

## **EYB 2018-297487 – Résumé**

### **Tribunal administratif du travail**

*Lemieux et IBM Canada limitée*

CM-2017-3357 (approx. 13 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

19 juillet 2018

### **Décideur(s)**

Blanchet, Guy

### **Type d'action**

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE. PLAINTÉ pour pratique interdite. ACCUEILLIE.

### **Indexation**

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT DÉGUISE; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSOMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; salariée au service de l'employeur depuis près de 30 ans; atteinte de l'âge de la retraite; salariée occupant le niveau de poste le plus élevé; stratagème pour se départir de l'employé; retrait d'un compte client; imposition d'objectifs irréalistes; plan de performance; salariée refusant de démissionner

### **Résumé**

La plaignante a été au service de l'employeur pendant près de 30 ans. Elle a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante par laquelle elle allègue avoir été victime d'un congédiement déguisé. Elle a également déposé une plainte pour pratique interdite au motif qu'elle a été congédiée puisqu'elle a atteint l'âge de la retraite.

Au moment de son congédiement, la plaignante occupe un poste de niveau 10, soit le niveau le plus élevé pour les salariés. En 2016, elle a connu la meilleure année quant à sa rémunération et a gagné une somme de 266 513 \$. Année après année, elle a obtenu des commentaires très positifs de la part de l'employeur lors de ses évaluations. Au début de l'année 2016, son supérieur lui a retiré un compte important pour ne lui laisser qu'un compte de moindre importance. Au mois de juin 2016, l'employeur lui a remis ses objectifs pour le second trimestre de l'année, lesquels étaient augmentés de 63 %. Malgré le fait que la plaignante ait indiqué que ces objectifs étaient irréalistes, son supérieur lui a répondu que cela n'était pas négociable. En mars 2017, l'employeur a soumis la plaignante à un plan de performance de 90 jours et lui a indiqué qu'elle pouvait plutôt choisir de démissionner, ce qu'elle a refusé.

Le supérieur de la plaignante a délibérément augmenté les objectifs de la plaignante et tenté de recueillir des reproches contre elle auprès de ses collègues. Il s'agit d'un

stratagème visant à se débarrasser de la plaignante. Selon son supérieur, la plaignante était payée trop cher pour le client dont elle s'occupait. Une personne raisonnable conclurait à un congédiement déguisé.

Les gestes posés par le supérieur de la plaignante ont débuté au moment où celle-ci a atteint 30 ans de service. Elle bénéficie de la présomption selon laquelle son congédiement résulte de l'atteinte de l'âge de la retraite. Pour les motifs exposés précédemment, l'employeur n'a pas démontré de cause raisonnable de congédiement et a plutôt congédié la plaignante de manière déguisée. Les plaintes sont accueillies.

**Dossier(s) jumelé(s)**

CM-2017-3358

**Suivi**

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



[2] Le même jour, la demanderesse dépose une plainte à l'encontre d'une pratique interdite en vertu de l'article 123.1 de la Loi, alléguant que son employeur l'a congédiée pour le motif qu'elle a atteint l'âge de la retraite.

[3] La demanderesse prétend que l'employeur a mis fin à son emploi après qu'elle eut refusé une offre d'indemnité de départ en juin 2016. Elle avait près de 30 ans de service.

[4] La demanderesse allègue également qu'à la suite de ce refus, l'employeur a procédé à des modifications substantielles des conditions essentielles de son contrat de travail en lui imposant des objectifs de ventes inatteignables et un programme d'amélioration du rendement (le PIP) non justifié. Elle prétend avoir été victime d'un congédiement déguisé en date du 28 mars 2017. Elle ne demande pas sa réintégration.

[5] L'employeur allègue le fait que la demanderesse éprouvait des difficultés dans le cadre de son emploi et qu'il a exercé de façon légitime, ses droits de direction en fixant des objectifs à la demanderesse et en lui demandant de se soumettre à un PIP. Il n'a jamais procédé au congédiement de la demanderesse puisque celle-ci est en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 29 mars 2017. La plainte est prématurée.

