

EYB 2020-350565 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

*Syndicat des professionnelles et des professionnels du Gouvernement du Québec et
Agence du revenu du Québec*
(approx. 82 page(s))
3 février 2020

Décideur(s)

Brière, Jean-Yves

Type d'action

GRIEFS contestant une suspension de dix jours et une mutation tardive. REJETÉS.
GRIEF contestant du harcèlement psychologique. ACCUEILLI.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; HARCÈLEMENT; MESURE DISCIPLINAIRE; FARDEAU DE LA PREUVE; conseillère en planification stratégique et chef de la division des services administratifs; bénéficiaire du régime d'aménagement et de réduction du temps de travail en raison d'un problème de santé; horaire variable; écart entre les heures déclarées et les heures travaillées; défaut de déclarer trois retards; suspension de dix jours; preuve circonstancielle; proportionnalité de la sanction; tardiveté de l'argument de prescription du grief de harcèlement; erreur quant à l'identité du harceleur;

Résumé

Au moment des faits, la salariée occupait le poste de conseillère en planification stratégique niveau expert et elle était chef de division. Elle est réputée être une bonne employée et son casier disciplinaire était vierge. En raison d'un problème de santé, elle profitait du régime de réduction du temps de travail depuis plusieurs années. Comme les autres employés, elle profitait aussi de l'horaire variable, sa responsabilité étant d'inscrire ses heures d'arrivée et de sortie et son temps travaillé afin de respecter son horaire de 28 heures de travail par semaine. Elle dépose un grief afin de contester une suspension de dix jours qui lui a été imposée, l'employeur lui reprochant un écart de 75 heures entre le temps de travail inscrit et le temps effectivement travaillé. Il lui a aussi reproché d'avoir négligé de déclarer trois retards au travail. La plaignante dépose aussi un grief afin de contester du harcèlement psychologique exercé à son endroit par le directeur principal des biens non réclamés (le directeur) et par la directrice des successions non réclamées (la directrice). Finalement, elle dépose un dernier grief reprochant à l'employeur d'avoir tardé indûment à la muter à un autre poste.

En matière disciplinaire, l'employeur assume le fardeau de la preuve par prépondérance. Il doit ainsi établir les faits reprochés à la salariée, que ces faits sont fautifs et que la sanction imposée est proportionnelle à la faute. En l'espèce,

l'employeur reproche tout d'abord à la salariée d'avoir inscrit des heures d'entrée et de sortie erronées sur ses feuilles de présence. La preuve est principalement circonstancielle. En pareil cas, les présomptions doivent être graves, précises et concordantes. Ainsi, le rapport des faits connus au fait inconnu permet par une puissante induction de conclure à l'existence de ce dernier, sans qu'il soit possible d'en tirer une conclusion contraire. La jurisprudence reconnaît qu'un salarié qui profite de l'horaire variable doit tout de même fournir la prestation attendue par l'employeur. En l'espèce, même si la compilation des écarts d'heures d'entrée et de sortie comporte des imprécisions et des erreurs, sa valeur probante n'en est pas grandement affectée. Cette compilation donne tout de même un portrait d'ensemble des journées de la salariée. Cette dernière a d'ailleurs avoué qu'elle arrondissait ses heures d'entrée et de sortie aux 15 minutes. Même si ce procédé pouvait parfois favoriser l'employeur, cette façon de faire ne reflétait pas les heures réellement travaillées. Dans le contexte où la salariée occupait le poste de chef de division, elle devait indiquer sur sa feuille de temps ses heures de travail réelles. Cette première faute est conséquemment démontrée. Le défaut de déclarer trois retards n'est cependant pas démontré. Par conséquent, cet autre motif n'est pas retenu.

Considérant que l'employeur a dénombré près de 225 écarts de temps sur une période d'un an et que la salariée était chef de division, il y a eu transgression du devoir de loyauté. Même si la salariée n'avait pas d'intention malveillante ou frauduleuse, l'imposition d'une suspension de dix jours était raisonnable dans ces circonstances. Le grief contestant cette mesure est donc rejeté.

Le harcèlement psychologique est défini à l'art. 81.18 LNT comme étant une conduite vexatoire se manifestant par des actes, des gestes, des comportements ou des paroles répétés, hostiles ou non désirés, cette conduite portant atteinte à l'intégrité ou à la dignité du salarié et lui occasionnant un milieu de travail néfaste. La salariée assume le fardeau de la preuve par prépondérance. Cette preuve doit faire l'objet d'une analyse globale, selon le point de vue de la victime raisonnable placée dans les mêmes circonstances. L'intention malveillante du harceleur n'a pas à être démontrée. La doctrine et la jurisprudence distinguent le harcèlement psychologique des rapports sociaux difficiles, des conflits légitimes, de la victimisation et de la personnalité paranoïde. Le harcèlement psychologique doit aussi être distingué de l'exercice légitime du droit de direction. Toutefois, il sera possible de conclure à du harcèlement psychologique si l'employeur abuse de son pouvoir de direction.

L'employeur a attendu à la fin de sa plaidoirie pour alléguer la prescription du grief de harcèlement. Comme l'a confirmé la Cour supérieure, il faut distinguer l'argument soulevé préliminairement de l'argument soulevé au fond. Dans ce dernier cas, l'arbitre doit examiner l'ensemble de la preuve afin de déterminer si les manifestations de harcèlement se sont déroulées entre le 11 août et le 11 novembre 2014, en respect du délai de 90 jours prescrit pour le dépôt du grief. Il faut en effet considérer le fait que le temps est l'essence du harcèlement. En l'espèce, l'analyse globale de la preuve établit

que le directeur et la directrice ont principalement exercé leur droit de direction. La preuve confirme toutefois que la directrice de l'administration par intérim (la directrice par intérim) a exercé son droit de direction de façon tout à fait déraisonnable à l'endroit de la salariée. Elle lui a fait de nombreux commentaires désobligeants et offensants en affirmant qu'elle relatait les commentaires du directeur. L'ensemble du comportement de la directrice par intérim confirme qu'elle cherchait à déprécier la valeur de la salariée en adoptant à son endroit une position dominante. Son harcèlement s'est exercé de façon pernicieuse, puisqu'il visait à la convaincre que le directeur cherchait à se débarrasser d'elle, ce qui n'était pas du tout le cas. Le fait que la salariée avait identifié le mauvais harceleur ne peut être retenu contre elle en pareilles circonstances. En ce qui concerne l'argument de prescription, il faut considérer que le dernier événement est survenu en octobre 2014, lorsque l'employeur a refusé que la salariée vienne saluer ses anciens collègues et récupérer ses effets personnels après sa mutation. Dans ces circonstances, le grief contestant le harcèlement psychologique est accueilli.

Le grief reprochant à l'employeur d'avoir tardé à muter la salariée à un autre poste est pour sa part rejeté. Aucun délai n'est prévu chez l'employeur pour muter un salarié. Chaque cas est unique et dépend des circonstances. En l'espèce, l'employeur n'a pas commis de faute. Le processus de mutation a été tributaire de la période de vacances des gestionnaires et de la disponibilité d'un poste équivalent.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Barrette c. Union canadienne, compagnie d'assurances*, [EYB 2013-227285](#), [2013] R.J.Q. 1577, 2013 QCCA 1687, J.E. 2013-1754 (C.A.)
2. *Cegep Montmorency c Syndicat des employés du Collège Montmorency*, T.A., no 2020-0000312-1320, 11 mars 2019, arb. Daviault, 2019 CanLII 22801
3. *Centre de santé et des services sociaux de Laval et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et des services sociaux de Laval (FSSS-CSN)*, T.A., 3 février 2014, arb. Beaupré, 2014 QCTA 71, AZ-51045646, 2014EXPT-520
4. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, [EYB 2006-157488](#), D.T.E. 2006T-209, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)
5. *Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teachers' Union et Cégep Champlain, Campus St-Lawrence (Champlain Regional College, St. Lawrence Campus)*, T.A., arb. Blouin, D.T.E. 2006T-921
6. *Compagnie Allan Candy Ltée et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et menuiserie « entrepôt » section locale 350 - FAT-COI-CTC-FTQ*, AZ-509166000
7. *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, [EYB 2008-](#)

[130674](#), J.E. 2008-547

8. *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, [EYB 1989-67166](#), J.E. 89-774
9. *Revenu Québec c Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, T.A., arb. Breaupré, 2016 CanLII 96071
10. *Québec (Syndicat de la fonction publique) c. Québec (Régie du bâtiment)*, T.A., 7 septembre 2001, arb. Leclerc. 2002 CanLII 15329
11. *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, [EYB 1987-67285](#), J.E. 87-860
12. *Snell c. Farrell*, [1990] 2 R.C.S. 311, [EYB 1990-67315](#), J.E. 90-1175
13. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal c. Gravel*, [EYB 2014-237015](#), 2014 QCCS 2002, 2014 QCCS 2002, J.E. 2014-944 (C.S.)

Doctrine citée

1. CLICHE, B., VEILLEUX, P., BOUCHARD, F., LATULIPPE, E, CORMIER, I. et ROYER, I., *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2011, 480 p., p. 192
2. MORIN, F., BRIÈRE, J.-Y., ROUX, D. et VILLAGGI, J.-P., *Le droit de l'emploi au Québec*, 4 éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, xxv, 2030 p., p. 1466-1467
3. ROYER, J.-C. et LAVALLÉE, S., *La preuve civile*, 4e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2008, 1820 p., no 776, p. 629

Législation citée

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [7](#), [2088](#), [2803](#), [2804](#), [2852](#)
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [81.18](#), [81.19](#)

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 3 février 2020

**DEVANT L'ARBITRE : Me Jean-Yves Brière, Ad.E., avocat-arbitre et membre du
Barreau du Québec**

**SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

Ci-après appelé « le Syndicat »

et

AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

Ci-après appelée « l'Employeur »

Plaignante : Valérye Russell

Griefs : n° du greffe 04 20140707A, 04 20140707B et 04 2014111H

Convention collective : Convention collective des professionnelles et professionnels
2010-2015

**SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 C.t.)**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I – LES GRIEFS	3
II – DÉROULEMENT DE L'INSTANCE	3
III – LA PREUVE	4
a) Les biens non réclamés.....	4
b) La Plaignante.....	4
c) La sanction disciplinaire.....	10
d) Le harcèlement psychologique.....	20
i) Le contexte.....	20
ii) Les allégations au soutien du grief de harcèlement et de relocalisation.....	21
IV – ARGUMENTATION DES PARTIES	47
a) L'Employeur (la mesure disciplinaire).....	47
b) Le Syndicat (la mesure disciplinaire).....	48
c) Le Syndicat (les griefs de harcèlement psychologique et de relocalisation).....	48
d) L'Employeur (les griefs de harcèlement psychologique et de relocalisation).....	49
e) Le Syndicat (la prescription du grief de harcèlement).....	50
V – DÉCISION ET MOTIFS	51
a) La sanction disciplinaire.....	51
i) Le fardeau de la preuve.....	52
ii) Premier motif de suspension.....	55
iii) Second motif de suspension.....	59
iv) La proportionnalité.....	59
b) Le harcèlement psychologique.....	60
i) Le droit.....	60
ii) La prescription.....	69
iii) Le harcèlement psychologique.....	71
CONCLUSION	81

I – LES GRIEFS

- [1] Les parties m'ont confié le mandat d'entendre et de disposer de trois griefs déposés par Valérye Russell (ci-après la Plaignante). Le premier grief 04 20140707A (**pièce S-2**) conteste une suspension de dix jours qui a été imposée à la Plaignante. Le second grief 04 20140707B (**pièce S-4**) allègue que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique au travail. Le troisième grief 04 20141111H (**pièce S-5**) soutient que l'Employeur a tardé indûment à relocaliser la Plaignante au travail;

II – DÉROULEMENT DE L'INSTANCE

- [2] L'audition s'est déroulée sur quinze jours à des dates déterminées en fonction de la disponibilité des parties, des procureurs et de l'arbitre (31 octobre 2017, 16 janvier, 29 mars, 26 avril, 1^{er} juin, 18 septembre, 22 octobre, 16 novembre 2018, 8 mars, 15 mars, 17 mai, 26 août, 13 septembre, 3 octobre et 8 novembre 2019). Les notes et autorités complémentaires des parties sont parvenues au Tribunal le 18 novembre 2019 pour le Syndicat et le 26 novembre 2019 pour l'Employeur;
- [3] L'Employeur a fait entendre (mesure disciplinaire et défense sur les deux autres griefs) :
- Valérye Russell, la Plaignante, qui depuis le 1^{er} septembre 2014 est Conseillère en recouvrement pour la Direction de l'expertise et des relations externes. Il s'agit d'un poste professionnel, niveau 105;
 - Sandra Brais, Directrice des successions non réclamées à la Direction des biens non réclamés;
 - Jean Arès, Conseiller en relations professionnelles chez Revenu Québec;
 - Pierre Bouchard, Directeur principal de la Direction des biens non réclamés;
 - Un document d'admissions (**pièce E-34**) tenant lieu de témoignage de Siham Chérif, Conseillère en dotation à la Direction des ressources humaines;
- [4] L'Employeur a déposé les pièces E-1 à E-34;
- [5] Pour sa part, le Syndicat a fait entendre (défense sur la mesure disciplinaire et preuve sur les deux autres griefs) :
- Valérye Russell, la Plaignante;

- Martin Pinault, Conseiller syndical aux relations du travail;

- [6] Le Syndicat a déposé les pièces S-1 à S-64;
- [7] Les parties ont déclaré ne pas avoir d'objection préliminaire à faire valoir¹. Elles ont admis que la procédure préalable avait été régulièrement suivie et que le Tribunal était valablement saisi des griefs;

III – LA PREUVE

- [8] Pour les fins de la présente décision, nous ne retenons que les seuls éléments factuels qui sont nécessaires à une compréhension intelligible de la présente décision;

A) Les biens non réclamés

- [9] Chez Revenu Québec, il existe une Direction générale du recouvrement qui était en 2014 dirigée par Me François T. Tremblay. À l'intérieur de la Direction générale, il existe la Direction principale des biens non réclamés qui est dirigée par Pierre Bouchard (**pièce E-23**);
- [10] La mission de la Direction des biens non réclamés est de récupérer les biens non réclamés (produits financiers non réclamés – biens sans maître – succession vacante), de les administrer pendant la recherche d'un éventuel propriétaire et à défaut d'en trouver un, de transmettre les argents dans le fond des générations;
- [11] Cette mission des biens non réclamés était de la compétence du Curateur public, et ce, jusqu'en 2006. À compter de cette date, les biens non réclamés ont été intégrés à Revenu Québec qui disposait des ressources permettant de rechercher plus efficacement d'éventuels propriétaires;

B) La Plaignante

- [12] La Plaignante est titulaire d'un baccalauréat en droit (LL.B) de l'Université Laval (1985-1988), d'un baccalauréat en administration des affaires par cumul de certificats de l'Université du Québec à Montréal (1988-1991) et d'un certificat en santé et sécurité au travail de l'Université du Québec à Montréal (1992-1993) (**pièce S-17**);
- [13] Elle débute sa carrière chez Revenu Québec en 1993. Elle est Agent de recouvrement fiscal. De janvier 1999 à octobre 2001, elle agit à titre de chef d'équipe. D'octobre 2001 jusqu'en janvier 2004, elle est Conseillère à la mesure des résultats (poste professionnel) pour la Direction des services aux particuliers

¹ Dans son argumentation au fond, le procureur de l'Employeur a soulevé que le grief de harcèlement était prescrit. Nous reviendrons plus avant sur cette question.

en affaires. En 2004, elle quitte Revenu Québec pour aller travailler chez le Curateur public. Ainsi, de février 2004 jusqu'en mars 2006, elle est Conseillère au soutien à la direction et aux opérations pour la Direction générale des biens non réclamés. En 2006, la Direction générale des biens non réclamés est intégrée à Revenu Québec. De ce fait, d'avril 2006 jusqu'en mai 2007, elle est Conseillère au soutien à la direction et aux opérations pour la Direction principale des biens non réclamés chez Revenu Québec. De mai 2007 jusqu'en février 2009, elle est Chef d'équipe, secteur des réclamations de la Direction des produits financiers non réclamés. De février 2009 jusqu'en août 2010, Chef de projets d'une équipe multidisciplinaire pour la Direction principale des biens non réclamés. De août 2010 jusqu'en mars 2012, elle est Chef d'équipe du groupe de soutien à la mission des biens non réclamés. Depuis 2011, elle occupe un poste de niveau expert de Conseillère en planification stratégique à la Direction principale des biens non réclamés. À cette époque, son supérieur immédiat est Raynald Breton². Elle fait partie de sa « *garde rapprochée* ». Après que la structure de la Direction ait été remaniée, la Plaignante devient (d'avril 2012 jusqu'en août 2014) Chef de la division des services administratifs et Conseillère en planification stratégique niveau expert pour la Direction des dossiers stratégiques. Finalement, à compter de septembre 2014, à la suite d'une relocalisation, la Plaignante est Conseillère en recouvrement pour la Direction de l'expertise et des relations externes chez Revenu Québec (**pièce S-17**);

- [14] Avant les événements ci-après décrits, la Plaignante avait un dossier disciplinaire vierge. Elle a toujours été considérée par ses supérieurs comme une employée compétente et dévouée à son travail. D'ailleurs, à au moins cinq occasions, elle a eu des évaluations de performance qui lui ont permis d'obtenir un boni pour rendement exceptionnel;
- [15] Son dernier boni pour rendement exceptionnel lui a été accordé lors de son évaluation de rendement 2012-2013 (**pièce S-18**). La recommandation pour un tel boni a été signée par la supérieure immédiate de l'époque, Madame X³, le supérieur hiérarchique Pierre Bouchard et le vice-président Me François T. Tremblay. À cette évaluation, on peut notamment lire (**pièces S-18**) : « *La plupart des résultats ont été dépassés de façon significative. La contribution à l'unité administrative est remarquable* ». Finalement, cette évaluation précise que l'on envisage le développement de la Plaignante à titre de gestionnaire;
- [16] Comme nous l'avons souligné, en 2013 la Plaignante occupe le poste de Conseillère experte en planification stratégique (mandat complexe) (**pièce S-20**).

² La Plaignante a expliqué qu'elle connaissait Raynald Breton depuis les années 2000. Ce dernier était professionnel à l'époque et ils ont eu à travailler ensemble sur différents mandats.

³ Compte tenu des conclusions à laquelle arrive le Tribunal et surtout du fait qu'elle n'a pas eu l'occasion de se faire entendre, le Tribunal considère qu'il est préférable de conserver l'anonymat de cette gestionnaire. Ainsi, dans la présente décision, elle sera désignée sous le nom de Madame X.

Ce niveau d'emploi expert (**pièce E-14**)⁴ lui procure une prime équivalente à 10% de son salaire. De plus, elle agit comme Chef d'équipe de la division des services administratifs. Le service administratif a pour mission de planifier le budget, les effectifs, la formation, les communications, la bureautique et l'aménagement des lieux de travail. Les fonctions de la Plaignante sont doubles. À titre d'experte, elle s'occupe de ses propres mandats de nature complexe provenant de diverses personnes et relatifs à différents projets. À titre de Chef d'équipe, elle supporte une équipe de cinq salariés, trois professionnels et deux techniciens (**pièce S-19**). Elle doit coordonner leur travail et en valider la qualité. Elle n'est pas un cadre, mais elle agit plutôt à titre de « *coach* » de l'équipe;

- [17] En janvier 2014, l'organigramme est quelque peu modifié (**pièce E-4**), la Direction principale des biens non réclamés est dirigée par Pierre Bouchard, la Direction des dossiers stratégiques était dirigée jusqu'en décembre 2013 par Madame X. Cependant, depuis janvier 2014, cette direction relève de Sandra Brais et la Plaignante est toujours Chef d'équipe de la division des services administratifs;
- [18] Depuis 1996, pour des raisons de santé⁵, la Plaignante bénéficie du régime d'aménagement et de réduction du temps de travail (ATT) (**pièce E-6**) qui existe chez son employeur. En effet, la Plaignante travaille quatre jours semaine. Son jour de congé est le vendredi. Cependant, la Plaignante précise qu'elle fait preuve de flexibilité et sa journée de congé peut varier en fonction des urgences et des besoins du service. La Plaignante travaille 28 heures réparties sur quatre jours semaine;
- [19] Le conseiller syndical Pinault explique que ATT vise une meilleure conciliation travail-famille. Tous les professionnels peuvent bénéficier de cet avantage. Les chefs d'équipe ne sont pas exclus de cet avantage. Ce régime a été mis en place à la suite d'une entente intervenue avec le Syndicat;
- [20] Comme tout le personnel de Revenu Québec, la Plaignante bénéficie de l'horaire variable⁶, et ce, depuis son embauche (**pièce E-5**). En vertu de ce régime, les salariés peuvent entrer au travail le matin entre 7h30 et 9h30, bénéficient d'une période de repas du midi d'un minimum de 45 minutes et d'un maximum d'une heure trente devant être prise dans la plage horaire de 11h30 à 13h30 et quitter le soir à partir de 15h30. Tout retard ou départ hâtif à l'intérieur des plages fixes est considéré comme une absence sans autorisation qui peut entraîner une coupure de traitement (**pièce E-5**). En vertu de ce régime, le salarié peut cumuler des crédits horaires jusqu'à un maximum de quatorze heures par mois (**pièce S-**

⁴ Pour obtenir cette qualification d'expert, l'employé doit exercer de façon principale et habituelle soit plus de 50% du temps des tâches de niveau de complexité « expert » (**pièce S-14**).

⁵ La Plaignante est atteinte de la maladie de Ménière, c'est une maladie chronique qui se caractérise par des vertiges et des difficultés d'audition.

⁶ L'horaire variable a été mis en place pour favoriser la conciliation travail/famille.

