisé par le SRPS et mis à la disposition des usagers, comprend des textes d'auteurs de confessions religieuses différentes dont, notamment, la prière de la sérénité composée par un pasteur protestant.

[41] Selon son témoignage, l'Église unie fait partie du Conseil canadien des Églises. Elle précise en outre que tant les fidèles de l'Église catholique que ceux de l'Église unie croient en Dieu, se font baptiser, partagent la communion, récitent le « *Notre Père* », prêtent serment et lisent la même Bible.

[42] Sur demande, la plaignante distribue chapelets, images et crucifix. Elle considère son rôle comme étant axé principalement sur le service à la clientèle. Ainsi, par respect pour les usagers et, bien que depuis 1969 elle ne rende pas de culte à Marie, elle les accompagne dans leurs prières.

[43] Elle révèle avoir remplacé, lors de la distribution de la communion, les paroles « *le corps du Christ* » par « *le pain de vie, du pardon, du partage et de l'accueil* », plus conforme à ses croyances, ce qui surprend le directeur du SRPS. S'il en avait été informé, il mentionne qu'il serait intervenu.

[44] À l'instar des témoins Christiane Biron et Jean-Marie Fournier, la plaignante accepterait, sans problème, d'accompagner un usager d'une autre religion ajoutant que si elle était inconfortable, elle n'hésiterait pas à le référer à un intervenant de sa religion.

[45] Elle rappelle, qu'à l'origine, l'avis de recrutement au poste d'animatrice de pastorale n'indiquait pas l'exigence de détenir un mandat pastoral catholique. Il fallait toutefois, selon le directeur du SRPS, qu'elle fasse une démarche pastorale.

[46] La plaignante fait remarquer que, suite à l'avis donné à son supérieur immédiat, le 21 septembre 2001, qu'elle changeait de religion, celui-ci n'a pas ordonné la cessation de ses accompagnements auprès des usagers, ni imposé de restrictions dans ses interventions.

[47] En contre-interrogatoire, dans une déposition non contredite et en s'appuyant sur les avis de recrutement de l'Hôtel-Dieu de Lévis et de l'Hôpital de Sherbrooke, la plaignante a mis en évidence que ces établissements n'exigent pas, comme condition d'emploi, le mandat pastoral de l'autorité ecclésiastique.

[48] Elle reproche à son employeur de ne pas l'avoir avisée directement de son congédiement qui lui a été communiqué, durant son absence pour cause de maladie, par une bénévole de l'Hôpital Laval. Celle-ci l'aurait appris de Jean-Marc Fournier qui nie avoir communiqué cette information.

[49] Révoltée et en colère, la plaignante qualifie ce traitement de « *cruel, inhumain et surtout pas chrétien* ». Elle déclare avoir eu l'impression d'avoir les jambes cassées. C'est l'emploi dans lequel elle estime avoir été la plus heureuse, car elle pouvait exprimer sa créativité et ses qualités humaines.

[50] À la suite de son congédiement, la plaignante a offert ses services à quinze (15) personnes, a soumis sept (7) demandes d'emploi à des organismes et établissements qu'elle a identifiés, puis elle a exécuté des petits contrats à titre de remplaçante de pasteur et donné des conférences.

[51] Depuis 1992, elle organise des formations gratuites portant sur le sida ainsi que sur une vision différente de l'homosexualité. Elle signale avoir proposé à l'intimée que les prêtres reçoivent cette formation.

[52] La plaignante demande sa réintégration et réclame une indemnité pour perte de salaire et d'avantages sociaux. Elle demande également des dommages moraux fondés sur les conséquences du congédiement sur sa vie personnelle, celle-ci ayant subi des perturbations dans sa vie de couple, du stress et ayant dû subir une thérapie prolongée.

### LA PRÉTENTION DES PARTIES

#### La plaignante

[53] La plaignante met en exergue que, lors de son embauche, la seule exigence était de détenir un mandat pastoral de son autorité religieuse. Puis, elle souligne que, dans l'exécution de ses fonctions, sa compétence et son rendement ont été reconnus par l'intimée.

[54] Elle observe qu'aucune preuve n'a établi l'appartenance religieuse des usagers de l'Hôpital Laval, un établissement de courte durée, ni leurs besoins spirituels et religieux.

[55] Elle constate également que l'intimée n'a fait aucune vérification auprès du pasteur Gérald Doré sur les caractéristiques de l'Église unie, signataire du Protocole d'entente avec le MSSS.

[56] La plaignante considère qu'aucune preuve n'a été faite afin de démontrer l'incapacité des membres de l'Église unie, ayant déjà travaillé ou travaillant à titre de stagiaire ou de superviseur, à effectuer le travail d'animateur ou d'animatrice de pastorale.

[57] Ni le CHA ni le SRPS n'ont fait de vérifications auprès de l'Hôpital Laval ou d'autres centres hospitaliers ou CLSC pour valider si la plaignante pouvait effectuer son travail malgré sa confession religieuse.

[58] Elle met en évidence que les deux (2) Codes d'éthique qui régissent les animateurs et animatrices de pastorale sont fondés sur l'ouverture d'esprit à l'égard des différentes races, cultures, orientations sexuelles et religions. Ils prévoient notamment que, sur demande, l'usager est référé à un membre de sa communauté religieuse.

[59] La plaignante soutient qu'il n'y a aucun lien rationnel entre exiger un mandat pastoral de l'Église catholique et le travail effectué ainsi qu'entre l'obligation de détenir un mandat catholique et l'appartenance religieuse des bénéficiaires.

#### L'intimée

[60] En s'appuyant sur l'arrêt *Ville de Brossard c. Commission des droits de la personne*, [1988] 2 R.C.S. 279, l'intimée prétend que l'exclusion de la plaignante est fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par l'emploi, qu'elle constitue une exigence professionnelle normale et que cette restriction est imposée en vue d'assurer la bonne exécution du travail et non de contrevenir aux objectifs de la Charte.

[61] L'intimée fait également référence à la décision rendue dans l'arrêt *Bhinder c. CN*, [1985] 2 R.C.S. 561, alors que la Cour a reconnu qu'une exigence professionnelle était normale lorsque les pratiques religieuses de l'employé influent sur sa capacité d'exécuter les tâches de son emploi ou mettent en péril sa sécurité, celle de ses collègues ou celle du public.