[6] Les questions en litige sont les suivantes :

- La demanderesse bénéficie-t-elle de la présomption prévue à la Loi?
- Est-ce que la demanderesse s'est vue imposer une mesure de représailles et/ou un congédiement déguisé?

[7] Le Tribunal conclut que la demanderesse a été l'objet d'un congédiement déguisé et que l'employeur l'a congédiée parce qu'elle a atteint l'âge de la retraite.

## LE CONTEXTE

[8] La demanderesse a débuté son emploi en 1986 au sein de Rolm Canada, une entreprise de système téléphonique. Son intégration au sein de l'employeur et la reconnaissance des années de service chez Rolm se sont effectuées à la fin de l'année 1989.

[9] Le régime de retraite en vigueur chez l'employeur en est un à prestations déterminées. L'employeur contribue jusqu'à ce que l'employé ait atteint 30 ans de service. Depuis le 29 septembre 2016, le régime de pension de la demanderesse est gelé et non indexé.

[10] Au fil des ans, la demanderesse a occupé divers emplois tels que Directrice du centre d'appels de répartition des techniciens de l'Est du Canada, Directrice des comptes, Directrice au service d'intégration, Directrice de la pratique e-business pour l'Est du Canada, Directrice du compte de la Banque Nationale, Directrice du compte de Desjardins, Directrice du compte Air Canada et AIMIA et, au moment des faits en litige, elle occupait le poste de Directrice du compte AIMIA.

[11] Elle a reçu de nombreux prix dont, celui du club des 100 %, à plusieurs reprises, la dernière fois en 2015. Une publication de l'employeur décrit ce prix comme étant l'une de ses plus prestigieuses distinctions décernées aux employés qui obtiennent des résultats exceptionnels. En juin 2016, la demanderesse s'est vue offrir de célébrer ce prix aux frais de l'employeur pendant trois jours aux Bahamas.

[12] Pour l'année 2014, la demanderesse reçoit une évaluation la décrivant comme étant une solide contributrice et mentionnant qu'elle s'améliore chaque année et qu'elle est un atout important pour l'équipe du compte d'Air Canada. Pour l'année 2015, elle reçoit également une évaluation la décrivant comme étant une solide contributrice, mais on y mentionne que les résultats sont mixtes puisque certains objectifs n'ont pas été atteints.

[13] La demanderesse occupe un poste de niveau 10. C'est le niveau le plus élevé pour les salariés. En 2016, elle a connu sa meilleure année en carrière au niveau de sa rémunération, soit 266 513 \$. Cette rémunération est composée d'un salaire de base, de commissions, d'un régime de retraite et d'avantages sociaux.

[14] Au début de l'année 2016, la demanderesse est en absence maladie tout le mois de janvier. À son retour au travail le 2 février, elle est avisée par son supérieur, monsieur Douglas Robinson (le supérieur), de la création d'un compte intégré Air Canada qui inclut Air Canada, AIMIA (Aéropian) et GTAA (Greater Toronto Airport Authorities). La demanderesse est affectée à titre de Directrice du compte AIMIA. Ce compte ne vaut que pour 7,5 % du total du compte intégré.

[15] Le supérieur de la demanderesse est arrivé en poste en juin 2013. Il a quitté le bureau de Montréal à la fin décembre 2017 afin de retourner en Australie.

[16] Le 29 juin 2016, la demanderesse discute avec son supérieur et ce dernier l'avise que des primes de départ volontaire seront offertes à l'automne. Il veut savoir si cela l'intéresse. La demanderesse refuse en l'informant qu'elle veut travailler encore cinq ans.

[17] Lorsque la demanderesse reçoit ses objectifs pour le second semestre de 2016 en date du 25 juillet 2016, elle constate que ceux-ci ont augmenté de 63 %. Elle

communique alors avec son supérieur pour lui signifier que cela n'a aucun sens. Ce dernier lui répond que c'est non négociable.