27). Après l'autorisation préalable du supérieur immédiat, les crédits horaires sont soit utilisés en congés, soit rémunérés ou encore transférés au mois suivant. Le solde peut également être négatif, et ce, jusqu'à un maximum de sept heures. Le régime repose sur la relation de confiance envers les salariés puisque chacun confectionne son horaire à son gré et qu'il est plus difficile pour le gestionnaire de s'assurer que les heures indiquées correspondent à la réalité;

- [21] La Plaignante précise que si elle entrait au travail après 9h30, elle devait aviser au préalable son supérieur immédiat et elle devait l'inscrire sur sa feuille de temps. Selon la directrice Brais, dès qu'un salarié est absent du bureau, il doit compléter un permis d'absence. Ainsi, lorsqu'un salarié est absent pour maladie, en retard, en vacances, reprise de temps accumulé ou lorsqu'il prend un crédit horaire, le salarié doit compléter un tel permis d'absence. Cependant, selon la Plaignante, on ne l'a jamais informée que lorsqu'elle était en retard, elle devait compléter un tel permis d'absence;
- [22] La Plaignante comme tous les salariés chez l'Employeur doit compléter de façon électronique ses feuilles de temps qui précisent l'heure d'arrivée, les heures de repas du midi et l'heure à laquelle la Plaignante quitte le travail. Ses feuilles de temps sont complétées pour une période d'un mois et par la suite, elles doivent être approuvées par le supérieur immédiat. Ce système électronique de gestion de temps existe depuis 2012, c'est d'ailleurs la division de la Plaignante qui a implanté le système dans la Direction principale. La formation a été dispensée par Marie-Sandra Chartrand (**pièce S-25**);
- [23] Il existe un guide d'utilisation du système de gestion du temps (**pièces S-24, S-26**). Le salarié entre les données et le système calcule automatiquement les totaux (ex. : heures effectuées). À la fin du mois, le gestionnaire peut accepter la feuille de temps ou encore demander des modifications s'il constate une erreur. En cas d'absence, le salarié doit indiquer un code d'absence et il peut même inscrire une note à l'intention de son supérieur (**pièce S-30**). La Plaignante précise qu'elle n'a jamais eu de directive relative au moment où elle devait compléter sa feuille de temps. Elle indique qu'elle avait comme pratique d'arrondir aux quinze minutes ses entrées et sorties. À titre d'exemple, si elle arrive à 8h05, elle indique sur sa feuille de temps 8h00. Si elle arrive à 8h10, elle indique 8h15 sur sa feuille de temps. Elle ajoute qu'elle a toujours arrondi ses feuilles de temps aux quinze minutes et qu'elle n'a jamais eu de commentaires de ses gestionnaires à cet égard;
- [24] La Plaignante explique qu'il lui est parfois loisible d'exécuter des heures supplémentaires (ex. : **pièce S-28**). En vertu de son ATT, la Plaignante fait 28 heures par semaine. Si elle exécute davantage de travail, les heures effectuées entre 28 et 35 heures sont considérées comme du temps intermédiaire rémunéré

au taux simple⁷. Ce ne sont que les heures effectuées au-delà des 40 heures qui sont considérées comme du temps supplémentaire. Le temps intermédiaire et le temps supplémentaire devaient être préalablement autorisés par le supérieur immédiat et la Plaignante devait compléter un formulaire de gains déclaratoires (**pièces S-31, S-32**). Elle donne comme exemple qu'il pouvait lui arriver après avoir été autorisée par sa supérieure qu'elle travaille la fin de semaine. Elle complétait un gain déclaratoire et elle inscrivait une note sur sa feuille de temps (**pièces S-30, S-31**). Cette façon de faire lui avait été indiquée par son supérieur de l'époque. À titre d'exemple, elle précise que Madame X est arrivée en poste en décembre 2012 en remplacement de Raynald Breton. La gestionnaire Madame X voulait rencontrer la Plaignante pour faire le point sur les dossiers. Une rencontre fut fixée pour le 17 décembre (**pièce S-33**), et ce, même si normalement la Plaignante devait être en vacances cette journée. Il fut alors convenu entre la gestionnaire Madame X et la Plaignante de laisser sur la feuille de temps le code d'absence pour vacances et la Plaignante a complété un gain déclaratoire. Elle donne un second exemple, elle devait rédiger un document pour la gestionnaire Madame X, elle s'est entendue avec cette dernière pour travailler les 16 et 17 mars 2013 soit une fin de semaine. Elle a complété un gain déclaratoire, mais n'a pas inscrit son travail sur sa feuille de temps, car il n'y a pas d'endroit pour inscrire les heures travaillées la fin de semaine;

- [25] La Plaignante précise que pour le temps intermédiaire qu'elle effectue, elle doit compléter un formulaire de gain déclaratoire afin qu'il lui soit payé ou mis dans une banque de temps;
- [26] Entre avril 2012 et mai 2013, la Plaignante travaille à l'édifice de la Tour de la Bourse à Montréal (800, Square Victoria). Les bureaux de la Direction de l'administration étaient situés au 2^e étage de l'édifice (local 2.70 (**pièce S-8**))⁸. Il y avait outre la Plaignante, une quinzaine de personnes dont le gestionnaire Breton qui travaillaient dans ce local. Pour avoir accès au local ou encore pour en sortir, il fallait utiliser une carte d'accès. Cependant, à la porte d'entrée, il y avait une sonnette pour signaler la présence d'une personne ce qui permettait à la réceptionniste d'ouvrir la porte. Il était également possible d'entrer en même temps qu'un autre collègue. Selon la Plaignante, il n'y avait aucune directive à l'effet qu'il était obligatoire d'utiliser sa carte pour avoir accès aux locaux de l'Employeur;
- [27] En mai 2013, les bureaux de la Plaignante sont déménagés au 8^e étage du 500 René-Lévesque. Elle y travaillera de mai 2013 à septembre 2013. Pour avoir accès ou pour sortir du 8^e étage, les salariés devaient utiliser leur carte d'accès

⁷ Ainsi, lorsqu'à la demande de sa gestionnaire, la Plaignante travaillait le vendredi, il s'agissait de temps intermédiaire.

⁸ Les plans des bureaux de la Tour de la Bourse (**pièce S-8**) et ceux du 500 René-Lévesque (**pièces S-9, S-10 et S-16**) ont fait l'objet d'une ordonnance de confidentialité, de non-publication et de non-divulgence, et ce, pour des raisons de sécurité.

(pièce S-16). Au 8^e étage, il y avait pour les employés un petit frigo où ils pouvaient déposer leur repas du midi. Cependant, il était trop petit pour contenir tous les lunchs des employés. De ce fait, les employés avaient accès à une cuisinette située au 10^e étage (pièce S-9) où se trouvait un grand réfrigérateur. La Plaignante y allait tous les matins afin d'y entreposer son repas du midi. Pour avoir accès au 10^e étage, il était également possible d'utiliser sa carte d'accès ou encore de passer par le bureau d'accueil où une réceptionniste pouvait vous ouvrir;

[28] Lorsqu'elle a été interrogée par le procureur de l'Employeur, la Plaignante explique que lorsqu'elle travaillait à la Tour de la Bourse, elle n'avait pas une « routine » fixe. En entrant, elle pouvait aller porter son lunch dans le frigo ou encore aller discuter avec son gestionnaire. Au 500 René-Lévesque, elle allait généralement porter son lunch au 10^e étage avant de se rendre à son bureau au 8^e étage. Lorsqu'elle témoigne en défense, elle explique sa routine du matin lorsqu'elle travaillait à la Tour de la Bourse. Elle faisait environ 45 minutes de transport pour se rendre au bureau. Elle avait habituellement un sac à dos, une boîte à lunch, son journal et au besoin, un parapluie. Elle pouvait se diriger à la salle de toilette avant d'entrer au bureau. Elle précise que pour entrer au bureau, elle pouvait se faire ouvrir la porte par la réceptionniste, entrer en même temps qu'un collègue ou encore utiliser sa carte d'accès. Après son entrée, elle se dirigeait vers la cuisinette pour y déposer son lunch, par la suite, elle allait voir habituellement son supérieur afin de s'enquérir du travail à effectuer, elle pouvait également discuter avec des collègues puis finalement, elle se rendait à son poste de travail. Elle n'ouvrait pas nécessairement immédiatement son ordinateur, elle pouvait travailler sur des documents papier et par la suite, ouvrir une session sur son ordinateur. À cet égard, elle n'a pas de routine fixe. Cependant, en ce qui a trait à la fermeture de son ordinateur, elle fermait sa session ou son poste de travail à son départ. Elle précise qu'à la Tour de la Bourse, entre la porte d'accès au local 2.70 et son poste de travail, elle devait marcher entre deux ou trois minutes;

[29] Lorsqu'elle travaillait au 500 René-Lévesque (8^e étage) (pièce S-16), elle explique qu'au 8^e étage, il n'y a qu'un petit frigo qui ne pouvait contenir tous les lunchs des employés. Elle avait donc pris l'habitude d'aller déposer son lunch dans le grand frigo situé dans la cuisinette des employés au 10^e étage. Sa routine consistait donc à se rendre d'abord au 10^e étage pour y déposer son lunch. Elle entrait généralement par la réception, la réceptionniste pouvait lui ouvrir la porte ou encore, elle pouvait entrer en même temps qu'un collègue. Par la suite, elle empruntait les ascenseurs pour descendre au 8^e étage. Elle se dirigeait habituellement à la salle des toilettes avant d'entrer au bureau. Pour ce faire, elle utilisait sa carte d'accès ou entrait avec un camarade. Par la suite, elle pouvait aller discuter avec sa supérieure avant de se rendre à son poste de travail. Comme à la Tour de la Bourse, elle n'avait pas une routine fixe quant à l'ouverture de son ordinateur;

- [30] Au 500 René-Lévesque, Revenu Québec avait également des bureaux au 14^e étage (**pièce S-10**). Elle s'y rendait à l'occasion pour des réunions ou encore pour rencontrer le directeur Pierre Bouchard;
- [31] Comme Revenu Québec a plusieurs bureaux (Tour de la Bourse – 500 René-Lévesque – Complexe Desjardins), elle pouvait également se déplacer d'un édifice à l'autre. Comme par exemple, les formations étaient dispensées au Complexe Desjardins. Dans un tel cas, elle se rendait directement au Complexe Desjardins sans passer par son bureau. La Plaignante produit une série de convocations pour diverses formations (**pièce S-21**) ainsi que des listes de participation (**pièce S-22**);
- [32] Dans son témoignage, le directeur Bouchard précise que la Plaignante était une bonne professionnelle, qu'elle travaillait bien et qu'il n'avait rien à lui reprocher. Pour lui, la Plaignante n'était pas une « *employée à problème* »;

C) La sanction disciplinaire

- [33] Le 9 juin 2014, la Plaignante reçoit la lettre suivante (**pièce S-3**) :

« Nous vous informons que vous êtes suspendue de vos fonctions, sans traitement, pour une période de 10 jours, à votre retour au travail à temps plein à la suite de votre congé de maladie.

Cette mesure disciplinaire vous est imposée pour les motifs suivants :

- Entre les ou vers les 1^{er} septembre 2012 et 30 août 2013, vous avez déclaré approximativement, à 225 reprises, sur vos feuilles de temps des heures d'entrées et de sorties qui ne correspondent pas aux heures réelles de présence au travail, totalisant un écart d'un peu plus de 75 heures.
- De plus, les ou vers les 27 septembre 2012, le 17 octobre 2012 et 22 mai 2013, vous avez omis de déclarer trois retards ne respectant pas l'horaire variable.

Ce faisant, vous avez indûment bénéficié de temps supplémentaire et de crédits horaires.

Une déclaration erronée de votre temps de travail sur une période continue constitue un manquement grave. Ce faisant, vous avez manqué à votre obligation de loyauté et d'honnêteté envers votre employeur.

De plus, nous vous rappelons que l'assiduité et la ponctualité au travail sont des qualités requises à Revenu Québec. En ne respectant pas l'horaire variable en vigueur dans notre direction, vous

avez manqué à votre obligation de loyauté et abusé de la confiance que votre employeur avait à votre égard.

Nous vous rappelons qu'à titre d'employée, vous êtes assujettie à l'obligation de respecter les lois, les règles et les directives en vigueur à Revenu Québec.

Considérant ce qui précède, Revenu Québec procédera à une évaluation des sommes qui vous ont été versées sans droit et une réclamation vous sera dressée.

[...] »

(reproduit tel quel)

- [34] Cette lettre (**pièce S-3**) est signée par la gestionnaire de la Plaignante, Sandra Brais;
- [35] Sandra Brais est, depuis 2014, Directrice des successions non réclamées à la Direction des biens non réclamés chez Revenu Québec. Elle est titulaire d'un baccalauréat en finances (1993). Elle travaille dans la fonction publique depuis 1996. Elle a été promue gestionnaire en 2010;
- [36] Sandra Brais explique qu'au début août 2013, Madame X lui a fait part de sa préoccupation quant aux feuilles de temps de la Plaignante. Madame X soupçonnait la Plaignante d'inscrire des données erronées sur sa feuille de temps;
- [37] La directrice Brais a autorisé Madame X à obtenir par l'intermédiaire des ressources humaines (Jean Arès) les données liées à la carte d'accès de la Plaignante ainsi que d'autres informations, et ce, sur une période d'une année (1^{er} septembre 2012 au 30 août 2013);
- [38] Pour procéder à l'enquête, l'Employeur a fait sortir les informations suivantes pour la période visée :
- l'historique des ouvertures de session de l'ordinateur de la Plaignante (**pièce E-7**);
 - l'extraction des entrées et sorties de la Plaignante tel qu'il appert de l'utilisation de sa carte d'accès (**pièces E-8 et E-9**);
 - les feuilles de temps complétées par la Plaignante (**pièce E-10**);
- [39] Après avoir reçu ces données brutes, la supérieure Madame X consulte le conseiller en relations professionnelles Arès qui lui suggère de préparer un document qui compilerait l'entièreté des données. Il lui recommande d'avoir une

tolérance de cinq minutes d'écart. Dans le doute, de ne pas retenir la donnée et de se fier aux données émanant de l'ouverture de la porte d'entrée plutôt que celles relatives à l'ouverture de l'ordinateur;

[40] Madame X confectionne un document qui précise pour chaque jour (1^{er} septembre 2012 au 30 août 2013), les éléments suivants (**pièces E-11**) :

- la date
- le jour
- l'heure d'ouverture de la session de l'ordinateur
- l'heure d'arrivée du matin inscrite sur la feuille de temps
- l'heure d'ouverture de la porte selon la carte d'accès
- l'écart entre les deux entrées
- l'écart considéré⁹
- l'heure de départ le soir inscrite à la feuille de temps
- l'heure de la sortie selon la carte d'accès
- l'écart entre les deux entrées
- l'écart considéré
- gains déclaratoires (payés, compensés, non précisés)
- heures accumulées mensuellement sur les feuilles de temps;

[41] Ce document (**pièce E-11**) est transféré à la directrice Brais en novembre ou décembre 2013. La directrice Brais procède à des validations à partir des différentes extractions (**pièces E-7, E-8, E-9 et E-10**) et elle finalise le document (**pièce E-11**). Le document final est également validé par le conseiller Arès;

[42] À titre d'exemple, sur le document (**pièce E-11**), on peut lire les informations suivantes :

1) 8 novembre 2012

-	Ouverture	ordinateur :
	08 :57 :00	
-	Feuille de temps :	08 :45 :00
-	Poste d'accès :	08 :54 :36
-	Écart :	00 :09 :36
-	Écart considéré :	00 :09 :36
-	Feuille de temps :	17 :30 :00
-	Porte d'accès :	17 :26 :33
-	Écart :	00 :03 :27
-	Écart considéré :	00 :00 :00
-	Heures accumulées	
	mensuellement feuilles de temps :	01 :15 :00

⁹ Madame X n'a pris en compte que les écarts égaux ou supérieurs à cinq minutes.

2) 20 août 2013

-	Ouverture ordinateur :
	09 :14 :00
-	Feuille de temps :
	09 :00 :00
-	Poste d'accès :
	09 :13 :25
-	Écart :
	00 :13 :25
-	Écart considéré :
	00 :13 :25
-	Feuille de temps :
	17 :00 :00
-	Porte d'accès :
	16 :36 :38
-	Écart :
	00 :23 :22
-	Écart considéré :
	00 :23 :22

Pour cette journée, la Plaignante a indiqué qu'elle avait fait 15 minutes qui devaient être ajoutées au crédit horaire.

3) 26 août 2013

-	Ouverture ordinateur :	n/a
-	Feuille de temps :	09 :00 :00
-	Poste d'accès :	09 :10 :30
-	Écart :	00 :10 :30
-	Écart considéré :	00 :10 :30
-	Feuille de temps :	17 :15 :00
-	Porte d'accès :	17 :30 :22
-	Écart :	-00 :15 :22
-	Écart considéré :	00 :00 :00

Pour cette journée, la Plaignante a indiqué qu'elle avait fait trente minutes qui avaient été ajoutées au crédit horaire. La directrice Brais n'a pas tenu compte de l'écart négatif de l'après-midi puisque, selon la directrice Brais, la Plaignante est demeurée au travail peut-être pour faire du travail de nature personnelle.

- [43] Selon cette compilation (**pièce E-11**), à 225 reprises pendant la période de référence (1^{er} septembre 2012 au 30 août 2013), les feuilles de temps ne correspondent pas aux heures réelles de présence au travail. L'écart total serait de 75 heures. De plus, à trois occasions (27 septembre 2012, 17 octobre 2012 et 22 mai 2013), la Plaignante aurait omis de déclarer trois retards;
- [44] Selon la directrice Brais, le document démontrerait également que certains gains déclaratoires étaient erronés (**pièce E-12**);
- [45] Elle précise que parfois les informations concernant l'heure d'ouverture de la session de l'ordinateur étaient manquantes, mais elle ne peut préciser le motif;

- [46] Par ailleurs, la directrice Brais ajoute qu'elle n'a pas pris en compte certains éléments comme par exemple :
- 1) Le fait que parfois le solde des feuilles de temps était supérieur à 14 heures, et ce, bien que les feuilles de temps avaient été approuvées par le supérieur immédiat;
 - 2) Le temps des pauses et les heures de repas du midi;
 - 3) Le temps supplémentaire effectué par la Plaignante (sauf pour le 26 octobre 2012);
 - 4) les écarts de moins de cinq minutes;
- [47] Après avoir validé la compilation des écarts considérés (**pièce E-11**), la directrice Brais a contacté Jean Arès aux relations professionnelles afin de déterminer la sanction qui s'imposait;
- [48] Le conseiller Arès a recommandé compte tenu du dossier disciplinaire vierge de la Plaignante, une suspension de dix jours;
- [49] La directrice Brais a suivi, à contrecœur, cette recommandation, car pour elle, il y avait lieu de procéder à un congédiement, et ce, en raison :
- du caractère répétitif des infractions;
 - de la fonction de Chef d'équipe de la Plaignante;
 - de l'obligation de loyauté de la Plaignante;
 - du nombre d'heures que représentent les écarts considérés;
 - du fait que le système de gestion de temps repose sur la confiance;
- [50] En contre-interrogatoire, la directrice Brais admet qu'il n'y avait aucune directive de l'Employeur qui obligeait les salariés à utiliser leur carte d'accès pour entrer ou sortir des locaux de l'Employeur. De plus, le contre-interrogatoire met en lumière un certain nombre d'incongruités ou d'incohérences dans le tableau de la compilation des écarts (**pièce E-11**) :
- Le vendredi 26 octobre 2012, la Plaignante n'est pas au travail (**pièce E-13**) puisqu'elle est en ATT, mais le document indique deux écarts considérés de trois heures trente chacune (**pièce E-11**);
 - Le document des entrées et sorties (carte d'accès) (**pièce E-8**) comporte pour chacune des entrées la mention « *slave* » ou « *reader* ». À l'époque où elle a validé le tableau (**pièce E-11**), la directrice Brais ne connaissait pas la

signification de ces deux vocables. Elle ne l'a apprise qu'à l'automne 2017. «*Reader*» signifie entrée et «*Slave*» sortie. À quelques occasions dans le document de la carte d'accès (**pièce E-8**), il y a deux entrées qui se suivent où la mention «*reader*» apparaît. La directrice Brais ne peut expliquer cela et elle n'en a pas tenu compte;

- Pour certaines journées (ex. 1^{er} octobre 2012), il n'y a aucune donnée quant à l'ouverture de la porte. La directrice Brais ne peut l'expliquer, mais elle mentionne que pour cette journée, aucun écart considéré n'a été pris en compte;
- Pour certaines dates, il n'y a pas d'heure d'ouverture de session pour l'ordinateur, la directrice Brais explique que la Plaignante n'avait peut-être pas fermé sa session la veille, mais elle n'a fait aucune vérification pour le confirmer;
- Le 10 septembre 2012 (**pièce E-11**), la feuille de temps indique 17h00 comme heure de départ alors que la carte d'accès précise qu'elle serait sortie à 13h11, soit un écart de plus de quatre heures. La directrice Brais souligne qu'elle n'a pas retenu cet écart et qu'elle a supposé que la Plaignante était sortie du local en fin de journée avec quelqu'un d'autre;
- Le 12 septembre 2012 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 9h04, la feuille de temps 8h45 et la porte 12h45 et l'écart considéré est de 0. Dans ce cas, comme l'écart était trop considérable, la directrice Brais ne l'a pas pris en compte;
- Le 17 octobre 2012 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 10h24, la feuille de temps 9h15 et l'ouverture de la porte 10h44 et l'écart considéré 1h29. Il est curieux que l'ordinateur ait été ouvert avant la porte;
- Le 18 octobre 2012 (**pièce E-11**), la feuille de temps indique 8h30 et la porte 8h49. Cependant, à côté de cette entrée 8h49 (**pièce E-8**) est inscrite la mention «*slave*» ce qui devrait correspondre à une sortie. Un écart de 19m28 a été considéré;
- Le 30 octobre 2012 (**pièce E-11**), la feuille de temps indique 8h45 et la porte 12h54. L'écart considéré a été ramené à zéro, car la directrice Brais a présumé que la Plaignante était entrée au travail en même temps que quelqu'un d'autre;
- Le 28 novembre 2012 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 9h30, la feuille de temps 9h15 et la porte 12h48 ce qui donne un écart de plus de trois heures trente qui n'a pas été pris en compte puisque la

directrice Brais a supposé que la Plaignante était entrée au travail en même temps qu'un collègue;

- Le 5 mars 2013 (**pièce E-11**), la feuille de temps indique 9h00 et la porte 10h27 soit un écart de 1h27 qui n'a pas été pris en compte parce que la directrice Brais a présumé que la Plaignante était entrée avec un camarade;
- Le 11 avril 2013 (**pièce E-11**) pour l'après-midi, la feuille de temps indique 17h00 et la porte 13h40 soit un écart de trois heures dix-neuf minutes qui n'a pas été pris en compte parce que la directrice Brais a supposé que la Plaignante était sortie en même temps que quelqu'un d'autre;
- Le 17 avril 2013 (**pièce E-11**) pour l'après-midi, il existe un écart négatif de plus d'une heure qui n'a pas été pris en compte;
- Le 23 avril 2013 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 9h17, la feuille de temps 9h00 et aucune indication pour la porte, aucun écart n'a été considéré;
- Le 14 mai 2013 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur se fait à 8h57:00, la porte à 8h57:13, la directrice Brais n'a pas vérifié si les deux horloges étaient exactement à la même heure;
- Le 22 mai 2013 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 9h13, la feuille de temps 9h00 et la porte 9h40, l'écart considéré a été de treize minutes. À la lettre de suspension (**pièce S-3**), on lui reproche de ne pas avoir complété un permis d'absence alors qu'elle n'avait pas à le faire puisqu'elle était au travail à 9h13, ce que reconnaît la directrice Brais;
- Le 24 mai 2013 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur indique 8h53, la feuille de temps 8h30 et la porte 8h57:48. L'écart retenu 27m48. La directrice Brais ne peut expliquer comment l'ouverture de l'ordinateur peut être faite avant l'ouverture de la porte et elle reconnaît que l'écart aurait dû être calculé de l'ouverture de l'ordinateur et non de la porte. L'écart retenu aurait dû être de quatre minutes;
- Le 18 juillet 2013 (**pièce E-11**), pour l'après-midi, la feuille de temps indique 17h15 et la porte 15h26, l'écart considéré a été de 1h48;
- Le 13 août 2013 (**pièce E-11**), l'ouverture de la session de l'ordinateur est 11h04, la feuille de temps 9h30 et la porte 9h33, l'écart considéré 3m10 qui n'aurait pas dû être pris en compte puisqu'inférieur à cinq minutes;
- Le 15 août 2013 (**pièce E-11**) dans l'après-midi. Il y a un écart négatif de 51 minutes que la directrice Brais ne peut expliquer et qui n'a pas été pris en compte;

- [51] La directrice Brais ajoute que la décision de suspendre la Plaignante n'a pas pris en compte les gains déclaratoires complétés par cette dernière. La directrice Brais ne reproche rien à la Plaignante à cet égard;
- [52] La Plaignante quitte le travail le 15 septembre 2013 pour une période d'invalidité. À cette époque, elle ne sait pas qu'elle est l'objet d'une enquête. Elle ne reprendra le travail qu'en septembre 2014 (**pièce E-15**). Pendant son absence maladie, la Plaignante est remplacée dans ses fonctions par Isabelle Gratton (**pièce S-13**);
- [53] Le 24 janvier 2014, le conseiller en relations professionnelles Jean Arès écrit au médecin traitant (Dre Ghyslaine Roederer) de la Plaignante (**pièce E-15**, p. 7) afin d'obtenir certaines informations médicales additionnelles. De plus, dans cette correspondance, il pose à la médecin la question suivante :
- « Depuis le départ en invalidité de madame Russell, nous avons constaté des irrégularités disciplinaires dans son dossier. Étant donné l'état de santé de celle-ci, serait-elle apte à rencontrer ses gestionnaires afin de clarifier cette situation et obtenir sa version des faits? »¹⁰
- (reproduit tel quel)
- [54] La médecin répond que sa patiente n'est pas au courant de cette situation et que cette demande a eu pour effet d'accroître le niveau de stress de la Plaignante et qu'une telle rencontre serait inappropriée (**pièce E-15**, p. 11). Compte tenu de la réponse, le conseiller Arès considère que la Plaignante est inapte à assister à une rencontre d'équité procédurale;
- [55] Le 31 janvier 2014, la psychologue de la Plaignante Violaine Dasseville écrit à l'Employeur pour l'aviser qu'elle s'oppose au retour au travail et à la tenue d'une rencontre d'équité procédurale (**pièce E-15**, p. 13);
- [56] Le 18 mars 2014, le conseiller Arès écrit à la Dre Roederer afin d'obtenir certaines informations médicales additionnelles (**pièce E-15**, p. 16);
- [57] La Dre Roederer répond notamment que « *la gouverne de Monsieur Pierre Bouchard insuffle aux 3 directions de sa direction principale, un climat de travail néfaste et toxique pour la patiente, nécessitant donc sa relocalisation afin d'assurer sa santé physique et psychologique et éviter les risques de rechute* ». Elle suggère un retour progressif à compter du 7 avril 2014 (**pièce E-15**, p.21);

¹⁰ En contre-interrogatoire, le conseiller Arès explique qu'il a fait cette demande à la médecin plutôt qu'à la Plaignante parce qu'il ne voulait pas ajouter un élément stresser pour la Plaignante.