[62] En outre, l'intimée estime qu'à défaut pour la Commission de conclure que la détention d'un mandat pastoral de l'Église catholique constitue une qualité requise pour l'emploi, elle devrait, en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que de l'arrêt *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, pp. 138 et 139, considérer que la distinction fondée sur la détention d'un mandat pastoral de l'Église catholique est raisonnable et se justifie dans le cadre d'une société libre et démocratique.

[63] Dans la présente affaire, de rappeler l'intimée, l'objectif poursuivi est prévu à l'article 100 de la *Loi sur les services de santé et des services sociaux*, à savoir : « assurer la prestation de services de santé respectueux des besoins spirituels des usagers », besoins qui font appel à l'expression de la foi religieuse catholique et qui se traduisent par l'impossibilité pour l'employeur de concilier la liberté de religion des usagers et le maintien de la plaignante dans son emploi.

[64] Quant aux moyens utilisés pour atteindre cet objectif prévu à la Loi, ils reposent sur les assises juridiques que sont le *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*, le *Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale à l'Hôpital Laval* ainsi que l'*Entente entre l'Hôpital Laval et l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec*.

[65] L'intimée fait valoir qu'il incombe aux établissements de santé de conclure des ententes avec les autorités religieuses selon l'appartenance religieuse des bénéficiaires hébergés et que les animateurs et animatrices de pastorale ont l'obligation d'obtenir un mandat pastoral de l'une des autorités religieuses avec qui une entente a été conclue.

[66] Elle estime, au surplus, que les moyens employés sont de nature à porter le moins possible atteinte à la liberté de religion de la plaignante, et ce, d'autant plus que la détention d'un mandat pastoral de l'une des autorités religieuses avec qui une entente aurait été conclue par l'hôpital ne comporte en elle-même aucune exclusion d'une église ou d'une religion.

[67] Comme explication aux ententes conclues dans la région de Montréal avec plusieurs autorités religieuses dont l'Église unie, l'intimée signale l'existence d'une réalité différente justifiée par les besoins des usagers.

[68] Tout en disant regretter que la plaignante perde son emploi à la suite de la révocation de son mandat pastoral, l'intimée juge que la gravité de cette conséquence est compensée par l'importance de l'objectif prévu à la Loi.

[69] L'intimée rejette l'accommodement de la plaignante au motif qu'il entraînerait une contrainte excessive, impossible à surmonter, et mettrait en cause directement la propre liberté de religion des usagers.

#### Le Procureur général du Québec

[70] Le Procureur général défend la thèse de la validité des règlements attaqués par la plaignante. Il soumet qu'il incombe à la personne qui invoque la *Charte* au motif de discrimination de démontrer l'existence d'une atteinte selon la prépondérance de probabilités.

[71] Cette preuve peut porter sur l'objet ou sur l'effet de la règle de droit contestée par rapport au droit invoqué. Si la preuve porte sur l'objet, il s'agit de prouver que la règle de droit a pour finalité de porter atteinte à un droit. Si la preuve porte sur l'effet, il s'agit de prouver que l'application de la loi entraîne une telle atteinte, la preuve d'une atteinte variant selon la complexité du droit invoqué.

[72] La démarche de la Cour suprême relativement à l'interprétation de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* repose sur les trois (3) questions primordiales suivantes : la différence de traitement, la distinction fondée sur des motifs énumérés ou analogues et la discrimination.

[73] Le Procureur général prétend que la première étape d'analyse ayant trait à la différence de traitement entre la plaignante et d'autres personnes n'a pas été satisfaite et il précise que, pour fonder une allégation de discrimination, il doit exister un conflit entre l'objet ou les effets de la loi contestée et l'objet de l'article 15 de la *Charte*.

[74] Qui plus est, selon le Procureur général, l'article 7 du *Règlement* n'entre pas en conflit avec l'objet de l'article 15 de la *Charte*. Au contraire, l'objet de l'article 7 du *Règlement* respecte le droit à l'égalité puisqu'il a pour but de favoriser l'existence d'une société où toutes les personnes sont traitées comme des êtres humains égaux qui méritent le même intérêt, le même respect et la même considération.

[75] Contrairement à la *Charte canadienne des droits et libertés* qui reconnaît le droit à l'égalité dans sa généralité, la *Charte des droits et libertés de la personne* considère l'égalité comme un droit autonome. En l'occurrence, il s'agit du droit à l'égalité en matière d'emploi.

[76] De l'affaire *Commission scolaire Saint-Jean-sur-Richelieu c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1994] R.J.Q. 1227, 1243, il ressort que trois (3) éléments doivent être présents pour conclure à la discrimination au sens de l'article 10.

[77] D'abord l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence doit être fondée sur des motifs énumérés à la *Charte*. Ensuite, cette distinction exclusion ou préférence doit être fondée. Enfin, cette distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

[78] Le Procureur général conclut que l'article 7 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* ne fait aucune distinction, exclusion ou préférence visant notamment à imposer une différence de traitement entre la plaignante et d'autres personnes.

[79] Selon sa prétention, cette disposition a un effet neutre dans la protection qu'il donne à la liberté de religion des bénéficiaires et, qu'au surplus, la protection de la liberté de religion des usagers n'entre pas en conflit avec la liberté de religion de la plaignante.

[80] Il allègue que s'il devait y avoir un conflit entre la liberté de religion de la plaignante et la liberté de religion des usagers, encore faudrait-il s'en remettre aux enseignements de la Cour suprême quant aux limites des droits et libertés de la plaignante en regard de ceux d'autrui.

[81] En principe, de soutenir le Procureur général, la liberté de religion qui n'est pas absolue ne devrait pas léser les droits fondamentaux d'autrui ou empêcher les autres de manifester leurs croyances et opinions personnelles.

[82] Par contre, il estime que pour préserver la sécurité, l'ordre, la santé ou les mœurs publiques ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui, il peut s'avérer nécessaire d'assujettir la pratique religieuse de la plaignante à des restrictions.

