

EYB 2019-310366 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Elkermi et Caisse Desjardins du Haut-Richelieu

CM-2018-0983 (approx. 12 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
15 mars 2019

Décideur(s)

Grignon, Marie-Claude

Type d'action

PLAINTÉ pour pratique interdite. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAILCODE DU TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR; PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS; OBLIGATIONS DU SALARIÉ; LOYAUTÉ; CODE DU TRAVAIL; ARBITRAGE DE GRIEFS; HARCÈLEMENT; NORMES DU TRAVAIL; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL; LÉSION PROFESSIONNELLE; LÉSION PSYCHOLOGIQUE OU PSYCHIQUE; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; conseillère au service aux membres; commentaires désobligeants de ses collègues; dépôt d'une plainte auprès de l'employeur; avocate externe; enquête; allégations non fondées; rejet de la réclamation pour lésion professionnelle; congé de maternité; absence pour cause de maladie; désistement du grief par le syndicat; lettre de congédiement; accusations mensongères; absence de preuve de mauvaise foi; absence de cause juste et suffisante de congédiement fondée sur l'exercice de recours judiciaires non abusifs;

Résumé

La plaignante, conseillère au service aux membres à la Caisse, a déposé une plainte auprès de l'employeur dans laquelle elle allègue avoir été blessée et vexée par des commentaires et des gestes de ses collègues. Quelques jours plus tard, elle a présenté une réclamation à la CNESST pour lésion psychologique à la suite des événements décrits dans sa plainte. Cette réclamation a été refusée et la demande de révision a été rejetée.

Le syndicat a, par la suite, déposé un grief de harcèlement psychologique au nom de la plaignante en lien avec les événements décrits dans sa plainte. L'avocate externe mandatée par l'employeur afin de faire enquête sur les allégations de harcèlement psychologique a conclu que les faits allégués ne permettaient pas de démontrer que la plaignante avait été victime d'une conduite vexatoire.

La plaignante s'est ensuite absentée pour cause de maladie puis pour un congé de maternité. Au cours de son congé, elle s'est désistée de son recours devant la

CNESST. Le syndicat a subséquemment annoncé à l'employeur qu'il se désistait du grief de harcèlement psychologique sans préjudice ou admission. Peu après, avant la date prévue pour le retour au travail de la plaignante, celle-ci a reçu une lettre de congédiement par huissiers. Elle dépose une plainte pour pratique interdite contre l'employeur.

L'employeur admet que la plaignante bénéficie de la présomption prévue par la loi. Toutefois, il prétend qu'il l'a congédié non pas en raison des recours qu'elle a exercés, mais pour avoir véhiculé de fausses allégations à son endroit, en contravention avec son obligation de loyauté. Or, les conclusions du rapport de l'avocate externe ne mentionnent pas que les accusations de la plaignante sont fausses ou que celle-ci a tenu des propos mensongers. L'employeur n'a pas démontré que la plaignante a agi de mauvaise foi ou qu'elle a fait preuve d'une insouciance grossière. Dans sa plainte, la plaignante a, au contraire, affirmé ne vouloir nuire à personne et plutôt souhaiter obtenir des conseils sur la situation.

La nature des recours exercés par la plaignante ne constitue pas une cause juste et suffisante de congédiement. Puisque l'employeur n'a pas démontré la mauvaise foi de celle-ci, le fait que ses allégations aient été jugées non fondées dans le cadre d'une enquête de l'employeur ne rend pas abusifs les recours entrepris. De même, la plaignante n'avait pas à s'excuser auprès de l'employeur au moment où elle s'est désistée de ses recours. L'employeur n'a pas renversé la présomption et la plainte est donc accueillie.