- [58] À la suite de la réception de cette missive du Dre Roederer, la directrice Brais et le conseiller Arès considèrent que la Plaignante est apte à reprendre le travail et ils conviennent de convoquer la Plaignante à la rencontre d'équité procédurale;
- [59] Le 10 avril 2014, la directrice Brais écrit à la Plaignante (**pièce E-2**) afin de la convoquer à une rencontre d'équité procédurale devant se tenir le 22 avril afin de discuter de certaines irrégularités dans ses feuilles de temps, copie de cette lettre est acheminée à Pierre Bouchard et Jean Arès;
- [60] Le conseiller syndical Martin Pinault contacte le conseiller Arès pour l'informer qu'il a des doutes quant à la capacité de la Plaignante à participer à une telle rencontre d'équité procédurale et même quant à sa capacité à reprendre le travail. Il fut alors convenu de sursoir à la rencontre en attendant un nouveau certificat médical qui ferait état de la situation de la Plaignante;
- [61] Le vendredi 25 avril 2014, la directrice Brais écrit un courriel au conseiller Arès pour savoir ce qui se passe dans le dossier. Le conseiller Arès répond qu'il est toujours en attente de nouvelles du représentant syndical (**pièce S-14**);
- [62] Le 26 mai 2014, le conseiller Arès écrit un courriel à la directrice Brais pour l'informer que le représentant syndical doit lui acheminer sous peu le nouveau certificat médical qui confirmerait que la Plaignante ne peut assister à la rencontre d'équité procédurale (**pièce S-15**);
- [63] Le 27 mai 2014, le conseiller Pineault fait parvenir au conseiller Arès une lettre datée du 29 avril 2014 de la psychologue Dasseville contresignée par la Dre Roederer qui formule deux recommandations (**pièces E-16 et E-3**) :
- Procéder à la relocalisation de la Plaignante;
 - De procéder par écrit plutôt que de faire une rencontre d'équité procédurale puisque la Plaignante n'est pas en état de se présenter à une telle rencontre;
- [64] Compte tenu de ce billet médical, la rencontre d'équité procédurale n'aura jamais lieu. L'Employeur n'a pas retenu la suggestion de la tenir par écrit, car la directrice Brais voulait une rencontre « *de visu* ». De plus, selon le conseiller Arès, cette rencontre n'est pas obligatoire et que de toute façon, l'Employeur avait en main toute l'information afin d'imposer la mesure disciplinaire;
- [65] La lettre de suspension sera par la suite acheminée à la Plaignante le 9 juin 2014 (**pièce S-3**) par la directrice Brais. L'Employeur voulait imposer la mesure disciplinaire à la Plaignante avant que cette dernière ne soit relocalisée dans un nouveau poste afin que ses nouveaux gestionnaires n'aient pas à faire cette tâche;

- [66] Après le dépôt du grief, le conseiller Arès achemine au conseiller Pinault le tableau de compilation des écarts de temps (**pièces S-63 et E-27**). Selon Jean Arès, le Syndicat ou la Plaignante n'ont formulé aucun commentaire concernant ce tableau. Cependant, la version du conseiller syndical est différente. Selon lui, il a communiqué avec le conseiller Arès afin de lui faire part de certaines explications de la Plaignante et également pour obtenir l'accès à certains documents afin de faire des vérifications, ce que l'Employeur aurait refusé. Le Syndicat a même déposé une demande d'accès à l'information;
- [67] Lors de son témoignage en défense, la Plaignante a apporté les précisions suivantes :
- À la suite de la réception de son avis disciplinaire, l'Employeur ne lui a réclamé aucune somme d'argent, sa réserve d'heures compensées n'a pas été réajustée pour déduire les entrées non conformes;
 - Elle a obtenu le document de compilation des écarts en septembre ou octobre 2014 (**pièce E-11**). Elle a procédé à certaines vérifications à partir de l'information et des documents encore disponibles à cette date;
 - Le 18 juillet 2013, dans le cadre de son travail, la Plaignante a écrit un courriel à 15h56 (**pièce S-35**) alors que le document de compilation des écarts stipule (**pièce E-11**) que l'heure de la feuille de temps est 17h15, celle de la porte 15h26 et l'écart considéré est de 1h48;
 - Le 9 avril 2013, dans le cadre de son travail, la Plaignante a écrit un courriel à 16h40 (**pièce S-36**) alors que le document de compilation des écarts (**pièce E-11**) précise que l'heure de la feuille de temps est 16h45, celle de la porte 16h23 et on retient un écart considéré de 21 minutes;
 - Le 10 septembre 2012, une capture d'écran de son ordinateur indique qu'elle a transféré un courriel à 16h37 (**pièce S-37**) alors que le document des écarts (**pièce E-1**) précise que l'heure de la feuille de temps est 17h30 et celle de la porte 13h11, l'écart considéré est de zéro;
 - Le 30 octobre 2012, une capture d'écran de son ordinateur indique qu'elle a répondu à un courriel à 10h03 (**pièce S-38**) alors que le document des écarts (**pièce E-11**) mentionne 8h45 à la feuille de temps, 12h54 pour la porte et aucun écart considéré;
 - Le 17 avril 2013, à 11h20, la Plaignante a écrit un courriel à sa supérieure pour lui dire qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle sera absente en après-midi (**pièce S-39 A**). À 13h47, la Plaignante est encore au bureau, car elle a écrit un courriel (**pièce S-39 B**) alors que le document de compilation des écarts (**pièce E-11**) spécifie 12h45 sur la feuille de

temps et 13h53 pour la porte, mais il n'y a aucun écart positif en faveur de la Plaignante;

- Le 11 avril 2013, une capture d'écran de son ordinateur indique qu'elle a répondu à un courriel à 16h43 (**pièce S-40**) alors que le document de compilation des écarts (**pièce E-11**) mentionne 17h00 à la feuille de temps et 13h40 pour la porte, l'écart considéré est de zéro;
- Le 8 mai 2013, une capture d'écran de son ordinateur précise qu'elle a répondu à un courriel à 16h06 (**pièce S-41**) alors que le document de compilation des écarts indique 17h00 pour la feuille de temps et 14h06 pour la porte, l'écart considéré est de zéro;
- Le 6 août 2013, une capture d'écran de son ordinateur stipule qu'elle a modifié trois documents à 16h34 (**pièce S-42**) alors que le document de compilation des écarts (**pièce E-11**) indique 17h00 pour la feuille de temps et 13h26 pour la porte, l'écart considéré est de zéro;

D) Le harcèlement psychologique

i) Le contexte

- [68] Pierre Bouchard occupe le poste de Directeur principal des biens non réclamés. Il a fait toute sa carrière chez Revenu Québec. Il a débuté en 1972 comme professionnel puis par la suite il a gravi les échelons. Il s'est occupé de plusieurs mandats (informatique, modernisation de l'impôt des particuliers, Comité ministériel sur la lutte à l'évasion fiscale, enquêtes pénales);
- [69] En 2011, le Directeur général du Centre de perception fiscale et des biens non réclamés, Me François T. Tremblay, lui demande de prendre en charge la Direction principale en remplacement de Raynald Breton;
- [70] À la suite de la nomination du directeur Bouchard, Raynald Breton est nommé cadre-conseil afin d'assurer la transmission des connaissances. En 2012, Raynald Breton devient Directeur de l'administration et il a sous sa direction les services administratifs dont l'équipe de la Plaignante (**pièce E-29**);
- [71] À son arrivée en fonction en 2011, l'Employeur confie au directeur Bouchard un important mandat de redressement de la Direction principale des biens non réclamés. Ce mandat comportait trois volets :
- redresser la direction
 - préparer les états financiers
 - intégrer les biens non réclamés à Revenu Québec;

- [72] Pour réaliser le redressement souhaité, l'Employeur avait confié à un consultant externe le soin de procéder à un diagnostic organisationnel. Le rapport a été assez dévastateur et nécessitait la mise en place d'importantes mesures de redressement. Un plan de redressement a été élaboré (**pièce E-24**) et des objectifs sur trois ans ont été dressés (**pièce E-25**)¹¹. En somme, il s'agissait d'augmenter les effectifs pour combler les retards importants dans le traitement des dossiers, de moderniser le système informatique et d'accroître l'efficacité et la performance de l'organisation;
- [73] Le plan de redressement a été présenté aux employés, certains étaient réfractaires aux changements alors que d'autres étaient bien heureux. Pour sa part, la Plaignante souligne que tous ces changements étaient quelque peu inquiétants, mais elle entrevoyait l'avenir positivement. En contre-interrogatoire, le directeur Bouchard précise que la Plaignante n'était pas une personne réfractaire aux changements;
- [74] Le directeur Bouchard souligne qu'il travaille en collaboration avec tous les employés. Il lui arrive d'aller rencontrer directement un employé sans nécessairement passer préalablement par son supérieur;
- [75] Le directeur Bouchard précise qu'il connaissait la Plaignante, mais qu'il ne l'a pas rencontrée souvent;
- [76] Au fil du temps, la Direction principale des biens non réclamés a fait l'objet de plusieurs changements organisationnels. Ainsi en avril 2012, le poste de Directeur de l'administration est vacant (**pièce E-19**). En juin de la même année, Raynald Breton occupe le poste (**pièce E-20**). La Plaignante dirige une équipe qui est sous la responsabilité du directeur Breton. En janvier 2013, le poste de Directeur de l'administration est occupé par intérim par Madame X (cadre niveau 4) puisque Raynald Breton est en congé maladie (**pièce E-21**). À la suite d'une restructuration en juin 2013, Madame X occupe le poste de Directrice des dossiers stratégiques. Dans ses effectifs, elle compte l'équipe de la Plaignante (division des services administratifs) (**pièce E-22**). En janvier 2014, Sandra Brais (cadre niveau 3) occupe par intérim le poste de Directrice des dossiers stratégiques, et ce, en raison du départ en maladie de Madame X (**pièce E-23**);

ii) Les allégations au soutien du grief de harcèlement et de relocalisation

- [77] La Plaignante a produit un document (**pièce S-6**) comportant 41 paragraphes visant à préciser ses prétentions relativement à son grief de harcèlement psychologique. Certains paragraphes visent à expliquer le contexte (par. 1 à 5, 24, 32, 33 et 41). Il y a plus spécifiquement 33 paragraphes qui comportent des

¹¹ Une partie des pièces E-24 et E-25 a fait l'objet d'une ordonnance de confidentialité, de non-communication et divulgation.

faits précis au soutien de son grief à l'effet qu'elle a été victime de harcèlement psychologique;

- [78] Pour les fins de la présente décision, nous reproduisons les allégations puis résumons les principaux éléments de preuve pertinents. L'ordre sera celui de présentation lors de l'audition;
- [79] En contre-interrogatoire, la Plaignante précise qu'au niveau de son grief de harcèlement psychologique, elle n'a rien à reprocher à sa gestionnaire Sandra Brais. Selon la Plaignante, son grief vise le directeur Bouchard, c'est ce dernier qui serait responsable du harcèlement dont elle a été la victime. Pour sa part, la directrice Madame X n'était que la messagère;

I) **PARAGRAPHES 16, 21 ET 23**

« Été 2013 : madame X indique à madame Russell qu'elle devra choisir entre sa prime de chef de division et son ATT parce que monsieur Bouchard ne veut pas que ce poste soit occupé par quelqu'un qui est en ATT. Madame Russell occupe ce poste de chef de division depuis qu'il est créé, alors qu'elle était déjà en ATT et qu'elle a eu un boni pour rendement exceptionnel. »

« 27 août 2013 : madame X informe par courriel madame Russell qu'elle doit choisir entre sa prime de chef de division et son ATT; madame Russell demande par courriel à la rencontrer pour en discuter, rencontre qui n'aura pas lieu avec madame X avant le départ pour vacances de cette dernière. »

« 5 septembre 2013 : madame Brais demande par courriel à madame Russell sa réponse quant au fait de cesser l'ATT pour pouvoir bénéficier de la prime de chef de division, réponse de madame Russell référant à la réponse déjà donnée à madame X. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [80] À quelques reprises, la directrice Madame X avait souligné à la Plaignante qu'elle devait faire un choix entre son poste de Chef de division et son ATT;
- [81] Le 27 août 2013, la directrice Madame X écrit à la Plaignante le courriel suivant (**pièce E-1**) :

« Comme discuté déjà à plusieurs reprises, et ce, depuis l'hiver dernier, j'aurais besoin d'ici la fin août de votre décision finale concernant votre aménagement du temps de travail (ATT).

Dans le cas où vous décideriez de maintenir votre ATT, je tiens à vous informer que votre désignation de chef de division devra être réévaluée vu l'incompatibilité de ces deux concepts dans notre direction. »

(reproduit tel quel)

[82] La Plaignante rappelle qu'elle a toujours été en ATT et que personne ne s'était plaint de cet état de fait. On ne lui a jamais fait de reproches au sujet de la qualité et de la quantité de son travail. Elle insiste sur le fait qu'en fonction des besoins du service, elle faisait preuve de flexibilité, et ce, même les journées où elle devait être en ATT. La Plaignante ajoute que l'autre Chef de division, Denise Adam, était également en ATT;

[83] Après un retard dû au système de messagerie (**pièce S-43**), le 3 septembre 2013, la Plaignante répond à sa supérieure (**pièce E-1**) :

« Pour des raisons de santé, je me dois de maintenir mon aménagement du temps de travail auquel j'ai adhéré il y a plus de 15 ans, et ce au sein même de notre organisation soit RQ.

Je sais que les enjeux liés à ce choix sont importants, tant pour moi que pour l'organisation. Suite à ton retour de vacances, je souhaite et demande une discussion en présence de toi et Sandra afin de regarder ensemble les options et me prononcer définitivement sur votre demande. »

(reproduit tel quel)

[84] Le 5 septembre, la directrice Brais écrit un courriel à la Plaignante (**pièce S-49**) pour obtenir sa réponse au sujet de l'ATT, car, dit-elle, le délai était expiré. La Plaignante a répondu à ce courriel (**pièce S-50**). Cependant, il n'y a eu aucune suite, car la Plaignante a quitté son travail le 15 septembre pour une période d'invalidité et qu'elle n'a jamais réintégré son poste;

[85] La directrice Brais explique qu'il était difficile qu'une chef de division soit en ATT quatre jours semaine alors que ses employés travaillaient cinq jours semaine. Cet état de fait n'était pas une situation idéale et de là la demande formulée à la Plaignante. La directrice Brais ajoute que la Plaignante avait suffisamment de boulot pour justifier qu'elle travaille à temps complet. La directrice Brais ajoute que Madame X voulait obtenir du personnel supplémentaire. Avant d'accorder des ressources additionnelles, la directrice Brais a suggéré à Madame X de revoir la répartition des mandats chez le personnel et de suspendre temporairement les ATT. Cette mesure temporaire viserait tout le personnel et particulièrement les chefs d'équipe. La directrice Brais précise que l'autre chef d'équipe Denise Adam a accepté volontairement de mettre fin à son ATT;

- [86] Pour sa part, le directeur Bouchard souligne que lui n'avait aucune difficulté quant au fait que la Plaignante soit en ATT. Il n'est jamais intervenu pour que la Plaignante cesse son ATT. Il s'agit là d'une question qui relève du gestionnaire et non de lui. Il ajoute que la même demande a été faite à Denise Adam;

ii) **PARAGRAPHE 20**

« Été 2013 : madame X demande à madame Russell de la remplacer durant ses vacances, comme elle l'a fait depuis son arrivée en janvier 2013, mais lui indique que dorénavant, elle n'aura plus accès à ses courriels en raison des informations confidentielles qui y circulent. Pourtant, la secrétaire de madame X et l'étudiante qui travaille à ce service auront elles accès à ces courriels. Madame Russell devra donc attendre que ces dernières viennent la voir pour lui faire part de la teneur des demandes reçues par courriel pour que madame Russell puisse y donner suite. Madame Russell ne comprend pas ce traitement différent à son endroit. De plus, cela entraîne notamment des délais supplémentaires puisque ces deux personnes ne sont pas présentes tous les jours. Madame X informe également madame Russell des changements au niveau de postes de collègues en lui indiquant « tu serais mieux de te trouver un nouvel emploi ». »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [87] En septembre 2013, la directrice Madame X est en vacances. C'est la Plaignante qui la remplace comme elle l'a toujours fait par le passé. Cependant, contrairement aux occasions antérieures¹², la Plaignante n'a pas accès aux courriels de sa supérieure pendant son absence. C'était une étudiante qui avait accès aux courriels de la directrice Madame X et qui par la suite en informait la Plaignante. Selon la Plaignante, ce procédé nuisait à l'efficacité du travail et entraînait des délais;
- [88] Pendant les deux semaines où elle remplace sa directrice, la Plaignante travaille cinq jours semaine (**pièce S-44**);
- [89] Par ailleurs, la Plaignante précise qu'avant les vacances de la directrice Madame X, cette dernière l'avait informée que deux personnes de sa division seraient affectées par des changements. Le premier, un employé temporaire serait licencié juste avant d'obtenir sa permanence et le second serait relocalisé dans un emploi de classe inférieure. Ces modifications pourraient faire en sorte qu'il ne serait plus nécessaire d'avoir un chef de division. La Plaignante a alors

¹² Précisons qu'en juillet 2013, la Plaignante avait remplacé la directrice Madame X et elle avait eu accès à ses courriels.

demandé quel serait son rôle, ce à quoi aurait répondu la directrice Madame X « *tu serais mieux de te trouver un emploi ailleurs* ». La Plaignante a compris que l'on ne voulait plus d'elle, qu'elle était *persona non grata*. La Plaignante a fait le lien avec une autre discussion qu'elle avait eue avec la directrice Madame X en mars 2013 qui fait l'objet de la prochaine allégation;

- [90] Le directeur Bouchard explique qu'il n'a jamais discuté ou entendu parler du fait que la Plaignante n'aurait pas accès aux courriels de Madame X pendant les vacances de cette dernière. De plus, il ajoute qu'il n'a rien à voir avec le choix des remplaçants pendant les périodes de vacances de ses cadres. Quant aux modifications de statut de deux salariés, il n'a aucun souvenir de cet événement;
- [91] Pour sa part, la directrice Brais explique en contre-interrogatoire qu'à cette époque (été 2013), la Plaignante était l'objet d'une enquête et on ne voulait pas qu'elle ait accidentellement accès aux résultats de l'enquête et de là la directive de Madame X.

III) PARAGRAPHE 11

« Mars 2013 : madame Russell est avisée par madame X que monsieur Breton ne sera pas de retour à la direction des dossiers stratégiques et qu'elle conservera ce rôle et que monsieur Bouchard lui a indiqué qu'elle devait remettre de l'ordre dans cette direction et que monsieur Bouchard veut « tasser » madame Russell. Madame X laisse comprendre à madame Russell que monsieur Bouchard n'est pas satisfait du travail de l'équipe. Quant à Mme X, elle mentionne à Madame Russell qu'elle a besoin de son aide pour bien assimiler tous les mandats de la direction, qu'elle apprécie la qualité et la quantité de son travail et que ce n'est pas son besoin de gestion de "la tasser". »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [92] En mars 2013, la directrice Madame X explique à la Plaignante que dorénavant elle s'occupera des dossiers qui relevaient du directeur Breton. Son supérieur Pierre Bouchard lui a demandé de remettre de l'ordre dans cette direction et que l'objectif était de « tasser » la Plaignante c'est-à-dire qu'elle ne soit plus chef de division. Cependant, la directrice Madame X rassure la Plaignante en lui disant que depuis son arrivée, elle a été en mesure d'apprécier la qualité de son travail et qu'il n'était pas question de la « tasser »;
- [93] La Plaignante explique qu'elle s'est sentie menacée et blessée, car ses résultats étaient au-delà des attentes de ses supérieurs (voir évaluation de mars 2013,

pièce S-18) et on voulait la « tasser ». Il est clair pour elle qu'il s'agissait d'un manque de considération de la part du directeur Bouchard. En contre-interrogatoire, la Plaignante précise que la directrice Madame X a été chaleureuse et empathique à son égard. Elle n'a pas cherché à discuter de cette situation avec le directeur Bouchard, car elle en avait peur;

- [94] Le directeur Bouchard explique qu'à cette époque son insatisfaction était à l'égard de la gestion de Madame X et de la division des dossiers spéciaux dirigée par Denise Adam et non de la division de la Plaignante. Le directeur Bouchard nie avoir mentionné à la directrice Madame X qu'il voulait « tasser » la Plaignante. Il souligne que de tels propos ne faisaient pas de sens. La Plaignante avait une grande expérience et de l'expertise dont il ne pouvait se passer. De plus, il a toujours apprécié le travail de la Plaignante, il en donne pour preuve qu'il a approuvé la recommandation qu'elle obtienne un boni pour rendement exceptionnel (**pièce S-18**). En contre-interrogatoire, le directeur Bouchard précise qu'il était insatisfait de tous les aspects de la gestion de Madame X;

IV) PARAGRAPHE 5

« Janvier-février 2013 : dans le cadre de discussions portant sur la reconnaissance de son poste de niveau émérite au lieu d'expert, madame Russell est informée par madame X que monsieur Bouchard considère que les mandats de madame Russell ne sont pas complexes et sont seulement de nature administrative, ce que madame Russell considère blessant et humiliant. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [95] Dès son arrivée en poste, la directrice Madame X avait analysé les mandats réalisés par la Plaignante et elle considérait qu'elle était justifiée de lui octroyer une prime « émérite » en lieu et place de la prime « d'expert » qu'elle recevait. La directrice Madame X en a fait part au directeur Bouchard qui lui aurait répondu que les mandats de la Plaignante étaient de nature administratifs et non complexes. Selon la directrice Madame X, cette démarche aurait irrité le directeur Bouchard. La Plaignante considère que l'attitude du directeur Bouchard est blessante compte tenu de l'importance des mandats qu'elle a réalisés. En contre-interrogatoire, la Plaignante précise que c'est la directrice Madame X qui a initié cette demande;
- [96] Le directeur Bouchard reconnaît avoir eu cette discussion avec Madame X. Selon lui, le travail de la Plaignante ne rencontrait pas les critères pour obtenir une prime « émérite », il s'agissait plutôt d'un poste de niveau « expert ». Il reconnaît que la Plaignante exécutait des tâches complexes, mais qu'elle était

classée adéquatement au niveau « expert ». Selon lui, la Plaignante n'a jamais formulé une demande pour être reconnue « émérite ». D'ailleurs, en contre-interrogatoire, la Plaignante a reconnu n'avoir jamais discuté avec le directeur Bouchard de la possibilité pour elle d'obtenir une prime « émérite ». En contre-interrogatoire, le directeur Bouchard précise que lorsqu'il est question de prime « émérite » ou « expert », il évalue le poste et non l'individu;

