

EYB 2019-308139 – Résumé

Tribunal administratif du travail

Dastou et Garderie éducative Tam-Tam inc.

CM-2017-2482 (approx. 14 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
5 février 2019

Décideur(s)

Grignon, Marie-Claude

Type d'action

PLAINTÉ de harcèlement psychologique. ACCUEILLIE. PLAINTES pour pratique interdite. ACCUEILLIE pour l'une et REJETÉE pour l'autre. PLAINTES pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE pour deux plaintes et REJETÉE pour la troisième plainte.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR; PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS; DIGNITÉ DU SALARIÉ; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; ABUS DE DROIT; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; éducatrice non qualifiée; congé pour cause de maladie; relevé d'emploi; congédiement au cours du congé de maladie; modification substantielle des conditions de travail; réduction des heures de travail; retrait du statut d'éducatrice; dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique; congédiement attribuable en partie à l'exercice d'un droit; mesures de réparation; conduite vexatoire de l'employeur; reproches injustifiés et abusifs; atteinte à la dignité; milieu de travail néfaste

Résumé

La plaignante a été embauchée par l'employeur à titre d'éducatrice non qualifiée en 2013. À compter du 10 janvier 2017, elle s'est absentée pour cause de maladie et la CNESST a déclaré qu'elle a subi une lésion professionnelle à cette même date. Alors que le médecin de la plaignante a prescrit un retour progressif au travail à compter du 26 juillet 2017, elle a été avisée par l'employeur le 5 septembre 2017 qu'elle était congédiée. La plaignante a déposé des plaintes pour harcèlement psychologique, pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante. Lors de l'audition des plaintes, l'employeur est absent.

La première plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante du 20 janvier 2017 est accueillie. Le 10 janvier 2017, l'employeur a imposé à la plaignante des modifications substantielles de ses conditions de travail, notamment une réduction de 25 % de ses heures de travail et le retrait de son statut d'éducatrice. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

La plaignante a déposé une seconde plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante le 7 février 2017 dans laquelle elle allègue avoir été congédiée le 30 janvier 2017 lors de son congé pour cause de maladie. Le relevé d'emploi transmis par l'employeur le 27 janvier 2017 indique un retour aux études, alors que la plaignante n'est pas retournée aux études. Ce relevé d'emploi est confus et ne démontre pas que la plaignante a été congédiée le 30 janvier. La plainte est rejetée.

Par la troisième plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante déposée le 29 septembre 2017, la plaignante allègue avoir été congédiée le 5 septembre 2017. À cette date, l'employeur l'a informée de sa fin d'emploi et il lui a ensuite remis une lettre de congédiement le 19 septembre 2017. L'employeur n'a pas démontré que la fin d'emploi reposait sur une cause juste et suffisante. La plainte est donc accueillie.

La plaignante a déposé deux plaintes pour pratique interdite. Dans la première, elle allègue avoir été congédiée le 30 janvier 2017 en raison de son absence pour cause de maladie et, dans la seconde, elle allègue avoir été congédiée le 5 septembre 2017 en raison du dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique. La première plainte n'est pas fondée puisque la plaignante ne peut bénéficier du recours prévu à l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* en raison d'un congé attribuable à une lésion professionnelle. La seconde plainte est accueillie. La directrice de la garderie a admis qu'elle ne voulait plus parler à la plaignante après le dépôt de la plainte pour harcèlement psychologique. Le congédiement de la plaignante est donc attribuable, au moins en partie, à l'exercice d'un droit.

Quant à la plainte pour harcèlement psychologique, la plaignante a démontré que la directrice de la garderie a eu un comportement vexatoire à son endroit. Elle l'a accusée injustement de plusieurs fautes, l'a réprimandée grossièrement et l'a rabaissée. Les reproches formulés par l'employeur sont injustifiés, abusifs et visent à inciter la plaignante à démissionner. L'employeur a abusé de son droit de gérance et, par son comportement, a humilié la plaignante et a porté atteinte à sa dignité. Le milieu de travail est devenu néfaste et la plaignante a dû s'absenter pour cause de maladie pendant une longue période. La plainte est accueillie.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2017-2483, CM-2017-2484, CM-2017-4333, CM-2017-5431, CM-2017-5432