## MOTIFS ET DÉCISION

[83] Vu l'allégation de discrimination au motif de religion invoquée par la plaignante, la Commission doit disposer de cette question en se référant aux dispositions législatives pertinentes.

### Charte des droits et libertés de la personne

[84] Les articles 10, 16, 20 et 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* se lisent ainsi :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[85] Lorsque la discrimination est invoquée comme en l'instance, il incombe à la plaignante de faire la preuve *prima facie* qu'elle a été victime de discrimination. (*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3; *Québec (C.D.P. D.J.) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 686)

[86] Dans le même arrêt, la Cour suprême rappelle que cette preuve doit être suffisante et porter sur des allégations qui ont été faites et qui soient suffisamment complètes pour justifier un verdict en sa faveur. Elle doit également établir le lien entre l'exclusion ou la distinction de traitement subie et le motif prohibé.

[87] La plaignante a démontré à la satisfaction de la Commission qu'il s'agit en l'occurrence d'une distinction pour un motif prohibé par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*; qu'elle a été congédiée le 8 janvier 2002 et qu'il y a concomitance entre son adhésion à l'Église unie et son congédiement.

[88] La Commission considère que la plaignante rencontre le critère de la preuve *prima facie* exigé par la Cour suprême.

[89] Il incombe maintenant à l'intimée de faire la démonstration que sa décision de congédier la plaignante est fondée sur des aptitudes ou qualités requises par l'emploi. (*Commission des droits de la personne c. Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Brossard c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Alberta Human Rights Commission c. Central Alberta Dairy Pool*, [1990] 2 R.C.S. 489; *Dickason c. Université de l'Alberta*, [1992] 2 R.C.S. 1103)

[90] Pour déterminer le bien-fondé ou non de cette prétention de l'intimée, la Commission suivra l'enseignement découlant de l'arrêt unanime *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, désigné l'arrêt « *Meiorin* » [1999] 3 R.C.S. 3, qui a établi une nouvelle méthode d'analyse « *unifiée* » comprenant les trois (3) étapes suivantes :

1. Premièrement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause. À cet égard, l'analyse porte non pas sur la validité de la norme particulière, mais plutôt sur la validité de son objet en général.
2. Deuxièmement, l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.
3. Troisièmement, l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

Première étape de la méthode unifiée

[91] En regard du lien rationnel entre l'exigence du mandat pastoral catholique et les exigences objectives du travail de la plaignante, il s'impose de rappeler les faits significatifs suivants :

- Durant plus de sept (7) mois, entre le mois de mai 2001, début de son cheminement connu par l'intimée vers l'Église unie, jusqu'à son congédiement, le 8 janvier 2002, la plaignante a exercé son mandat d'accompagnement des usagers sans que l'intimée juge nécessaire d'assujettir sa pratique à des restrictions;
- Depuis cinq (5) ans, le SRPS reçoit des stagiaires non-catholiques qui, sous la supervision d'un professeur associé, travaillent auprès des personnes hospitalisées de l'Hôpital de l'Enfant-Jésus situé à Québec;
- Dans un courriel daté du 25 août 2002, Étienne Rochat de l'Église unie rappelle son expérience en ces termes : « *Mon identité confessionnelle a toujours été clairement annoncée dans tous les services où j'ai travaillé et je l'ai déclinée chaque fois qu'on me l'a demandée. Il était convenu que si un patient ou une patiente devait refuser la rencontre pour ce motif, je faisais le relais avec un autre collègue catholique* »;
- François Rosselet, stagiaire de l'Église réformée du Canton de Vaud, confirme qu'il a accompagné des patients, distribué la communion et animé les messes quotidiennes. Il déclare n'avoir ressenti aucune intolérance ou discrimination quelconque;
- Phyllis Smyth, pasteure de l'Église unie, a travaillé pour l'intimée de 1998 à 2001. À titre de superviseure enseignante, elle était responsable de la formation et du développement des ressources humaines;
- L'Hôtel-Dieu de Lévis exige le mandat pastoral de son autorité religieuse sans référence au mandat catholique et le Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke exige le mandat pastoral de son autorité religieuse selon l'*Entente entre le Ministère de la santé et les autorités religieuses*;
- Les animateurs et animatrices de pastorale des hôpitaux de la région montréalaise qui détiennent un mandat de leur autorité religieuse peuvent accompagner des usagers d'une autre religion.

[92] Ces faits viennent renforcer la démonstration qu'il n'existe pas de lien rationnel entre l'exigence du mandat pastoral catholique et les exigences objectives du travail de la plaignante.

[93] En effet, même sans détenir un mandat catholique, la preuve démontre à l'évidence que la plaignante est capable d'assurer une prestation de services respectueuse des besoins spirituels et religieux des usagers, et ce, même dans la région de Québec.

[94] La preuve n'a pas établi que les besoins des usagers sont nécessairement relatifs à de l'accompagnement relié à la religion catholique, ni que l'accompagnement spirituel se traduit nécessairement par une démonstration de la foi religieuse.

[95] La preuve met plutôt en évidence que les besoins spirituels et religieux exprimés par les usagers sont diversifiés. Leur religion est « à la carte » et les animateurs et animatrices de pastorale peuvent accompagner les usagers de religions différentes.

[96] Les témoignages entendus révèlent en outre que, si parfois les usagers peuvent se passer de l'Église catholique, ils ne peuvent pas se passer de la spiritualité qui ne doit pas être la propriété d'une religion particulière mais une plate-forme commune à toutes les religions.

[97] Cette reconnaissance de quête spirituelle s'exprime également dans le document « *Appel de garde* » publié par le SRPS :

Au niveau spirituel, nous baignons dans une diversité de plus en plus palpable. En effet, même si les statistiques nous disent qu'environ 95 % des gens de la région de Québec se situent comme croyants et catholiques, nous assistons à un éclatement en ce qui concerne la recherche spirituelle personnelle ou la recherche d'un sens plus profond à donner soi-même à sa vie.