Dossier(s) jumelé(s)

268163

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Bergeron c. Union des municipalités du Québec*, EYB 2012-209600, [2012] R.J.D.T. 681, 2012 QCCRT 0328, D.T.E. 2012T-546 (C.R.T.)
2. *Bergeron et Union des municipalités du Québec*, EYB 2012-214333, 2012 QCCRT 0497 (C.R.T.)
3. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, EYB 1980-148322, J.E. 80-214
4. *Tabib c. Cégep Édouard-Montpetit*, EYB 2011-185926, 2011 QCCA 221 (C.A.)
5. *Tabib c. Cégep Édouard-Montpetit*, EYB 2011-189389, AZ-50742894, 2011 QCCA 745 (C.A.)
6. *Tabib c. Cégep Édouard-Montpetit*, C.S.C., no 34302, 13 octobre 2011
7. *Tabib c. Collège Édouard-Montpetit*, EYB 2008-148497, 2008 QCCRT 0284 (C.R.T.)
8. *Tabib c. Collège Édouard-Montpetit*, EYB 2009-162965, 2009 QCCRT 0151, D.T.E. 2009T-563 (C.R.T.)
9. *Tabib c. Québec (Commission des relations du travail)*, EYB 2010-184519, AZ-50718087, AZ-50701318, 2010 QCCS 6210, J.E. 2010-175 (C.S.)

Législation citée

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2088, 2805
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 15, 16, 17

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossier : CM-2018-0983
Dossier employeur : 268163

Montréal, le 15 mars 2019

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Marie-Claude Grignon

Kebira Elkermi
Partie demanderesse

c.

Caisse Desjardins du Haut-Richelieu
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU DU LITIGE

[1] Madame Kebira Elkermi (la plaignante) est conseillère au service aux membres à la Caisse Desjardins du Haut-Richelieu (l'employeur ou la Caisse).

[2] Le 21 février 2018, elle dépose une plainte de pratique interdite en vertu de l'article 16 du *Code du travail*¹ (le Code). Elle soutient avoir été congédiée

¹ RLRQ, c. C-27.

le 24 janvier 2018 en raison d'un grief de harcèlement psychologique dont elle s'est désistée le 22 décembre 2017.

[3] Lorsqu'un salarié démontre qu'une mesure lui a été imposée de façon concomitante avec l'exercice d'un droit lui résultant du Code, il y a présomption que la mesure a été prise en raison de l'exercice de ce droit². Il incombe dès lors à l'employeur de faire la preuve que la sanction résulte d'une autre cause juste et suffisante qui n'est pas de la nature d'un prétexte³.

[4] Dans le cas présent, l'employeur ne remet pas en question les faits établissant cette présomption. Il reconnaît donc que la plaignante a exercé un droit qui lui résulte du Code en ayant déposé un grief. Il soutient avoir mis fin à l'emploi de la plaignante uniquement en raison de fausses accusations de harcèlement psychologique contenues dans une plainte interne ainsi que dans ce grief et une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST). Il affirme en outre qu'en raison du désistement de ces deux derniers recours, il n'a jamais eu l'occasion de faire valoir la fausseté des allégations qui y étaient formulées.

[5] La question en litige dans cette affaire est la suivante :

L'employeur a-t-il démontré que le grief de la plaignante est étranger à son congédiement et que ce dernier résulte d'une autre cause juste et suffisante?

[6] Au cours de l'audience, l'employeur fait entendre comme témoins son directeur général, monsieur Luc Bazinet, ainsi que monsieur Francis Gosselin, conseiller en ressources humaines au moment des faits en litige.

[7] Pour sa part, la plaignante témoigne pour elle-même et fait entendre comme témoins monsieur Guy Latour, président du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (SEP-B) CTC-FTQ (le syndicat), ainsi que M^e Shanou Désilets, conseillère syndicale.

[8] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal accueille la plainte puisque l'employeur n'a pas démontré que le grief de harcèlement psychologique de la plaignante était étranger à son congédiement et que ce dernier résultait d'une autre cause juste et suffisante.

² Art. 17 du Code.

³ *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536.