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Breton c. Compagnie d'échantillons " National "*, [EYB 2006-118155](#), AZ-50400834, 2006 QCCRT 0601, D.T.E. 2007T-55 (C.R.T.)
2. *Breton c. Paquette*, [EYB 2008-132722](#), 2008 QCCS 1621 (C.S.)
3. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, [EYB 1980-148322](#), J.E. 80-214
4. *Métro-Richelieu inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500*, T.A., 14 janvier 2010, arb. Fabien

5. *Potter c. Nouveau Brunswick (Commission des services d'aide juridique)*, 2015 CSC 10, [EYB 2015-248943](#)
6. *Saintune c. 9145-0387 Québec inc. Tim Hortons*, [EYB 2014-241331](#), 2014 QCCRT 0356 (C.R.T.)
7. *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, [EYB 2007-117354](#), [2007] R.J.D.T. 363, 2007 QCCA 458, J.E. 2007-763 (C.A.)
8. *Simard et Hydro-Québec*, [EYB 2018-306817](#), 2018 QCTAT 6100 (T.AT.)
9. *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, [EYB 2009-154883](#), AZ-50538934, 2009 QCCA 329, J.E. 2009-462 (C.A.)

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [17](#)
2. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. [38](#)
3. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, art. 79.1
4. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [81.18](#), [81.19](#), [122](#), [123.4](#), [123.6](#), [124](#)
5. *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, RLRQ, c. S-4.1.1, r. 2

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Région : Laurentides

Dossiers : CM-2017-2482 CM-2017-2483 CM-2017-2484
 CM-2017-4333 CM-2017-5431 CM-2017-5432

Dossier employeur : 272903

Montréal, le 5 février 2019

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon

Martine Dastou
Partie demanderesse

c.

Garderie éducative Tam-Tam inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU DU LITIGE

[1] Madame Martine Dastou (la plaignante) est éducatrice à la Garderie éducative Tam-Tam inc. (l'employeur).

[2] À compter du 20 janvier 2017, elle dépose diverses plaintes en vertu de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) contre l'employeur. Il s'agit d'une plainte de harcèlement psychologique (article 123.6 de la LNT), de deux plaintes pour pratiques

¹ RLRQ, c. N-1.1.

interdites (article 122 de la LNT) et de trois plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT).

[3] Le 6 août 2018, le Tribunal convoque les parties à une audience devant se tenir le 23 novembre 2018, à 9 h 30.

[4] Le jour de l'audience, à 9 h 30, seuls la plaignante et son procureur sont présents. Au terme d'un délai d'attente de plus de 30 minutes, le Tribunal constate l'absence de l'employeur.

[5] L'article 38 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² prévoit que si une partie dûment avisée ne se présente pas au temps fixé pour audition et qu'elle n'a pas fait connaître un motif valable justifiant son absence ou refuse de se faire entendre, le Tribunal peut procéder à l'instruction de l'affaire et rendre une décision.

[6] Bien que l'employeur ait été dûment convoqué, il n'a pas fourni au Tribunal un motif valable justifiant son absence. Le Tribunal procède donc à l'instruction des plaintes en la seule présence de la plaignante et de son procureur.

[7] Il est par ailleurs convenu avec la plaignante que le Tribunal se prononce d'abord sur le bien-fondé des plaintes ainsi que sur sa demande de réintégration et d'indemnité pour perte salariale, puis qu'il réserve ses pouvoirs pour déterminer les autres mesures de réparation, le cas échéant.

[8] Au cours de l'audience, la plaignante présente son propre témoignage et fait entendre sa collègue Jeanne Gwaneza ainsi qu'un parent d'enfants de la garderie, madame Soundous Benamrane.

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal accueille les deux plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante déposées les 20 janvier et 29 septembre 2017, mais rejette celle déposée le 7 février 2017. Il accueille la plainte pour pratiques interdites déposée le 29 septembre 2017, mais rejette la plainte déposée le 7 février 2017 puisqu'elle est irrecevable. Enfin, le Tribunal accueille la plainte de harcèlement psychologique.

LE CONTEXTE

[10] La plaignante est embauchée par la garderie le 3 juin 2013 à titre d'éducatrice. Vers septembre 2015, elle obtient un poste à la pouponnière, à la suite de plusieurs départs d'éducatrices dans cette section de la garderie.