[18] Au mois d'août 2016, la demanderesse se fracture une vertèbre à l'occasion d'une chute de cheval. Elle doit travailler de la maison pour une période de six semaines. Son supérieur la remercie pour son leadership malgré cette épreuve.

[19] Le 13 mars 2017, la demanderesse rencontre son supérieur pour son évaluation de performance pour l'année 2016. Une nouvelle méthode est utilisée. Elle sait que l'objectif de ventes n'a pas été atteint puisqu'un éventuel contrat est toujours en négociation. Son supérieur lui mentionne alors qu'il va lui offrir du coaching afin qu'elle priorise les résultats sur les activités et qu'elle fasse preuve de plus de leadership afin qu'IBM et le client soient des partenaires plus performants.

[20] La demanderesse se rend au congrès « *Amplify* » à Las Vegas pour la semaine du 20 mars 2017 avec des clients du Canada, des États-Unis et de la Grande-Bretagne. Elle y organise des rencontres et travaille de 18 à 20 heures par jour.

[21] Le 28 mars 2017, la demanderesse est rencontrée par son supérieur le matin vers 8 h 30. Ils discutent de la semaine à Vegas et la rencontre d'une durée de 20 minutes est très cordiale. À 11 h 00, la demanderesse rencontre à nouveau son supérieur pour ce qu'elle croit être une séance de travail. Ce dernier lui lit une lettre qui mentionne qu'elle a des problèmes de performance et qu'elle sera soumise à un PIP pendant 90 jours. Si cela s'avère insatisfaisant, l'employeur mettra fin à son emploi et elle aura droit au préavis minimum obligatoire en vertu de la Loi.

[22] Lors de cette même rencontre, il mentionne à la demanderesse que si elle choisit de démissionner, l'employeur lui versera une indemnité de 212 814,68 \$ moins les retenues obligatoires. Elle a jusqu'au 4 avril 2017 pour donner une réponse.

[23] Dans l'après-midi du 28 mars 2017, la demanderesse se rend chez son médecin et ce dernier constate qu'elle fait de la haute pression. La demanderesse est en arrêt de travail pour cause de maladie depuis cette date.

[24] Le 29 mars 2017, la demanderesse prend connaissance du PIP soumis par l'employeur et en vient à la conclusion que les objectifs financiers prévus sont inatteignables. Elle refuse le PIP et l'indemnité de départ. Elle dépose ses plaintes le 8 mai 2017.

## ANALYSE

### PRÉSENCE OU NON D'UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

[25] Afin d'en venir à la conclusion que la demanderesse a fait ou non l'objet d'un congédiement déguisé, le Tribunal doit appliquer les enseignements de la Cour suprême découlant de l'arrêt *Farber c. Cie Trust Royal*<sup>2</sup> :

Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé. Pour ce faire, le juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer son employé à quitter son emploi ou qu'il ait été de mauvaise foi en modifiant de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail. [...]

[26] Dans l'arrêt *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*<sup>3</sup>, la Cour suprême est venue préciser le fait qu'il existe deux formes distinctes de congédiement déguisé : celle qui résulte d'un seul acte unilatéral de l'employeur qui viole une condition essentielle du contrat de travail, et la seconde qui ne résulte pas d'une violation d'une condition particulière de travail, mais qui résulte d'une série d'actes de l'employeur qui démontre son intention de ne plus être lié par le contrat de travail.

[27] Dans la présente affaire, le Tribunal doit examiner la série de décisions prises par l'employeur afin de déterminer si ce dernier ne voulait plus être lié par le contrat de travail. Est-ce qu'une personne raisonnable placée dans la même situation que la demanderesse conclurait que l'employeur n'entendait plus être lié par le contrat? Comme le souligne la Cour suprême dans l'arrêt *Potter* :

[33] [...] Lorsqu'ils ont appliqué l'arrêt *Farber*, les tribunaux ont statué qu'on pouvait conclure au congédiement déguisé du salarié sans invoquer la violation d'une condition particulière du contrat de travail lorsque le comportement de l'employeur vis-à-vis du salarié avait rendu la situation intolérable au travail. [...] La démarche est nécessairement rétrospective dans la mesure où il faut tenir compte de l'effet cumulatif des actes antérieurs de l'employeur et déterminer si ces actes étaient ou non la manifestation de son intention de ne plus être lié par le contrat.