V) PARAGRAPHE 6

« Janvier-février 2013 : monsieur Bouchard informe madame Russell qu'elle devra travailler 35 heures par semaine et plus pour faire partie de sa garde rapprochée, alors que cette dernière travaille en aménagement du temps de travail (ATT) à raison de 4 jours par semaine depuis plus de 18 ans pour des raisons de santé physique. Madame Russell doit alors expliquer à monsieur Bouchard que cela ne l'a pas empêchée de relever des défis importants, au sein même de Revenu Québec et ailleurs, dans le passé et de gagner la confiance de plusieurs gestionnaires, menant à terme les différents mandats qui lui furent confiés tel qu'en font foi ses évaluations de rendement antérieurs. »

(reproduit tel quel)

- [97] En décembre 2012, la Plaignante rencontre le directeur Bouchard pour lui faire part qu'elle aimerait relever de nouveaux défis. Il fut alors convenu de se rencontrer après la période des fêtes;
- [98] Le 7 février 2013, le directeur Bouchard rencontre la Plaignante (**pièces S-45**) pour lui dire que si elle veut faire partie de sa « garde rapprochée », il faudra qu'elle travaille à temps complet soit 35 heures semaine et en conséquence qu'elle laisse tomber son ATT. La Plaignante lui répond que le fait qu'elle soit en ATT ne l'a jamais empêchée de relever des défis et d'accomplir les mandats que son employeur lui confiait. La rencontre s'est bien déroulée et le directeur Bouchard n'a eu aucune réaction face à la position de la Plaignante;
- [99] En défense, le directeur Bouchard rappelle le contexte de redressement de la direction et qu'à cette époque il travaillait 50 heures semaine. De ce fait, les gens qui travaillaient directement avec lui (garde rapprochée) devaient être disponibles cinq jours semaine. De plus, à cette époque, il n'y avait pas de poste vacant de disponible. Cependant, il n'a pas exprimé à la Plaignante ce second motif. Le directeur Bouchard se souvient que la rencontre s'est bien déroulée, la Plaignante n'a eu aucune réaction face à l'explication de monsieur Bouchard. Par

la suite, la Plaignante n'a fait aucune autre démarche pour être dans la garde rapprochée du directeur Bouchard;

- [100] En contre-interrogatoire, le directeur Bouchard précise que sa « garde rapprochée » était composée de cinq personnes et que Denise Adam en a fait partie après le départ de la Plaignante;

VI) PARAGRAPHE 7

« Février 2013 : madame X informe madame Russell qu'elle ne peut plus transmettre de courriels directement à monsieur Bouchard, à la demande de ce dernier, madame X devant valider tout courriel avant son envoi. Non seulement cette façon de faire est nouvelle, mais en plus, elle a un impact sur le respect des échéanciers serrés et sur l'efficiencia de son travail. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [101] En février 2013, la directrice Madame X demande à ses deux chefs d'équipe, la Plaignante et Denise Adam de ne plus transmettre de courriels directement au directeur Bouchard, de les acheminer à elle afin qu'elle les fasse suivre. Antérieurement, les chefs d'équipe écrivaient directement au directeur Bouchard et la directrice Madame X était en copie conforme. Les deux chefs d'équipe considéraient que cette nouvelle façon de faire nuirait à l'efficacité de leur travail et que cela affectait leur autonomie professionnelle. La directrice Madame X leur a répondu que c'était la nouvelle façon de faire;
- [102] En défense, le directeur Bouchard est formel à l'effet qu'il n'a jamais donné une telle directive. Cette façon de faire est d'ailleurs contraire à ses principes de gestion. Pour lui, tous les salariés peuvent communiquer directement avec lui, sa seule exigence était que le supérieur immédiat soit en copie conforme. D'ailleurs, dans les faits, les employés lui envoyaient fréquemment des courriels;

VII) PARAGRAPHE 8

« Février 2013 : M. Bouchard fait fi des informations et recommandations reçues de Madame Russell concernant la procédure et les délais à respecter pour la réservation d'un prestataire de services et ce, sans en aviser Madame Russell et malgré les recommandations transmises par les ressources

spécialisées. Madame X a été informée par les ressources spécialisées des impacts du non-respect de la démarche. Madame Russell considère cela comme étant du discrédit à son égard, à l'égard des personnes ressources avec qui elle est en communication. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [103] Afin de retenir les services d'un consultant externe à Revenu Québec, il y a une procédure particulière à suivre. La Plaignante avait reçu instruction du directeur Bouchard de retenir les services d'un professionnel de l'externe. La Plaignante a préparé la demande en fonction des normes et directives prévalant chez Revenu Québec, cependant, le contrat de service ne pouvait être signé avant le 1^{er} avril 2013. Elle informe le directeur Bouchard et sa supérieure Madame X de cet état de fait. La gestionnaire Madame X insiste pour que le contrat soit signé la semaine suivante. La Plaignante informe alors sa directrice que cette façon de faire ne respectait pas la procédure et qu'il pourrait y avoir des impacts négatifs. Deux jours après, le contrat a été signé. C'était la première fois qu'un gestionnaire faisait fi de ses recommandations. La Plaignante considère que cette façon de faire a jeté un discrédit sur son travail, qu'elle n'a pas eu l'écoute nécessaire de la part du directeur Bouchard;
- [104] Pour sa part, le directeur Bouchard explique qu'il a de la difficulté à comprendre ce reproche, il n'a aucun souvenir de cet événement. Il reconnaît cependant qu'il lui arrive de ne pas toujours suivre les recommandations des membres de son personnel. Généralement, lorsqu'il ne suit pas une recommandation, il en discute avec le supérieur et non avec son employé;

VIII) PARAGRAPHE 9

« Mars 2013 : dans un courriel transmis par l'adjoint de monsieur Bouchard, monsieur Alexandre Leblanc, ce dernier indique aux destinataires du courriel que madame Russell est « encore » absente, ce qui a pour effet de blesser madame Russell. Celle-ci en discute avec madame X qui l'informe que lors d'une réunion d'un comité de gestion, monsieur Leblanc a rajouté des propos à ce sujet à son endroit, sans que monsieur Bouchard présent, n'intervienne. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [105] L'adjoint au directeur Bouchard écrit un courriel à la Plaignante le 11 mars 2013 à 17h00 afin d'obtenir de façon urgente certains documents. La Plaignante est

absente du bureau. À 17h11, l'adjoint adresse le courriel suivant à la directrice Madame X (**pièce S-46**) :

« Comme Valérye est toujours absente (j'ai encore reçu un message d'absence), serait-ce possible de distribuer ce courriel à la bonne personne dans ta direction. »

(reproduit tel quel)

- [106] La Plaignante a été très blessée par les propos de l'adjoint. De plus, ce courriel a été transmis à d'autres personnes ce qui a porté atteinte à sa réputation. Cependant, le directeur Bouchard précise qu'il n'a jamais vu ce courriel;
- [107] La Plaignante a rencontré la directrice Madame X pour lui faire part de ses sentiments face à de tels propos. La directrice Madame X lui a alors dit que l'adjoint en avait rajouté lors d'une réunion du comité de gestion et que le directeur Bouchard avait laissé faire. La directrice Madame X a admis que les propos de l'adjoint étaient déplacés et qu'elle ferait une démarche auprès de ce dernier afin que cela ne se reproduise pas;
- [108] Le directeur Bouchard n'a aucun souvenir que son adjoint a tenu des propos désobligeants à l'égard de la Plaignante à l'occasion d'une réunion du comité de gestion. Selon lui, si tel avait été le cas, il ne serait pas intervenu pendant la réunion, mais après la réunion il aurait rencontré son adjoint pour lui faire part de son désaccord. De plus, le directeur Bouchard précise que la Plaignante ne s'est jamais plainte à lui relativement aux propos de son adjoint;

IX) PARAGRAPHE 10

« Fin mars 2013 : madame X retourne à madame Russell deux formulaires de dotation non signés par monsieur Bouchard au motif que ce dernier considère que lesdits formulaires comportent des erreurs. Malgré que madame Russell indique à madame X que ces formulaires ont fait l'objet des validations adéquates avant leur transmission, madame X exige que madame Russell obtienne à nouveau les preuves nécessaires pour convaincre monsieur Bouchard. Madame Russell devra refaire les démarches, en demandant des preuves écrites, et soumettra à nouveau les mêmes formulaires, sans correction, qui seront signés par monsieur Bouchard, tels quels »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [109] Dans ses tâches et fonctions, la Plaignante doit compléter des formulaires pour la dotation de postes. En mars 2013, elle a complété deux formulaires pour le comblement de deux postes (**pièce S-47**). Ces formulaires devaient être signés notamment par le directeur Bouchard, elle lui a acheminé les deux documents. La directrice Madame X lui a retourné les documents en prétextant qu'il y avait des erreurs. La Plaignante rétorque alors qu'il n'y a pas d'erreur et qu'elle a toujours complété les formulaires de cette façon. La directrice Madame X lui répond qu'elle veut une preuve écrite à l'effet que les formulaires sont complétés adéquatement;
- [110] À la suite de cette conversation, la Plaignante a communiqué avec la ressource spécialisée qui lui a confirmé que les formulaires étaient complétés adéquatement. Cependant, la Plaignante a insisté pour obtenir une procédure écrite ce à quoi la ressource lui a répondu qu'elle s'informerait sur l'existence d'une telle procédure écrite. Par la suite, la ressource a communiqué avec la Plaignante pour l'informer qu'aucune procédure écrite n'existait. La Plaignante a alors décidé d'écrire à la ressource pour lui expliquer ce qu'elle avait fait et lui demander de confirmer par écrit que sa démarche était la bonne. La Plaignante a transmis le document à la directrice Madame X qui l'a transféré au directeur Bouchard. C'était la première fois qu'on exigeait d'elle une preuve écrite. Elle s'est sentie humiliée et elle considère qu'il s'agit-là d'un manque de confiance en elle;
- [111] Le directeur Bouchard explique qu'il n'a pas souvenir précis de ces deux formulaires. Cependant, il ajoute que généralement lorsqu'il retourne un document c'est parce qu'il manque de l'information et non qu'il y a des erreurs. De plus, lorsqu'il y a des erreurs, il n'en parle jamais à l'employé directement;

X) PARAGRAPHE 12

« Été 2013 : madame X reproche à madame Russell un taux d'absentéisme élevé alors que cela est faux et qu'à plusieurs reprises, madame Russel a même accepté de modifier sa journée non travaillée en vertu de son ATT pour rentrer travailler à la demande de sa direction. En sus les demandes de congé de Madame Russell sont toujours signifiées à l'avance. Aucune demande de congé refusée depuis le début de sa carrière. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [112] À l'été 2013, à l'occasion d'une discussion entre la Plaignante et la directrice Madame X, cette dernière lui reproche son taux d'absentéisme élevé. Il s'agit-là, selon la Plaignante, d'un constat non fondé, voire carrément faux (**pièce S-34**).

La Plaignante est abasourdie par ces propos, elle est demeurée sans voix. Elle considère « *qu'on lui cherchait des poux* ». En vingt ans de service, c'était la première fois qu'un gestionnaire lui faisait un tel reproche;

- [113] Le directeur Bouchard n'a jamais discuté avec sa gestionnaire Madame X du taux d'absentéisme de la Plaignante. Cette question relève du gestionnaire et non du directeur Bouchard. Généralement, il est mis au courant uniquement s'il y a un grief de déposé. Il n'a jamais été informé d'un problème relativement à la présence au travail de la Plaignante;

XI) PARAGRAPHE 13

« Été 2013 : madame X indique à madame Russell que le fait de demander à être payée en temps compensé quand elle accepte de travailler plus d'heures « augmente son problème ».

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [114] La Plaignante considère que le choix de prendre du temps compensé est un choix de nature personnelle qui est permis en vertu de la convention collective. Ici encore, la Plaignante se dit abasourdie. Elle n'a pas réagi, car elle ne voulait pas envenimer la situation;
- [115] Le directeur Bouchard précise qu'il n'a jamais discuté de cette question avec la gestionnaire Madame X;
- [116] Pour sa part, la directrice Brais explique qu'elle n'a jamais discuté avec Madame X de cette question. Il appartient à la gestionnaire de décider si le temps supplémentaire sera rémunéré ou compensé. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire pour le gestionnaire. Cependant, avant que le temps supplémentaire soit exécuté, il doit y avoir une entente préalable entre le gestionnaire et l'employé;

XII) PARAGRAPHE 14

« Été 2013 : madame X indique à madame Russell que le fait de prendre ses vacances de manière morcelée donne l'impression aux autres qu'elle est toujours absente, alors que les vacances de madame Russell ont toujours été approuvées et signées par ses gestionnaires. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [117] La Plaignante a droit en vertu des règles de la convention collective à un mois de vacances par année. Par choix personnel, elle ne prend pas ses vacances en un seul bloc, mais plutôt de façon morcelée. Son choix de vacances a toujours été approuvé par son supérieur immédiat et on ne lui a jamais fait de reproche à cet égard;
- [118] Le directeur Bouchard et la directrice Brais n'ont jamais discuté de cette question avec la gestionnaire Madame X et les deux ne partagent pas cette impression à l'effet que la Plaignante était toujours absente;

XIII) PARAGRAPHE 15

« Été 2013 : madame X indique à madame Russell que les autres gestionnaires la considèrent compétente, mais lui reprochent de ne pas livrer dans les délais, alors que ces derniers n'ont jamais été les supérieurs immédiats de madame Russell et que les évaluations de Madame Russell démontrent le contraire. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [119] La directrice Madame X fait part à la Plaignante que bien qu'elle ne partage pas cet avis, les autres gestionnaires laissent entendre que la Plaignante ne respecte pas les délais pour l'accomplissement de ses mandats. Selon la Plaignante, ces dires sont totalement faux. Elle considère que ces propos sont blessants. La Plaignante explique qu'elle n'a pas répondu à cette remarque afin de ne pas envenimer la situation;
- [120] Le directeur Bouchard souligne qu'aucun gestionnaire ne lui a rapporté que la division de la Plaignante ne respectait pas ses délais de livraison. Pour sa part, la directrice Brais n'a jamais eu de discussion à cet égard avec Madame X ou la Plaignante. Pour elle, l'équipe de la Plaignante n'avait pas de problème au niveau des délais, la problématique était au niveau de la gestionnaire Madame X;

XIV) PARAGRAPHE 17

« Été 2013 : madame X relève dorénavant de madame Brais, qui est du même niveau, au lieu de monsieur Bouchard. Lors d'une rencontre du personnel, madame X les informe que les autres

gestionnaires de l'ensemble de la Direction principale considèrent que le personnel n'est pas bon ni compétent. »

(reproduit tel quel, seul le nom de la directrice a été modifié)

- [121] À l'occasion d'une réunion qui regroupait les deux divisions soit une dizaine de personnes, la directrice Madame X souligne que les autres gestionnaires considéraient que son équipe n'était pas compétente dans l'exécution de leurs tâches. Plus particulièrement, les reproches portent sur le respect des délais et la qualité du travail. Ces propos ont eu pour effet de démobiliser l'équipe. La Plaignante considère que c'était un manque de considération pour le travail qu'elle effectuait en tant que chef d'équipe;
- [122] Selon le directeur Bouchard, aucun de ses gestionnaires ne lui a fait part d'une insatisfaction quelconque à l'égard du travail de l'équipe de la Plaignante. Il n'a jamais assisté à une rencontre où ses gestionnaires auraient tenu de tels propos. Il souligne que le rôle d'un gestionnaire est d'encourager le personnel;
- [123] La directrice Brais précise qu'elle était un cadre niveau 3 alors que Madame X était de niveau 4. Chez Revenu Québec, le niveau 3 est hiérarchiquement plus élevé que le niveau 4 (**pièce S-64**). Elle ne partage pas l'impression à l'effet que le personnel de la direction n'était pas bon ni compétent;

XV) PARAGRAPHE 18

« Été 2013 : monsieur Bouchard indique à madame Russell qu'elle n'a pas la bonne réponse et qu'elle doit poursuivre ses recherches concernant la rémunération d'une personne externe pour siéger sur un comité dans le cadre d'un appel d'offres alors qu'après validation, et preuves documentaires fournies pour "sur justifier" le tout, la réponse était la bonne. »

(reproduit tel quel)

- [124] Chez l'Employeur, lorsque l'on procède à un appel d'offres, il faut retenir les services d'une personne externe à l'organisation afin d'assurer le caractère impartial de l'opération. Il fallait donc préparer un contrat de service. C'était la première fois que l'on demandait à la Plaignante de rédiger un tel contrat. Elle s'adresse à un spécialiste pour s'enquérir du processus à suivre et des critères à considérer pour établir la rémunération de cette personne. Une fois les informations obtenues, elle en fait part au directeur Bouchard. Ce dernier lui a répondu que ce n'était pas la bonne façon de faire et lui a demandé de poursuivre ses recherches. La Plaignante a réaffirmé à sa supérieure Madame X

qu'il s'agissait de la bonne réponse et sa supérieure a exigé d'avoir des preuves écrites. La Plaignante a fait à nouveau appel au spécialiste qui lui fait parvenir une procédure qui datait de 2009 et qui a confirmé les dires de la Plaignante;

- [125] La Plaignante a été blessée, elle considère qu'il s'agit-là d'un discrédit sur sa prestation de travail alors qu'elle est une personne consciencieuse qui valide à plusieurs reprises son travail;
- [126] Le directeur Bouchard a un vague souvenir d'une telle discussion avec la Plaignante. Il reconnaît qu'il se peut qu'il ait demandé à la Plaignante de faire certaines vérifications, car il pensait qu'il pouvait y avoir une erreur;
- [127] Pour sa part, la directrice Brais n'a pas été témoin de cet événement;

XVI) PARAGRAPHE 19

« Été 2013 : Dans le cadre d'un mandat, Madame Russell constate qu'on ne lui fournit pas toutes les informations requises pour bien comprendre le besoin et les circonstances. »

(reproduit tel quel)

- [128] Dans le cadre d'un appel d'offres en matière de formation, on ne fournit pas à la Plaignante toute l'information nécessaire afin qu'elle puisse réaliser adéquatement son travail. À partir de l'information partielle reçue, elle réalise les documents nécessaires qui seront jugés déficients. De plus, la Plaignante n'a pas été invitée à une rencontre où il fut question des documents réalisés par elle. La directrice Madame X lui a demandé de reprendre son travail. Les directeurs Bouchard et Brais n'ont aucun souvenir de cet événement;

XVII) PARAGRAPHE 22

« 4 septembre 2013 : rencontre de la Direction principale, où la contribution de la direction où travaille madame Russell sera passée sous silence lors de cette rencontre de remerciements et d'encouragements. »

(reproduit tel quel)

- [129] Le 4 septembre 2013, il y a une rencontre qui regroupe notamment les deux divisions dont celle dirigée par la Plaignante. Deux gestionnaires, Pierre Bouchard et Sandra Brais, animent la rencontre qui regroupe environ cent personnes. Le travail de certaines personnes est souligné, mais on passe sous silence le travail de l'équipe de la Plaignante. Ce manque d'égard a eu pour effet de démobiliser l'équipe et constituait un manque de reconnaissance à l'égard du travail de la Plaignante;
- [130] Le directeur Bouchard explique que le but de ces rencontres est de présenter les réalisations intervenues au cours de l'année et de remercier les employés. Il admet qu'il a peut-être oublié de remercier les employés de la Direction des dossiers stratégiques dont fait partie l'équipe de la Plaignante;
- [131] Pour sa part, la directrice Brais admet avoir participé à cette rencontre. Elle ne peut dire si le travail de l'équipe de la Plaignante a été passé sous silence. Elle se souvient d'avoir parlé du projet de révision des processus, mais ne se souvient pas d'avoir parlé de la comptabilité;

XVIII) PARAGRAPHE 25

« Le 24 janvier 2014, monsieur Jean Arès, conseiller en relations professionnelles, écrit au médecin traitant de madame Russell, Dr Roederer pour obtenir un complément d'informations, notamment pour savoir si cette dernière serait apte à être rencontrée par l'employeur en raison « d'irrégularités disciplinaires qui auraient été constatées depuis son départ en invalidité ». C'est Dr Roederer qui apprendra à madame Russell le contenu de cette lettre, cette dernière n'étant au courant de rien. Réponse de Dr Roederer à cette lettre notamment que cette demande lui apparaît gauche et inappropriée dans les circonstances. »

(reproduit tel quel)

- [132] Le dimanche 15 septembre 2013, la Plaignante éprouve des problèmes de santé :
- insomnie
 - anxiété
 - manque d'énergie
 - à bout de force;
- [133] Elle a peur de se rendre au travail, elle craint des reproches, elle a le sentiment d'être écrasée, brisée. Elle se rend à une clinique sans rendez-vous et elle

consulte la Dre Ghislaine Roederer qui diagnostique un trouble d'adaptation et qui prescrit une période d'invalidité indéterminée (**pièce E-15**, p. 1);

- [134] Le 20 octobre 2013, la Dre Roederer complète un rapport médical d'invalidité (RMI) dans lequel elle indique que la Plaignante a un trouble d'adaptation et réaction anxiodépressive. Elle évoque des difficultés relationnelles au travail (**pièce E-15**, p. 2);
- [135] La Dre Roederer complète régulièrement des RMI. Dans celui du 24 janvier 2014, elle indique « *milieu de travail difficile* » (**pièce E-15**, p. 6);
- [136] Cette même journée du 24 janvier 2014, le Conseiller en relations professionnelles Jean Arès écrit à la Dre Roederer afin d'obtenir certaines informations médicales additionnelles. De plus, dans la correspondance, il lui demande si la Plaignante est apte à assister à une rencontre pour discuter d'irrégularités disciplinaires (**pièce E-15**, p. 7);
- [137] Le conseiller Arès explique que lorsqu'un dossier est atypique, il lui arrive régulièrement de communiquer avec le médecin traitant. Il a expédié cette lettre au médecin, car il espérait que cette dernière filtre l'information si elle estimait que sa patiente n'était pas apte à la recevoir;
- [138] Sur réception de cette lettre, la médecin traitante informe la Plaignante. Cette dernière apprend alors qu'elle est l'objet d'irrégularités de nature disciplinaire, elle est en colère elle se sent agressée. Elle n'accepte pas que des informations confidentielles concernant des aspects disciplinaires de sa prestation de travail ont pu être transmises à son médecin sans son consentement et à son insu;

XIX) PARAGRAPHES 26 ET 29

« Compte tenu que madame Russell avait déjà discuté avec son médecin traitant et sa psychologue de ce qu'elle vivait dans son milieu de travail et compte tenu de cette dernière lettre de l'employeur du 24 janvier 2014, madame Russell décide de contacter les conseillers en prévention et harcèlement de Revenu Québec, une rencontre ayant lieu à la fin février 2014 avec l'une des conseillères.

Vers le 31 mars, la conseillère en harcèlement de Revenu Québec écrit à monsieur Ares qu'il a en mains toutes les informations pour relocaliser sa plaignante »

(reproduit tel quel)

- [139] Depuis son arrêt de travail (septembre 2013), la Plaignante est suivie par une psychologue et son médecin. Les deux sont convaincus que la Plaignante est victime de harcèlement au travail et que si elle réintègre son emploi, elle sera sujette à une rechute;
- [140] Le seul désir de la Plaignante est que cesse le harcèlement dont elle se dit victime;
- [141] La Plaignante contacte les personnes responsables du programme de lutte contre le harcèlement au travail chez Revenu Québec;
- [142] À la fin février 2014, la Plaignante rencontre une conseillère en prévention du harcèlement au travail. La Plaignante lui dresse un historique complet de ce qu'elle a vécu au travail et comment elle s'est sentie;
- [143] La conseillère lui demande de réfléchir aux différentes avenues, dont celle de déposer une plainte pour harcèlement psychologique;
- [144] En mars 2014, une nouvelle conseillère en prévention du harcèlement psychologique téléphone à la Plaignante pour l'informer que son dossier lui a été transféré et s'enquérir de ses intentions. La Plaignante lui exprime que son besoin est à l'effet que le harcèlement cesse et qu'elle puisse reprendre le travail dans un nouveau milieu sinon elle sera contrainte de démissionner. La conseillère lui répond qu'elle communiquera avec le conseiller Arès et qu'elle insistera pour que la Plaignante soit relocalisée;
- [145] Le 31 mars 2014, la conseillère en prévention écrit au conseiller Arès pour lui demander si des démarches avaient été entreprises pour relocaliser la Plaignante (**pièce S-51**);

XX) PARAGRAPHES 27 ET 28

« Le 28 février 2014, Dr Roederer indiquait dans un certificat médical qu'un retour au travail progressif était probable à compter du début d'avril dans un cadre de relocalisation.