Il y a donc dans notre société un pluralisme au niveau des croyances et des visions de la vie. (P-11)

[98] Tout ceci pour dire qu'au-delà des religions et des systèmes de croyances, la spiritualité est fondamentale et universelle à l'intérieur même de chacun. Elle répond aux questions existentielles sur sa propre identité et sur son rôle dans l'univers. Elle englobe toutes les dimensions de l'être, ses relations avec les autres et avec son environnement, de même que ses relations avec le sacré et le transcendant.

[99] Par ailleurs, toujours dans la même veine, le document intitulé « *Cadre de Référence pour l'Organisation de la Pastorale en Établissements de Santé et des Services Sociaux* », ci-après désigné « *Cadre de référence* », fait la distinction entre les besoins d'ordre spirituel, prévus à l'article 100 de la Loi, et ceux d'ordre religieux :

Les *besoins spirituels* – du latin spiritus, « esprit » - peuvent être définis comme ceux faisant référence au besoin de la personne de trouver un sens à sa vie, à ses souffrances et à sa mort. Les besoins spirituels sont liés à la quête de sens.

Ils font donc référence à une soif d'accomplissement sur le plan de l'âme : bonheur, paix, tranquillité, satisfaction intérieure.

Les *besoins religieux* – du latin *religere* – peuvent quant à eux être définis comme ceux faisant référence aux rites et aux symboles que nous utilisons pour exprimer notre foi et nos liens avec Dieu. Les besoins religieux correspondent au besoin de la personne de rencontrer un Dieu ou un être suprême à travers des médiations précises. Ils font donc référence à l'appartenance, à l'intégration, à la cohérence, à l'actualisation, au contact avec le sacré, tout cela bien souvent exprimé par des rituels. (P-1, p.7)

[100] Cette distinction est-elle la reconnaissance implicite que l'exigence du mandat pastoral catholique augmente la portée de la loi constitutive qui se réfère expressément aux besoins spirituels? La Commission ne pousse pas sa réflexion jusque-là.

[101] Il s'avère par ailleurs intéressant, en regard de la réponse aux besoins spirituels, de faire le parallèle entre les secteurs de la santé et de l'éducation. Dans le domaine de la santé, les besoins spirituels des usagers relèvent des animateurs et animatrices de pastorale. Par contre, en éducation, la vision est différente : l'école publique québécoise qui est investie de la mission de faciliter « *le cheminement spirituel* » de l'élève confie ce rôle à des animateurs et animatrices spirituels.

[102] Comme énoncé dans le *Cadre de référence* et confirmé par des témoins, les vraies questions qui ont de l'importance pour l'utilisateur confronté à la maladie, à la souffrance et à la mort, sont les suivantes : « *Pourquoi cela m'arrive-t-il à moi? Pourquoi cela m'arrive-t-il maintenant? Qu'est-ce que j'ai fait pour mériter cela?* »

[103] Par l'accompagnement, les animateurs et animatrices de pastorale aident les usagers à revoir le positif de leur vie, à recadrer leurs regrets et à se donner des raisons de vivre ou de mieux mourir.

[104] Dans la publication « *Enquête sociale et de santé 1998* », réalisée et produite par l'Institut de la statistique du Québec, l'auteur Bibeau constate « *le passage, pour plusieurs, d'une religion instituée à une religion ou à une spiritualité qu'on pourrait qualifier de personnelle* ». Il évoque également « *la place éminente que le recours à la spiritualité, à l'écologie et à la santé dite holistique joue aujourd'hui dans la vaste industrie du mieux-être.* »

[105] Toujours dans la même publication, Maslow souligne « *que les valeurs spirituelles ne sont pas la propriété exclusive des religions organisées et qu'elles n'ont pas besoin de « concepts surnaturels » pour les valider.* »

[106] L'importance de la spiritualité ou « *quête du sens de la vie* » est d'ailleurs confirmée dans le « *Livret d'accompagnement spirituel* » réalisé par le SRPS et remis

aux usagers. On y cite des textes d'auteurs appartenant à des communautés religieuses différentes tels Roger Chabot, pasteur de la Clarté-Dieu, Khalil Gibran, Élie Wiesel, Tagore et Martin Gray.

[107] Tout ceci pour dire que l'éclatement des quêtes du sacré modifie en profondeur le rapport des individus aux religions. De nouveaux besoins ont émergé dans la population, notamment au plan spirituel et, comme le confirme « *Le Cadre de référence* », la pastorale connaît en ce moment une période d'adaptation.

[108] L'intimée plaide que pour répondre aux besoins des usagers et pour respecter leurs convictions, la plaignante devait détenir un mandat catholique. Sa prétention est contredite par le document « *Cadre de référence* » qui précise sa position en ces termes : « Bien qu'un employé du service de pastorale fasse partie d'une communauté religieuse particulière, il est néanmoins évident que les convictions des usagers sont pleinement respectées ».

[109] L'intimée soutient que les usagers catholiques refuseraient systématiquement l'accompagnement de la plaignante au motif qu'elle est membre d'une autre religion. Elle n'a pu en faire la démonstration et la Commission ne retient pas sa prétention. L'expérience vécue par les stagiaires Étienne Rochat et François Rousselet est révélatrice de l'ouverture des usagers.

[110] Il ne s'agit donc pas d'une opinion fondée sur la réalité découlant de la preuve entendue mais plutôt d'une appréhension reposant sur une idée préconçue qui amplifie délibérément les craintes dans le but de justifier la norme d'imposer à la plaignante le mandat catholique.

[111] Mais, il y a plus. Même si les désirs et les préférences des usagers de l'Hôpital Laval étaient établis, la jurisprudence est constante : ceux-ci ne sauraient justifier la décision d'exclusion de la plaignante pour un motif discriminatoire. (C.D.P.Q. c. *Les entreprises L.D. Skelling inc. et al.*, D.T.E. 94T-5660)

[112] Sur ce point, à l'occasion d'un tour d'horizon de la jurisprudence canadienne, le Tribunal canadien des droits de la personne rappelait la règle suivante : *Liability has been imposed on employers for the act of third parties in a series of cases know as the « customer preference cases ».* (CDP (Kafé) c. *Commission scolaire Deux-Montagnes*, [1993] R.J.Q. 1297; *Canada (Attorney General) c. Uzoaba*, 1994, 26 C.H.R.R. D/428FCTD)

[113] La Commission observe au passage que, contrairement aux recommandations faites dans le *Rapport du comité de travail sur la pastorale en établissements de santé et des services sociaux* portant la signature du directeur du SRPS, l'Hôpital Laval

maintient son entente depuis 1988 avec l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec.