LE CONTEXTE

[9] La plaignante travaille pour les Caisses Desjardins du Québec depuis 2008 et exerce ses fonctions de conseillère chez l'employeur depuis 2012. Ses principales tâches consistent à œuvrer au développement des affaires, à effectuer de la sollicitation et à assurer des suivis auprès de la clientèle.

[10] Depuis 2013, elle travaille sous la supervision de la directrice Services aux particuliers (la gestionnaire).

[11] Le 26 janvier 2016, la plaignante est informée par la gestionnaire que deux de ses collègues se sont plaintes qu'elle aurait mauvaise haleine et utiliserait des produits parfumés. La plaignante est très blessée par les discussions qui s'ensuivent. Elle est hospitalisée du 31 janvier au 15 février 2016 et ensuite mise en arrêt de travail pour cause de maladie.

LA PLAINTÉ

[12] Le 10 mars 2016, alors qu'elle est absente du travail pour maladie, la plaignante rencontre une conseillère en ressources humaines de l'employeur afin de l'informer des événements survenus le 26 janvier. Le jour même, elle dépose une plainte auprès de l'employeur dans laquelle elle allègue essentiellement ce qui suit :

- Le 26 janvier 2016, la gestionnaire l'informe que deux de ses collègues se sont plaintes de sa mauvaise haleine et que l'une d'entre elles insiste pour qu'elle en soit avertie à défaut de quoi elle n'assistera pas à une activité de formation prévue pour le lendemain;
- Jamais personne ne lui a fait ce genre de remarques auparavant et son hygiène est rigoureuse;
- La gestionnaire lui demande d'aller rencontrer ses collègues à ce sujet alors qu'elle aurait dû leur conseiller de venir la voir directement;
- Bien que vexée et blessée dans son amour propre, elle rencontre ses collègues afin de confirmer qu'elle a pris note de leurs remarques;
- Plus tard durant la journée, elle croise la gestionnaire et ses deux collègues qui continuent de parler d'elle. Ces dernières la regardent d'une façon méprisante et intimidante alors que la gestionnaire affirme que ce n'est pas la première fois que des personnes sont offusquées de sa mauvaise haleine, surtout en période de Ramadan;
- Elle est vexée que sa gestionnaire ne lui en ait jamais parlé auparavant alors que cette dernière se proclame être une personne franche et directe;
- Elle informe la gestionnaire et ses collègues qu'elle entend déposer une plainte aux ressources humaines en raison de leurs propos. La gestionnaire

l'informe qu'elle n'aura pas son appui et ses collègues lui mentionnent que personne ne la soutiendrait ou voudrait même la fréquenter, le cas échéant;

- Elle est désespérée, se réfugie dans la salle de toilettes, puis s'effondre en larmes. La gestionnaire lui dit d'arrêter de jouer les victimes et ajoute sur un ton menaçant qu'elle n'est pas dans son pays, que même un poste de caissier peut être difficile à trouver au Québec alors qu'elle a un bureau. La gestionnaire ajoute qu'elle l'a déçue;
- Par la suite, elle prend contact avec le Service des ressources humaines de l'employeur afin de rencontrer une conseillère en privé, car elle a peur de la réaction de sa gestionnaire. Au cours de cette rencontre tenue le 27 janvier, elle précise qu'elle ne veut « *pas réellement faire une plainte, mais surtout avoir des conseils* » et ajoute « *Je ne veux nuire à personne.* » La conseillère en ressources humaines la rassure sur le fait qu'elle ne perdrait pas son emploi;
- Dans les jours qui suivent, elle ne va pas bien et doit obtenir des soins.

[13] La plaignante ajoute une page complémentaire à sa plainte qu'elle identifie à titre de « *Dossiers joints* ». Elle y formule les commentaires suivants :

Depuis 2008 j'ai toujours atteint mes objectifs , toujours une employée modèle et parmi les élites, j'ai eu 7 gestionnaires avec qui j'ai eu une excellente relation.