Le 18 mars 2014, monsieur Jean Arès écrivait à nouveau à Dr Roederer, lui indiquant notamment que madame Russell avait un nouveau gestionnaire, madame Brais, depuis le début de son invalidité et demandant si la relocalisation était toujours nécessaire dans ces circonstances. Dr Roederer répondait que la relocalisation était nécessaire vu le climat de travail inchangé et harcèlement psychologique, ajoutant que « la gouverne de monsieur Pierre

Bouchard insuffle aux 3 directions de sa direction principale, un climat de travail néfaste et toxique pour la patiente... ».

(reproduit tel quel)

- [146] Dans un RMI daté du 28 février 2014, la médecin traitante écrit « *RAT prog. probable à compter de début avril dans un cadre de relocalisation [...] sera réévaluée le 28/3/2014 [...]* » (**pièce E-15**, p. 15);
- [147] Le 18 mars 2014, le conseiller Arès écrit au Dre Roederer pour obtenir les informations suivantes (**pièce E-15**, p. 17) :

« Dans l'éventualité où les stressés évoqués sont d'ordre interpersonnel, nous tenons à vous informer que depuis le début de l'invalidité de madame Russell, un nouveau gestionnaire est entré en fonction (Sandra Brais). Dans ces circonstances, une relocalisation est-elle toujours nécessaire?

[...]

Si tel n'est pas le cas et afin de planifier un éventuel retour au travail, nous avons besoin de connaître les raisons médicales justifiant votre demande de relocalisation de l'employée. Quels sont précisément les déclencheurs et stressés dont vous faites mention? »

(reproduit tel quel)

- [148] Sur réception de cette missive, la médecin en informe la Plaignante. Pour la Dre Roederer, la relocalisation est essentielle. Elle fait parvenir sa réponse au conseiller Arès. Dans ce document, on peut lire que la Plaignante est victime de harcèlement psychologique de la part de M. Pierre Bouchard. Elle précise que le climat de travail est toxique et néfaste et que la relocalisation est essentielle (**pièce E-15**, pp. 19-21);
- [149] Pour la Plaignante, l'arrivée de la directrice Brais ne change rien au contexte, il n'y aura qu'un changement d'intermédiaire, on change la directrice Madame X pour Sandra Brais. Avec l'accord du conseiller syndical Pinault, la Plaignante refuse de réintégrer le travail sous la gouverne de la directrice Brais;

XXI) PARAGRAPHES 30 ET 31

« Le ou vers le 10 avril 2014, Revenu Québec convoquait madame Russell à une rencontre d'équité procédurale par une lettre lui étant adressée par madame Brais mentionnant que cette rencontre visait à

obtenir sa version des faits « à la suite de plusieurs irrégularités dans vos feuilles de temps des derniers mois ».

Le 29 avril 2014, la psychologue de madame Russell madame Dasseville écrivait que la tenue de cette rencontre était déconseillée compte tenu « des circonstances récentes et vu les circonstances entourant l'historique (à caractère d'harcèlement) de l'arrêt de travail », suggérant plutôt de procéder par écrit pour éviter un tel face à face. »

(reproduit tel quel)

- [150] Le 10 avril 2014, la Plaignante est convoquée par Sandra Brais à une rencontre d'équité procédurale fixée au 22 avril, copie de cette lettre est également expédiée à Pierre Bouchard et à Jean Arès (**pièces E-2 et S-52**). Le conseiller Arès explique que le directeur Bouchard ne devait pas participer à cette rencontre. Seules Sandra Brais et madame Leblanc devaient être présentes (**pièce E-28**);
- [151] La Plaignante se sent totalement démunie face à pareille demande. Elle n'a aucune idée de ce qui peut lui être reproché. Cela provoque chez elle un état d'anxiété et de stress. On la convoque dans la salle 8 A), soit une salle où il y a peu d'intimité et qui est située au 8^e étage soit l'étage où se trouve son équipe de travail. De plus, elle se questionne sur les personnes qui seront présentes. Est-ce que Pierre Bouchard et Sandra Brais seront présents? La Plaignante ne comprend pas cette allégation d'irrégularités dans ses feuilles de temps. Pour elle, ses feuilles de temps ne comportent aucune irrégularité et elles ont toujours été approuvées par sa gestionnaire;
- [152] Pour la Plaignante, cette lettre constitue une demande hostile c'est-à-dire que depuis son invalidité (septembre 2013), aucun gestionnaire n'a communiqué avec elle pour prendre de ses nouvelles et là, elle est convoquée à une rencontre d'équité procédurale, pour la Plaignante, c'est un élément additionnel de harcèlement psychologique;
- [153] Sur réception de cette convocation, la Plaignante communique avec le conseiller syndical Pinault pour l'informer de la situation. Ils conviennent que le conseiller Pinault communiquera avec le conseiller Arès pour l'informer que la Plaignante consultera son médecin pour déterminer l'à-propos d'une telle rencontre;
- [154] Le 11 avril 2014, le conseiller Arès écrit un courriel à la conseillère en prévention du harcèlement pour l'informer que la gestionnaire de la Plaignante faisait des démarches pour la relocaliser et que ce processus pouvait être long (**pièce S-54**);

- [155] Le 16 avril 2014, le conseiller syndical Pinault écrit à Jean Arès (**pièce S-58**). Il l'informe qu'il croit que la Plaignante n'est pas apte à se présenter à la rencontre d'équité procédurale. Il émet même un doute sur son aptitude à reprendre le travail. Finalement, il demande le report de la rencontre prévue pour le 22 avril parce qu'il n'est pas disponible;
- [156] Le 16 avril 2014, la Plaignante a également communiqué avec la conseillère en prévention du harcèlement pour la prévenir de cette convocation (**pièce S-53**). La conseillère lui a répondu qu'elle n'était pas au courant de cette démarche et de communiquer avec le conseiller Arès si elle voulait en discuter;
- [157] Le 17 avril, le conseiller syndical Pinault et le conseiller Arès ont une conversation téléphonique (**pièce E-29**). Ils conviennent de reporter la rencontre d'équité procédurale le temps que la Plaignante revoie son médecin;
- [158] Le 24 avril 2014, la Plaignante rencontre la psychologue Dasseville. Ils échangent sur la rencontre d'équité procédurale, il est convenu de proposer à l'Employeur de faire la démarche par écrit;
- [159] Le 29 avril 2018, la psychologue fait parvenir une lettre qui sera par la suite contresignée par la Dre Roederer suggérant de relocaliser rapidement la Plaignante et de procéder par écrit plutôt que de tenir une rencontre d'équité procédurale (**pièce E-3**). Cette lettre est acheminée au conseiller Arès par le conseiller syndical Pinault (**pièce S-60**);
- [160] L'Employeur n'a pas retenu cette suggestion, car durant une telle rencontre le non verbal est tout aussi important que les paroles échangées. De plus, il était nécessaire de tenir cette rencontre avant la relocalisation pour éviter que les nouveaux gestionnaires soient mis au courant de toute la situation. En somme, on voulait donner à la Plaignante la possibilité de repartir à neuf;

XXII) PARAGRAPHE 34

« Fin du mois de mai 2014, madame Russell a dû rencontrer madame Siham Chérif, conseillère en gestion des ressources humaines, à la demande des relations professionnelles, au motif qu'on voulait évaluer ses compétences. Madame Russell a participé à la rencontre, mais elle a informé cette personne qu'elle ne comprenait pas une telle démarche alors qu'elle était en attente d'une relocalisation. À la fin de la rencontre, madame Chérif a aussi exprimé le fait que considérant le déroulement de la rencontre, elle ne comprenait pas pourquoi cette demande lui avait été transmise ».

(reproduit tel quel)

- [161] À la demande du conseiller Arès, la Plaignante rencontre la conseillère en dotation Siham Chérif. La rencontre a lieu à la fin mai 2014;
- [162] La Plaignante ne peut expliquer l'objectif de cette rencontre, elle n'a porté que sur son curriculum vitae. La conseillère Chérif a reconnu que la Plaignante maîtrisait très bien son CV. La Plaignante reconnaît que cette rencontre s'est déroulée de façon positive. En contre-interrogatoire, la Plaignante reconnaît qu'elles ont également discuté des conditions de sa réintégration;
- [163] Un document d'admissions de faits (**pièce E-34**) a été produit pour tenir lieu de témoignage de la conseillère Chérif :

« [...] »

2. Madame Chérif avait pour objectif d'aider au processus de relocalisation en procédant à l'analyse de son CV et de sa lettre de présentation afin de les bonifier au besoin. L'exercice visait également à outiller Mme Russell pour définir son profil et de mettre en lumière ses forces dans la perspective qu'elle puisse soumettre sa candidature sur des postes qui rejoignaient ses intérêts.
3. La rencontre avait aussi pour but de vérifier les intérêts et préférences de madame Russell quant au type de poste qu'elle aimerait occuper chez Revenu Québec.
4. La rencontre avait également pour but de vérifier ses préférences ou restrictions quant au lieu de travail, par exemple : Laval, Rive-Sud, Centre-ville de Montréal.
5. Dans le cadre de la rencontre, madame Russell a indiqué sa préférence pour un poste de nature administrative plutôt que dans l'opérationnel;
6. La possibilité que madame Russell ait accès aux offres d'emploi de Revenu Québec a été discutée lors de la rencontre. Madame Chérif a mentionné que l'accès aux offres d'emploi était actuellement impossible en raison de la désactivation de son « log on ». Ni madame Russell, ni le syndicat n'a fait de démarches subséquentes auprès de madame Chérif pour obtenir la réactivation du « log on » ou autrement recevoir les offres d'emploi.
7. Madame Siham Chérif indique que la rencontre s'est bien déroulée, sur un ton positif et que madame Russell a bien collaboré à la démarche.

8. Madame Chérif a reçu une lettre de présentation de madame Russell et le CV à jour en date du 7 juin 2014.
9. Madame Chérif a fait un suivi positif de sa rencontre avec madame Russell auprès de monsieur Jean Arès et lui a communiqué la lettre de présentation et le CV (E-17). »

(reproduit tel quel)

XXIII) PARAGRAPHE 35

« Après cette rencontre avec Mme Chérif, l'employeur transmettait le 9 juin 2014, par courrier recommandé, une lettre de suspension de 10 jours à madame Russell, sans que l'employeur ait donné suite à la suggestion de la psychologue de procéder par écrit à la rencontre d'équité. »

(reproduit tel quel)

- [164] La Plaignante a reçu sa mesure disciplinaire soit une suspension de 10 jours. Elle était atterrée, elle était en larmes parce que l'on s'attaquait à son intégrité professionnelle et personnelle, on s'en prenait à sa loyauté et à son honnêteté. C'était pour elle extrêmement blessant compte tenu de son dévouement envers son employeur. La mesure disciplinaire lui est imposée sans qu'elle n'ait pu se défendre et faire valoir son point de vue;
- [165] De plus, elle devra purger sa sanction à son retour au travail, et ce, avec ses nouveaux gestionnaires;

XXIV) PARAGRAPHES 33, 36, 37, 39 ET 40

« Au printemps et à l'été 2014, jamais l'employeur n'informe Madame Russell si sa demande de relocalisation est acceptée ou non.

Le 3 juillet 2014, madame Russell déposait un grief contestant le fait que l'employeur ne l'avait pas encore relocalisée dans un milieu respectant son certificat médical, et ce, malgré qu'elle soit apte à un tel retour au travail progressif depuis le 29 mars 2014. Un grief contestant la mesure disciplinaire a également été déposé.

Madame Russell sera informée uniquement le 27 ou le 28 août 2014 qu'elle est relocalisée à compter du 2 septembre suivant, auprès de la Direction des services administratifs et techniques de la Direction générale du recouvrement. À noter que madame Russell sera relocalisée au 1600 René-Lévesque à Montréal, alors que toute sa nouvelle équipe et son gestionnaire sont à Québec. C'est une personne n'appartenant pas à cette équipe qui l'accueillera à Montréal le 2 septembre, sans pouvoir lui donner d'informations quant aux tâches ou mandats qui seraient confiés à madame Russell. Madame Russell y fera son retour au travail progressif et purgera sa suspension lorsqu'elle sera de retour au travail à temps plein, madame Russell ayant dû aviser elle-même son nouveau gestionnaire de la mesure disciplinaire à son égard et du motif de cette absence (suspension). »

Madame Russell apprendra lors de la première rencontre avec ses nouveaux gestionnaires que ce nouveau poste ne comporte pas de tâches donnant lieu à une prime de complexité et qu'en conséquence, elle se verra privée de cette prime. Cela lui sera confirmé par écrit en novembre 2014.

Madame Russell considère que cette relocalisation, dans les conditions ci-haut décrites, constitue l'équivalent d'une démotivation, notamment en raison de la perte de responsabilités, de la nature des tâches à accomplir, de la diminution salariale subie. De plus, du fait qu'elle est seule à Montréal alors que cette équipe est à Québec, elle ne peut pas aspirer à occuper aucun poste au sein de cette équipe qui puisse être d'un niveau similaire à celui qu'elle occupait avant sa relocalisation. Elle a donc le sentiment d'être ainsi « tablettée ». »

(reproduit tel quel)

- [166] Le 23 mai 2014, le conseiller syndical Pinault et le conseiller Arès ont une conversation téléphonique. Jean Arès informe son interlocuteur des démarches entreprises pour la relocalisation de la Plaignante (**pièce E-30**);
- [167] Le 3 juillet 2014, la Plaignante dépose un grief (**pièce S-5**) pour contester le fait qu'elle n'est toujours pas relocalisée bien qu'elle soit apte à reprendre le travail. Elle explique qu'elle a déposé le grief parce qu'elle n'avait aucune nouvelle de l'Employeur et qu'aucune date butoir n'avait été fixée. Elle était toujours en attente, elle ne quittait pas la maison de crainte de manquer une communication pour sa relocalisation. Elle bénéficiait toujours de prestations d'assurance-invalidité ce qui représentait un manque à gagner par rapport à son salaire habituel. Avant le dépôt de ce grief, le conseiller syndical Pinault a communiqué à plusieurs occasions avec Jean Arès pour savoir où en était rendu le processus de relocalisation. Le conseiller Arès répondait invariablement qu'il attendait des

nouvelles. Le grief a été déposé pour forcer a réintégration afin d'aider la Plaignante dans son processus de réhabilitation;

- [168] Le directeur Bouchard témoigne à l'effet qu'il a été surpris par la demande de relocalisation de la Plaignante. Il s'agissait d'une bonne employée. Il a très peu été impliqué dans la relocalisation de la Plaignante. Il a confié cette tâche au vice-président de Revenu Québec, Me François T. Tremblay. Le 15 mai 2014, il écrit un courriel à Me Tremblay pour lui faire parvenir le CV de la Plaignante et l'informer qu'elle doit être relocalisée à l'extérieur de la Direction principale des biens non réclamés (**pièce E-26**);
- [169] Après l'expédition de ce courriel, le directeur Bouchard explique qu'il rencontrait toutes les deux semaines le vice-président Tremblay à l'occasion d'une réunion statutaire. À cette occasion, Me Tremblay a informé le directeur Bouchard que le dossier de la Plaignante avait été confié à Marcel Turgeon, le Directeur principal des services administratifs et techniques parce que ce dernier avait une vision globale de l'organisation;
- [170] Le directeur Bouchard explique qu'à quelques reprises, Marcel Turgeon a appelé pour obtenir certaines informations sur la Plaignante. De plus, il a reçu deux appels de deux directions qui se montraient intéressées par la candidature de la Plaignante. Il leur a dit que la Plaignante était une bonne employée et qu'il ne s'agissait pas d'une « employée à problème ». Pour le directeur Bouchard, la sanction disciplinaire n'affectait en rien la qualité du travail de la Plaignante;
- [171] Le 5 août 2014, le conseiller Arès écrit un courriel au conseiller syndical Pinault pour l'informer que si la Plaignante veut avoir accès aux offres d'emploi disponibles chez Revenu Québec, il était disposé à organiser une visite au service des ressources humaines (**pièce E-32**). Le conseiller syndical n'a pas donné suite à cette suggestion. De plus, le Syndicat n'a formulé aucune suggestion pour la relocalisation de la Plaignante;
- [172] Le conseiller Arès explique qu'en août 2014, le processus de relocalisation était également tributaire de la période de vacances des gestionnaires (**pièce E-33**);
- [173] La directrice Brais admet que le processus disciplinaire a eu un impact sur la relocalisation. En effet, elle voulait clore le dossier de la suspension avant la relocalisation, et ce, afin de permettre à la Plaignante de partir sur une nouvelle base. De plus, comme la Plaignante n'était pas apte à se présenter à la rencontre d'équité procédurale, il existait un doute quant à sa capacité à reprendre le travail;
- [174] Le 27 ou le 28 août, la Plaignante reçoit un appel de la Directrice Lucie Cauchon de la Direction des services administratifs et techniques. On l'informe qu'elle travaillera pour cette direction et que son supérieur immédiat sera M. Touhami

Rhaim. On explique à la Plaignante que cette direction est située à Québec et qu'aucun salarié de la direction ne travaille à Montréal. On lui demande de se présenter le 2 septembre au 1600 René-Lévesque et de rencontrer Mme Imane Guirchan qui s'occupe du soutien administratif, mais qui ne relève pas de la même direction. Finalement, madame Cauchon l'informe qu'elle organisera une visioconférence afin de faire connaissance;

- [175] Le 2 septembre 2014, la Plaignante se présente au travail et elle rencontre Imane Guirchan. Quelqu'un la familiarise avec le système d'intranet, mais personne ne peut lui préciser les tâches et mandats qu'elle aura à effectuer;
- [176] Le 3 septembre 2014, la Plaignante reçoit une lettre de la directrice Cauchon qui précise les modalités de son retour progressif (**pièce S-55**);
- [177] Le 4 septembre 2014, une visioconférence a lieu; la Plaignante est à Montréal, Lucie Cauchon et Touhami Rhaim sont à Québec. On lui fait part de ses tâches et mandats. On l'informe que son nouveau poste n'est pas de niveau expert et qu'en conséquence, elle n'aura plus droit à la prime sauf pour une période transitoire de 180 jours (**pièce S-57**). Les communications avec son supérieur immédiat se feront par téléphone, courriel ou visioconférence. On l'informe qu'une visite sera éventuellement organisée à Québec afin qu'elle puisse rencontrer l'équipe et obtenir la formation afin de se familiariser avec certains outils informatiques;
- [178] La Plaignante est heureuse de reprendre le travail, elle veut regagner son estime de soi et elle se sent libérée. Elle informe le conseiller Pinault de sa relocalisation. Cependant, elle considère que son nouveau poste bien qu'il s'agisse d'un poste professionnel, soit une démotivation car ce n'est pas l'équivalent du poste qu'elle avait antérieurement. Elle n'a plus de tâches complexes à exécuter. Elle ne fait que de la mise à jour de documents assez simples. En somme, selon elle, il s'agit de travail de niveau plutôt technique. Elle a le sentiment d'avoir été « *tablettée* ». En contre-interrogatoire, elle reconnaît qu'elle n'est l'objet d'aucun harcèlement psychologique dans cette fonction;
- [179] Vers la fin du mois de septembre, le retour progressif prend fin. Comme elle voulait savoir ce qu'il adviendrait de sa suspension, elle en parle à son supérieur immédiat Touhami Rhaim qui n'est pas au courant. La Plaignante s'est sentie humiliée de devoir révéler le tout à son gestionnaire. Ce dernier lui suggère d'appeler les ressources humaines;
- [180] La Plaignante communique avec le service des ressources humaines pour demander si la coupure de salaire relative à sa suspension pouvait être étalée sur deux périodes de paie. On lui répond que cela n'est pas possible. La Plaignante est suspendue pour dix jours à compter du 13 octobre 2014;

- [181] Depuis sa relocalisation, il y a eu affichage de postes de niveau expert dans sa nouvelle direction. Cependant elle n'a pas postulé, car elle ne voulait pas déménager à Québec;
- [182] Le conseiller Arès explique que lors d'une relocalisation, on tente de respecter le corps d'emploi ainsi que le salaire de l'employé déplacé. En somme, « *on va essayer de lui trouver une chaise équivalente* ». Cependant, dans certains cas, cela s'avère impossible et on doit envisager une rétrogradation. Pour ce qui est de la prime de complexité, cette prime est associée à un poste et non à une personne. Dans le cas d'une relocalisation, on tente de préserver la prime, mais parfois cela n'est pas possible. Chez Revenu Québec, il n'y a pas de délai pour relocaliser un employé. Chaque cas est unique et doit être analysé en fonction des circonstances particulières. Dans le cas de la Plaignante, il n'y avait aucun poste de disponible, ce n'est qu'à la fin août 2014 qu'une opportunité s'est offerte. C'était le seul poste qui correspondait au profil de la Plaignante;

XXV) PARAGRAPHE 38

« En septembre et octobre 2014, malgré des demandes de madame Russell de récupérer elle-même ses effets personnels restés à son ancien poste de travail et de pouvoir saluer ses anciens collègues de travail, l'employeur a refusé qu'elle le fasse. Madame Russell ne récupérera l'ensemble de ses effets, à l'exception de deux paires de chaussures, qu'en décembre 2014 soit plus de 3 mois après son retour. »

(reproduit tel quel)

- [183] Après sa relocalisation, la Plaignante demande à son supérieur immédiat la permission de se rendre à son ancien bureau pour récupérer ses effets personnels et saluer ses anciens collègues. On lui répond que ses effets personnels lui seront acheminés et que l'on ne veut pas qu'elle se rende à son ancien bureau pour ne pas qu'elle soit confrontée à des éléments stressants;
- [184] Après deux ou trois mois, la Plaignante reçoit une douzaine de boîtes. Cependant, certains effets personnels sont manquants (deux paires de chaussures). Le 11 décembre 2014, elle communique avec son supérieur pour lui dire qu'il lui manque des effets (**pièce S-56**). Malgré certaines recherches, les effets sont introuvables (**pièce S-56**);

IV – ARGUMENTATION DES PARTIES

A) L'Employeur (la mesure disciplinaire)

- [185] Selon le procureur de l'Employeur, la sanction imposée à la Plaignante est entièrement justifiée et démontrée. Il admet que certaines erreurs de bonne foi ont pu être commises lors de la confection du tableau des écarts (**pièce E-11**), mais le nombre d'écarts (225) représentant environ 75 heures justifie amplement la mesure et que globalement le tableau des écarts est un instrument fiable;
- [186] Le procureur insiste sur le fait que l'horaire variable repose sur la confiance de l'Employeur envers le salarié et qu'il y a lieu de sévir lorsque le salarié abuse de cette confiance. De plus, le fait que la Plaignante est chef d'équipe constitue un facteur aggravant;
- [187] Compte tenu de la fréquence et de la répétition des infractions, la sanction de dix jours de suspension est même clémente, car elle aurait pu justifier un congédiement. Selon un calcul de l'Employeur, dans 60% du temps, la Plaignante ne compile pas correctement sa feuille de temps;
- [188] Par ailleurs, l'Employeur admet que la Plaignante pouvait occasionnellement entrer ou sortir avec un collègue ou par la réception, mais il est impossible que cela survienne 60% du temps;
- [189] L'Employeur souligne également que l'avis disciplinaire comporte un second motif à savoir qu'à trois reprises (27 septembre 2012, 17 octobre 2012 et 22 mai 2013), la Plaignante n'a pas complété un permis de retard;
- [190] Ce sont les deux seuls motifs qui ont été pris en compte pour imposer la sanction;

B) Le Syndicat (la mesure disciplinaire)