² RLRQ, c. T-15.1.

[11] Elle n'est pas qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*³ (le Règlement) puisqu'elle ne détient pas de diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance ou toute autre équivalence reconnue. En vertu des dispositions de ce règlement, au moins deux membres du personnel de garde sur trois doivent être « *qualifiés* » et présents chaque jour auprès des enfants durant la prestation des services de garde.

[12] La plaignante travaille normalement quatre jours par semaine, de 7 h 00 à 16 h 00. Elle ne connaît pas de difficultés particulières au travail avant la nomination d'une nouvelle directrice en 2015. Les relations commencent à se dégrader d'une manière importante avec celle-ci à compter de l'automne 2016.

[13] La plaignante s'absente pour cause de maladie à compter du 10 janvier 2017 et, dans les faits, elle ne reviendra jamais en fonction à la garderie.

[14] Son médecin traitant lui prescrit un retour progressif au travail à compter du 26 juillet 2017. La plaignante en informe l'employeur, mais elle demeure sans nouvelles.

[15] Le 5 septembre 2017, l'employeur lui apprend qu'elle est congédiée pour motifs disciplinaires et lui transmet une lettre de congédiement qu'elle reçoit vers le 19 septembre 2017.

[16] Par ailleurs, le 17 août 2017, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST), dans une décision de révision, déclare que la plaignante a subi une lésion professionnelle le 10 janvier 2017 et lui octroie des indemnités jusqu'au 31 août 2017.

L'ANALYSE ET LE DISPOSITIF

I - LES TROIS PLAINTES POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[17] Le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante est prévu à l'article 124 de la LNT, qui prévoit ce qui suit :

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

[...]

[18] Dans la présente affaire, la plaignante a démontré qu'elle était une salariée ayant cumulé au moins deux années de service continu, qui ne bénéficie d'aucune autre procédure de réparation et dont la plainte a été déposée dans le délai imparti.

LA PREMIÈRE PLAINTÉ DU 20 JANVIER 2017

[19] En ce qui concerne la première plainte, il est établi que la plaignante a fait l'objet d'un congédiement déguisé le 10 janvier 2017.

[20] En effet, l'employeur lui impose à cette date, sans son consentement, des modifications substantielles aux conditions essentielles de son contrat de travail⁴. Il réduit ses heures de travail de 25 %. Il lui retire son statut d'éducatrice et l'affecte à un poste de remplaçante sous prétexte qu'elle n'est pas qualifiée en vertu du Règlement alors que cet état de fait ne présentait aucun problème depuis son embauche en 2013.

[21] En raison de son absence à l'audience, l'employeur n'a pu démentir la preuve présentée par la plaignante à cet égard.

[22] La plainte doit donc être accueillie et la plaignante a droit à la réintégration.

LA DEUXIÈME PLAINTÉ DU 7 FÉVRIER 2017

[23] La plaignante dépose une deuxième plainte le 7 février 2017 dans laquelle elle invoque avoir fait l'objet d'un congédiement sans cause juste et suffisante le 30 janvier précédent, alors qu'elle était en congé pour cause de maladie.

[24] Elle fonde ses allégations sur la réception d'un relevé d'emploi transmis par l'employeur vers le 27 janvier 2017. L'employeur aurait d'abord inscrit sur un relevé d'emploi qu'il y avait eu départ volontaire et aurait ensuite corrigé la cote sur le relevé à sa demande.

[25] Or, le relevé d'emploi présenté par la plaignante fait mention d'une cote « C » correspondant à un retour aux études et la plaignante n'a pas été en mesure d'en clarifier le contexte, tout en confirmant ne pas être retournée aux études. En raison de la confusion entourant le statut de ce relevé d'emploi et à la lumière de la suite des événements, la plaignante n'a pas démontré avoir fait l'objet d'un congédiement le 30 janvier 2017. Sa plainte est rejetée.

⁴ Voir l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10.

LA TROISIÈME PLAINTÉ DU 29 SEPTEMBRE 2017

[26] Pour ce qui est de la troisième plainte déposée le 29 septembre 2017, il est démontré que la plaignante a fait l'objet d'un congédiement le 5 septembre 2017, puisque l'employeur l'a informée de sa fin d'emploi à cette date et lui a transmis une lettre de congédiement qu'elle a reçue vers le 19 septembre 2017.