---

<sup>2</sup> [1997] 1 R.C.S. 846, par. 26-27.

<sup>3</sup> [2015] 1 R.C.S. 500.

[28] Le congédiement par induction survient donc dans un contexte de malice, de mauvaise foi ou d'abus de droit. Par les gestes de l'employeur, ce dernier rend les conditions de travail insoutenables jusqu'à ce que l'employé n'ait plus d'autre choix que de démissionner. La démission du salarié n'est cependant pas obligatoire et ce dernier peut maintenir son lien d'emploi tout en déposant sa plainte.

#### Série de décisions prises par l'employeur

[29] Au début de l'année 2016, le supérieur a pris la décision de retirer le compte Air Canada à la demanderesse et de ne lui laisser que le compte AIMIA. Celle-ci a trouvé étrange cette décision puisqu'elle est un niveau 10 et qu'il s'agit d'un très petit compte (8 M \$) pour un tel niveau.

[30] Le supérieur justifie ce changement par une demande du client Air Canada de séparer les comptes. Selon lui, les relations entre le client Air Canada et la demanderesse étaient difficiles. Il n'en a cependant jamais parlé avec la demanderesse. Il voulait qu'elle se concentre sur le client AIMIA et qu'elle performe.

[31] Malgré cette perte importante de responsabilités, la demanderesse poursuit son travail auprès du client AIMIA. Deux importants contrats sont envisagés pour ce client en 2016 : une seconde plateforme marketing « *Cloud* » dont l'objectif de signature est prévu pour décembre 2016 (le contrat ne sera signé qu'en février 2017) et une transformation de l'entrepôt de données. En décembre 2016, elle a présenté un appel d'offres à Toronto. En mars 2017, il n'y avait toujours pas de décision prise par le client quant à cet appel d'offres.

[32] Le supérieur a peu de souvenirs de sa conversation téléphonique du 29 juin 2016 avec la demanderesse concernant l'offre d'indemnité de départ. Il se souvient seulement qu'elle n'est pas intéressée. C'est la Directrice des ressources humaines, madame Lyne Gagnon (la directrice), qui l'informe de l'existence du programme d'indemnité de départ. Il affirme ne pas savoir pourquoi on a offert cela à la demanderesse ni si la demanderesse a un régime de retraite.

[33] Pourtant, une note de la directrice datée du 26 mai 2016 résumant une conversation tenue le même jour avec le supérieur indique qu'il croit que la demanderesse va accepter l'indemnité de départ. On y mentionne que la demanderesse avait des questions quant à ses meilleures années pour son régime de retraite. Cette note indique également qu'un niveau 8 ou 9 serait préférable pour gérer le compte AIMIA alors que la demanderesse a un niveau 10. La nouvelle personne affectée à ce compte ne le serait qu'à 50 % de son temps. On indique finalement que la demanderesse est très persistante et que cela peut parfois irriter les clients.

[34] La demanderesse indique au Tribunal avoir demandé si le refus de cette offre d'indemnité de départ la mettait à risque de se la faire imposer. Le supérieur lui a alors

répondu qu'il ne pouvait répondre à cette question puisque ces choses étaient décidées par d'autres que lui. Cette preuve n'est pas contredite par le supérieur. Le Tribunal tient à souligner que ce dernier n'a que très peu de souvenirs des faits en litige tout au long de son témoignage.

