

## EYB 2017-287618 – Résumé

### Tribunal administratif du travail

*Lacroix et Groupe immobilier Desjardins inc.*

CQ-2017-2986 (approx. 17 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

6 novembre 2017

### Décideur(s)

Morin, Maryse

### Type d'action

PLAINTES pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIES.

### Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; RECOURS; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; agent de soutien - traitement des données; infection virale sévère avec complications; abolition du poste pendant l'absence pour maladie; absence d'effort de l'employeur pour replacer la plaignante; notion de licenciement; découverte de retard dans la saisie de données; non-disponibilité

### Résumé

La plaignante était au service de l'employeur depuis 2004. À compter de 2009, elle a occupé un poste d'agent de soutien - traitement des données. Le 14 juillet 2016, elle a été hospitalisée d'urgence en raison d'une infection virale sévère suivie de complications. Vers le mois d'octobre 2016, l'employeur a procédé à une réorganisation et le poste de la plaignante a été aboli. En raison de son absence pour maladie, elle n'a été informée de l'abolition de son poste que le 17 janvier 2017. L'employeur l'a alors avisée de son licenciement à compter du 17 mars et qu'il était impossible de la replacer dans un autre poste. La plaignante dépose une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (la Loi ou LNT), estimant avoir été congédiée en raison de son absence pour maladie. Elle dépose aussi une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT.

L'article 79.1 LNT autorise le salarié à s'absenter du travail pour maladie pendant au plus 26 semaines sur une période de 12 mois. L'article 122 LNT interdit à l'employeur d'exercer des mesures de représailles à l'endroit d'un salarié qui a exercé un droit prévu par la Loi. En pareil cas, l'article 123.4 LNT renvoie à l'article 17 du *Code du travail*, qui prévoit une présomption simple selon laquelle une mesure imposée de façon concomitante à l'exercice d'un droit a été imposée pour ce motif. L'employeur doit alors faire la preuve d'un motif juste et suffisant à l'imposition de cette mesure. En l'espèce,

l'employeur allègue que la plaignante a été licenciée en raison de l'abolition de son poste. La jurisprudence définit le licenciement comme la rupture du lien d'emploi pour des motifs sans lien avec le salarié alors que dans le cas du congédiement, les services sont encore requis, mais l'employeur ne désire plus qu'ils soient rendus par le salarié. La Cour d'appel confirme que plus la décision patronale s'éloigne du bon sens et de l'usage dans le monde du travail, plus il y a lieu d'analyser les motifs de fin d'emploi.

En l'espèce, la plaignante profite de l'application de la présomption puisqu'elle était en absence pour maladie au moment de sa fin d'emploi. Or, la preuve démontre que la plaignante est la seule employée qui n'a pas été remplacée par l'employeur. À ce sujet, l'employeur a allégué la découverte d'un retard dans la saisie des données pendant l'absence pour maladie de la plaignante. La preuve démontre toutefois que les évaluations de la plaignante ont toujours été positives pendant 12 ans et que l'employeur n'a même pas pris la peine de lui donner l'occasion de s'expliquer à ce sujet. Par ailleurs, l'employeur a allégué que la non-disponibilité de la plaignante empêchait qu'elle soit remplacée. Or, cela équivaut à avouer que l'absence pour maladie a influencé l'employeur dans sa décision de ne pas lui offrir accès à la politique de mutation. Comme le confirme la jurisprudence, l'existence de ce motif illicite mine toute la décision patronale. Dans ces circonstances, la plainte pour pratique interdite est accueillie. Par ailleurs, en l'absence d'une cause juste et suffisante à la fin d'emploi, la plainte en vertu de l'article 124 LNT est aussi accueillie. La plaignante demande sa réintégration et l'employeur n'a pas démontré que cela représentait une contrainte excessive. Le congédiement est annulé. L'employeur devra réintégrer la plaignante dans son emploi et lui remettre l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement. Le Tribunal administratif du travail conserve sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité.

**Dossier(s) jumelé(s)**

CQ-2017-2988

**Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Lacroix et Groupe immobilier Desjardins inc.

2017 QCTAT 5008

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Chaudière-Appalaches

Dossiers : CQ-2017-2986 CQ-2017-2988

Dossier employeur : 294946

Québec, le 6 novembre 2017

---

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Maryse Morin

---

**Catherine Lacroix**  
Partie demanderesse

c.

**Groupe Immobilier Desjardins inc.**  
Partie défenderesse

---

### DÉCISION

---

[1] Le 17 janvier 2017, Groupe Immobilier Desjardins inc. (**GID**) met fin à l'emploi de madame Catherine Lacroix (la **plaignante**). Il soutient avoir procédé au licenciement de cette dernière en raison de l'abolition de son poste.

[2] De son côté, la plaignante considère qu'elle a été congédiée illégalement pour avoir exercé le droit de s'absenter pour cause de maladie ou parce que l'employeur a tenté d'éluder la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (la **LNT**) contrevenant ainsi à l'article 122

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. N-1.1.

de la LNT. De plus, elle estime avoir été congédiée sans cause juste et suffisante en dépit de l'article 124 de la LNT.