[27] Il incombait à l'employeur de démontrer que cette fin d'emploi reposait sur une cause juste et suffisante, ce qu'il n'a pas été en mesure de faire en raison de son absence lors de l'audience.

[28] Dans ces circonstances, la plainte est accueillie.

II - LES PLAINTES POUR PRATIQUES INTERDITES

[29] La plaignante a déposé deux plaintes pour pratiques interdites en vertu de l'article 122 de la LNT. Dans la première, elle soutient avoir été congédiée le 30 janvier 2017 en raison de son absence pour cause de maladie et dans la deuxième, elle fait valoir qu'elle a subi un congédiement illégal le 5 septembre 2017 en raison du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique.

[30] Conformément aux dispositions de l'article 123.4 de la LNT, les seules mesures de réparation auxquelles la plaignante pourrait avoir droit si ces plaintes étaient accueillies sont la réintégration ainsi qu'une compensation pour perte salariale.

[31] À la lumière des conclusions qui découlent des plaintes déposées en vertu de l'article 124 de la LNT, il appert qu'aucune mesure de réparation autre que celles auxquelles la plaignante a déjà droit ne pourrait lui être accordée si les deux plaintes pour pratiques interdites étaient accueillies. Cela étant, l'analyse qui suit démontre que seule la deuxième plainte est fondée.

LA PREMIÈRE PLAINTÉ DU 7 FÉVRIER 2017

[32] L'article 122 de la LNT prévoit qu'il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires, des représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a exercé un droit qui lui résulte de cette loi.

[33] La plaignante fait valoir qu'elle doit bénéficier de cette protection puisqu'elle a exercé le droit de s'absenter pour cause de maladie en vertu de l'article 79.1 de la LNT. Or, cette disposition prévoit que le droit de s'absenter pour cause de maladie ne trouve

pas application en présence d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁵ :

79.1 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

[...]

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

[Notre soulignement]

[34] Dans le cas qui nous occupe, la Direction de la Révision administrative de la CNESST a déclaré, le 17 août 2017, que la plaignante avait subi une lésion professionnelle le 10 janvier 2017 et lui a octroyé des indemnités jusqu'au 31 août 2017. Cette décision n'a pas fait l'objet de contestation, elle a un caractère final et lie les parties.

[35] Ainsi, la fin d'emploi du 30 janvier 2017 alléguée par la plaignante est survenue pendant un congé attribuable à une lésion professionnelle. Dans un tel cas, la plaignante ne peut bénéficier du recours prévu à l'article 122 de la LNT. C'est ce que la Commission des relations du travail (la CRT), à laquelle le Tribunal a succédé, rappelait dans *Saintune c. 9145-0387 Québec inc (Tim Hortons)*⁶ :

[22] Dans le cas présent, la fin d'emploi de la plaignante survient pendant son absence faisant suite à sa lésion professionnelle. Si, comme elle le prétend, l'employeur a mis fin à son emploi en raison de cette absence, le recours à l'encontre de cette pratique interdite relève de la LATMP et non de la LNT. En effet, la Commission est privée de toute compétence compte tenu du troisième alinéa de l'article 79.1 de la LNT (*Gordon c. Association de la communauté noire de Lasalle*, [2002] n° AZ-50145988 (B.C.G.T.)).

[36] Par conséquent, cette plainte doit être rejetée puisqu'elle est irrecevable.

LA DEUXIÈME PLAINTÉ DU 29 SEPTEMBRE 2017

[37] Dans ce cas, la plaignante invoque avoir fait l'objet d'un congédiement en raison du dépôt de sa plainte de harcèlement psychologique le 20 janvier 2017. Sans même

⁵ RLRQ, c. A-3.001.

⁶ 2014 QCCRT 0356.

avoir recours au mécanisme de présomption prévu à l'article 123.4 de la LNT⁷, cette plainte peut être accueillie par preuve directe.

[38] En effet, la plaignante est une salariée ayant déposé une plainte de harcèlement psychologique contre son employeur.

[39] Le 5 septembre 2017, elle se présente à la garderie puisqu'elle était sans nouvelles de l'employeur après l'avoir informé qu'elle était médicalement apte à reprendre progressivement ses fonctions à compter du 26 juillet 2017.