[35] À la suite du refus de la demanderesse de l'offre d'indemnité de départ, elle s'absente pour un voyage d'affaires de deux semaines en Inde et à Londres. À son retour, les objectifs du second semestre de 2016 lui sont transmis. Elle affirme n'avoir jamais eu une augmentation aussi drastique sur un semestre. En date du 14 septembre 2016, le supérieur fait part à la demanderesse de son inquiétude vis-à-vis du fait que le compte AIMIA n'est qu'à 57 % de son objectif. Aucune explication n'est fournie au Tribunal justifiant cette hausse des objectifs mise à part que tout le monde a vu ses objectifs augmentés dans l'entreprise.

[36] La demanderesse est en absence maladie pour 6 semaines de la mi-août à la fin septembre 2016. Son supérieur permet qu'elle repousse en 2017 la prise des 11 jours de vacances restantes. Elle veut se concentrer sur l'atteinte des objectifs fixés avec le client AIMIA.

[37] En ce qui concerne le client AIMIA, la demanderesse témoigne, que dès l'année 2014, le client l'avise que le produit est désuet et que la plateforme n'est pas maximale. Un important contrat est conclu en 2015 afin de travailler l'architecture et le design de ce produit. Deux gros contrats sont en négociation en 2016 : une seconde plateforme marketing « *Cloud* » dont l'objectif est de conclure le contrat en décembre 2016. Cela a été finalement conclu le 27 février 2017. Le second contrat vise la transformation de l'entrepôt de données. Une soumission est déposée au début du mois de novembre 2016. La demanderesse effectue une présentation à Toronto le 9 décembre 2016. En mars 2017, la courte liste des soumissionnaires retenus n'est toujours pas faite par le client. AIMIA demande en décembre 2016 de mettre un frein sur l'innovation parce qu'il y a toujours un problème de stabilité au niveau de la plateforme de marketing.

[38] Les rencontres individuelles avec le supérieur sont peu fréquentes. Des conversations téléphoniques aux deux semaines, qui sont souvent annulées puisque le supérieur voyage beaucoup pour son travail et que leurs bureaux sont à des endroits différents. En 2016, elle a peut-être rencontré son supérieur, seul à seul, une dizaine de fois. On y discutait de la progression avec les clients, du plan de croissance, de l'équipe et de l'employeur.

[39] Le supérieur témoigne qu'il a eu des discussions en février 2017 avec la directrice afin d'envisager la possibilité de mettre la demanderesse sur un PIP. La directrice affirme au Tribunal que des problèmes de performance doivent être présents depuis un certain temps pour pouvoir faire l'objet d'un PIP.

[40] Le Tribunal est en parfait accord avec cette affirmation de la directrice. C'est cependant là où la preuve de l'employeur est déficiente. Le supérieur justifie sa décision par le fait que la demanderesse avait des relations conflictuelles avec des clients. Un courriel du 28 février 2017 du supérieur transmis à la partenaire Ressources Humaines dresse une liste de ces supposées difficultés.

#### Courriel du 28 février 2017

[41] Une analyse sérieuse de ces motifs permet au Tribunal de constater que le supérieur justifie en grande partie sa décision de mettre la demanderesse sur un PIP par le fait que celle-ci est de niveau 10 et que les revenus du client ne justifient pas un tel niveau. Il écrit : « *The growth expectation would have supported a Band 10 client exec however given the 2016 results a Band 10 role is no longer supported by the Revenue AIMIA generates for IBM.* »

[42] On constate dans ce courriel du 28 février 2017 que la demanderesse a atteint 99 % des objectifs pour le premier semestre de 2016 et 74 % des objectifs du second semestre. Il faut rappeler qu'un contrat a été signé à la fin du mois de février 2017, mais le supérieur ne semble aucunement en tenir compte dans son analyse.

[43] Le supérieur ressort des courriels du mois de juillet 2015 relatant des événements où la demanderesse a perdu patience vis-à-vis des clients dans le cadre de négociations de contrats. Il écrit même que personne chez AIMIA ne veut travailler avec la demanderesse. Pourquoi alors lui confier uniquement ce client au début de l'année 2016? Une telle décision de la part du supérieur laisse perplexe.