[3] Le Tribunal doit décider si la rupture du lien d'emploi résulte uniquement de l'abolition du poste de la plaignante, soit un licenciement ou si des circonstances propres à la plaignante ont contribué à la décision de l'employeur constituant alors un congédiement déguisé ou illégal en raison de son invalidité.

[4] Pour le Tribunal, le cumul des faits mis en preuve démontre que la plaignante a fait l'objet d'un congédiement déguisé qui contrevient aux articles 122 et 124 de la LNT.

[5] Voici les faits et motifs au soutien de cette décision.

## LES FAITS

[6] Le GID est l'une des multiples entités corporatives liées à la Fédération des caisses Desjardins que l'on dénomme également le Mouvement Desjardins. Le GID veille à l'entretien et gère les immeubles dont le Mouvement Desjardins est propriétaire ou locataire au Québec. Le poste occupé par la plaignante est situé à Lévis (le **GID-Lévis**). Il relève de l'autorité de madame Danielle Jacques (la **directrice**).

[7] Cette direction, emploie environ 23 personnes dont 8 sont affectées au volet administratif, la quinzaine d'autres postes sont de niveau technique, comme électricien, frigoriste, ouvrier, etc.

[8] La plaignante est à l'emploi du Mouvement Desjardins depuis septembre 2004. Elle y a occupé plusieurs postes de soutien administratif au sein de diverses entités corporatives dont le secrétariat général du Mouvement Desjardins, la direction de la dotation du personnel, la direction de la rémunération pour Desjardins assurances générales, etc. Occasionnellement, pour de courtes périodes ou pour des remplacements temporaires, elle a occupé des emplois de niveau 5. Elle détient un diplôme d'études professionnelles en secrétariat.

[9] À compter de 2009, elle occupe un poste « *d'agent de soutien – Traitement des données* », au sein du GID-Lévis. L'affichage du poste décrit ainsi sommairement ses fonctions :

La personne titulaire accomplit différents travaux reliés à l'administration de systèmes ou de bases de données relatives à son domaine d'activité. Elle effectue des travaux de traitement de données (cueillette, saisie, modification, compilation, codification, mise à jour, conversion), réalise différents contrôles permettant de valider l'intégrité de l'information et apporte les correctifs nécessaires.

[10] L'exigence de base pour ce poste de niveau 4 requiert un diplôme d'études professionnelles dans une discipline appropriée et deux années d'expérience pertinente.

[11] Notons que le classement par niveau d'emploi, 4 ou 5, apparaît à la « *Matrice des emplois génériques* » du Mouvement Desjardins découlant des obligations de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>2</sup>. Il y a lieu de reproduire la grille des emplois pour les postes de niveau 4 et 5 :

N-04 Contribue à des travaux de **soutien administratif** et de suivi propres aux activités courantes de son secteur d'activité. Valide l'intégrité de l'information et apporte les correctifs nécessaires. **Traite des informations particulières** (cueillette, saisie, modification, compilation, codification, mise à jour, conversion, répondre aux appels, transcription et mise en page de documents) en lien avec les activités de son champ de spécialité.

N-05 **Accomplit divers travaux** reliés à l'administration de systèmes ou de bases de données relatives à son domaine d'activité et assure un soutien auprès d'intervenants. Effectue des travaux opérationnels et administratifs, **réalise différents contrôles** permettant de valider l'intégrité de l'information, **identifie les écarts et apporte les correctifs** nécessaires. **Analyse et traite** des informations particulières ou inhabituelles en lien avec les activités de son champs de spécialité. Soutient les usagers dans l'utilisation d'outils ou systèmes et s'assure d'une utilisation efficace.

(reproduit tel quel)

[12] À l'arrivée de la directrice en 2012, le poste de la plaignante d'agente de soutien est classé niveau 5. Entre autres, elle est responsable de la gestion de l'agenda de la directrice. En 2013 et 2014, son poste passe sous une autre direction au GID. En mars 2014, ce poste est à nouveau confié à la direction de madame Jacques au GID-Lévis, alors que l'on veut mettre en place un projet de stationnement payant. Son poste est rétrogradé au niveau 4, alors qu'un poste d'adjointe administrative de niveau 5 a été pourvu par une nouvelle employée, madame Blais. Toutefois, la plaignante ne subit pas de perte de salaire, mais le plafond salarial pour ce poste de niveau 4 est inférieur.

[13] De mars 2014 à juillet 2016, essentiellement, la plaignante est responsable de la gestion des vignettes pour six stationnements du Mouvement Desjardins et de toutes les interventions liées à la gestion de ces espaces. De plus, elle contribue aux travaux de soutien administratif pour le personnel technique du service. La directrice souligne que l'abandon du projet de stationnements a réduit les tâches projetées pour celle-ci.

[14] Depuis 2005, la plaignante a de bonnes évaluations de rendement sous le vocable : « *Rencontre entièrement les attentes* ». En 2009, son évaluation indique « *Supérieur en regard des attentes* ». En 2015 et 2016, elle reçoit une prime de rendement.

---

<sup>2</sup> RLRQ, c. E-12.001.