Depuis que [la gestionnaire] est gestionnaire elle m'a toujours fait sentir qu'elle me rendait service alors que les gens parlent dans mon dos . Elle est la pour me « backer », je n'ai jamais compris de quoi elle parlait et en quoi elle me « backer » , elle m'a fait pleurer plusieurs fois dans mon bureau, j'ai tout fait pour lui plaire mais ce n'était jamais assez, elle semait le doute dans ma tête pour que je perde confiance en moi et me déstabilise , me menaçant indirectement en disant qu'elle avait « virer » [une employée] , pleurer [une employée] dans son bureau , [un employé] a quitté la caisse car il savait qu'elle lui mettrait la pression , « virer » [une employée] car faisait beaucoup d'erreur , me disant aussi partager tes rendez vous avec [une employée] , ainsi que tes dossiers et elle me dit toujours qu'elle ne peut rien faire a [une employée] car elle est l'amie de Mme [...] et qu'elle doit la soutenir, aussi me mentionne que j'ai des forces mais aussi j'ai des faiblesses sans me préciser c'est quoi et comment je peux m'améliorer . me plaçant dans un triangle : victime-colère-bourreau. [Des collègues] me disent toujours qu'il faut que je diminue la cadence si non ils vont se faire taper sur les doigts qu'ainsi la direction va augmenter les objectifs pour les années suivantes, j'ai continué a faire mon travail et ce concentrer sur mes objectifs , vous avez des rapports que je joint a cette plainte pour vérification.

l'événement de 26 janvier 2016 est la goutte qui a fait déborder le vase, j'ai vécu beaucoup de pression , du mépris et d'harcèlement psychologique de la part de Mme [la gestionnaire] et de mes 2 collègues [...].

Je vous prie de bien vouloir m'aider à régler cette situation qui m'empêche d'aller de l'avant dans mon travail et m'atteint au plus haut niveau. Tout ce que je souhaite continuer a faire mon travail avec dévouement ou je me sens respectée comme je l'ai toujours senti depuis que je fais partie de la famille Desjardins .

LA RÉCLAMATION À LA CNESST

[14] Le 31 mars 2016, la plaignante présente une réclamation à la CNESST dans laquelle elle soutient avoir subi une lésion psychologique à la suite des événements décrits dans sa plainte. Elle transmet une description plus précise des événements le 25 avril 2016 en reprenant essentiellement le contenu de sa plainte.

[15] Cette réclamation lui est refusée et sa demande de révision est rejetée. Le 16 novembre 2016, elle conteste cette décision auprès de la Division de la santé et de la sécurité du travail du présent Tribunal.

LE GRIEF

[16] Le 14 avril 2016, le syndicat dépose un grief de harcèlement psychologique au nom de la plaignante relativement aux événements décrits dans sa plainte du 10 mars 2016. Ce grief est formulé en des termes généraux, selon la pratique habituelle du syndicat. Il y est demandé que l'employeur cesse toute conduite vexatoire, harcelante et discriminatoire à l'endroit de la plaignante.

L'ENQUÊTE DE L'EMPLOYEUR

[17] L'employeur confie à une avocate externe le mandat de faire enquête relativement aux allégations de harcèlement psychologique formulées par la plaignante.

[18] Cette avocate rencontre celle-ci, sa gestionnaire ainsi que les deux collègues visées par sa plainte.

[19] Dans un rapport déposé le 6 mai 2016, l'enquêtrice conclut que les faits allégués ne permettent pas de démontrer que la plaignante a fait l'objet d'une conduite vexatoire.

[20] La plaignante n'a pas reçu une copie de ce rapport.

LE RETOUR DE LA PLAIGNANTE ET SON CONGÉ DE MATERNITÉ

[21] La plaignante demeure en arrêt de travail pour cause de maladie. Elle reprend ses fonctions du 16 janvier au 24 février 2017. Elle s'absente ensuite pour un congé de maternité et son retour au travail est prévu pour le 9 avril 2018.