[114] S'ajoute à ce fait, l'omission du conseil d'administration de se conformer à l'exigence de réviser le Règlement au moins tous les trois (3) ans. Il s'ensuit que, dans une période d'adaptation pastorale, le *Règlement* n'est plus adapté à la réalité.

[115] Toutes ces considérations concourent à rejeter la défense d'exigence professionnelle justifiée. Puisque l'intimée ne franchit pas la première étape de la méthode unifiée, l'analyse des autres critères n'est en conséquence pas nécessaire.

[116] Malgré ce qui vient d'être dit et prenant pour acquis que l'employeur réussit à franchir la deuxième étape, ce sur quoi elle ne se prononce pas, la Commission considère approprié de poursuivre son analyse et de traiter de l'obligation d'accommodement qui incombe à l'intimée.

[117] En effet, la méthode d'analyse unifiée de la Cour suprême s'accorde bien avec la logique des articles 10, 20 et 49, qui créent un régime de responsabilité pour discrimination où l'on doit considérer l'obligation d'accommodement.

#### L'obligation d'accommodement

[118] L'intimée soutient qu'il lui est impossible de composer avec la plaignante sans subir une contrainte excessive.

[119] En matière de discrimination religieuse, l'étendue de l'obligation d'accommodement fut énoncée par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *O.'Malley, Canadian Aero Service Ltd. c.* , [1974] 2 R.C.S. 967; *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489; *Central Okanagan School Board Distric No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970 et *Bergervin c. Commission scolaire régionale de Chambly*, [1994] 2 R.C.S. 525.

[120] Seront considérés comme facteurs pertinents à l'accommodement, le coût financier de l'accommodement, le service à donner, l'interchangeabilité des employés et des équipements, les droits des autres employés ou encore le risque pour la sécurité de certaines personnes. (*Central Okanagan School Board Distric No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970)

[121] Comme l'a souligné le juge Corey dans *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin* : « *il y a lieu d'appliquer ces facteurs d'une manière souple et conforme au bon sens, en fonction des faits de chaque cas* ».

[122] Lorsqu'une discrimination liée à l'emploi est alléguée, la Cour suprême enseigne que les employeurs doivent tenir compte de tous les membres de la société dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire et la norme elle-même doit permettre de tenir compte de la situation de chacun. (*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* précité)

[123] Comme le rappelait peu après l'arrêt *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. par. 19 : « l'incorporation de l'accommodement dans la norme elle-même assure que chaque personne est évaluée selon ses propres capacités personnelles, au lieu d'être jugée en fonction de présumées caractéristiques de groupe ».

[124] Parmi les questions importantes qui peuvent être posées en cours d'analyse, la Cour suprême, dans l'arrêt *Colombie Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* précité, note principalement les suivantes :

- L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu?
- Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
- Est-il nécessaire que tous les employés satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-ce possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles?
- Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur?
- La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux qui sont visés par la norme?
- Les autres parties (syndicat et collègues de travail) qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'accommodement possibles ont-elles joué leur rôle?

[125] L'intimée n'a présenté aucune preuve qu'elle avait examiné l'une ou l'autre de ces options qui auraient pu rendre possible l'accommodement de la plaignante, ni sollicité les membres de son équipe de travail pour l'aider dans sa recherche de mesures d'accommodement possibles.

[126] Elle n'a même posé aucun geste susceptible de constituer une mesure d'accommodement. Elle était tout simplement d'avis, et ce, dès qu'elle fut informée du

cheminement de la plaignante vers l'Église unie, qu'aucun accommodement n'était nécessaire.

[127] Compte tenu des tâches décrites au « *Cadre de référence* », l'intimée ne s'est pas interrogée quant au fait qu'il puisse exister une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet visé, soit de répondre aux besoins spirituels des usagers, tel qu'exprimé à l'article 100 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c.S-4.2).

[128] Par sa décision, l'intimée signifie à la plaignante qu'en changeant de religion, elle ne serait plus respectueuse des besoins spirituels et religieux des usagers.

[129] Pourtant, la preuve démontre qu'en aucun moment, durant son cheminement vers l'Église unie, la plaignante n'a fait du prosélytisme, ni pratiqué une forme de harcèlement éthique, religieux ou spirituel ou ni même favorisé l'adhésion des usagers à sa vision du monde, ce qui, au demeurant, est interdit par les Codes d'éthique.

[130] Qui plus est, pour la plus grande protection des usagers, le travail d'animateur et d'animatrice de pastorale est encadré par deux (2) Codes d'éthique qui, en cas de non-respect, prévoient des sanctions pouvant aller jusqu'au renvoi.

[131] La pratique actuelle révèle que si un usager refuse l'accompagnement au motif d'appartenance religieuse différente de l'animateur ou de l'animatrice de pastorale, le relais se fait avec un animateur ou une animatrice de pastorale de confession catholique ou de la confession choisie par l'usager.

[132] Rappelons que, malgré la connaissance qu'en avait l'employeur, la plaignante a continué d'accompagner les usagers durant près de sept (7) mois alors qu'elle avait changé d'allégeance religieuse. Il y a lieu de se demander pour quelle raison l'employeur a pu accommoder la plaignante durant cette période sans que des contraintes excessives ne l'aient empêchée de le faire.

[133] N'est-ce pas là, la reconnaissance implicite que l'accommodement est possible sans que l'employeur ne subisse de contraintes excessives?

[134] Sur ce plan, il s'impose de se référer à nouveau aux paramètres énoncés dans le « *Cadre de référence* » selon lesquels une pratique pastorale de qualité doit se faire dans le respect des cultures et des diversités et que le dialogue et le respect sont de rigueur tant au niveau œcuménique qu'inter religieux.

[135] Convenons que si on était passé de la parole aux actes, la présence de la plaignante aurait pu contribuer au dialogue inter religieux.