[15] La note de la directrice de 2015 annonçant l'obtention de la prime exprime ce qui suit :

C'est avec grand plaisir que je te confirme le versement de ton boni pour 2015. Je profite de cette belle occasion pour te remercier de ton apport et de ton engagement au quotidien, au sein de notre équipe. Par le travail soutenu que tu as accompli et la motivation que tu y a mise, tu as contribué à l'atteinte de nos objectifs Mouvement en 2015, et ce, dans un contexte d'affaires exigeant. [...]

(reproduit tel quel)

[16] Depuis son arrivée en 2012, la directrice n'a jamais soulevé de lacunes particulières quant à l'efficacité du travail de la plaignante.

#### INVALIDITÉ DE LA PLAIGNANTE EN JUILLET 2016

[17] Le 14 juillet 2016, la plaignante est hospitalisée d'urgence en raison d'une infection virale sévère. À la suite de multiples complications, elle est toujours en invalidité. À l'audience, elle souligne qu'elle verra son médecin sous peu et souhaite pouvoir reprendre le travail.

#### RESTRUCTURATION DU GID-LÉVIS

[18] Vers septembre 2016, la directrice du GID-Lévis, propose à ses supérieurs une restructuration de sa direction dans « *le but d'uniformiser la structure de Lévis à celle de Montréal et se rapprocher des modèles présents sur le marché* ». Son plan au départ prévoit une redistribution de certaines tâches. Un poste de technicien aux opérations préventives est créé et cinq postes sont abolis, dont celui de la plaignante.

[19] Pour le soutien administratif, seul le poste de l'adjointe administrative est alors maintenu. Cependant, vers novembre 2016, un nouveau poste d'analyste de niveau 7 est créé. Il sera pourvu par l'adjointe administrative de la directrice qui obtiendra ainsi une promotion. Les fonctions de soutien administratif sont temporairement réparties. Nous y reviendrons.

[20] La directrice est soutenue dans cette démarche de réorganisation par le conseiller aux ressources humaines, monsieur Francis Richard-Lacroix (le **conseiller RH**). Celui-ci travaille à la direction des ressources humaines du Mouvement Desjardins. Il accompagne les gestionnaires relevant de trois grands secteurs, dont le GID. Il intervient auprès de ces directions concernant les relations du travail, la gestion des invalidités, la révision des structures et la réaffectation des personnes suivant des changements organisationnels. Entre autres, il analyse l'impact humain des projets de restructuration. Il intervient auprès des personnes touchées dans le cadre du « *Centre d'accompagnement des personnes (CAP)* ». Nous reviendrons sur le rôle et le fonctionnement de ce centre.

[21] L'ensemble de la restructuration génère une économie totale estimée à près de 260 000 \$. Notons, cependant, que la preuve produite démontre la réduction de la masse salariale à la suite des abolitions de postes, mais qu'elle est muette sur l'impact financier de la nouvelle structure impliquant la création de deux nouveaux postes de niveau supérieur.

[22] Concernant les tâches de la plaignante, la directrice évalue que celles-ci représentaient environ de six à huit heures semaines, puisque GID-Lévis avait renoncé à un projet de stationnement payant, ce qui représentait la majeure partie de la tâche de la plaignante. Outre le volet stationnement, les tâches ont été réparties à l'ensemble de l'équipe de travail. Dans son rapport aux autorités, la directrice motive l'abolition du poste de la plaignante en raison de la « *non-réalisation de la gestion des stationnements payants* ».

[23] Vers le 20 octobre 2016, la nouvelle structure est présentée à l'équipe de travail du GID-Lévis. L'annonce des postes abolis avait déjà été faite aux personnes concernées, sauf à la plaignante alors en absence invalidité. Le document en soutien à la présentation à l'équipe restante requiert de leur part : « *Votre compréhension et votre support envers les collègues touchés* ».

[24] La directrice précise qu'elle n'a pas informé la plaignante de l'abolition de son poste puisqu'elle était absente et précise que cette abolition n'a pas de lien avec l'absence invalidité de celle-ci.

[25] La plaignante n'est pas remplacée pendant son absence. Cependant, la directrice nuance cette affirmation en précisant qu'une étudiante, en l'occurrence sa fille, a été embauchée du 12 décembre 2016 au 18 janvier 2017, soit six semaines, afin de mettre à jour les dossiers et soutenir les techniciens dans la nouvelle structure puisque cette fonction n'est assumée par personne.

[26] À la même période, vers novembre 2016, la directrice déclare avoir trouvé une boîte contenant des données à compiler qui n'avaient pas été saisies par la plaignante pour mettre à jour le système. Certaines données concernant des véhicules dataient de plusieurs mois. Elle est surprise et ne s'explique pas ce retard mais ne tente pas de s'enquérir de la situation auprès de la plaignante.

[27] Selon la directrice, l'étudiante a été en mesure de mettre à jour les données non inscrites depuis juillet 2016 en plus de donner le soutien aux techniciens durant son contrat.

## CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES ET RELOCALISATION DES PERSONNES

[28] Comme nous l'avons indiqué, finalement deux nouveaux postes sont créés dans la nouvelle structure. Ainsi, à l'automne 2016, il y a création du poste « *Analyste 7* ». Il

est pourvu par madame Blais qui occupait le poste d'adjointe administrative de la directrice. Elle sera remplacée par une employée temporaire qui a été engagée au poste d'adjointe administrative en février 2017. Cette dernière quitte ses fonctions au GID-Lévis en août 2017. Ce poste était toujours vacant au moment de l'audience.

[29] Le conseiller opérationnel dont le poste avait été aboli s'est retrouvé un emploi au gouvernement fédéral avec l'appui de la directrice.

[30] La restructuration a provoqué l'abolition de quatre postes de technicien, mais la création d'un poste d'analyste responsable des opérations préventives niveau 5. Il a été affiché à l'interne et attribué à l'un des techniciens, niveau 4, dont le poste avait été aboli. Un autre technicien a obtenu une promotion à titre de superviseur dans un autre service et un autre a obtenu un nouveau poste de même niveau dans un autre service. Un dernier technicien n'a pas été remplacé chez Desjardins, mais il a obtenu le soutien du service des ressources humaines du Mouvement Desjardins.

[31] La directrice affirme qu'elle offre toujours un accompagnement et le fait d'emblée.

#### ANNONCE DE LA DÉCISION DE L'ABOLITION DU POSTE DE LA PLAIGNANTE.

[32] Le 12 janvier 2017, la plaignante informe la directrice qu'elle a commencé à diminuer sa médication. La directrice lui demande alors de venir la rencontrer le 17 janvier suivant.

[33] À son arrivée, elle constate que son bureau est occupé. On lui dira que c'est une étudiante.

[34] La directrice et le conseiller RH rencontrent la plaignante pour l'informer de l'abolition de son poste à compter du 17 mars suivant. Cette dernière est toujours absente pour des raisons médicales. La lettre suivante lui est remise :

La Direction Gestion immobilière, Cité Desjardins de la coopération a effectué des travaux de révision de son offre de service visant une optimisation des gains permanents de productivité pour atteindre les cibles budgétaires fixées. À la suite de cet exercice, l'organisation du travail a été complètement revue. Nous avons donc le regret de vous informer de l'abolition de votre poste régulier d'agent de soutien N-4, et ce, à compter du 17 mars 2017.

Vous recevrez suite à cette date le paiement du solde de vos vacances, ainsi que toutes autres sommes pouvant vous être dues en vertu de vos conditions de travail reliées à la fin de votre emploi, desquelles les déductions à la source prévues aux lois applicables seront effectuées.

Dans un souci de bien vous accompagner suite à votre perte d'emploi due aux changements organisationnels, nous vous présenterons les modalités de fin d'emploi qui comprennent une indemnité de départ.

Notez que cette abolition découle d'une décision d'affaires et ne remet en rien en question de la qualité de votre travail.

Nous tenons à vous remercier pour les services que vous avez rendus au cours des dernières années.

[35] Contre interrogée, la directrice spécifie avoir attendu en janvier 2017 pour annoncer l'abolition du poste, même si la décision avait été prise en octobre 2016. Elle ajoute qu'il n'y avait pas de date de retour possible en raison de son invalidité, mais du même souffle, elle précise ne pas lui avoir demandé. La directrice ajoute qu'il ne lui appartient pas d'obtenir les informations médicales d'un salarié.

[36] Après l'annonce, le conseiller RH présente à la plaignante une convention de départ d'une dizaine de pages qu'elle refuse de signer sur-le-champ. Elle demande un délai pour en prendre connaissance. Le conseiller RH lui suggère de lui reparler dans une semaine et de communiquer avec lui, si elle a des questions. Elle ne le fera pas.

[37] Elle lui demande si elle pourra obtenir un autre poste au GID-Lévis ou ailleurs dans le Mouvement Desjardins. Il lui répond que ce ne sera pas possible. À ces propos, la plaignante comprend qu'il s'agit d'une rupture définitive de son lien d'emploi.

[38] Sous le choc, elle laisse entendre, avant de partir, qu'elle pourrait entreprendre des recours judiciaires pour contester cette fin d'emploi. On l'accompagne pour récupérer ses effets personnels.

[39] Cette convention n'a pas été produite au Tribunal. Cependant, le conseiller RH explique que celle-ci prévoyait une indemnité de perte d'emploi supérieure au minimum prévu par la LNT. La signature et l'adhésion à cette convention de départ sont préalables à l'offre de service du CAP. Le soutien du CAP est conditionnel à la signature et à la recommandation de la supérieure de la salariée.

## CENTRE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES (CAP)

[40] Le mandat du CAP est ainsi défini :

- Offrir aux employeurs Mouvement Desjardins un soutien dans l'accompagnement des employés en disponibilité et des ressources excédentaires par une offre de services RH intégrés.
- Outiller la fonction RH dans l'identification des services à offrir aux employés en disponibilité pour faciliter leur réflexion de carrière et leur relocalisation au sein du Mouvement.
- Contribuer à la relocalisation des ressources excédentaires recommandées pour une poursuite de leur carrière au sein du Mouvement.