LE DÉSISTEMENT DE LA CONTESTATION DU DOSSIER CNESST ET DU GRIEF

[22] Au cours du mois de juin 2017, le syndicat entame des négociations avec l'employeur relativement au dossier CNESST de la plaignante ainsi que du grief de harcèlement psychologique. Dans le cadre de ces négociations, le syndicat présente une proposition de règlement à l'employeur dans laquelle il est entre autres demandé que la plaignante ne relève plus jamais de sa gestionnaire. Cette demande résulte

d'une recommandation de son médecin. La proposition de règlement est refusée par l'employeur.

[23] Le 27 juin 2017, la plaignante se désiste de son recours relativement à son dossier CNESST.

[24] Le 22 décembre 2017, le syndicat annonce à l'employeur qu'il se désiste du grief de harcèlement psychologique de la plaignante sans préjudice ou admission.

LE CONGÉDIEMENT DE LA PLAIGNANTE

[25] Le 24 janvier 2018, alors que la plaignante est en congé de maternité, elle reçoit une lettre de congédiement qui lui est transmise par huissier. Cette lettre est signée par la directrice des ressources humaines de l'employeur et se lit comme suit :

Madame,

Le 10 mars 2016, vous déposiez une plainte visant (notamment) votre gestionnaire, Mme [...], alléguant avoir été victime du harcèlement psychologique dont elle aurait usé contre vous (jointe).

Le 31 mars suivant, vous déposiez une réclamation à la CNESST alléguant avoir été harcelée le 26 janvier 2016. Vous complétiez votre réclamation dans un exposé daté du 25 avril 2016 (joint).

Le 14 avril 2016, vous déposiez, par l'intermédiaire de votre syndicat, un grief alléguant une faute grave commise par la Caisse, cette dernière, selon vous, ne vous ayant pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, faute vous ayant fait subir (dites-vous) « une atteinte à ma dignité, à ma santé et à mon intégrité psychologique » [...]

Puisque vous avez choisi d'abandonner vos recours, la Caisse n'a jamais eu l'occasion de faire valoir l'entière fausseté des allégations la visant, allégations visant aussi [la gestionnaire], elles-mêmes contenues dans votre plainte du 10 mars, dans la note complémentaire datée du 25 avril 2016 à votre réclamation déposée à la CNESST, fausses allégations également formulées dans votre grief.

Mentionnons maintenant que, quant à nous, votre interprétation de la trame factuelle vous ayant menée à vos recours s'avérait non seulement totalement mesquine, mais également extrêmement pernicieuse, tant à l'égard de la Caisse qu'à l'égard de [la gestionnaire].

Bref, vos fausses, médisantes, diffamatoires et graves accusations contre la Caisse et [la gestionnaire] méritent votre congédiement, lequel prend effet immédiatement – votre atteinte sciemment réfléchie, totalement inacceptable, contrevenant à vos engagements déontologiques envers la Caisse et son personnel, rend votre retour au travail impossible (votre réintégration conduirait infailliblement à la résurgence d'un climat malsain)¹, tout comme il rompt irrémédiablement notre lien de confiance envers vous.

Ceci dit, nous avons tenté d'inviter votre syndicat à venir vous assister dans le cadre de la rencontre que nous vous proposons afin de vous communiquer notre décision. Son

président nous confirmait, initialement, par courriel, ne pas être disponible le 22 janvier, suggérant plutôt de reporter cette rencontre au 24 suivant. Nous apprenions de sa part hier, que, quant à lui, nous ne pouvions vous forcer à vous déplacer à nos bureaux (puisque vous êtes actuellement en congé de maternité, la fin de celui-ci étant au 9 février prochain), que nous n'avions aucun délai à respecter (c'est faux), et qu'il refusait de se présenter à la Caisse, nous intimant de vous faire parvenir notre décision par huissier. Nous avons respecté sa directive, celui-ci étant votre représentant.

Toutes sommes vous étant dues par la Caisse vous seront payées [...]

- ¹ Nous vous remémorons votre conduite accusatoire et sans remords lors de votre rencontre à la Caisse le 12 janvier 2017, exigeant même récemment, dans le cadre du possible retrait de votre grief, de ne plus jamais être placée sous la responsabilité de [la gestionnaire].