[136] Inspiré par ces valeurs évoquées précédemment, l'employeur aurait pu chercher la voie du juste milieu, voie plus audacieuse celle-là, et surtout davantage conforme aux chartes et à l'enseignement de la Cour suprême lorsque dans l'arrêt *Meiorin*, elle incite les employeurs à être innovateurs, tout en étant pratiques.

[137] En l'absence de preuve que l'accommodement de la plaignante lui causerait des difficultés et qu'il était logiquement impossible d'aménager un assouplissement à sa politique sans que cela ne s'avère une contrainte excessive ou qu'il mettrait en cause la liberté de religion des usagers, l'employeur avait le devoir d'accommoder la plaignante.

[138] Par surcroît, la Commission doit maintenant examiner les allégations de discrimination fondées sur l'article 15 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* invoquées par la plaignante.

#### Charte canadienne des droits et libertés de la personne

[139] L'article 15 (1) de la *Charte canadienne des droits de la personne* se lit comme suit :

15.(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

[140] Pour disposer de cette allégation de discrimination, la Commission doit, selon l'arrêt *Law c. Canada*, [1999] 1 R.C.S. 497, se poser trois (3) questions qui, appliquées en l'instance, sont les suivantes :

1. L'Entente et les règlements contestés : a) établissent-ils une distinction formelle entre le demandeur et d'autres personnes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles, ou b) omettent-ils de tenir compte de la situation défavorisée dans laquelle le demandeur se trouve déjà dans la société canadienne, créant ainsi une différence de traitement réelle entre celui-ci et d'autres personnes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles?
2. Le demandeur fait-il l'objet d'une différence de traitement fondée sur un ou plusieurs des motifs énumérés ou des motifs analogues?
3. La différence de traitement est-elle discriminatoire en ce qu'elle impose un fardeau au demandeur ou le prive d'un avantage d'une manière qui dénote une application stéréotypée de présumées caractéristiques personnelles ou de groupe ou qui a par ailleurs pour effet de perpétuer ou de promouvoir l'opinion que l'individu touché est moins capable ou est moins digne d'être reconnu ou valorisé en tant qu'être humain ou que membre de la société canadienne, qui mérite le même intérêt, le même respect et la même considération?

[141] En réponse à la première interrogation, la Commission constate qu'en obligeant le conseil d'administration de l'Hôpital Laval à prendre entente avec les autorités religieuses concernées selon l'appartenance religieuse des bénéficiaires, on exclut du service de pastorale de cet établissement à courte durée toutes les personnes d'une autre religion ou qui n'ont pas de religion.

[142] Cette distinction établit donc une distinction entre la plaignante et d'autres personnes en raison d'une caractéristique personnelle et cet arrangement préférentiel avec l'Église catholique déroge aux libertés fondamentales de conscience et de religion ainsi qu'au droit à l'égalité.

[143] Relativement à la deuxième question, la Commission observe que cette différence de traitement de la plaignante est fondée sur l'obligation de détenir un mandat pastoral de l'Église catholique. La plaignante fait ainsi l'objet d'une distinction reliée directement à la religion, motif énuméré à l'article 15 de la *Charte*.

[144] Enfin, en ce qui concerne le dernier critère, l'exigence crée une différence de traitement discriminatoire en ce sens qu'elle impose un fardeau à la plaignante.

[145] En effet, une personne qui se trouve dans la même situation peut se sentir contrainte d'adhérer à une religion différente de celle à laquelle elle appartient pour pouvoir garder son emploi.

[146] Par cette différence de traitement, la plaignante est privée de son travail d'une façon qui perpétue l'idée que des personnes athées n'ont pas de besoins spirituels ou que les personnes d'une autre communauté religieuse que celle des usagers ne sont pas en mesure de fournir un soutien spirituel à ces personnes.

[147] Une telle différence de traitement a comme conséquence grave d'avoir des effets non seulement sur la plaignante, mais également sur les personnes d'autres communautés ou sur les personnes athées qui voient, à l'instar de la plaignante, leur lien d'emploi rompu en raison d'un changement d'appartenance religieuse.

[148] Cette obligation peut avoir pour effet qu'une personne devienne ou demeure catholique uniquement pour éviter de perdre son emploi ou pour obtenir un tel emploi. Elle peut avoir pour effet qu'une personne soit découragée de rester fidèle à ses croyances uniquement pour conserver son emploi.

[149] Il y a lieu de rappeler un passage de l'arrêt *R. c. Thibaudeau*, [1995] 2 R.C.S. 627 :

...l'existence d'un traitement préjudiciable sur la base d'un motif énuméré ou analogue mène, dans la très grande majorité des cas, à une conclusion de violation du par. 15 (1). En effet, de telles distinctions découlent généralement d'attitudes stéréotypées quant aux caractéristiques et à la situation présumée des individus, plutôt que de leur situation ou leurs capacités réelles.

[150] Compte tenu des considérations dont il est fait état précédemment, la Commission considère que les dispositions contestées par la plaignante vont à l'encontre de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[151] L'étape suivante traite de la question de la justification de la décision prise par l'intimée dans le cadre d'une société libre et démocratique et conformément au respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

JUSTIFICATION EN VERTU DE L'ARTICLE PREMIER DE LA CHARTE  
CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS ET DE L'ARTICLE 9.1 DE LA  
CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

[152] Les dispositions législatives pertinentes sont les suivantes :

*Charte canadienne des droits et libertés*

1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

*Charte des droits et libertés de la personne*

9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

[153] La Cour suprême a souscrit à l'opinion de la Cour d'appel voulant que l'article 9.1 de la *charte québécoise* soit à tous égards l'équivalent de l'article premier de la *charte canadienne*. (*Ford c. Québec (P.G.)*, [1988] 2 R.C.S. 711)

[154] Cet arrêt précise également que l'article 9.1 de la charte québécoise s'applique indirectement à l'article 10 de la même charte lorsque le droit auquel réfère cet article est un droit prévu aux articles 1 à 9, ce qui comprend à l'article 3, la religion.