[41] Le conseiller RH explique les deux conditions préalables d'admissibilité pour bénéficier des services offerts par le CAP. En tout premier lieu, le gestionnaire doit recommander et supporter la prise en charge de l'employé. Deuxièmement, l'employé doit adhérer à la convention de départ en la signant ce qui concrétise la rupture du lien d'emploi.

[42] Le rôle du CAP est ainsi défini :

Le CAP offre une expertise de support à la relocalisation des talents par une offre de services RH intégrés. Le rôle du CAP consiste à accompagner les ressources excédentaires.

[43] Trois équipes de ressources humaines peuvent être mises à contribution pour soutenir l'employé :

**ÉQUIPE EFFORT DE RELOCALISATION : RÔLE** : Le conseiller en gestion de talents accompagne et supporte la ressource pour une relocalisation interne.

**ÉQUIPE CARRIÈRE : RÔLE** : Le conseiller de la firme André Fillion et Associés outille la ressource dans ses actions concrètes et pratiques pour entamer sa démarche carrière.

**ÉQUIPE REMPLACEMENT : RÔLE** : Le conseiller Remplacement fait le lien avec les besoins temporaires de remplacement et la liste des employés excédentaires.

[44] Le CAP ne lui a offert aucun service de relocalisation puisqu'elle n'a pas été recommandée par la directrice en raison de la rupture du lien de confiance découlant de la découverte de la boîte de données non saisies. De plus, la plaignante a refusé de signer la convention de départ.

[45] Bien qu'il n'y ait pas de règles de supplantation ou d'ancienneté, si le CAP obtient un mandat de la direction d'aide à relocaliser une personne, le conseiller RH examine la possibilité d'offrir un poste équivalent ou inférieur dans la même direction. Sinon, il considère la possibilité de lui confier un mandat temporaire dans la direction. Par la suite, le même exercice se fera au sein de toutes les directions de la vice-présidence selon le lieu de travail. Ultimement, le CAP vérifie dans l'ensemble du Mouvement Desjardins la possibilité de relocaliser la personne.

[46] Le conseiller RH témoigne que la plaignante ne pouvait être considérée pour obtenir le poste d'adjointe administrative de niveau 5 qu'occupait madame Blais avant sa promotion comme analyste puisqu'il était de niveau supérieur à celui de la plaignante. De plus, même si le CAP recommande une personne, c'est le gestionnaire qui décide de l'embauche. En l'espèce, la directrice évaluait que le poste d'adjointe était complexe et inadaptée pour la plaignante.

## LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL AU GID-LÉVIS

[47] Le 7 février 2017, la directrice demande aux ressources humaines de pourvoir temporairement le poste vacant de son adjointe administrative (N-5). L'offre d'emploi décrit ainsi les fonctions du poste :

La personne titulaire collabore au travail du directeur principal ou directeur. Elle réalise différentes activités de soutien administratif selon les instructions du gestionnaire ou de l'équipe. À cet effet, elle doit prioriser les demandes et collaborer à la coordination et à la planification des activités de gestion.

[48] La personne doit détenir un diplôme d'études professionnelles dans une discipline appropriée et trois années d'expérience pertinente. Cet emploi est de niveau 5.

[49] La directrice précise que ce poste a été pourvu temporairement du 17 février 2017 jusqu'en août 2017, soit en partie pendant la période de préavis de la plaignante. En plus des tâches de soutien à la direction, cette personne inscrit les données au système qu'effectuait la plaignante à raison d'environ six à huit heures par semaine.

[50] Ce poste n'a pas été offert à la plaignante parce qu'il s'agissait d'un besoin urgent à combler qu'elle ne pouvait accomplir en raison de son invalidité et de sa non-disponibilité. De plus, la tâche est plus complexe et d'un niveau supérieur au poste d'agent de soutien. Il est officiellement vacant depuis le 3 septembre 2017.

[51] La directrice précise qu'elle n'a pas vérifié si la plaignante avait déjà occupé des fonctions d'adjointe administrative de niveau 5 par le passé chez Mouvement Desjardins, puisqu'elle était non disponible en raison de son invalidité.

## AFFICHAGE DE POSTE AU SEIN DU MOUVEMENT DESJARDINS

[52] Entre janvier et mars 2017, la plaignante a pris connaissance de six offres d'emploi, dont certaines de niveau 3 ou 4 pour le Mouvement Desjardins. En raison de son litige et de son état de santé, elle n'a pas postulé bien qu'elle souhaite y être réintégrée. Notons qu'un poste était situé à Montréal et un autre sur la rive nord en périphérie de Québec, un autre requérait une attestation d'études collégiales.

## LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

### L'EMPLOYEUR

[53] La compétence du Tribunal se limite à examiner si l'abolition du poste est réelle. En l'espèce, la direction du GID-Lévis a procédé à une restructuration légitime au plan budgétaire. L'abolition du poste n'a aucun lien avec l'absence maladie de la plaignante. Le choix des postes à abolir est le résultat de facteurs raisonnables, objectifs et

impartiaux. Il n'appartient pas au Tribunal de se substituer à l'employeur. Il n'y a pas de motifs personnels ciblant la plaignante. De plus, la décision d'abolir le poste est antérieure à la découverte de la boîte contenant des données non saisies au système.