[Nos soulignements]

L'ANALYSE ET LE DISPOSITIF

L'EMPLOYEUR A-T-IL DÉMONTRÉ QUE LE GRIEF DE LA PLAIGNANTE EST ÉTRANGER À SON CONGÉDIEMENT ET QUE CE DERNIER RÉSULTE D'UNE AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE?

[26] Dans la présente affaire, l'employeur fait valoir que la plaignante n'a pas été congédiée en raison de ses recours, y compris son grief de harcèlement psychologique, mais pour y avoir véhiculé de fausses allégations à l'endroit de l'employeur, contrevenant ainsi à son obligation de loyauté en vertu du *Code civil du Québec*⁴ ainsi qu'au Code de déontologie des Caisses Desjardins du Québec.

[27] Il estime qu'elle a ainsi brisé le lien de confiance nécessaire au maintien d'une relation d'emploi et que cette faute grave justifiait son congédiement.

[28] Le directeur général de l'employeur explique avoir fondé sa décision de congédier la plaignante sur le résultat de l'enquête ayant démontré que sa plainte était non fondée. Il ajoute que la plaignante aurait pu s'excuser d'avoir formulé de fausses accusations dans ses recours lors de son retour au travail en janvier 2017, mais ne l'a jamais fait, rendant ainsi impossible le maintien d'un lien d'emploi.

[29] Or, les conclusions du rapport d'enquête ne font à aucun endroit mention de fausses accusations ou de propos mensongers proférés par la plaignante. Elles font tout au plus mention de faits allégués non prouvés et d'une plainte non fondée. L'enquêtrice précise même dans la section explicative de son rapport portant sur les règles de fond et de preuve que : « *Si la plaignante n'arrive pas à prouver une*

*allégation, cela ne veut pas dire qu'elle n'est pas arrivée, cela veut dire qu'elle n'a pas réussi à en faire la preuve. »*⁵

[30] Interrogé à savoir si une allégation non fondée équivaut à un mensonge ou à des faussetés, le directeur général répond que « *cela fait le même dommage* ».

[31] L'employeur s'est donc en quelque sorte fait justice à lui-même en déterminant, en lieu et place d'un décideur saisi des recours de la plaignante, qu'elle avait proféré de « *fausses, médisantes, diffamatoires et graves* » accusations, comme il l'invoque dans sa lettre de congédiement.

[32] Au soutien de ses prétentions, l'employeur réfère le Tribunal à des décisions ayant confirmé que le fait de tenir des propos diffamatoires, mensongers ou de porter de fausses accusations à l'endroit d'un employeur peut constituer une faute grave susceptible de justifier un congédiement.

[33] Il cite plus particulièrement *Bergeron c. Union des municipalités du Québec*⁶. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail (la CRT), à laquelle le Tribunal a succédé, a conclu qu'une salariée avait contrevenu à son obligation de loyauté en tenant des propos mensongers et en portant de fausses accusations de harcèlement psychologique à l'endroit de son employeur.

[34] Or, dans cette affaire, la salariée avait entre autres accusé le directeur général de son employeur ainsi qu'une mairesse d'avoir été de connivence pour saper une activité, et ce, sur la base de simples soupçons. La CRT a constaté qu'il s'agissait de propos mensongers et de fausses accusations révélant « *une malveillance et une insouciance grossière* »⁷. Elle a alors formulé les commentaires suivants :

[139] Un employé a le droit de s'exprimer, de critiquer ou de déposer une plainte contre son employeur ou l'un de ses représentants pour faire respecter ses droits, mais il doit le faire respectueusement et de bonne foi. Le fait de tenir des propos diffamatoires, mensongers ou de porter de fausses accusations constitue une faute grave susceptible de briser le lien de confiance et de justifier le congédiement.