[40] Une fois sur place, elle croise la directrice dans le stationnement. Cette dernière l'informe qu'elle a mis fin à sa relation d'emploi et qu'une lettre de congédiement lui a été transmise. La directrice ajoute qu'elle a été peignée par sa plainte de harcèlement psychologique.

[41] Celle-ci avait préalablement transmis un texto à la plaignante en réponse à ses demandes répétées de retour au travail. Ce message du 15 août 2017 se lisait comme suit :

Bonjour, je ne sais pas comment tu peux travailler avec quelqu'un que tu as accusé d'harcèlement???? ne me contacte plus, par ce que moi je ne peux plus te parler ok!

[42] Ces commentaires constituent une preuve directe que le congédiement de la plaignante est attribuable, à tout le moins en partie, au fait qu'elle ait exercé un droit prévu à l'article 81.19 de la LNT, soit celui d'oeuvrer dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

[43] En raison de son absence lors de l'audience, l'employeur n'a pu démentir la preuve de la plaignante et faire la démonstration que sa fin d'emploi était étrangère à l'exercice d'un droit résultant de la LNT⁸.

[44] Par conséquent, la plainte est accueillie.

III - LA PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[45] Le 20 janvier 2017, la plaignante dépose une plainte de harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT.

⁷ Cet article renvoie par analogie à l'article 17 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27. Cette disposition accorde une présomption à la personne qui établit qu'elle est un salarié au sens de la LNT, qu'elle a exercé un droit lui résultant de cette loi et qui a subi une sanction. La jurisprudence a aussi établi que la sanction doit avoir été imposée dans un délai rapproché de l'exercice du droit (le critère de concomitance).

⁸ Voir *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458.

LES PRINCIPES JURIDIQUES

[46] Un salarié a le fardeau d'établir, par prépondérance de preuve, qu'il a été victime de harcèlement psychologique.

[47] Au moment du dépôt de la plainte, cette notion était définie comme suit à l'article 81.18 de la LNT:

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

[48] La LNT précise en outre, à son article 81.19, les obligations qui incombent à un employeur à cet égard :

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

[49] Dans la présente affaire, la plaignante n'invoque pas avoir été victime d'une seule conduite grave puisqu'elle reproche plusieurs gestes et paroles à la directrice de la garderie.

[50] Dans ce contexte, les composantes de la définition de harcèlement psychologique peuvent se résumer comme suit : 1) une conduite vexatoire qui se manifeste par les caractères répétitifs et hostiles ou non désirés de différents comportements, paroles, actes ou gestes; 2) cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et 3) elle entraîne un milieu de travail néfaste pour lui.

[51] Pour que le Tribunal puisse accueillir son recours, la plaignante doit démontrer la présence de toutes ces composantes de la définition du harcèlement psychologique.

[52] En ce qui concerne plus particulièrement la conduite vexatoire, cette composante doit s'apprécier en tenant compte de la réalité du salarié qui dépose la plainte. Cependant, cette appréciation doit se faire dans la perspective d'une personne raisonnable placée dans une situation semblable.

[53] Dans l'affaire *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" Ltée*⁹, la CRT résume ainsi les facteurs développés par la jurisprudence afin d'évaluer le caractère vexatoire d'une conduite :

[151] De la jurisprudence précitée, il découle que le critère d'appréciation de l'élément de la conduite vexatoire est celui de la « victime raisonnable » qui peut se résumer comme suit : « *une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, qui, placée dans les mêmes circonstances que la victime, estimerait que le présumé harceleur manifeste une conduite vexatoire* ». [...]

[152] Les autres aspects qui semblent vouloir faire école sont les suivants :

152.1 Il faut aussi faire une appréciation globale de la preuve et garder une perspective d'ensemble des divers comportements, paroles, gestes ou actes pour déterminer leur caractère vexatoire. Il ne faut pas se limiter à les examiner au cas par cas. Cet examen demeure pertinent et nécessaire, mais l'analyse globale permet d'évaluer le degré réel de gravité de l'ensemble des conduites.

152.2 Le caractère hostile est belliqueux, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçant. Celui non désiré n'est pas recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement.