[54] De plus, l'employeur n'a pas l'obligation d'offrir un autre poste à la plaignante puisqu'il n'existe pas de politique de relocalisation ou de supplantation selon l'ancienneté. Le CAP n'est pas une politique de relocalisation des employés. Sur la recommandation du supérieur immédiat, il peut soutenir le cheminement de carrière d'une personne après la rupture du lien d'emploi et l'acceptation des modalités de départ par le salarié. En l'espèce, la plaignante n'a pas été recommandée au CAP par sa supérieure en raison de la rupture de lien de confiance à la suite de la découverte de la boîte d'informations non traitées.

[55] Enfin, à l'automne 2016 ou pendant le préavis de licenciement, il n'y a pas eu de poste vacant équivalent à celui de la plaignante et celui d'adjointe administrative est de niveau supérieur. Finalement, la plaignante n'a jamais manifesté son intérêt à être relocalisée. Elle n'a pas sollicité le soutien de la directrice et son incapacité à travailler ne permettait pas de la relocaliser. L'employeur ne peut être imputable de la condition ou de l'inaction de la plaignante. Enfin, la réintégration est impossible puisqu'il n'y a aucun poste vacant au GID-Lévis comparable à celui d'agent de soutien. Par ailleurs, le poste actuellement vacant l'est devenu plus de six mois suivant la rupture du lien d'emploi, il ne peut être considéré.

## LA PLAIGNANTE

[56] L'abolition du poste a lieu pendant l'absence maladie de la plaignante alors qu'elle bénéficie de la protection de la LNT. Il appartient à l'employeur de renverser la présomption acquise à celle-ci. Le seul remède possible lors d'une pratique interdite c'est la réintégration d'autant qu'elle est souhaitée par la plaignante. Son état de santé actuel n'est pas un obstacle à la réintégration, puisqu'elle devrait être rétablie prochainement.

[57] Malgré ses douze années de bons et loyaux services à divers postes dans le Mouvement Desjardins, il est impossible de la relocaliser parce que la directrice en a décidé ainsi, de façon arbitraire. De plus, il est faux de prétendre qu'elle ne pouvait pourvoir le poste vacant d'adjointe administrative au sein même du GID-Lévis, puisqu'elle avait déjà occupé des postes de niveau 5 avant l'arrivée de la directrice. La réelle rupture du lien d'emploi découle de la décision de ne pas tenter de la replacer au GID-Lévis ou même au sein du Mouvement Desjardins. L'abolition de poste est un prétexte qui masque la cause réelle de la fin d'emploi.

[58] La rupture du lien de confiance évoquée par la directrice suivant la découverte de la boîte démontre que la fin du lien d'emploi et le refus de la soutenir dans une démarche de relocalisation indiquent qu'il s'agit d'un congédiement déguisé. Sa gestionnaire la percevait comme une indésirable qui ne mérite plus de travailler pour le Mouvement

Desjardins. C'est dans ce contexte qu'aucune mesure de relocalisation n'est offerte à la plaignante.

[59] Concernant l'invalidité, personne ne la questionne sur une date possible de retour. La directrice dit abolir le poste de la plaignante en septembre 2016, mais ne lui en fait l'annonce qu'en janvier 2017 pour une fin d'emploi en mars 2017. Il appartenait à l'employeur de démontrer la contrainte excessive pour accommoder la plaignante.

## LES MOTIFS

### PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE - 122 DE LA LNT

[60] La plaignante allègue que l'employeur a contrevenu au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 122 de la LNT en mettant fin à son emploi. Cet article se lit comme suit :

**122.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

[61] L'article 79.1 de la LNT permet à un salarié de s'absenter pour cause de maladie pendant au plus 26 semaines sur une période de 12 mois.

### LA PRÉSUMPTION

[62] Le deuxième alinéa de l'article 123.4 de la LNT prévoit que les dispositions du *Code du travail*<sup>3</sup> (le **Code**), concernant un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 17 du Code établit une présomption en faveur du salarié :

**17.** S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[63] Pour bénéficier de cette présomption, la plaignante doit faire la preuve de son statut de salarié, de l'exercice d'un droit protégé par la LNT et que la mesure imposée l'a été de façon concomitante à l'exercice de ce droit.

---

<sup>3</sup> RLRQ, c. C-27.

[64] Or, la plaignante est une salariée au sens de la LNT et, au moment de la décision de la licencier, elle est en absente maladie depuis moins de 26 semaines<sup>4</sup>. Il n'en faut pas plus pour qu'elle bénéficie de la présomption.

[65] Il incombe donc à l'employeur de prouver que la fin d'emploi résulte d'une autre cause juste et suffisante, soit la réorganisation du GID-Lévis et les licenciements qui en découlent. Il faut donc examiner l'ensemble des circonstances entourant ce licenciement.

#### L'AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[66] La plaignante a-t-elle été licenciée comme le soutient l'employeur ou a-t-elle fait l'objet d'un congédiement illégal comme elle le prétend? C'est essentiellement la question à laquelle le Tribunal doit répondre, que ce soit dans le contexte de la plainte en vertu des articles 122 ou 124 de la LNT.