- [191] Le Syndicat nous rappelle qu'en matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur et que ce dernier, lorsqu'il procède à une enquête, doit faire preuve d'un esprit de loyauté et de « *fair play* » à l'égard du salarié visé;
- [192] Or, les données utilisées par l'Employeur (ouverture de session de l'ordinateur et carte d'accès) ne sont pas fiables et à ce titre cette preuve devrait être écartée. D'ailleurs, si l'on enlève les écarts de moins de 15 minutes, il ne reste plus que 58 écarts au lieu de 225. De plus, les écarts négatifs au nombre de 28 en faveur de la Plaignante n'ont pas été considérés;
- [193] L'utilisation de la carte d'accès n'est pas obligatoire et d'autres explications (entrer avec collègue ou par la réception) peuvent expliquer les écarts;

- [194] La Plaignante est de bonne foi et elle a toujours complété ses feuilles de temps de la même façon et ses supérieurs ne lui ont jamais adressé aucun reproche à cet égard;
- [195] Par ailleurs, la Plaignante souligne que les faits reprochés remontent à 2012 alors qu'elle n'en a été informée qu'en 2014. À cette date, il lui était impossible de justifier à rebours ses allées et venues. La Plaignante n'avait plus accès à son ordinateur ni à son ancien bureau;
- [196] Le Syndicat plaide que le seul reproche qui peut être adressé à la Plaignante est le fait qu'elle arrondissait aux 15 minutes ses entrées et sorties et qu'elle se considérait au travail dès qu'elle entrait dans l'édifice;
- [197] Finalement, le Syndicat rappelle que la Plaignante est une excellente employée qui était appréciée de ses supérieurs;

C) Le Syndicat (les griefs de harcèlement psychologique et de relocalisation)

- [198] La procureure syndicale nous rappelle les règles en matière de harcèlement psychologique :
- Le fardeau de la preuve appartient à la Plaignante;
 - Les composantes de la notion de harcèlement psychologique (conduite vexatoire – caractère répétitif – caractère hostile ou non désiré – l'atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique – milieu de travail néfaste);
 - Les obligations de l'employeur;
- [199] Dans ses notes écrites, la procureure syndicale résume l'ensemble de la preuve qui, selon elle, démontre que la Plaignante a été victime de comportements vexatoires et que l'effet cumulatif de ces comportements ont eu des conséquences néfastes pour la Plaignante. N'importe quelle personne raisonnable placée dans la même situation aurait eu le sentiment d'être victime de harcèlement psychologique;
- [200] La procureure syndicale reconnaît que la Plaignante a identifié Pierre Bouchard comme étant son harceleur puisque c'était sa perception des choses. Il se peut que la gestionnaire Madame X soit l'auteur du harcèlement et qu'elle ait faussement incriminé le directeur Bouchard. Il importe peu d'identifier l'auteur réel du harcèlement, ce qui importe c'est que la Plaignante en ait été victime;
- [201] Bien que l'Employeur était avisé par les rapports médicaux du Dre Roederer que la Plaignante se disait victime de harcèlement, il n'a pas jugé bon de déclencher une enquête;

- [202] Le Syndicat insiste sur le fait que le Tribunal doit faire une analyse globale de la situation afin de déterminer si la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique;
- [203] En conclusion, le Syndicat soutient que la preuve démontre d'une part que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique et d'autre part, que l'Employeur n'a pas rempli ses obligations que lui impose la *Loi sur les normes du travail*;
- [204] En ce qui a trait au grief relatif à la relocalisation de la Plaignante, le Syndicat soutient :
- Que l'Employeur n'a jamais remis en question la nécessité de la relocalisation;
 - Qu'il n'appartient pas au Syndicat de trouver un nouveau poste, c'est une obligation qui échoit à l'Employeur;
 - L'Employeur a fait preuve de laxisme et de négligence dans le traitement de la demande de relocalisation et qu'il est le seul responsable des délais déraisonnables encourus;

D) L'Employeur (les griefs de harcèlement psychologique et de relocalisation)

- [205] L'Employeur met de l'avant que l'exercice de ses droits de gestion ne constitue pas du harcèlement psychologique. Il est normal de vivre du stress dans le milieu de travail;
- [206] Le Tribunal doit faire son analyse en fonction d'une personne raisonnable et non prendre en considération la seule perception subjective de la Plaignante. Il soumet que la preuve démontre le « haut niveau de sensibilité » de la Plaignante et qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas considéré faire l'objet de harcèlement psychologique;
- [207] Après avoir fait dans ses notes écrites une revue exhaustive de la preuve, le procureur patronal conclut que la Plaignante n'a pas subi de harcèlement psychologique;
- [208] L'Employeur met en doute la crédibilité de la Plaignante du fait qu'elle n'a jamais manifesté d'inconfort à l'égard des propos de Madame X;
- [209] L'Employeur insiste sur le fait que la Plaignante a identifié Pierre Bouchard comme étant son harceleur. Les propos tenus par Madame X ne peuvent être considérés comme étant hostiles et vexatoires;

- [210] En ce qui a trait au grief de relocalisation, l'Employeur rappelle les démarches effectuées :
- Proposition de retour au travail sous la gouverne de Sandra Brais;
 - Gestes concrets des gestionnaires pour trouver une solution;
- [211] Pour l'Employeur, la période de relocalisation doit débuter en juin soit au moment où la Plaignante a transmis sa lettre de présentation et son curriculum vitae. De ce fait, la relocalisation a eu lieu à l'intérieur d'un délai de trois mois ce qui est raisonnable compte tenu de la période estivale. La preuve démontre que l'Employeur n'a pas agi de mauvaise foi ou de manière abusive en ce qui a trait à la relocalisation de la Plaignante;
- [212] En toute fin de plaidoirie, le procureur patronal a soulevé que le grief de harcèlement psychologique était prescrit puisqu'il n'a pas été soumis dans les 90 jours de la dernière manifestation du harcèlement. La période charnière de 90 jours se situerait entre le 11 août et le 11 novembre 2014. Or, si les allégations qui figurent aux paragraphes 37, 38, 39 et 40 ne sont pas des manifestations de harcèlement psychologique, le grief serait prescrit;
- [213] Le procureur patronal rappelle que le délai de 90 jours est un délai de rigueur et de déchéance et que si la prescription est acquise, cela affecte la compétence matérielle du Tribunal;

E) Le Syndicat (la prescription du grief de harcèlement)

- [214] Le Syndicat plaide que le Tribunal doit traiter la question de la prescription comme une objection préliminaire;
- [215] Pour trancher cette objection, le Tribunal doit se demander si les faits invoqués dans la période de 90 jours pouvaient en apparence constituer des manifestations de harcèlement psychologique;
- [216] Selon le Syndicat, il ne fait pas de doute que les faits invoqués dans la période charnière de 90 jours sont clairement en apparence des manifestations de harcèlement psychologique et en conséquence, l'objection doit être rejetée;

V – MOTIFS ET DÉCISION

A) La sanction disciplinaire

- [217] Il est de commune connaissance qu'en matière disciplinaire le Tribunal d'arbitrage doit suivre une démarche étagée :
1. L'Employeur doit établir que le salarié est l'auteur du geste reproché;

2. Que le salarié a eu un comportement fautif;
3. Qu'il existe une proportionnalité entre la sanction imposée et la faute commise;

[218] Au sujet du troisième élément, la doctrine¹³ nous enseigne :

« [...] Pour qu'il puisse constituer une cause juste et suffisante, il est nécessaire qu'il existe une relation de proportionnalité entre ce manquement et la sanction ultime qu'est le congédiement. Le caractère proportionnel de la sanction par rapport au manquement demeure une notion assez volatile. Il est difficile d'en faire ressortir les propriétés émergentes. À ces fins, la jurisprudence a établi un ensemble de critères susceptibles de mieux cerner ce caractère proportionnel : le contexte dans lequel est survenu l'acte reproché, la préméditation de l'acte, ses conséquences, les années de service du salarié, la nature du poste, sa feuille de route (dossier disciplinaire) et son attitude. De plus, pour réussir à démontrer cette cause juste et suffisante, l'employeur devra établir qu'il a respecté le principe de la gradation des sanctions, soit que les mesures disciplinaires furent appliquées de façon graduées de telle manière que le salarié disposait d'avertissements préalables suffisants avant qu'il subisse cette sanction ultime. [...] »

(reproduit tel quel)

[219] Pour justifier la sanction disciplinaire, l'Employeur invoque essentiellement deux motifs dans l'avis disciplinaire (**pièce S-3**) :

1. des heures d'entrées et de sorties inscrites aux feuilles de temps ne correspondent pas à la réalité;
2. avoir omis de déclarer trois retards (27 septembre 2012, 17 octobre 2012 et 22 mai 2013);

[220] Dans son témoignage, la gestionnaire Brais a confirmé qu'il s'agissait là des deux seuls motifs qui ont été pris en considération lors de l'imposition de la sanction;

[221] L'Employeur a mis en preuve certains faits qui tendaient à démontrer que la Plaignante a fait des inscriptions inappropriées concernant ses heures accumulées, le surtemps ou le travail effectué les fins de semaine. Cependant, le Tribunal écarte ces éléments puisqu'ils n'ont pas été pris en compte lors de l'imposition de la sanction bien qu'ils étaient connus de l'Employeur. De plus, la convention collective est formelle (art. 3-2.02) à l'effet que « *seuls les faits se*

¹³ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2010, pp. 1466-1467.

rapportant aux motifs » indiqués à l'avis disciplinaire peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage;

i) Le fardeau de la preuve

[222] Dans un premier temps, il convient donc de déterminer si l'Employeur a démontré que la Plaignante était l'auteur des deux gestes reprochés. Rappelons qu'en matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à ce dernier (art. 2803 C.c.Q.), et ce, suivant la règle de la prépondérance de la preuve. La preuve sera prépondérante dans la mesure où elle a un degré raisonnable de certitude soit un degré de probabilité supérieur à 50%¹⁴. L'Employeur n'a pas à convaincre de façon certaine et absolue soit à 100% que les gestes reprochés ont été commis :

« • En matière disciplinaire, face à une preuve circonstancielle, l'arbitre doit se demander si les indices présentés par la partie patronale ont été prouvés et si leur réunion constitue une preuve prépondérante et convaincante que le plaignant a effectivement commis l'acte reproché. »¹⁵

(reproduit tel quel)

Cette règle est d'ailleurs codifiée à l'article 2804 C.c.Q. :

« La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante. »

[223] Sur la question du fardeau de la preuve, nous faisons nôtres les propos de l'arbitre Me Pierre Daviault¹⁶ :

« [42] La jurisprudence constante en matière de prépondérance de preuve en présence d'une preuve circonstancielle et contradictoire précise qu'au terme de l'analyse de la preuve, l'arbitre doit être convaincu de la survenance des faits allégués et, surtout, par qui ils sont survenus; il faut que la preuve soit sérieuse et crédible et que les gestes reprochés au plaignant soient concordants et précis au point d'être persuadé que, dans notre cas, monsieur Rahal est celui qui les a commis et que la plainte de monsieur Fournier est réelle et fondée; sur cette question la décision de l'arbitre André Dubois dans l'affaire La Compagnie Allan Candy Limitée du 8 novembre 2012, [2012](#)

¹⁴ *Snell c. Farrell*, [1990] 2 R.C.S. 311, p. 330.

¹⁵ *Compagnie Allan Candy Ltée et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et menuiserie « entrepôt » section locale 350 - FAT-COI-CTC-FTQ, SOQUIJ, AZ-509166000.*

¹⁶ *CÉGEP Montmorency c. Syndicat des employés du Collège Montmorency*, 2019 CanLII 22801.

[CanLII 105287 \(QC SAT\)](#), D.T.E. 2012T-886 (T.A.) nous éclaire en déclarant sur les règles de la prépondérance que :

« [273] Dans sa recherche de la prépondérance des probabilités, l'arbitre n'a pas à décider si l'une ou l'autre des versions contradictoires qui lui sont présentées est vraie ou fausse. La preuve prépondérante n'est pas celle qui débouche sur une certitude; elle est celle qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence; »

(reproduit tel quel)

[224] Le Tribunal rappelle les propos du juge Rothstein de la Cour suprême du Canada¹⁷ :

« [...] la seule façon possible d'arriver à une conclusion de fait dans une instance civile consiste à déterminer si, selon toute vraisemblance, l'événement a eu lieu. » (par. 44)

[...]

« la preuve doit toujours être claire et convaincante pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités. » (par. 46)

[225] En ce qui a trait au premier motif de congédiement, la démonstration de l'Employeur repose essentiellement sur une preuve par présomption. D'ailleurs, en matière disciplinaire, elle est fréquemment utilisée. Il s'agit de l'un des cinq moyens de preuve pour établir un fait. La preuve par présomption est qualifiée de preuve indirecte ou indiciaire¹⁸. Le Code civil précise les règles applicables à ce moyen de preuve :

« **2846.** La présomption est une conséquence que la loi ou le tribunal tire d'un fait connu à un fait inconnu.

[...]

2849. Les présomptions qui ne sont pas établies par la loi sont laissées à l'appréciation du tribunal qui ne doit prendre en considération que celles qui sont graves, précises et concordantes. »

[226] Au sujet de la preuve par présomption dans un contexte de droit civil, la Cour d'appel écrit¹⁹ :

« [...] ce moyen nécessite la mise en preuve de faits que l'on pourrait, au moyen d'une preuve directe, qualifier d'indices, suivi d'un

¹⁷ *F.H. c. McGougall*, [2008] 3 R.C.S. 41.

¹⁸ Jean-Claude ROYER et Sophie LAVALLÉE, *La preuve civile*, 4^e éd., Cowansville, no 776, p. 629.

¹⁹ *Barrette c. Union canadienne (L')*, compagnie d'assurances et al., 2013 QCCA 1687.

raisonnement inductif qui permettra ou non au tribunal de conclure à l'existence du fait à prouver, selon qu'il estime que les faits prouvés sont suffisamment graves, précis et concordants pour conduire à l'inférence qu'il en fera.

[...]

[33] Larombière, encore cité récemment par la Cour, exprime avec une grande acuité ce qu'il faut entendre par des présomptions graves, précises et concordantes :

Les présomptions sont graves, lorsque les rapports du fait connu au fait inconnu sont tels que l'existence de l'un établit, par une induction puissante, l'existence de l'autre (...)

Les présomptions sont précises, lorsque les inductions qui résultent du fait connu tendent à établir directement et particulièrement le fait inconnu et contesté. S'il était également possible d'en tirer les conséquences différentes et mêmes contraires, d'en inférer l'existence de faits divers et contradictoires, les présomptions n'auraient aucun caractère de précision et ne feraient naître que le doute et l'incertitude.

Elles sont enfin concordantes, lorsque, ayant toutes une origine commune ou différente, elles tendent, par leur ensemble et leur accord, à établir le fait qu'il s'agit de prouver... Si ... elles se contredisent... et se neutralisent, elles ne sont plus concordantes, et le doute seul peut entrer dans l'esprit du magistrat. »

(reproduit tel quel)

[227] Par la suite, la Cour d'appel précise les questions que doit se poser le Tribunal :

«[35] Le juge doit se poser trois questions :

1. Le rapport entre les faits connus et le fait inconnu permet-il, par induction puissante, de conclure à l'existence de ce dernier?
2. Est-il également possible d'en tirer des conséquences différentes ou même contraires? Si c'est le cas, le fardeau n'est pas rencontré.
3. Est-ce que dans leur ensemble, les faits connus tendent à établir directement et précisément le fait inconnu? »

(reproduit tel quel)

ii) Premier motif de suspension

[228] Il est de commune connaissance que l'horaire variable est un avantage indéniable pour les salariés. Il facilite la conciliation du travail et de la vie personnelle et favorise l'amélioration de la qualité de vie au travail (**pièce E-5**);

[229] Cependant, il comporte comme exigence que le salarié soit strict et rigoureux dans la tenue de son temps afin de maintenir le lien de confiance que doit prévaloir à son égard. En effet, le salarié complète seul sa feuille de temps et il existe peu de moyens de contrôle pour l'employeur;

[230] À cet égard, nous faisons nôtres les propos de l'arbitre René Beaupré²⁰ :

« [182] [...] Si l'horaire variable permet aux employés de planifier leurs heures de travail de manière flexible, cette souplesse ne permet pas une prestation inférieure à celle attendue par l'Employeur. Un tel horaire exige de l'employé qu'il soit rigoureux dans l'organisation de son temps et il demeure responsable de s'assurer de fournir les heures de travail demandées. »

(reproduit tel quel)

[231] Il est vrai que le supérieur immédiat approuve à la fin du mois la feuille de temps, mais généralement cette approbation constitue en quelque sorte un « acte de foi » de la part du supérieur à l'égard de son employé;

[232] L'obligation de loyauté (art. 2088 C.c.Q.) s'impose à tout salarié, mais son intensité peut varier en fonction des circonstances. Le Tribunal estime que dans le cas de l'horaire variable, compte tenu de la grande latitude accordée au salarié, son obligation de loyauté revêt une intensité supérieure à celle qui doit prévaloir lorsqu'un salarié est astreint à un poinçon;

[233] L'argument central du Syndicat est à l'effet que le document des écarts (**pièce E-11**) qui constitue la seule preuve de l'Employeur doit être écarté parce que non suffisamment fiable en raison du trop grand nombre d'erreurs, d'incohérences et d'incongruités;

[234] Il est indéniable que la preuve a démontré plusieurs erreurs et incohérences dans les données apparaissant au document des écarts (**pièce E-11**). À cet égard, le Tribunal réfère aux paragraphes 50 et 67 de la présente décision. Cependant, dans bien des cas, aucun écart considéré n'a été retenu en raison de ces incohérences;

²⁰ *Revenu Québec c. Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, 2016 CanLII 96071.

- [235] Il est également vrai que la Plaignante pouvait entrer au bureau ou en sortir en même temps qu'un collègue ou encore se faire ouvrir la porte par la réceptionniste. Aucune directive de l'Employeur contraignait la Plaignante à utiliser sa carte d'accès. Cependant, il serait surprenant voire invraisemblable, que ces explications puissent justifier tous les écarts;
- [236] Le Tribunal estime qu'il ne peut rejeter d'emblée cet élément de preuve. Certes, en raison des imprécisions et des erreurs, sa valeur probante peut en être affectée, mais pas au point de rejeter complètement cette preuve;
- [237] Dans un dossier ayant de fortes similitudes, la compilation des écarts entre les feuilles de temps et les heures travaillées était également critiquable. L'arbitre René Beaupré a refusé pour autant d'écarter totalement cette preuve. Il s'exprime ainsi²¹ :

« [174] me faut donc conclure que le résultat global obtenu par l'Employeur dans l'analyse des données d'accès et de sa compilation reproduite dans un tableau déposé par Mme Lafrance à cette fin, à savoir un vol de temps de 190 heures, ne peut être considéré comme un élément de preuve fiable démontrant qu'il y a eu vol de temps.

[175] Il n'en demeure pas moins que les données d'accès n'ont pas d'emblée à être rejetées à titre de preuve. Ces dernières nous dressent tout de même un portrait d'ensemble des journées du plaignant, lorsque l'Employeur détient à la fois des données plausibles sur les entrées et les sorties du plaignant, hormis la période de mai à octobre 2012 où le système était défaillant.

[...]

[180] Si l'analyse effectuée par l'Employeur des données recueillies est déficiente à plusieurs égards, il est toutefois improbable que l'ensemble des données recueillies soit défaillant au point d'être considéré comme des données fausses et éloignées de la réalité. De fait, ces données, analysées avec l'ensemble de la preuve, incluant la reconnaissance par le plaignant de la confection négligente de ses feuilles de présence démontrent de manière prépondérante que le plaignant n'a pas offert une prestation de travail conforme à son contrat de travail et qu'il n'a pas rempli ses feuilles de présence conformément à ses heures réelles de travail. »

(reproduit tel quel)

²¹ *Revenu Québec c. Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, précitée, note 20.

- [238] De plus, le Tribunal ne peut écarter l’aveu de la Plaignante à l’effet qu’elle arrondissait aux 15 minutes près²². Ainsi, si elle arrivait à 8h05, elle indiquait sur sa feuille de temps 8h00 et si elle arrivait à 8h10, elle indiquait 8h15 sur sa feuille de temps. La Plaignante admet ainsi que sa feuille de temps ne correspondait pas toujours à la réalité. Il est vrai que ce procédé pouvait parfois favoriser l’Employeur, mais il n’en demeure pas moins que la feuille de temps ne reflétait pas les heures réellement travaillées;
- [239] La Plaignante plaide que son supérieur ne lui a jamais fait de commentaires au sujet de cette pratique. Cependant, la Plaignante n’a pas précisé si elle l’avait informé de cette situation, car il était difficile pour ce dernier de déceler cette façon de faire. Dans ce contexte, le Tribunal ne peut y voir là une approbation tacite de l’Employeur. Au contraire, le Tribunal estime que cette pratique est inacceptable, car dans un contexte d’horaire variable, la feuille de temps doit refléter rigoureusement la réalité;
- [240] Même si une portion significative des écarts considérés de la pièce E-11 devait être écartée, compte tenu de leur nombre important, il en demeurerait plusieurs. Ainsi, à titre d’exemple, si tous les écarts considérés de moins de 15 minutes étaient écartés, il n’en demeurerait pas moins qu’il resterait 58 écarts non expliqués;
- [241] Le Tribunal ne peut dire combien d’écarts précis doivent être retenus. Cependant, l’ensemble des faits prouvés (les écarts et aveux de la Plaignante) amène le Tribunal à conclure par une induction puissante que plusieurs inscriptions aux feuilles de temps, soit les heures d’entrée et de sortie, ne correspondent pas aux heures réelles de présence au travail. À cet égard, le Tribunal cite l’article 2804 C.c.Q. qui énonce :
- « **2804.** La preuve qui rend l’existence d’un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n’exige une preuve plus convaincante. »
- [242] En somme, le Tribunal estime que l’Employeur s’est déchargé de son fardeau de la preuve d’établir le premier motif de suspension;
- [243] La Plaignante a mis de l’avant l’argument à l’effet qu’aucune règle ne précisait de façon exacte l’heure qui devait être inscrite sur la feuille de temps. S’agit-il de l’heure d’entrée dans l’édifice? L’heure où le salarié s’assoit à son poste de travail? L’heure d’ouverture de la session de son ordinateur? etc. À cet égard, le Tribunal précise qu’effectivement le régime ministériel d’horaire variable (**pièce E-5**) ne comporte aucune mention à ce sujet. Cependant, le Tribunal estime que le sens commun prescrit que l’heure indiquée à la feuille de temps est l’heure où le salarié est prêt à fournir une prestation de travail. Il ne s’agit pas

²² Rappelons que l’aveu fait preuve contre son auteur (art. 2852 C.c.Q.).

nécessairement de l'heure de l'ouverture de l'ordinateur, car la Plaignante pouvait effectuer certaines tâches sans nécessairement recourir à son ordinateur. Mais il n'en demeure pas moins que le Tribunal estime que la Plaignante devait indiquer sur sa feuille de temps l'heure à laquelle elle était prête à fournir une prestation de travail. Par ailleurs, il est tout à fait légitime pour un salarié de déposer son repas du midi à la cuisinette ou d'aller à la salle de toilette. À cet égard, rappelons que l'Employeur n'a pas considéré les écarts de moins de cinq minutes;

- [244] L'absence d'une rencontre d'équité procédurale avant l'imposition de la mesure disciplinaire invalide-t-elle la sanction? L'Employeur aurait-il dû retenir la suggestion de tenir par écrit la rencontre? Le Tribunal répond par la négative à ces deux questions, et ce, pour deux motifs. D'abord, l'article 3-2.06 de la convention précise que l'employée « *convoquée à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée syndicale* ». Rien dans cette disposition n'impose à l'Employeur la tenue d'une telle rencontre. Cet article ne vise qu'à assurer le droit du salarié d'être accompagné par son délégué. Si le Tribunal devait imposer à l'Employeur la tenue d'une telle rencontre, il ajouterait au texte de la convention collective ce qui lui est formellement interdit (art. 9-2.04)²³;
- [245] Deuxièmement, il n'existe aucune règle qui forcerait la tenue d'une telle rencontre. En effet, l'Employeur n'est pas assujéti à une obligation d'équité procédurale en ce domaine²⁴;

²³ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. La Régie du bâtiment du Québec*, 2002 CanLII 15329 (QcSAT).