[155] Il incombe au Gouvernement de faire une preuve forte et persuasive. Une démonstration que l'atteinte au droit est raisonnable et que, selon la prépondérance de probabilités, l'objet des dispositions contestées n'est ni irrationnel, ni arbitraire et que les moyens employés sont proportionnels à l'objet visé. (*R.J.R. MacDonald c. Canada*)

(P.G.), [1995] 3 R.C.S. 199; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1998] 2 R.C.S. 712; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844)

[156] Pour mettre en œuvre cette exigence, l'arrêt *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, demande de faire la démonstration suivante :

1- que l'objectif poursuivi est suffisamment important et se rapporte à des préoccupations urgentes et réelles; puis

2- que les moyens choisis pour réaliser cet objectif sont raisonnables, soit le critère de la proportionnalité. Ce critère comporte les éléments suivants :

- a) les moyens choisis pour atteindre l'objectif sont rationnels, non arbitraires et équitables;
- b) les moyens choisis pour atteindre l'objectif sont de nature à porter le moins possible atteinte au droit ou à la liberté garanti par la Charte;
- c) il y a proportionnalité entre les effets des mesures restreignant un droit ou une liberté garanti par la Charte et l'objectif reconnu suffisamment important.

[157] En réponse à la première interrogation, force est de reconnaître que l'objectif poursuivi par l'intimée, de répondre aux besoins spirituels et religieux des usagers, est suffisamment important.

[158] Cependant, et c'est là que le bât blesse, la preuve démontre que l'objectif poursuivi ne se rapporte pas nécessairement à des préoccupations urgentes et réelles. La réalité correspond plutôt à une pluralité dans les croyances et non pas à celle de la seule religion catholique.

[159] Quant au second critère de l'arrêt *Oakes*, relatif aux moyens choisis pour réaliser l'objectif poursuivi, la preuve démontre que l'obligation de détenir un mandat catholique n'est ni rationnelle, ni équitable et ceci d'autant plus que la démonstration n'a pas été faite qu'il est nécessaire de détenir un mandat catholique pour effectuer le travail.

[160] La Commission constate que les moyens choisis par l'intimée pour réaliser son objectif ne sont pas de nature à porter le moins possible atteinte aux droits et libertés garantis par les chartes. Sur ce point, il y a lieu de se référer aux paragraphes 119 à 138 portant sur l'obligation d'accommodement.

[161] Enfin, il n'y a pas de proportionnalité entre les effets des mesures sur la plaignante, soit la perte de son emploi, et l'objectif poursuivi, qui, de toute façon, ne se rapporte pas à des préoccupations réelles.

[162] Il est impossible d'interpréter l'article 100 de la Loi comme une disposition législative attributrice de discrétion conférant le pouvoir à l'intimée de violer la *Charte*.

[163] D'ailleurs, dans l'arrêt *Edwards Books and Art c. La Reine*, [1986] 2 R.C.S. 140, la Cour suprême fait une mise en garde à cet effet en rappelant que l'État ne peut, en principe, agir de façon à pénaliser financièrement le fait d'adhérer à une religion plutôt qu'à une autre ou plutôt que de n'avoir pas de religion.

[164] Rien dans les Codes d'éthiques n'indique que l'animateur ou l'animatrice de pastorale n'a pas le droit de définir ou d'opter pour une vision du monde différente de celle exprimée par les usagers. C'est pourtant la vision du monde différente de la plaignante qui constitue le fondement de son congédiement.

[165] Dans le contexte de la présente affaire, le directeur du SRPS aurait été bien avisé de s'inspirer des valeurs mises de l'avant pour les animateurs et animatrices de pastorale dans les Codes d'éthique :

Les membres du SRPS et de l'AQPS font preuve d'ouverture et d'empathie, compte tenu de leur adhésion à une confession religieuse à l'égard de toute personne adhérant à une vision du monde différente. En ce sens, le pluralisme et le respect de la différence sont pour eux des valeurs directement liées à leur éthique professionnelle.

[166] Ces paroles traduisent avec éloquence la nécessité du respect de la différence et plaident en faveur des valeurs fondamentales comme la liberté de religion. Ils s'inscrivent dans la ligne de conduite qui se retrouve dans les chartes.

[167] Signalons également qu'en concordance avec l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, obligation est faite aux animateurs et animatrices de pastorale d'assurer un service d'accompagnement spirituel et religieux en évitant toute forme de discrimination ou d'exclusion dans la prestation de service.

[168] Pour quelle raison, cette obligation de respect de la différence est-elle à sens unique? Pourquoi cette asymétrie? En haut et en bas, ce sont deux (2) langages. Deux (2) poids, deux (2) mesures. L'intimée avait une belle occasion de réduire l'écart entre un discours inclusif et une réalité qui révèle l'inégalité fondée sur la religion.

[169] Il ressort de l'analyse de la Commission que l'intimée a créé une différence de traitement réelle entre la plaignante et les autres animateurs et animatrices de pastorale en raison de son appartenance religieuse et que cette distinction n'est pas justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[170] La plaignante a été arbitrairement défavorisée en raison de sa religion, ce qui constitue une atteinte illicite au droit à l'égalité dans l'emploi.

[171] Dans sa lettre de révocation pastorale du 15 octobre 2001, l'Archevêque de Québec souligne avec à-propos qu'il incombait au responsable de la pastorale hospitalière d'analyser, comme employeur, la situation sous l'aspect professionnel.

[172] Ceci pour dire que sous l'angle professionnel, la considération des éléments suivants s'imposait à l'employeur :

- La formation académique et la compétence de la plaignante reconnues par les Codes d'éthique comme le devoir professionnel le plus fondamental de l'agent de pastorale;
- Le mandat pastoral détenu par la plaignante depuis le 6 octobre 2001 qui est l'équivalent d'un permis de pratique;
- L'évaluation de rendement indiquant que depuis son entrée en fonction, la plaignante exerce son travail avec beaucoup de professionnalisme. Son identité pastorale est bien affirmée, sa présence auprès des personnes hospitalisées est appréciée et son accompagnement est centré sur la personne. Elle se laisse toucher par la souffrance de l'autre, adoptant des attitudes d'accueil, de respect et de compassion, qualités essentielles à l'exercice efficace de la fonction.