152.3 La perception subjective de la victime demeure pertinente, mais non déterminante.

152.4 L'intention malicieuse du harceleur n'est pas une preuve essentielle et déterminante, mais pourra avoir un effet sur l'octroi de dommages et intérêts punitifs.

L'ANALYSE

La conduite vexatoire

[54] Dans la présente affaire, il appert de la preuve que la directrice de la garderie a eu une conduite vexatoire à l'endroit de la plaignante. Elle a effectivement posé des gestes et tenu des propos hostiles et non désirés par celle-ci, d'une nature humiliante, intimidante, abusive et ayant un caractère répété.

[55] Tout d'abord, vers le mois d'octobre 2016, la directrice l'accuse injustement de ne pas avoir préparé un rapport d'accident pour un enfant alors que la plaignante était en congé le jour de cet accident.

[56] Durant cette même période, elle la réprimande de façon grossière lorsqu'elle se trompe d'assignation.

⁹ 2006 QCCRT 0601 (poursuivi en contrôle judiciaire rejeté, 2008 QCCS 1621; permission d'appel rejetée, 2008 QCCA 1401).

[57] La directrice rabaisse la plaignante sous prétexte qu'elle n'est pas une éducatrice qualifiée au sens du Règlement, alors que cette situation n'était aucunement problématique auparavant et qu'il en est ainsi depuis son embauche en 2013. Elle dénigre son travail à répétition et crie si la plaignante n'effectue pas une tâche comme elle le souhaite alors que celle-ci suit la routine établie. La directrice, selon les dires de la plaignante, est constamment « *sur mon dos* ».

[58] La collègue de la plaignante, madame Gwaneza, confirme d'ailleurs lors de son témoignage que la directrice l'a embauchée en octobre 2016 en lui disant qu'elle allait travailler avec la plaignante, une employée qui prenait trop de place et qui n'était pas qualifiée. Cette collègue a démissionné de son poste le 14 décembre 2016 en raison du climat difficile instauré par la directrice.

[59] À la fin du mois de novembre 2016, la directrice retire la plaignante de la pouponnière sous prétexte que les éducatrices démissionnent lorsqu'elles doivent travailler avec elle. Elle lui assigne plutôt différents groupes d'enfants en rotation.

[60] Le 16 décembre 2016, elle lui remet un avis disciplinaire intitulé « *Dernier Avertissement* » dans lequel elle lui reproche d'utiliser un téléphone cellulaire durant son quart de travail, d'avoir un comportement négligent au regard de la sécurité des enfants, d'être responsable du départ d'éducatrices et de parler aux parents en cachette. Elle fait aussi mention de la publication sur Facebook de commentaires négatifs au sujet de la garderie par le conjoint de la plaignante. Pourtant, cette publication remontait à 2014, la plaignante n'en était pas responsable et les commentaires ont été retirés aussitôt que l'ancienne directrice de la garderie a formulé une demande en ce sens.

[61] Dans le cadre de son témoignage, la plaignante contredit l'ensemble des reproches contenus dans l'avis disciplinaire du 16 décembre et explique le contexte dans lequel les différents événements invoqués sont survenus. Il ressort que les reproches formulés par la directrice sont injustifiés, abusifs et destinés à inciter la plaignante à renoncer à ses fonctions.

[62] Après la période des Fêtes, il est prévu que la plaignante revienne au travail jeudi, le 5 janvier 2017. Le jour même, la directrice demande à la plaignante de ne pas venir les 5, 6 et 9 janvier et de se présenter plutôt le 10 janvier.

[63] À cette date, la directrice la convoque à son bureau en après-midi. Elle lui indique qu'elle doit retourner aux études pour devenir une éducatrice qualifiée et, qu'à défaut de ce faire, son horaire passera de quatre à trois jours par semaine, ce qui représente une réduction de 25 % de ses heures de travail.

[64] Puisque la plaignante ne souhaite pas retourner aux études, la directrice lui retire son titre d'éducatrice et l'affecte désormais à un poste de remplaçante sous prétexte qu'elle n'est pas qualifiée.

[65] La plaignante se sent profondément humiliée par ces propos. Elle est diminuée et dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. Elle doit consulter son médecin qui lui prescrit un arrêt de travail le 16 janvier 2017. Elle ne sera en mesure de reprendre le travail de manière progressive qu'à compter du 26 juillet 2017.