²⁴ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9.

iii) Second motif de suspension

- [246] L'Employeur invoque que pour les 27 septembre 2012, 17 octobre 2012 et 22 mai 2013, la Plaignante aurait omis de déclarer trois retards;
- [247] D'abord, pour ce qui est du 22 mai 2013, la directrice Brais a reconnu que la Plaignante n'était pas en retard puisque la session de son ordinateur a été ouverte à 9h13. La Plaignante n'avait donc pas à signaler un retard²⁵;
- [248] Pour le 27 septembre 2012, la feuille de temps indique 9h45, la Plaignante était donc en retard (soit après 9h30). Cependant, elle explique qu'elle avait préalablement avisé son gestionnaire (Raynald Breton) et que ce dernier ne lui a pas demandé de compléter un permis de retard. D'ailleurs, la Plaignante, sur sa feuille de temps, n'a pas dissimulé son retard. De plus, cette feuille de temps a été approuvée par le gestionnaire de l'époque et ce dernier n'a fait aucun commentaire à cet égard. Finalement, la directrice Brais a précisé qu'elle ne fonctionnait pas de cette façon, mais elle reconnaît que cette décision relevait du gestionnaire. Le Tribunal conclut donc que la preuve n'a pas établi que la Plaignante a commis une faute pour le 27 septembre 2012;
- [249] Finalement, le 17 octobre 2012, la feuille de temps indique 9h15, la session sur son ordinateur a été ouverte à 10h24 et quant à la porte, une sortie a été faite à 10h44. Il n'y a aucune donnée quant à l'entrée de la Plaignante au bureau. La seule hypothèse possible est que la Plaignante est entrée au travail en même temps qu'un collègue ou encore qu'elle se soit fait ouvrir la porte par la réceptionniste. La preuve ne permet donc pas d'établir que la Plaignante était effectivement en retard cette journée;
- [250] En prenant en compte l'ensemble de la preuve, le Tribunal conclut que l'Employeur n'a pas démontré que la Plaignante avait commis les fautes reprochées dans le second motif;

iv) La proportionnalité

- [251] Le *Code du travail* (art. 100.12 f)) stipule qu'en matière disciplinaire, l'arbitre peut « *confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances [...].* »;
- [252] Pour sa part, la convention collective (art. 3-2.03) autorise l'arbitre à maintenir la décision, à réduire la période de suspension ou encore à convertir la suspension en une réprimande;

²⁵ Seuls les retards après 9h30 doivent être signalés.

- [253] Bien que la preuve ne permet pas d'établir avec exactitude le nombre d'inscriptions erronées sur les feuilles de temps, le Tribunal estime que le nombre établi est suffisamment important pour justifier une sanction;
- [254] En tenant compte de l'ensemble des circonstances, le Tribunal estime que la sanction imposée est appropriée et proportionnelle à la faute commise;
- [255] Le Tribunal conclut de la sorte en prenant compte les éléments suivants :
- Le nombre significatif d'écarts;
 - La période visée;
 - Le fait pour la Plaignante d'arrondir aux quinze minutes ses entrées et sorties, et ce, sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de son supérieur;
 - La transgression de l'obligation de loyauté;
 - Le fait que la Plaignante était Chef d'équipe et qu'à titre de « *coach* » de son équipe, elle devait donner l'exemple;
- [256] En terminant sur l'aspect disciplinaire, le Tribunal désire souligner que la présente décision ne soulève aucun doute sur la qualité et l'implication de la Plaignante dans son travail. En effet, la preuve démontre que la Plaignante était une employée entièrement dédiée à son travail et que la qualité de celui-ci était irréprochable. Rappelons que la Plaignante était Chef d'équipe, qu'elle avait une prime d'expert et que le directeur Bouchard a témoigné à l'effet qu'il était satisfait du travail qu'elle effectuait et qu'il n'avait rien à lui reprocher. Le Tribunal souligne que même si une salariée a des « états de service » impeccables, il peut arriver qu'elle commette une erreur de jugement et c'est le cas dans le présent dossier. Le Tribunal n'hésite pas à affirmer haut et fort que la Plaignante n'était pas animée par une intention malveillante ou frauduleuse. Certes, elle a commis une erreur de jugement, mais elle n'avait pas l'intention de voler son employeur. Ce dernier l'a d'ailleurs reconnu puisqu'il ne lui a jamais réclamé quelques montants que ce soit;

B) Le harcèlement psychologique

i) Le droit

- [257] En matière de harcèlement psychologique, la convention collective renvoie le lecteur à la définition prévue à la *Loi sur les normes du travail* (art. 1-5.03). À l'époque pertinente, la Loi se lisait comme suit :

« **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. »

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.

[...] »

[258] La convention collective prévoit que le grief qui invoque une situation de harcèlement psychologique doit être soumis dans les 90 jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique (art. 1-5.07)²⁶;

[259] En cette matière, il est de commune connaissance que le fardeau de la preuve incombe à la Plaignante :

« **2803.** Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée. »

[260] Sur cette question, la doctrine précise²⁷ :

« D'une part, c'est sur les épaules du plaignant que repose le fardeau de démontrer qu'il a fait l'objet de harcèlement psychologique. Celui-ci doit donc prouver tous les éléments constitutifs du harcèlement allégué. D'autre part, si le plaignant ou son représentant syndical réussit à prouver qu'il a été victime de harcèlement, le fardeau se déplace ensuite sur les épaules de l'employeur. En effet, il appartient alors à ce dernier de prouver qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir ou faire cesser le harcèlement. [...] »

(reproduit tel quel)

[261] La preuve doit démontrer cinq composantes pour que l'on puisse considérer que l'on est en présence de harcèlement psychologique :

1. La conduite vexatoire;

²⁶ Aujourd'hui ce délai est de deux ans.

²⁷ Bernard CLICHE, Éric LATULIPPE, François BOUCHARD, Paule VEILLEUX et Isabelle ROYER, *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 192.

2. Le caractère répétitif;
3. Le caractère hostile ou non désiré;
4. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;
5. Le milieu de travail néfaste ou l'effet nocif continu.

[262] Dans une décision qui a fait école, l'arbitre François Hamelin²⁸ précisait l'entendement qu'il faut retenir au sujet de chacune des composantes :

« 1) **Une conduite vexatoire**

[164] Dans le sens courant du terme, une « *conduite* » renvoie à une manière d'agir et se manifeste par des attitudes et des comportements objectifs, incluant des paroles, des actes ou des gestes, précise le législateur.

[165] La « *conduite vexatoire* » est plus subjective. Selon les dictionnaires courants, il s'agit d'une conduite qui entraîne des vexations, c'est-à-dire qui contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre et qui cause des tourments.

[166] La conduite vexatoire est donc une attitude ou des comportements qui blessent et humilient la personne dans son amour-propre. Dans la loi, le législateur a mis l'accent sur les conséquences psychologiques qui en découlent pour la victime, d'où l'importance de définir des critères objectifs d'appréciation, comme nous le verrons plus loin.

2) **Le caractère répétitif des comportements**

[...]

[168] Sur le sujet, le partage l'opinion de l'arbitre Claude Fabien selon laquelle « *l'essence du harcèlement* » réside dans l'accumulation d'incidents sur une certaine période de temps :

[...] Le temps est de l'essence du harcèlement : c'est une faute qui comporte une durée. Le harcèlement est le résultat cumulé d'un certain nombre de gestes plus ou moins graves qui ont un caractère répétitif et persistant. Les premiers gestes peuvent paraître inoffensifs ou de peu d'importance. C'est l'accumulation des incidents qui, en rétrospective, fait apparaître leur véritable importance. Une preuve de harcèlement s'accommode mal du cadre étroit d'une limite temporelle trop courte. Les incidents qui composent le

²⁸ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, D.T.E. 2006T-209 (T.A.); voir également : *Champlain Regional College St-Lawrence Campus Teachers' Union c. CÉGEP Champlain - Campus St-Lawrence*, D.T.E. 2006T-921 (T.A.).

harcèlement constituent un tout et il suffit en principe que des événements significatifs tombent dans le cadre temporel convenu pour que soit admise la preuve de l'ensemble du comportement répréhensible de l'auteur du harcèlement. [...] Chaque cas doit être apprécié par le tribunal, selon les circonstances [...]

(Soulignement ajouté)

[169] C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre qu'il n'est pas nécessaire qu'en soi, les gestes, actes et paroles vexatoires soient graves. En fait, il s'agit généralement de paroles, de gestes ou d'actes qui sont anodins lorsque pris isolément, mais dont l'effet cumulatif est sérieux à cause de leur caractère répétitif et continu ainsi que des conséquences qu'ils entraînent.

[...]

3) **La nature hostile ou non désirée des comportements**

[...]

[172] Selon les dictionnaires courants, un comportement hostile est celui de quelqu'un qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante.

[173] Quant au comportement non désiré, il s'agit d'un comportement qui n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement.

[174] Sur ce dernier aspect, les tribunaux ont fait preuve de souplesse dans des situations où la vulnérabilité socio-économique de certaines personnes les empêche souvent d'opposer un refus formel et explicite. Dans ces cas, un refus implicite suffit lorsque le contexte établit clairement son existence.

[...]

4) **Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié**

[176] Dans sa définition, le législateur a prévu que pour être considérée comme du harcèlement psychologique, la conduite vexatoire résultant de la répétition de comportements hostiles ou non désirés doit entraîner deux conséquences précises : il doit d'abord porter atteinte soit à la dignité, soit à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et ensuite, entraîner pour ce dernier un milieu de travail néfaste.

[177] Dans l'affaire Hôpital Saint-Ferdinand²⁹, la Cour suprême du Canada a récemment cerné avec précision ces notions de « *dignité* » et d'« *intégrité* ». Au sujet de l'atteinte à l'intégrité physique et psychologique d'une personne, M^{me} la juge L'Heureux-Dubé précise qu'il doit s'agir d'atteintes durables et permanentes.

a) *L'intégrité de la personne*

L'article 1 de la *Charte* garantit le droit à l'« *intégrité* » de la personne. La majorité de la Cour d'appel a été d'avis, contrairement à l'interprétation du premier juge, que la protection de l'art. 1 de la *Charte* s'étend au-delà de l'intégrité physique. Je suis d'accord. En effet, la modification législative effectuée en 1982 (voir la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1982, ch. 61, en vigueur lors du présent litige), qui a, *inter alia*, supprimé l'adjectif « *physique* » qui qualifiait auparavant le terme « *intégrité* », indique clairement que l'art. 1 vise à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale. La question est plutôt de déterminer ce qu'il faut entendre par la notion d'« *intégrité* ». ».

Le *Petit Robert 1* (1989), à la p. 1016, définit ainsi le mot *intégrité* : « 1^o (1530). État d'une chose qui est demeurée intacte. V. *Intégralité, plénitude, totalité. L'intégrité d'un tout, d'un ensemble. Intégrité d'une œuvre. « L'intégrité de l'organisme est indispensable aux manifestations de la conscience »* (Carrel). *L'intégrité du territoire*. REM. *Intégrité* est plus qualitatif qu'*intégralité*, réservé généralement à ce qui est mesurable ». Au regard de cette définition, la Cour supérieure a fait les commentaires suivants dans *Viau c. S.C.F.P.* [1991] R.R.A. 740, à la p. 745 :

En appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent. [Je souligne]

Cette orientation donnée à l'interprétation de la notion d'intégrité prévue à l'art. 1 de la *Charte* m'apparaît appropriée. Le sens courant du mot « *intégrité* » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. D'ailleurs, l'objectif de l'art. 1, tel que formulé, le rapproche plutôt d'une garantie d'inviolabilité de la personne et, par conséquent,

²⁹ *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand (CSN) c. Procureur général du Québec*, Cour suprême du Canada, 3 octobre 1996.

d'une protection à l'endroit des conséquences définitives de la violation.

La preuve en l'instance, comme l'a précisé le juge de première instance, n'a pas démontré que les bénéficiaires de l'Hôpital aient subi un préjudice permanent, donnant lieu à des séquelles d'ordre psychologique ou médical. Il n'a pas été établi, en effet, que l'état des bénéficiaires s'était détérioré d'une façon notable suite à la grève. Le juge du procès a plutôt conclu à un préjudice d'inconfort temporaire, qu'il a qualifié de « détresse psychologique mineure ». Malgré la conclusion au contraire de la majorité de la Cour d'appel, il m'est difficile, dans ces circonstances, de voir dans cette caractérisation du préjudice par le premier juge, que j'accepte comme prouvée, une atteinte au droit à l'intégrité de la personne garanti à l'art. 1 de la *Charte*.

(Soulignements ajoutés)

[178] Plus loin dans l'arrêt, M^{me} la juge L'Heureux-Dubé a expliqué que la notion de dignité d'une personne englobe tous les attributs fondamentaux de la personne humaine, notamment le droit inaliénable à la liberté de choisir ses propres valeurs :

b) La dignité de la personne

En plus de constituer un droit protégé spécifiquement à l'art. 4 de la *Charte*, la dignité constitue, compte tenu du préambule de la *Charte*, une valeur sous-jacente aux droits et libertés qui y sont garantis :

CONSIDÉRANT que tous les être humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;

(...)

Au *Petit Robert 1*, à la p. 541, le terme dignité y est défini comme suit : « 1^o Respect que mérite qq. *Dignité de l'homme comparé aux autres êtres. V. Grandeur, noblesse. Principe de la dignité de la personne humaine* : selon lequel un être humain doit être traité comme une fin en soi. (...) 2^o Respect de soi. *V. Amour-propre, fierté, honneur. Avoir de la dignité. Manquer de dignité.* (...) Ce sont dans ces deux sens, que l'on pourrait qualifier d'interne et d'externe, qu'il faut entendre la dignité au sens de la *Charte* qui, elle, ne fait pas de distinction.

La notion de « dignité » a déjà été explorée aux termes de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Selon les appelants, vu que les décisions fondées sur la *Charte* canadienne réfèrent à la « dignité humaine » et la *Charte* québécoise uniquement à la « dignité », on ne saurait faire

d'analogie entre ces deux concepts. Cet argument est sans mérite aucun. L'article 4 de la *Charte* québécoise stipule que « [t]oute *personne* a droit à la sauvegarde de sa dignité » (je souligne). La dignité à laquelle réfère l'art. 4 ne peut être autre chose que la « dignité de la personne », soit, en d'autres mots, la « dignité humaine ».

Cette notion de dignité humaine a été interprétée dans l'arrêt *R. c. Morgentaler* [1988] 1 R.C.S. 30, qui avait trait au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, droit garanti à l'art. 7 de la *Charte* canadienne. Madame le juge Wilson en donne la définition suivante (à la p. 166) :

La notion de dignité humaine trouve son expression dans presque tous les droits et libertés garantis par la *Charte*. Les individus se voient offrir le droit de choisir leur propre religion et leur propre philosophie de vie, de choisir qui ils fréquenteront et comment ils s'exprimeront, où ils vivront et à quelle occupation ils se livreront. Ce sont tous là des exemples de la théorie fondamentale qui sous-tend la *Charte*, savoir que l'État respectera les choix de chacun et, dans toute la mesure du possible, évitera de subordonner ces choix à toute conception particulière d'une vie de bien.

Voir également *Hill c. Church of Scientology of Toronto* [1995] 2 R.C.S. 1130, à la p. 1179, le juge Cory.

Le Tribunal des droits de la personne du Québec, dans *Québec (Commission des droits de la personne) c. Lemay*, précité, exprime correctement, à mon avis, l'essence du droit à la sauvegarde de la dignité de la personne (à la p. 1972) :

En conséquence, chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect. Pour la même raison, chaque être humain a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne. [Je souligne]

À la lumière de la définition donnée à la notion de « dignité » de la personne et des principes d'interprétation large et libérale en matière de lois sur les droits et libertés de la personne, j'estime que l'art. 4 de la *Charte* vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain et au respect qu'elle se doit à elle-même.

Par ailleurs, contrairement au concept d'intégrité, à mon avis, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Ainsi, une atteinte même temporaire à une dimension fondamentale de l'être humain violerait l'art. 4 de la *Charte*. Cette interprétation s'appuie également sur la nature des autres droits protégés à l'art. 4, soit l'honneur et la réputation : *noscitur a sociis*. En effet, la violation de ces garanties ne requiert pas nécessairement qu'il existe des effets de nature permanente quoique ceux-ci puissent l'être.

(Soulignements ajoutés)

5) Un milieu de travail néfaste

[179] Il s'agit ici de la seconde conséquence préjudiciable rattachée au concept de harcèlement psychologique. Selon la définition prévue à l'article 81.18 de la LNT, la conduite vexatoire ne doit pas seulement porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne, mais également entraîner un milieu de travail néfaste pour cette dernière.

[180] Un milieu de travail néfaste pour un salarié est un milieu qui est nuisible et négatif, un environnement de travail psychologiquement défavorable.

[181] Un effet néfaste sur le milieu de travail est donc beaucoup plus large que la simple matérialisation d'un préjudice ou la perte d'une condition de travail qui existait avant la conduite vexatoire. »

(reproduit tel quel)

[182] Il va sans dire que la notion de harcèlement psychologique comporte d'importantes variables de nature psychologique :

- la perception subjective des événements;
- la susceptibilité des acteurs;
- le degré de fragilité d'une personne;
- l'implication émotive d'une personne dans son milieu de travail;
- l'histoire de la personne;

[183] C'est dans cette perspective que la doctrine et la jurisprudence ont dégagé certains critères ou balises pour apprécier la conduite des acteurs en présence (le harceleur et le harcelé) :

- Adopter une perspective globale et non morcelée;

- Le point de vue de la victime doit être analysé en fonction de la notion de personne raisonnable placée dans la même situation;
- L'intention malicieuse ou malveillante du harceleur n'a pas à être démontrée;

[184] Par ailleurs, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent que la notion de harcèlement psychologique comporte également certaines limites :

- les rapports sociaux difficiles;
- les conflits légitimes;
- la victimisation;
- la personnalité paranoïde;

[185] Finalement, cette notion doit également être analysée dans le contexte propre des relations du travail et particulièrement du droit de direction de l'employeur. En somme, en introduisant cette notion de harcèlement psychologique dans notre corpus juridique, on ne peut tenir pour acquis que le législateur a voulu « *gommer* » le droit de direction de l'employeur. À cet égard, rappelons les propos du professeur émérite Fernand Morin :

« Le *Code civil du Québec* de 1994 le rappelle, le salarié est celui qui accepte « d'effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur » (art. 2085). Dès son entrée en un lieu de travail, le salarié doit obéissance et, par conséquent, l'employeur dispose du pouvoir de commander. Ce pouvoir s'entend principalement d'une liberté de manœuvre unilatérale pour fixer les créneaux propres de l'entreprise, pour organiser et répartir les fonctions ou charges respectives des salariées, pour coordonner l'activité de chacun et pour corriger le tir de tous et de chacun afin de répondre efficacement aux contraintes internes et externes de l'entreprise. Dans ce cadre et à ces fins, la volonté du chef de l'entreprise, et un employeur est d'abord et avant tout un entrepreneur, s'impose à celle du salarié. À ce constat, il nous faut en rappeler un deuxième, à savoir que l'entrepreneur fait appel aux services d'un salarié parce qu'il a des besoins à satisfaire et qu'il choisit cette personne en fonction des propres fins de l'entreprise. Cette dernière ne peut être transformée en un lieu de bienfaisance ni en une maison de convalescence.

(...). Ces quelques propos entendent simplement souligner que le milieu du travail est systématiquement un terreau où l'égalité déclamée, proclamée et même acclamée à diverses tribunes doit néanmoins être modulée, pondérée et adaptée à ce contexte particulier, au moment de son passage dans cette sphère concrète du travail « pour le compte d'un autre ». (...) »

[186] Par ailleurs, il faut distinguer l'exercice légitime du droit de direction de l'employeur de l'abus de pouvoir. L'exercice déraisonnable du droit de direction peut devenir un abus de pouvoir et ainsi être considéré comme une manifestation de harcèlement psychologique. En effet, rappelons que le *Code civil du Québec* (art. 7) stipule qu'« *Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.* »;

ii) La prescription

[187] Le Tribunal souligne d'entrée de jeu que l'Employeur n'a pas présenté d'objection préliminaire quant à la prescription du grief. Bien au contraire, à la première journée d'audition, il a fait les admissions dites d'usage³⁰. Ce n'est qu'à la toute fin de sa plaidoirie qu'il a soulevé la question de la prescription. Le Tribunal est donc saisi d'un argument de droit au mérite et non d'une objection préliminaire;

[188] Dans ce contexte, le Tribunal estime que la méthodologie proposée par la Cour supérieure³¹ pour disposer d'une objection préliminaire ne peut recevoir application dans notre dossier;

[189] En effet, le Tribunal a entendu toute la preuve et l'argumentaire des parties. Il serait antinomique de décider de l'argument de la prescription sur la base de faits qui seraient en apparence des manifestations de harcèlement psychologique. Le Tribunal ne peut faire comme s'il n'avait pas entendu la preuve;

[190] D'ailleurs, dans sa décision, la Cour supérieure fait bien la distinction entre un argument soulevé préliminairement et un argument au mérite :

« [91] S'il fallait que les arguments dits « préliminaires » soient décidés de la même manière qu'un argument annoncé et plaidé comme un moyen de défense au mérite, nous nous interrogeons sur l'intérêt de présenter de tels moyens, surtout lorsque l'objectif d'un tel moyen préliminaire est d'éviter d'administrer une longue preuve au mérite pour un dossier qui ne devrait pas être poussé plus loin, étant à sa face même prescrit.

[92] Bien que les parties conviennent régulièrement de tout plaider en même temps, aux fins d'une gestion efficace des ressources décisionnelles, comme cela a été le cas en l'espèce, cela n'opère pas pour autant une modification des règles applicables à chaque phase de l'exercice qu'elles ont convenu de faire.

³⁰ Précisons qu'il y a eu un changement du procureur patronal entre le début et la fin des auditions.

³¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal c. Gravel*, 2014 QCCS 2002.

[93] Nous nous inspirons de ce qui se passe lorsqu'une partie à un recours civil soulève l'article 165(4) C.p.c. pour présenter un moyen préliminaire d'irrecevabilité fondé sur la prescription du recours. Les tribunaux ont depuis longtemps établi qu'il faut tenir les faits allégués pour avérés pour décider d'un tel moyen. Jamais n'a-t-il été question de faire une incursion dans le mérite du dossier pour décider d'un tel moyen. Seule la procédure donnant naissance au recours et les documents invoqués dans celle-ci servent à disposer d'une telle irrecevabilité. Pourquoi devrait-il en être autrement du même type de moyen proposé dans une instance devant un arbitre? Nous n'avons réussi à trouver aucune explication justifiant la nécessité d'une telle distinction.

[94] Bien entendu, lorsque le dossier passe à travers un moyen d'irrecevabilité fondé sur la prescription, cela ne signifie pas que l'arbitre ne puisse pas revenir sur le mérite de cet argument, une fois l'ensemble de la preuve présentée et analysée à la lumière de la jurisprudence applicable, mais tel n'était pas le programme annoncé. »

(reproduit tel quel)

- [191] Le Tribunal souligne que l'argument de la prescription est un élément relatif à la compétence matérielle du Tribunal et qu'un tel argument peut être soulevé en tout état de cause³²;
- [192] Le Tribunal devra donc déterminer si des manifestations de harcèlement psychologique se sont déroulées entre le 11 août 2014 et le 11 novembre 2014;
- [193] Cependant, pour ce faire, le Tribunal entend d'abord analyser dans un premier temps de façon globale la preuve afin de déterminer si la Plaignante a été victime de harcèlement. Par la suite vérifier si des manifestations se situent dans la période charnière et ainsi le Tribunal sera en mesure de disposer de l'argument de la prescription;
- [194] Le Tribunal fait sienne la démarche qu'a suivie le Tribunal administratif du travail saisi d'un argument relatif à la prescription³³ :

« [122] Dans l'affaire *Vézina c. Caisse populaire Desjardins de la Rivière du Chêne* (2007 QCCRT 0402), la Commission procède à l'analyse du seul événement qui s'est déroulé dans la période des 90 jours précédant le dépôt de la plainte et la rejette, après avoir conclu qu'il ne s'agissait pas d'une manifestation de harcèlement psychologique.