[173] Notons que selon les exigences de l'article 5.3 du « *Cadre de référence* », l'établissement devait vérifier, auprès de l'Église unie, l'admissibilité de la plaignante, ce qui ne s'est pas réalisé.

[174] Ensuite, l'établissement avait la possibilité de reconnaître le mandat de la plaignante et de prendre entente avec l'Église unie, signataire de *l'Entente entre le Ministère de la Santé et des Services sociaux et les Autorités religieuses concernant les services de pastorale des établissements de santé et des services sociaux* intervenue entre les parties en avril 2001.

[175] La Commission observe que l'employeur reconnaît la qualité des services rendus par la plaignante. Il fait toutefois abstraction de l'importance que revêt le travail pour l'épanouissement et l'équilibre d'une personne.

[176] Celle-ci se retrouve dans les propos tenus par l'Honorable juge Brian Dickson dans l'affaire *Re Public Service Employee Relations Act*, [1987]1 R.C.S. 368 :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important de jouer un rôle dans la société.

L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

[177] Ni l'employeur, ni le Procureur général n'ont démontré que les moyens choisis pour atteindre l'objectif du règlement étaient rationnels, non arbitraires et équitables.

[178] Ils n'ont pas davantage établi que le moyen choisi pour atteindre l'objectif visé était de nature à porter le moins possible atteinte au droit qu'il se trouve à affecter, ni que les effets bénéfiques de la mesure l'emportaient sur ses effets préjudiciables.

[179] Ni l'intimée, ni le Procureur général ne se sont déchargés de leur fardeau de démontrer que l'article 7 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* et que les articles 3 et 4 du *Règlement portant sur l'organisation des services de pastorale de l'Hôpital Laval* étaient justifiés en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[180] En décidant de congédier la plaignante au motif de la religion, l'intimée a éludé la question fondamentale de l'égalité qui vise essentiellement à favoriser l'existence d'une société où toutes les personnes sont traitées comme des êtres humains égaux qui méritent le même intérêt, le même respect et la même considération.

[181] Le fait d'exclure la plaignante des personnes pouvant être embauchées comme animatrice de pastorale à l'Hôpital Laval a pour effet de la marginaliser, de la stigmatiser et de miner sa dignité en tant qu'être humain.

[182] Sa dignité a été brimée par l'imposition d'un désavantage, soit la perte de son emploi après plus de trois (3) ans de service, uniquement en raison de sa religion. La plaignante a été victime de discrimination.

[183] Compte tenu que les motifs et dispositions sur lesquels l'employeur s'appuie pour congédier la plaignante enfreignent les chartes, la Commission estime que le congédiement doit être annulé et que la plaignante, victime des conséquences d'une politique discriminatoire, doit récupérer les droits dont elle a été privée.

## LES REMÈDES

[184] La plaignante demande sa réintégration, une indemnité pour perte de traitement et des avantages dont l'a privée le congédiement ainsi que des dommages moraux.

[185] La Commission rejette comme non fondée la prétention de l'employeur voulant que la plaignante ne devrait pas être indemnisée en totalité de la perte du traitement au motif qu'elle a changé de représentant.

[186] D'abord, la plaignante a droit à une défense pleine et entière. Ensuite, la fixation de date pour la tenue des audiences constitue souvent une étape difficile en raison des horaires variés des différents intervenants. Enfin, en l'absence de preuve que la plaignante n'a pas agi de façon déraisonnable ou de façon à retarder indûment la tenue des audiences, les délais ne peuvent lui être imputés.

[187] La plaignante réclame également des dommages moraux aux motifs d'humiliation, anxiété, traumatisme et autres troubles psychologiques.

[188] En raison de son congédiement illégal et de l'atteinte à ses droits, la plaignante s'est sentie dévalorisée, sa relation de couple a été affectée et des traitements psychologiques ont été suivis.

[189] En outre, malgré sa demande expresse, l'employeur, un organisme public, a procédé à son congédiement sans lui permettre de rencontrer les membres du Comité aviseur ainsi que le directeur général de l'Hôpital Laval.

[190] Particulièrement lorsque son emploi est en jeu et que la décision de l'employeur a un impact sur sa carrière et son avenir, l'employé a droit à un minimum de justice et à un traitement équitable qui exigent qu'on l'autorise à présenter ses explications.

[191] En fonction de ces considérations, la Commission accorde des dommages moraux à la plaignante.

## **EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

### **DÉCLARE**

que l'article 7 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*, les articles 3 et 4 du *Règlement sur l'organisation des services de pastorale de l'Hôpital Laval*, de même que l'*Entente entre l'Hôpital Laval et l'Évêque catholique romain du diocèse de Québec* sont inopérants en regard des droits de la plaignante **Nicole Hamel** et ne lui sont pas opposables compte tenu des dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Charte des droits et libertés de la personne* ;

### **ACCUEILLE**

la plainte de **Nicole Hamel**;

### **ANNULE**

le congédiement imposé le 8 janvier 2002;

- ORDONNE** à **Service régional pastoral de la santé (Centre hospitalier affilié universitaire de Québec)** de réintégrer **Nicole Hamel** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les quinze (15) jours de la signification de la présente décision;
- ORDONNE** à **Service régional pastoral de la santé (Centre hospitalier affilié universitaire de Québec)** de verser à **Nicole Hamel** à titre d'indemnité, dans les quinze (15) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement, le tout portant intérêt à compter du 24 janvier 2002 conformément aux dispositions de l'article 100.12 du *Code du travail*;
- ORDONNE** à **Service régional pastoral de la santé (Centre hospitalier affilié universitaire de Québec)** de verser à **Nicole Hamel** des dommages moraux dont le montant sera déterminé ultérieurement à défaut pour les parties de s'entendre;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité et les dommages moraux le cas échéant.

---

Claude Gélinas

M<sup>e</sup> Paule Veilleux  
LANGLOIS, KRONSTRÖM, DESJARDINS  
Représentante de la plaignante

M<sup>e</sup> Serge Belleau  
GAGNÉ, LETARTE  
Représentant de l'intimée

M<sup>e</sup> Nancy Bonsaint  
SAINT-LAURENT, GAGNON  
Représentante du mis en cause

Date de la dernière audience : 1<sup>er</sup> novembre 2003