[44] Certains événements reprochés à la demanderesse datent de janvier 2016. Le Tribunal se questionne sur l'objectif visé par le supérieur en relevant le fait que la demanderesse ne se joint pas à une conférence téléphonique alors qu'elle est en absence maladie pour une fracture du pied. Il écrit : « *Unsure why with a foot injury she could not join a call.* »

[45] En décembre 2016, un collègue de travail de la demanderesse répond à une demande du supérieur et fournit des commentaires sur la demanderesse. Il lui reproche principalement qu'elle dicte plus qu'elle ne mène. Dans un autre courriel, la demanderesse a perdu patience envers un client dans le cadre d'intenses négociations, mais s'est excusée par la suite. Le supérieur confirme au Tribunal que ce client est difficile. Ce sont les reproches mis de l'avant par le supérieur afin de justifier l'imposition d'un PIP.

Rencontre du 13 mars 2017

[46] Le supérieur a déjà décidé avant cette rencontre avec la demanderesse qu'il lui imposerait un PIP. Il ne lui en fait cependant pas mention. Lors de cette même rencontre, le supérieur l'informe de ses résultats. On lui donne la mention « *achieves* » pour l'innovation et pour ses habiletés de leader. On lui donne la mention « *expects more* » pour les résultats d'affaires, les succès du client et la responsabilité envers les autres.

[47] Le document signé par le supérieur indique que les résultats d'affaires d'AIMIA pour 2016 ont été moins satisfaisants que ceux prévus. On y mentionne que la demanderesse est dédiée envers les succès du client, mais que les résultats n'ont pas été au rendez-vous. Du coaching sera offert afin qu'elle priorise les résultats sur les activités et qu'elle fasse preuve de plus de leadership afin qu'IBM et le client soient des partenaires plus performants. La preuve a démontré que le 11 mai 2017, Air Canada annonce qu'elle mettrait fin à son contrat exclusif avec Aéroplan en 2020. Aéroplan est le plus important partenaire d'AIMIA. Ceci confirme les affirmations de la demanderesse à savoir que ce client n'était pas en croissance.

[48] La demanderesse a témoigné en affirmant que le supérieur n'offrait pas de coaching. Les rencontres individuelles étaient rares et ne visaient qu'à discuter de l'avancement des projets d'affaires. Le Tribunal est à même de constater, après avoir entendu le témoignage du supérieur, que ce dernier vise d'abord et avant tout les résultats dans un monde très compétitif. Aucun ou très peu de coaching n'a été offert par ce dernier pendant les quatre années où il a été le supérieur de la demanderesse.

Rencontre du 28 mars 2017

[49] La demanderesse se rend à une rencontre convoquée par son supérieur sans que rien ne laisse présager la suite des choses. Elle est de retour d'une semaine de congrès avec des clients à Las Vegas où tout s'est très bien déroulé. Elle croyait se rendre à une rencontre de travail. D'entrée de jeu, le supérieur lui indique qu'elle a des problèmes de performance et qu'il la place sur un PIP. Il ne l'a cependant pas en mains lors de la rencontre. Elle a 90 jours pour atteindre les objectifs à défaut de quoi elle sera licenciée sans compensation autre que le préavis minimum obligatoire en vertu de la Loi. Si elle choisit de démissionner, elle recevra une indemnité de cessation d'emploi de 212 814,68 \$. Une cessation d'emploi est présentée, signée du 4 avril 2017, et indiquant que la demanderesse a travaillé chez l'employeur du 29 septembre 1986 au 4 avril 2017.