[67] La frontière est parfois mince entre ces deux notions. Le licenciement est une rupture complète du lien d'emploi pour des raisons qui ne dépendent pas du salarié. Au contraire, le congédiement postule que l'employeur a toujours besoin des services de l'employé, mais, pour une raison ou une autre, n'entend plus désormais qu'ils soient rendus par lui<sup>5</sup>.

[68] Le salarié doit établir le subterfuge et faire la démonstration, qu'à son égard, l'application des critères de sélection était discriminatoire, irrationnelle ou abusive afin de prouver que la décision de l'employeur constitue un congédiement déguisé par opposition à un licenciement<sup>6</sup>.

[69] La première question à déterminer sera donc de savoir si, au départ, la décision de l'employeur est basée sur un motif qui touche à l'entreprise elle-même ou si, au contraire, cette mise à pied relève d'un motif qui se rattache directement au salarié.

[70] L'existence de pratiques antérieures ou de politiques internes de l'employeur pourra être considérée dans l'analyse du choix du salarié à licencier et être un indice d'un congédiement déguisé ou de l'arbitraire de la décision<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> *Hamel c. Siteplus Concept inc.*, 2015 QCCRT 0204.

<sup>5</sup> *Donohue inc. c. Simard*, [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.), autorisation de pourvoi rejetée (C.S.C., 1989-02-16).

<sup>6</sup> *Bousquet c. Desjardins*, [1997] AZ-97011841 (C.A.).

<sup>7</sup> *Boyer c. Hewitt Equipement limitée*, [1988] R.J.Q. 2112 (C.A.).

[71] Enfin, en raison de la protection de l'emploi qu'accorde la LNT, il y a lieu de tenir compte que l'employeur a l'obligation de faire des efforts pour maintenir le lien d'emploi<sup>8</sup>.

[72] Enfin, comme le rappelle la Cour d'appel dans *Boyer*<sup>9</sup> plus la décision de l'employeur s'éloignera « *du bon sens et de l'usage dans le monde du travail* », plus il y aura lieu d'approfondir l'analyse des critères utilisés pour rompre le lien d'emploi.

## L'APPLICATION DE CES PRINCIPES

[73] Rappelons que la salariée bénéficie de la présomption voulant que son absence maladie soit la cause de sa fin d'emploi.

[74] En l'espèce, la décision d'abolir son poste semble découler de la réorganisation du service. Cependant, l'analyse de l'ensemble des circonstances entourant la fin d'emploi laisse nettement transparaître que l'employeur use d'un prétexte et a profité de cette réorganisation pour se départir des services de la plaignante.

[75] Certes, l'employeur peut restructurer son entreprise, mais il a l'obligation de faire des efforts pour maintenir le lien d'emploi<sup>10</sup>. Or en l'espèce, c'est l'inverse qui se produit. En plus d'abolir son poste, il refuse de lui offrir la possibilité d'être réaffectée en raison d'un manquement dont la plaignante n'a jamais été informée et de surcroît pendant une période d'invalidité. Le comportement de l'employeur n'a rien de raisonnable. Il s'est manifestement départi d'une employée qu'il percevait comme indésirable.

[76] L'employeur dispose d'une marge de manœuvre dans la gestion de son entreprise. Cependant, il faut constater que la plaignante est la seule salariée complètement écartée du soutien au remplacement offert par le CAP. C'est là où le bât blesse.

[77] Bref, cette décision repose sur deux motifs directement liés à la plaignante.

[78] Même si la décision d'abolir le poste semble avoir été prise vers septembre 2016, elle n'est pas concrétisée à l'égard de la plaignante. Les témoignages de la directrice et du conseiller RH révèlent que la découverte du retard dans la saisie de données a été un facteur déterminant pour lui refuser une recommandation afin d'avoir accès au programme CAP. Personne n'a même tenté d'obtenir des explications de sa part. Cette décision est clairement arbitraire et laisse transparaître le désir de l'employeur de se départir de ses services. Manifestement, elle constitue un congédiement déguisé.

---

<sup>8</sup> Drolet c. ABB inc., 2009 QCCRT 209.

<sup>9</sup> Précitée, note 9.

<sup>10</sup> Précitée, note 11.

[79] Rappelons que la salariée travaille pour le Mouvement Desjardins depuis une douzaine d'années, qu'elle a occupé diverses fonctions, dont des emplois de niveau 5 et que ses évaluations sont toujours très satisfaisantes. Comment le retard à saisir « *une boîte de données* » pourrait suffire à lui seul pour justifier de se départir de ses services, sans même lui donner l'occasion de s'expliquer? C'est simplement impensable.

[80] L'employeur plaide qu'il n'a pas de politique de remplacement puisque la supérieure n'a pas recommandé que la plaignante en bénéficie.

[81] Pour le Tribunal, il est faux de prétendre que l'employeur n'a pas de politique de remplacement. Au contraire, elle est explicite, documentée, connue du personnel et les ressources humaines du Mouvement Desjardins ont le mandat de l'appliquer.