[Notre soulignement]

[35] Dans le cas qui nous occupe, le Tribunal n'a pas à se prononcer sur le bien-fondé des allégations de harcèlement psychologique formulées par la plaignante. Il doit plutôt s'assurer que l'exercice de son droit au grief est étranger à la décision prise par l'employeur de mettre fin à sa relation d'emploi et que cette dernière repose sur une autre cause juste et suffisante.

⁵ Page 5 du rapport d'enquête.

⁶ 2012 QCCRT 0328. Requête en révision interne rejetée (2012 QCCRT 0497).

⁷ Par. 166.

[36] La plaignante a cru être victime de harcèlement psychologique selon sa propre perspective sur les événements invoqués au soutien de sa plainte et autres recours. L'employeur n'a pas su démontrer qu'en formulant ses allégations, elle avait agi de mauvaise foi ou qu'elle avait fait preuve de malveillance ou encore d'une insouciance grossière. Elle a d'ailleurs mentionné dans sa plainte qu'elle ne souhaitait pas réellement la déposer, mais surtout avoir des conseils et qu'elle ne voulait nuire à personne. Au moment du dépôt de cette plainte ainsi que des autres recours, y compris le grief, la plaignante était d'ailleurs en congé de maladie et elle avait été hospitalisée peu de temps auparavant. Rappelons aussi qu'en droit, la bonne foi se présume toujours, à moins que la loi n'exige expressément de la prouver⁸.

[37] Que sa perception des événements survenus le 26 janvier 2016 et des paroles de sa gestionnaire ne soit pas le propre d'une personne raisonnable est plausible. Néanmoins, il n'a pas été démontré que la plaignante était animée de mauvaise foi et que ses recours, y compris son grief, avaient un caractère abusif.

[38] Dans ces circonstances, la teneur de ses recours ne peut constituer une autre cause juste et suffisante de congédiement. C'est d'ailleurs ce que rappelait la CRT dans l'affaire *Tabib c. Collège Édouard-Montpetit*⁹. Comme dans la présente affaire, elle avait été saisie d'une plainte de pratique interdite par une salariée ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire après que ses allégations de harcèlement aient été jugées non fondées dans le cadre d'une enquête. La CRT a alors formulé les commentaires suivants :

[106] Même en prenant pour avérées toutes les mentions faites dans le rapport du comité au sujet de la plainte formulée par madame Tabib, rien n'indique en quoi le dépôt de cette plainte constituerait une faute, par exemple des accusations formulées de mauvaise foi ou avec témérité. Les reproches formulés par madame Tabib et qui ont été examinés par le comité sont, plus souvent qu'autrement, des perceptions qu'elle a du comportement ou des intentions des uns ou des autres à son égard. Le simple fait que ces allégations s'avèrent non fondées ne peut constituer en soi une cause de sanction disciplinaire, encore moins de suspension de cette importance.

[Nos soulignements]

[39] Ainsi, en l'absence d'une démonstration de mauvaise foi de la part de la plaignante, le fait que ses allégations aient été jugées non fondées dans le cadre d'une enquête de l'employeur ne rend pas abusifs les recours qu'elle a exercés et ne peut constituer une autre cause juste et suffisante de congédiement.

[40] Dans le cas contraire, il serait possible de mettre aisément fin à l'emploi de tout salarié ayant dénoncé du harcèlement psychologique par voie de grief lorsque son

⁸ Art. 2805 du *Code civil du Québec*.

⁹ 2008 QCCRT 0284. Requête en révision interne rejetée (2009 QCCRT 0151). Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté (AZ-50701318). Requête pour permission d'appel rejetée (AZ-50718087). Requête en rétractation de jugement rejetée (AZ-50742894). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée (C.S. Can., 2011-10-13).

recours est jugé non fondé. Une telle pratique contreviendrait on ne peut plus à l'article 15 du Code visant justement à protéger l'exercice par des salariés du droit de déposer des griefs sans crainte de représailles.