[66] Non seulement la directrice a abusé de son droit de gérance à l'endroit de la plaignante, mais elle refuse d'accepter son retour au travail lorsqu'elle redevient apte à exercer ses fonctions. Elle met plutôt fin à son lien d'emploi pour des motifs qu'il incombait à l'employeur de justifier au Tribunal, ce qu'il n'a pas fait.

[67] Dans ces circonstances, une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, aurait considéré que l'ensemble des gestes et paroles de la directrice de la garderie a constitué une conduite vexatoire à l'endroit de la plaignante.

L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique

[68] Pour conclure à la présence de harcèlement psychologique au sens de la LNT, la conduite vexatoire observée doit entraîner une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié.

[69] Dans le cas qui nous occupe, la plaignante a été profondément blessée par les paroles et gestes de la directrice au point d'en devenir malade. En raison du traitement injuste infligé par sa directrice et de la dévalorisation constante dont elle a fait l'objet, la plaignante a dû consulter son médecin et cesser de travailler durant plusieurs mois. Son équilibre émotif a été à ce point ébranlé qu'un soutien psychologique lui a été prescrit par son médecin.

[70] Ainsi, la conduite vexatoire de la directrice a entraîné une atteinte à la dignité ainsi qu'à l'intégrité physique et psychologique de la plaignante.

Un milieu de travail néfaste

[71] La conduite vexatoire ne doit pas seulement porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne, mais doit également entraîner un milieu de travail néfaste pour cette dernière.

[72] Comme l'a rappelé le Tribunal dans l'affaire *Simard c. Hydro-Québec*¹⁰, un tel milieu de travail se définit comme étant nuisible, malsain, dommageable, ne permettant

¹⁰ 2018 QCTAT 6100.

pas la réalisation des objectifs liés au contrat de travail de façon saine et l'épanouissement du salarié. Il y a aussi lieu de préciser que cette notion implique que : *« la conduite vexatoire s'installe de façon récurrente et prolongée dans la relation de travail, de manière à la rendre quotidiennement ou régulièrement préjudiciable ou pénible »*¹¹.

[73] Dans la présente affaire, la plaignante a dû s'absenter du travail durant plusieurs mois en raison de la conduite vexatoire adoptée par la directrice de la garderie. Non seulement son milieu de travail est devenu néfaste, mais elle a été contrainte de s'en éloigner durant une longue période afin de pouvoir retrouver l'équilibre nécessaire à un retour au travail.

[74] En pareilles circonstances et en l'absence de preuve contraire, la plaignante a démontré la présence de cette composante du harcèlement psychologique.

[75] Par conséquent, la plaignante a subi du harcèlement psychologique et l'employeur n'a pu faire la démonstration qu'il a pris les moyens raisonnables pour le faire cesser. La plainte est donc accueillie.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE les plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante déposées les 20 janvier et 29 septembre 2017 (dossiers CM-2017-2482 et CM-2017-5431);

ACCUEILLE la plainte pour pratiques interdites déposée le 29 septembre 2017 (dossier CM-2017-5432);

ACCUEILLE la plainte de harcèlement psychologique (dossier CM-2017-4333);

REJETTE la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante déposée le 7 février 2017 (dossier CM-2017-2483);

REJETTE la plainte pour pratiques interdites déposée le 7 février 2017 (dossier CM-2017-2484) puisqu'elle est irrecevable;

ANNULE le congédiement imposé à madame **Martine Dastou** à compter du 10 janvier 2017;

¹¹ *Métro-Richelieu inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500*, Sentence du 14 janvier 2010, arbitre C. Fabien.

ORDONNE à la **Garderie éducative Tam-Tam inc.** de réintégrer madame **Martine Dastou** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;

ORDONNE à la **Garderie éducative Tam-Tam inc.** de verser à madame **Martine Dastou** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privée le congédiement;

RÉSERVE ses pouvoirs pour régler toute difficulté résultant de la présente décision et pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

Marie-Claude Grignon

M^e Gabriel Hébert-Tétrault
MARTINEAU HÉBERT AVOCATS, S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^{me} May Khreiss
Pour la partie défenderesse (absente)

Date de l'audience : 23 novembre 2018