[82] Il est remarquable de constater que tous les employés visés par la réorganisation ont pu bénéficier du soutien des ressources humaines et de la directrice pour être relocalisés au sein du Mouvement Desjardins ou même chez un autre employeur. Tous, sauf la plaignante! Comment ne pas y voir un comportement qui s'éloigne « *du bon sens et de l'usage dans le monde du travail* ». La possible lacune dans l'exécution du travail de la plaignante ne peut devenir un motif valable pour l'écarter du support que l'employeur est en mesure d'offrir à des salariés visés par des changements organisationnels.

[83] Ainsi, la preuve démontre que la directrice prend la décision en décembre 2016 de rompre définitivement le lien d'emploi de la salariée en la privant de toute possibilité de remplacement, et ce, sans cause juste et suffisante. Le prétendu licenciement devient dès lors un congédiement qui contrevient à l'article 124 de la LNT. Mais il y a plus.

[84] L'employeur invoque « *l'indisponibilité* » de la salariée pour justifier qu'il ne pouvait la replacer. Certes, l'absence maladie ne rend pas la salariée intouchable<sup>11</sup>, cependant, il est manifeste que sa maladie intervient directement dans la décision de la directrice de ne pas lui offrir l'accès à la politique de relocalisation.

[85] Dans *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*<sup>12</sup>, la Cour d'appel écrit ce qui suit :

[4] [...] dès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du *Code du travail* n'est pas repoussée.

(référence omise)

---

<sup>11</sup> *Dubreuil c. BCBG Max Azria Canada inc.*, 2013 QCCRT 0156.

<sup>12</sup> 2007 QCCA 458.

[86] Il y a donc lieu de conclure que l'employeur n'a pas renversé la présomption dont la plaignante bénéficie et que sa plainte fondée sur l'article 122 de la LNT doit être accueillie.

[87] Cette décision est prise en décembre 2016, durant la protection de l'emploi accordée par l'article 79.1 de la LNT. Par ailleurs, même si l'employeur reporte à janvier 2017 l'annonce de l'abolition du poste et la rupture du lien d'emploi en prétextant vouloir le faire après la période des fêtes, ce report ne change rien. La condition médicale de la plaignante a contribué à la décision de mettre fin à son emploi, bref à la congédier.

[88] Enfin, « *l'indisponibilité* » soulevée par l'employeur pour ne pas tenter de la replacer est arbitraire et discriminatoire. Si l'employeur voulait invoquer la condition médicale pour abolir son poste et éviter de lui offrir un emploi de remplacement, il devait démontrer l'existence d'une contrainte excessive, ce qu'il n'a pas fait.

[89] Finalement, rien dans la preuve de l'employeur ne convainc le Tribunal qu'il était justifié d'écarter la plaignante du poste d'adjointe administrative laissé vacant à la suite de la promotion de sa titulaire, puisqu'elle avait déjà occupé des fonctions de ce niveau.

#### Réintégration

[90] En l'espèce, considérant que la plaignante demande sa réintégration et que c'est le seul remède découlant de l'article 122 de la LNT, il y a lieu de l'ordonner, même si la salariée était toujours en invalidité lors de l'audience de ses plaintes. Aucune contrainte excessive n'a été démontrée par l'employeur.

#### PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE - 124 LNT

[91] De plus, comme la plaignante justifie de plus de deux ans de service continu, elle a droit à la protection d'emploi que lui confère l'article 124 de la LNT. Il revenait à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement.

[92] Compte tenu de la conclusion à laquelle en arrive le Tribunal concernant la plainte de pratique interdite, celle se rapportant au congédiement sans cause juste et suffisante est également accueillie.

[93] Un motif illicite ne saurait constituer une cause juste et suffisante de mettre fin à l'emploi d'une salariée qui satisfait aux conditions donnant ouverture à une plainte de congédiement fondée sur l'article 124 de la LNT.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCUEILLE</b> | les plaintes;                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>ANNULE</b>    | le congédiement imposé le 17 mars 2017;                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>ORDONNE</b>   | à <b>Groupe Immobilier Desjardins inc.</b> de réintégrer <b>Catherine Lacroix</b> dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;                                                                                           |
| <b>ORDONNE</b>   | à <b>Groupe Immobilier Desjardins inc.</b> de verser à <b>Catherine Lacroix</b> à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement;                                            |
| <b>DÉCLARE</b>   | qu'à défaut d'être indemnisée dans les délais prescrits, <b>Catherine Lacroix</b> sera en droit d'exiger de <b>Groupe Immobilier Desjardins inc.</b> pour chaque journée de retard, un intérêt sur l'indemnité due au taux fixé suivant l'article 28 de la <i>Loi sur l'administration fiscale</i> ; |
| <b>RÉSERVE</b>   | sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité et pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.                                                                                                                                                                         |

---

Maryse Morin

M<sup>e</sup> Charles-David Bédard-Désîlets  
POURDIER BRADET, AVOCATS S.E.N.C.  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Marie-Noëlle Hamel  
CHOLETTE, HOULE AVOCATS  
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 25 septembre 2017