[41] Par ailleurs, l'employeur soutient que la plaignante lui a porté préjudice en se désistant de ses recours, y compris de son grief, puisqu'il a été ainsi privé de la possibilité de faire valoir la fausseté de ses allégations de harcèlement psychologique. Encore une fois, l'employeur n'a pu démontrer que la plaignante a agi de mauvaise foi ou avec malveillance. Il n'y a aucune indication qu'en souhaitant passer à autre chose, la plaignante ait eu l'intention de nuire à l'employeur de quelque façon que ce soit.

L'absence d'excuses

[42] L'employeur affirme que la plaignante s'est désistée de son grief sans préjudice ou admission, refusant ainsi de s'excuser pour les « *fausses allégations* » qu'elle a proférées.

[43] Autrement dit, pour préserver son emploi, la plaignante aurait dû non seulement se désister de ses recours, mais exprimer « *ses entiers remords* » comme le fait valoir le procureur de l'employeur.

[44] Or, l'exigence d'un tel acte de contrition par la plaignante afin de préserver son emploi est dénuée de fondement.

[45] Il s'avère d'ailleurs important de noter que la question de l'absence d'excuses n'apparaît pas comme étant un motif de fin d'emploi dans la lettre de congédiement adressée à la plaignante le 24 janvier 2018. En effet, il y est tout au plus fait mention dans une note de bas de page que la plaignante était sans remords lors d'une rencontre tenue en janvier 2017.

[46] De plus, cet argument allégué après le congédiement ne tient pas la route puisque la plaignante était en congé de maternité au moment du désistement de ses recours et qu'elle n'avait pas à communiquer avec l'employeur à ce moment. En outre, le grief de la plaignante appartenait juridiquement au syndicat et c'est ce dernier qui s'en est désisté sans préjudice ou admission.

[47] Par ailleurs, l'employeur n'a aucunement exigé d'excuses de la part de la plaignante au moment de l'annonce du désistement des recours. Selon les témoignages non contredits de la conseillère syndicale au dossier et du président du syndicat, lorsqu'ils annoncent au conseiller en ressources humaines de l'employeur avoir convaincu la plaignante de se désister du grief le 22 décembre 2017, celui-ci affirme être enthousiaste à l'idée de la revoir et heureux qu'elle souhaite tourner la page sur les événements du passé. Il leur mentionne par ailleurs que la plaignante sera supervisée par une nouvelle gestionnaire lors de son retour au travail. Par contre, il ne

leur indique aucunement que l'employeur exige des excuses de sa part afin de préserver son emploi.

[48] Lors de son témoignage, ce conseiller ne nie pas cette version des faits. Il affirme par contre qu'il fallait faire la part des choses entre le retour au travail de la plaignante et ses allégations de harcèlement psychologique. Il ajoute que le fait que la plaignante souhaite passer à autre chose nécessitait qu'elle formule des excuses à l'employeur afin de maintenir son lien d'emploi. L'exigence de telles excuses était donc, à ses yeux, implicite et il n'avait pas à l'exprimer aux représentants du syndicat. Ce témoignage n'est pas vraisemblable et il est manifeste qu'il a été modulé afin de le faire correspondre à la thèse du procureur de l'employeur.

[49] Dans les circonstances, il y a lieu de conclure que l'employeur n'a pas renversé la présomption voulant qu'il ait congédié la plaignante en raison de son grief de harcèlement psychologique. La plainte doit donc être accueillie.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement imposé à madame Kebira Elkermi le 24 janvier 2018;
ORDONNE	à la Caisse Desjardins du Haut-Richelieu de réintégrer madame Kebira Elkermi dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la signification de la présente décision;
ORDONNE	à la Caisse Desjardins du Haut-Richelieu de verser à madame Kebira Elkermi 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.

Marie-Claude Grignon

M^e Helena P. Oliveira
GINGRAS CADIEUX AVOCATS
Pour la partie demanderesse

M^e Jean-Stéphane Rousseau
DUNTON RAINVILLE, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 19 décembre 2018

/as