[50] La demanderesse dit avoir été en état de choc à la suite de cette rencontre. Elle a fait de la haute pression et est demeurée chez elle le lendemain. C'est alors que le supérieur lui a transmis le PIP. La directrice affirme que la majorité des employés acceptent l'indemnité de départ et c'est pourquoi le PIP n'est pas remis en même

temps. Le mode d'emploi fourni par les ressources humaines indique que tous les éléments du PIP doivent être accomplis à 100 % et que, l'échec d'un seul élément entraîne l'échec du PIP. On suggère même aux gestionnaires de dire la chose suivante : « *As your Manager I owe it to you to be entirely honest regarding the likelihood of you being successful in this PIP, and a career at IBM over the long term... you need to understand this as you make this tough decision.* »

[51] De plus, on y indique que même si le PIP est suivi avec succès, une détérioration de la performance dans les deux années suivantes entraîne un congédiement immédiat avec le préavis minimum de la Loi, ce qui est considérablement moins que l'indemnité de départ. Devant de tels propos, le Tribunal comprend mieux l'affirmation de la directrice voulant que la majorité des salariés acceptent l'indemnité de départ.

[52] Le Tribunal doit se demander si une personne raisonnable placée dans la même situation que la demanderesse conclurait que l'employeur n'entendait plus être lié par le contrat de travail. La demanderesse a analysé le PIP qui lui a été soumis et qui couvre la période du 28 mars 2017 au 30 juin 2017 :

- Au niveau des résultats d'affaires, elle doit ajouter 500 000 \$ de revenus en 3 mois. Au 30 mars 2017, 4,83 % de l'objectif est atteint et on lui demande d'atteindre 94 % de l'objectif pour le 30 juin.
- Au niveau des succès du client, elle sera évaluée par le client et par son supérieur. Rien de précis sur l'objectif à atteindre.
- Au niveau de la satisfaction du client, elle doit obtenir une note de 8 et plus dans un sondage soumis au client. Elle sait que cela est difficile à atteindre à cause des difficultés avec la plateforme.
- Au niveau de l'innovation, elle doit fournir de l'innovation au client alors que ce dernier lui a demandé en décembre 2016 de mettre cela en suspens.
- Au niveau de la responsabilité envers les autres, elle doit avoir une performance à haut niveau basée sur les commentaires de ses pairs et de la gestion.
- Au niveau des habiletés de leader, elle doit se concentrer davantage sur les résultats et elle sera évaluée par la gestion.

[53] Devant un tel PIP, la demanderesse conclut que l'employeur ne veut plus d'elle. Le supérieur témoigne que ces objectifs sont réalistes et réalisables. Il n'explique pas pourquoi la demanderesse sera suivie sur les aspects innovation et habiletés de leader alors qu'elle avait obtenu la mention accomplie deux semaines auparavant.

[54] Ce que la demanderesse ne sait pas au moment des faits en litige, c'est que son gestionnaire considère que le client AIMIA ne justifie pas un salarié de niveau 10. Un niveau 8 serait suffisant. Le gestionnaire collecte également des informations sur la demanderesse afin de monter un dossier contre elle. On veut lui reprocher son attitude. Le gestionnaire affirme avoir tenté d'en discuter avec la demanderesse, mais celle-ci aurait refusé net d'en entendre parler. Le Tribunal ne donne pas grand foi au gestionnaire sur ce point. Il n'est pas du genre à s'en laisser imposer et il est peu plausible qu'il n'ait pas réagi vis-à-vis d'une telle attitude de confrontation. D'autant plus que ses évaluations annuelles antérieures étaient dithyrambiques.

[55] En l'espace de douze mois, l'employeur a fait fi de trente ans de loyaux services. La demanderesse a certes un fort caractère et devait parfois être intransigeante. Elle devait mener des négociations avec des clients pour des contrats de plusieurs millions de dollars et cela ne se fait pas sans heurt. Le client veut les plus bas coûts et la demanderesse veut les plus gros bénéfices pour son employeur. Qu'elle ait, au fil des années, froissé certaines personnes n'est qu'inévitable. On ne rémunère pas quelqu'un d'une somme de 200 000 \$ et plus par année pour ses capacités de leader et de négociatrice sans penser que cela vient souvent avec une forte personnalité.

[56] Le supérieur n'est pas crédible lorsqu'il affirme que malgré les suivis auprès de la demanderesse, rien ne progressait et que le PIP s'imposait. Au contraire, la preuve démontre très clairement qu'il y avait une absence de suivi de la part du gestionnaire quant aux reproches formulés postérieurement à l'encontre de la demanderesse. Le Tribunal ne peut que conclure à un stratagème de l'employeur visant à se débarrasser de la demanderesse. Le gestionnaire estimait payer trop cher la demanderesse pour le client qu'elle avait. Il a tenté une première indemnité de départ en 2016. Il a par la suite augmenté ses objectifs tout en sachant que le client avait un faible potentiel de développement. Il a collecté des reproches auprès de collègues et de clients sans en faire de suivi avec la demanderesse.

[57] Le Tribunal ne peut que déplorer la façon dont on a traité la demanderesse. Après un semestre où les résultats financiers ne sont pas atteints, on lui offre une indemnité de départ et, en cas de refus, on lui impose un PIP totalement injustifié. Tout cela à peine 9 mois après que la demanderesse ait refusé une première offre d'indemnité de départ et signifié son intention de travailler encore 4 à 5 ans.

[58] Une personne raisonnable ne pouvait conclure qu'une chose : l'employeur n'entendait plus être lié par le contrat de travail.

## LE CONGÉDIEMENT POUR AVOIR ATTEINT L'ÂGE DE LA RETRAITE

[59] L'article 122.1 de la Loi prévoit que :

**122.1.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

[60] L'article 123.4 de la Loi établit que les dispositions du *Code du travail*<sup>4</sup> (le Code) prévues aux articles 15 et suivants trouvent application compte tenu des adaptations nécessaires. Plus précisément, l'article 17 du Code prévoit que :

**17.** S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction qui 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 jute et suffisante.

### Établissement de la présomption

[61] La demanderesse doit établir deux éléments afin que la présomption s'applique. Premièrement, l'existence chez l'employeur d'un régime déterminant l'âge de la retraite ou d'un nombre d'années de service menant à la retraite. Deuxièmement, la preuve qu'elle a atteint ou dépassé cet âge ou ce nombre d'années de service de façon contemporaine à l'imposition d'une mesure.

[62] La date d'entrée en service de la demanderesse est le 29 septembre 1986. L'employeur contribue au régime de retraite jusqu'à ce que l'employé ait atteint 30 ans de service. C'est le moment normal de prise de retraite dans l'entreprise compte tenu du régime de retraite en vigueur, malgré le fait qu'il n'y ait pas d'âge précis de prévu. Depuis le 29 septembre 2016, le régime de la demanderesse est gelé et non indexé.

[63] Le Tribunal a conclu que la demanderesse a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Elle a atteint 30 ans de service en septembre 2016 et les gestes posés par l'employeur sont concomitants. L'atteinte de 30 ans de service est contemporaine à l'offre effectuée par le supérieur en juin et à la série de décisions prises par la suite. Le Tribunal considère que la présomption trouve application et réfère le lecteur à l'analyse effectuée précédemment quant à la présence ou non d'un congédiement déguisé.

---

<sup>4</sup> RLRQ, c. C-27.

[64] En ce qui concerne les différentes mesures de réparation demandées, les parties n'ont pas présenté d'arguments au Tribunal et ce dernier, réserve donc sa compétence à leur égard.

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

- ACCUEILLE** la plainte de pratique interdite en vertu de l'article 123.1 de la *Loi sur les normes du travail*;
- ACCUEILLE** la plainte de congédiement en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*;
- CONSTATE** que madame **Lise Lemieux** ne demande pas à être réintégrée dans son emploi;
- RÉSERVE** sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

---

Guy Blanchet

M<sup>e</sup> François Garneau  
MILLER THOMSON AVOCATS / LAWYERS  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Magali Cournoyer-Proulx  
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 4 mai 2018

/as