³² *Centre de santé et de services sociaux de Laval c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et des services sociaux de Laval (FSSS-CSN)*, 2014 QCTA 71.

³³ *Dupuis c. Commission scolaire de la Riveraine*, 2018 QCCRT 0408.

[123] Par ailleurs, dans la décision *Pierre-Louis c. Syndicat des Copropriétaires de Tropiques Nord, 1 Montréal, Phase 1* (2008 QCCRT 0059) la Commission, après avoir pris en compte l'affaire *Vézina* précitée, s'exprime ainsi pour conclure à la nécessité, dans certaines circonstances, d'examiner l'ensemble de la preuve pour disposer de l'argument de la prescription ainsi :

L'examen de la preuve peut amener la Commission à conclure que le plaignant n'a pas été victime de harcèlement ou que les seules conduites de harcèlement démontrées sont antérieures au délai de prescription. Mais, pour arriver à cette conclusion, elle doit examiner l'ensemble des faits pour mettre en contexte les gestes posés dans les 90 jours précédents le dépôt de la plainte et mieux évaluer la portée de certains comportements. Pour reprendre les propos de l'arbitre Claude Fabien :

Le temps est de l'essence du harcèlement : c'est une faute qui comporte une durée. Le harcèlement est le résultat cumulé d'un certain nombre de gestes plus ou moins graves qui ont un caractère répétitif et persistant. Les premiers gestes peuvent paraître inoffensifs ou de peu d'importance. C'est l'accumulation des incidents qui en rétrospective, fait apparaître leur véritable importance. Une preuve de harcèlement s'accommode mal du cadre étroit d'une limite temporelle trop courte. Les incidents qui composent le harcèlement constituent un tout et il suffit en principe que des événements significatifs tombent dans le cadre temporel convenu pour que soit admise la preuve de l'ensemble du comportement répréhensible de l'auteur du harcèlement.

(Hippodrome de Montréal c. Syndicat des employés de service de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal, DTE 2003T-133)

[124] En l'espèce, afin de disposer de l'argument de la prescription soulevé par l'employeur quant aux comportements de monsieur Beudet, la Commission examinera, en premier lieu, l'ensemble des faits relatifs au comportement de monsieur Perreault qui précède la plainte ainsi que ceux qui sont postérieurs. »

(reproduit tel quel)

iii) Le harcèlement psychologique

[195] Comme nous l'avons déjà indiqué, le document de précisions quant aux manifestations de harcèlement psychologique comporte plusieurs allégations. Bien que notre analyse soit globale, le Tribunal considère que certaines d'entre elles ne peuvent être assimilées à du harcèlement psychologique et qu'il y a lieu

de les écarter. En effet, le Tribunal estime qu'en certains cas, l'Employeur n'a fait qu'exercer légitimement son droit de direction;

[196] Nous dressons en un tableau synthèse les paragraphes qui ne peuvent être, selon le Tribunal, assimilés à des manifestations de harcèlement psychologique :

Paragraphe 6

C'est la Plaignante elle-même qui demande à rencontrer le directeur Bouchard pour lui faire part qu'elle voudrait relever de nouveaux défis. Le directeur Bouchard l'informe alors que si elle veut faire partie de sa « garde rapprochée », elle devra travailler 35 heures semaine soit cinq jours semaine et ainsi laisser tomber son ATT. Rappelons qu'à cette époque, la direction est dans un contexte difficile de redressement et que le directeur Bouchard travaille 50 heures semaine. Aux yeux du Tribunal, il est tout à fait justifiable qu'un gestionnaire puisse avoir certaines exigences pour l'équipe qui œuvre directement avec lui. Les desideratas du directeur Bouchard n'étaient nullement déraisonnables ou vexatoires. Le contexte difficile dans lequel se trouvait la Direction justifiait également l'exigence d'un travail à temps complet. Par ailleurs, il est vrai qu'après le départ de la Plaignante, Denise Adam a fait partie de la « garde rapprochée » du directeur Bouchard, cependant cette dernière a accepté de mettre fin à son ATT.

Paragraphe 8

Dans le contexte d'une relation de travail à savoir un travail subordonné, il peut fréquemment arriver qu'un supérieur ne suive pas les recommandations d'un salarié; on ne peut y voir là une manifestation de harcèlement psychologique. Dans le contexte de redressement, il pouvait exister des motifs justifiant que le contrat soit signé avant le 1^{er} avril 2013 et de ce fait, l'insistance du gestionnaire pouvait être justifiée. La Plaignante est une perfectionniste et c'était la première fois qu'un gestionnaire faisait fi de l'une de ses recommandations. On peut comprendre la frustration de la Plaignante, mais le Tribunal ne peut y voir là un abus de pouvoir de la part de ses gestionnaires, il s'agit plutôt de l'exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de l'Employeur de suivre ou non une recommandation d'un employé.

Paragraphe 10

Le directeur Bouchard aurait refusé de signer deux formulaires de dotation, il s'agit là de sa plus stricte prérogative. En effet, si ce dernier estimait que les formulaires comportaient des erreurs ou qu'ils étaient incomplets, il pouvait valablement refuser de les signer. Il est vrai que la gestionnaire Madame X a exigé une preuve écrite à l'effet que les formulaires ne comportaient pas d'erreurs. Il s'agit là peut-être d'une exigence tatillonne, mais qui relève des prérogatives de l'Employeur. Rappelons que c'est le

signataire d'un document qui en assume la responsabilité. Il est tout à fait légitime pour ce dernier d'être convaincu de son exactitude avant d'y apposer sa signature.

Paragraphe 18

C'était la première fois que la Plaignante préparait un tel contrat. Le directeur Bouchard a exigé qu'elle fasse des vérifications supplémentaires. Le Tribunal considère qu'il s'agissait là de la prérogative du supérieur et ce dernier n'a pas abusé de son droit de direction.

Paragraphe 19

Un gestionnaire peut faire certaines erreurs sans qu'il s'agisse pour autant de harcèlement psychologique. Il est possible que la Plaignante n'ait pas obtenu toute l'information nécessaire à la réalisation d'un appel d'offres et que de ce fait, son travail a été déficient. Cependant le Tribunal ne peut y voir là une manifestation de harcèlement psychologique. Rappelons que ce ne sont pas toutes les divergences de vue ou conflits qui peuvent constituer du harcèlement.

Paragraphe 22

À l'occasion d'une rencontre de la direction principale, le directeur Bouchard a oublié de souligner le travail réalisé par l'équipe de la Plaignante au cours de la dernière année. Il s'agit là d'un geste malheureux qui peut certainement avoir eu un effet négatif sur le « moral des troupes ». Cependant, le Tribunal ne peut y voir là un comportement vexatoire. Le Tribunal doit se garder d'analyser le comportement des gestionnaires avec des critères pas trop perfectionnistes, les erreurs et oublis font partie de toutes relations humaines. S'il fallait qualifier de harcèlement psychologique tous les faux pas, bourdes ou étourderies, le milieu de travail deviendrait vite invivable.

Paragraphe 25

Le fait pour le conseiller Arès de communiquer avec le médecin traitant plutôt qu'avec la Plaignante pour connaître l'aptitude de cette dernière à assister à une rencontre d'équité procédurale ne constitue nullement une faute ou un comportement déraisonnable, bien au contraire. L'intention du conseiller Arès était fort louable, il espérait qu'en fonction de l'état de santé de la Plaignante, son médecin allait filtrer l'information. Rappelons qu'à cette époque, le Syndicat n'était pas intervenu dans ce dossier, le conseiller Arès n'avait d'autres interlocuteurs que la Plaignante et son médecin. Aurait-il été préférable qu'il communique directement avec la Plaignante? Le Tribunal ne le croit pas. Le Tribunal admet que la Plaignante a dû avoir un choc lorsqu'elle a appris qu'elle faisait l'objet d'une enquête disciplinaire. Cependant, le Tribunal estime que l'Employeur était justifié de procéder à cette enquête et que l'exercice légitime du pouvoir disciplinaire ne peut

constituer une manifestation de harcèlement psychologique, et ce, même s'il peut en résulter du stress et des désagréments pour la Plaignante.

Paragraphe 26 et 29

La preuve ne révèle pas que les conseillers en prévention et harcèlement de Revenu Québec ont fait quelque geste que ce soit qui pourrait s'apparenter à du harcèlement. Bien au contraire, ils ont rencontré la Plaignante et lui ont fait part de son droit de déposer une plainte.

Paragraphe 27 et 28

Le conseiller Arès écrit à la Dre Roederer pour lui demander si la relocalisation s'impose toujours compte tenu que la Plaignante aura une nouvelle gestionnaire soit Sandra Brais. Cette démarche était, selon le Tribunal, tout à fait normale et souhaitable. Une relocalisation peut avoir des conséquences pour la salariée et l'Employeur, s'il avait été possible de l'éviter, cela aurait pu être avantageux pour les parties. La missive du conseiller Arès ne visait qu'à assurer du bien-fondé de la relocalisation compte tenu des changements intervenus. D'ailleurs, lorsqu'il a reçu la réponse du médecin, le conseiller Arès ne l'a pas contestée.

Paragraphe 30 et 31

Le 10 avril 2014, la Plaignante est sous le choc d'être convoquée à une rencontre d'équité procédurale. Elle souligne que cela lui a causé de l'anxiété et du stress, et ce, particulièrement parce qu'elle est convoquée à la salle 8 A) située dans son ancien milieu de travail et qu'elle se questionne sur les personnes qui y assisteront. Est-ce que Pierre Bouchard sera présent? Le Tribunal peut comprendre la réaction de la Plaignante, cependant compte tenu du bien-fondé de la mesure disciplinaire qui fut imposée, le Tribunal estime que l'Employeur était justifié de la convoquer à une telle réunion. D'ailleurs, sa réaction est un peu surprenante, car elle était au courant depuis le 24 janvier que l'Employeur désirait organiser une telle rencontre. Par ailleurs, si la Plaignante voulait que la rencontre se déroule dans une salle autre que la 8 A) et que le directeur Bouchard ne soit pas présent, elle aurait pu formuler sa demande par l'intermédiaire du conseiller Pinault avec qui elle était en contact, mais rien de tel n'a été fait. Rappelons que l'Employeur a annulé la rencontre lorsque le conseiller Pinault a émis des doutes sur la capacité de la Plaignante à assister à cette rencontre. Quant à la suggestion de la psychologue de tenir cette rencontre par écrit, l'Employeur a fait un choix qui lui appartient de refuser l'offre. L'Employeur estimait qu'une telle rencontre devait se faire « face à face » pour prendre en compte le comportement non verbal. Il s'agit là d'un choix qui peut se comprendre et qui n'est pas déraisonnable.

Paragraphe 34

Le Tribunal ne peut déceler aucune manifestation de harcèlement dans le cadre de la rencontre avec Siham Chérif. La Plaignante avait fait une demande de relocalisation, c'est dans ce contexte que cette rencontre a été organisée. Le but de la rencontre était de revoir le curriculum vitae de la Plaignante et sa lettre de présentation. La Plaignante admet elle-même en interrogatoire que cette rencontre s'est déroulée de façon positive.

Paragraphe 35

Compte tenu que le Tribunal considère que la Plaignante a commis une faute en complétant ses feuilles de temps et que la sanction de l'Employeur était justifiée et proportionnelle, le Tribunal ne peut déceler de harcèlement psychologique dans la façon de faire de l'Employeur.

- [197] Même en faisant une analyse globale de l'ensemble de la preuve, le Tribunal ne peut déceler d'actes vexatoires posés par les gestionnaires Bouchard et Brais. Il en est de même pour le conseiller Arès;
- [198] Il en va cependant autrement du comportement de la directrice Madame X. Cette dernière a exercé de façon tout à fait déraisonnable son pouvoir de direction. Par ses commentaires désobligeants et offensants, elle a humilié la Plaignante. Cette façon de faire a entraîné un climat de travail tout à fait néfaste qui a porté atteinte à la dignité de la Plaignante;
- [199] Une revue de la preuve nous permettra d'étayer notre point de vue :

Paragraphe 5

La directrice Madame X raconte à la Plaignante qu'elle voulait qu'elle obtienne une prime « émérite » plutôt que celle « d'expert ». Cependant, le directeur Bouchard aurait refusé et il aurait été irrité par cette demande. Le Tribunal donne foi au témoignage du directeur Bouchard à l'effet que face à une telle demande, il évalue le poste et non le candidat. Il a estimé que la Plaignante était adéquatement classée. Le Tribunal ne peut y voir là un geste vexatoire. Cependant, le Tribunal s'explique mal ce qui a motivé la directrice Madame X à se confier à la Plaignante alors que cette dernière n'a jamais formulé de demande pour obtenir une prime émérite. Est-ce qu'elle voulait discréditer le directeur Bouchard aux yeux de la Plaignante? Le Tribunal ne peut le dire, mais cette démarche a produit cet effet.

Paragraphe 7

La directrice Madame X demande à ses deux chefs d'équipe de ne plus écrire directement au directeur Bouchard. Cette façon de faire va à l'encontre des principes de gestion du directeur Bouchard et il n'a jamais donné une telle directive. Bien au contraire, ce dernier favorise la communication directe. La directrice Madame X n'a jamais justifié cette

nouvelle façon de faire, qu'il soit permis au Tribunal d'en déduire qu'elle voulait contrôler l'information qui était véhiculée.

Paragraphe 121

La directrice Madame X reproche à la Plaignante son taux d'absentéisme. La preuve ne permet pas de conclure que la Plaignante avait un taux d'absentéisme qui posait problème, bien au contraire, le directeur Bouchard précise qu'il n'a jamais été informé d'un problème à ce niveau. Le comportement de la directrice Madame X était totalement injustifié.

Paragraphe 11

En mars 2013, dans le cadre d'une discussion, la directrice Madame X informe la Plaignante que le directeur Bouchard veut mettre de l'ordre dans la Direction et que son objectif est de « tasser » la Plaignante, mais que telle n'était pas sa volonté à elle. Le Tribunal donne foi au témoignage du directeur Bouchard, ce dernier a nié avoir tenu de tels propos (« tasser » la Plaignante) et il a précisé que ces reproches visaient la directrice Madame X et la division de Denise Adam. La version du directeur Bouchard est d'autant plus crédible du fait qu'à la même époque, le directeur Bouchard a signé le 21 mars 2013 un formulaire de recommandation pour un boni pour rendement exceptionnel (**pièce S-18**). Il a également signé à la même date le formulaire d'évaluation du rendement de la Plaignante qui ne comportait que des commentaires positifs ainsi qu'une recommandation de développer le potentiel de cette dernière pour un poste de gestion. Les agissements du directeur Bouchard ne sont certainement pas ceux d'une personne qui veut « tasser » la Plaignante. Comment expliquer les propos de la directrice Madame X si ce n'est qu'elle voulait miner le climat de travail et humilier la Plaignante.

Paragraphe 13

La directrice Madame X reproche à la Plaignante de prendre du temps compensé pour le travail qu'elle effectue en surtemps et que cela « *augmente son problème* ». La directrice Brais explique qu'il appartient au gestionnaire de décider si le temps supplémentaire sera compensé ou rémunéré et qu'il doit y avoir une entente préalable à cet égard. Dans ce contexte, il est curieux que la directrice Madame X voulait après coup changer les règles du jeu. Aucune justification n'a été donnée par la directrice Madame X et que voulait-elle dire quand elle affirme que cela « *augmente son problème* », de quel problème s'agit-il?

Paragraphe 14

La directrice Madame X souligne à la Plaignante que le fait qu'elle prenne ses vacances de façon morcelée, cela donnait l'impression aux autres qu'elle était toujours absente. Les périodes de vacances de la Plaignante ont toujours été approuvées et la Plaignante avait la liberté de prendre ses

vacances de façon fragmentée. Les deux gestionnaires Brais et Bouchard ne partagent pas l'impression que la Plaignante était toujours absente. Rien ne justifiait cette remarque pour le moins blessante de la gestionnaire Madame X.

Paragraphe 15

La directrice Madame X souligne à la Plaignante que les autres gestionnaires laissent entendre que la Plaignante ne respecte pas les délais pour l'accomplissement de ses tâches. La directrice Madame X précise qu'elle ne partage pas ce point de vue. Le Tribunal ne peut s'expliquer pourquoi la directrice Madame X partage des propos malveillants si elle les croit non fondés si ce n'est que pour abaisser la Plaignante et semer la zizanie au sein de la direction. De plus, le Tribunal met en doute le bien-fondé des propos de la directrice Madame X puisqu'aucun gestionnaire n'a fait part au directeur Bouchard d'une insatisfaction à l'égard de la Plaignante.

Paragraphe 17

Lors d'une rencontre du personnel, la directrice Madame X affirme que les autres gestionnaires considèrent que son équipe (dont celle de la Plaignante) n'est pas compétente. La véracité de ces propos est plutôt douteuse compte tenu du témoignage du directeur Bouchard à l'effet qu'aucun gestionnaire ne lui a fait part d'une insatisfaction quelconque à l'égard du travail de l'équipe de la Plaignante. Ici, encore, on peut se questionner sur l'objectif recherché par Madame X.

- [200] En somme, le comportement de Madame X visait à déprécier la valeur de la Plaignante et elle adoptait une position du dominant ce qui caractérise le harcèlement psychologique;
- [201] Par ailleurs, le Tribunal ne peut que déplorer le fait que les parties ont jugé bon de ne pas faire entendre la directrice Madame X. Cette dernière n'a pas eu l'occasion de faire valoir son point de vue et d'expliquer ses motivations. Le Tribunal n'a d'autre choix que de juger en fonction de la preuve qui a été présentée par les parties et c'est en fonction de celle-ci que le Tribunal peut déclarer que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique de la part de Madame X. Le nombre et la fréquence des remarques non fondées et vexatoires ont porté atteinte à la dignité de la Plaignante et elles ont entraîné un climat de travail néfaste;
- [202] Dans sa plaidoirie, le procureur patronal a insisté sur le fait qu'il ne pouvait y avoir de harcèlement soit des conduites vexatoires du fait que la Plaignante identifiait son harceleur comme étant le directeur Bouchard et personne d'autre. Or, la preuve a révélé que ce dernier n'avait posé aucun geste de harcèlement;

- [203] Le Tribunal croit que l'identification du harceleur n'est pas un critère imposé par la Loi. Ce que doit déterminer le Tribunal c'est si la Plaignante a été victime de harcèlement;
- [204] Le harcèlement peut s'exercer de façon pernicieuse. En effet, le harceleur peut très bien prêter des propos à une personne de telle sorte que la victime identifie erronément son prétendu harceleur. Dans notre dossier, la Plaignante a affirmé qu'elle s'entendait très bien avec la directrice Madame X, mais il n'en demeure pas moins que cette dernière a, à plusieurs reprises, rapporté à la Plaignante de faux propos désobligeants;
- [205] Le Tribunal se doit de se prononcer sur les autres allégations de la Plaignante contenues à la pièce S-6 :

Paragraphe 9

Il est vrai que dans le courriel (**pièce S-46**) écrit par l'adjoint du directeur Bouchard, il est écrit « *Comme Valérye est toujours absente [...]* » Ce dernier était à la recherche de documents, et ce, de façon urgente. Ce contexte d'urgence peut expliquer un choix de mot déficient et certainement malheureux. Cela dénote certainement une certaine frustration. Rappelons que les règles relatives au harcèlement ne visent pas à imposer dans les milieux de travail le savoir-vivre et les bonnes manières. Par ailleurs, la Plaignante a rencontré la directrice Madame X pour se plaindre des propos tenus. Rien dans la preuve ne permet d'établir que la directrice Madame X a donné un suivi quelconque à ce dossier, bien au contraire, elle a dit à la Plaignante que lors d'une réunion de gestion, l'adjoint en avait ajouté et que le directeur Bouchard avait laisser-faire. Pour sa part, le directeur Bouchard n'a aucun souvenir que son adjoint a tenu de tels propos. Dans ces circonstances, la personne qui nous semble le plus à blâmer est la directrice Madame X.

Paragraphes 16, 21 et 23

Il est vrai que les directrices Madame X et Brais ont demandé à plusieurs reprises à la Plaignante de faire un choix entre son ATT et son poste de Chef d'équipe. Pour les directrices, il était difficile que la Chef d'équipe ne travaille que quatre jours semaine alors que les membres de l'équipe en travaillaient cinq. À cette époque, la Direction était en restructuration et le travail ne manquait pas. De plus, la directrice Brais a expliqué qu'avant d'accorder des ressources additionnelles, elle avait suggéré de suspendre temporairement les ATT. C'est dans ce contexte que la demande a été formulée aux deux chefs d'équipe. Le Tribunal ne peut y voir là une demande vexatoire, au contraire, elle semblait fondée sur les besoins du service. Le Tribunal ajoute qu'un ATT résulte d'une entente entre le salarié et son supérieur et que cette entente a une durée fixe qui est automatiquement renouvelée sauf avis contraire de l'employé ou du

supérieur (**pièce E-6**, point 6). C'est donc dire qu'un ATT ne comporte pas de droit acquis et l'entente peut varier en fonction des besoins des uns et des autres.

Paragraphe 20

À l'été 2013, la Plaignante fait l'objet d'une enquête de la part de son Employeur. Il était donc tout à fait normal que l'Employeur évite que la Plaignante ait accès à des courriels qui pourraient révéler l'existence de l'enquête ou encore son contenu. De là, la directive de Madame X à l'effet que la Plaignante n'aura pas accès à ses courriels pendant ses vacances. Le Tribunal ne peut y voir là qu'une simple mesure de sécurité tout à fait justifiée.

Paragraphe 33, 36, 37, 29 et 40

Ces paragraphes soulèvent toute la question de la relocalisation de la Plaignante. Elle soutient que son employeur a indûment tardé à la relocaliser, que son nouveau travail est l'équivalent d'une démotivation, qu'elle est isolée à Montréal puisque toute l'équipe est située à Québec et qu'elle a perdu sa prime d'expert. Dans un RMI daté du 28 février 2014, la Dre Roederer indique un retour graduel possible pour le début avril dans le cadre d'une relocalisation et que la Plaignante sera réévaluée le 28 mars. Dans un rapport médical du 30 mars 2014, le médecin prévoit un retour progressif au travail à compter du 7 avril avec relocalisation. Le 10 avril, la Plaignante reçoit un avis de convocation (**pièces E-2 et S-5**) pour une rencontre d'équité procédurale pour le 27 avril 2014. Le 11 avril 2014, le conseiller Arès écrit un courriel (**pièce S-54**) à la conseillère en prévention du harcèlement pour l'informer que les démarches de relocalisation ont débuté, mais que le processus pouvait être long. À la mi-avril, il y a des discussions entre le conseiller syndical Pinault et le conseiller Arès. Le conseiller syndical émet des doutes quant au fait que la Plaignante soit apte à assister à la rencontre d'équité procédurale et même à reprendre le travail. Il fut convenu de suspendre le processus le temps que la Plaignante revoie son médecin. À cette époque, il existait donc un certain flou quant à la capacité de la Plaignante à reprendre le travail. Ce n'est qu'à la fin avril 2014 (**pièce S-60**) que l'Employeur reçoit le rapport de la psychologue suggérant une relocalisation rapide. À la mi-mai 2014, le directeur Bouchard confie le dossier de la relocalisation de la Plaignante au vice-président de Revenu Québec (**pièce E-26**) qui l'achemine à Marcel Turgeon qui a une vision globale de l'organisation. Le directeur Bouchard fait un suivi aux deux semaines. À la fin mai 2014, la Plaignante rencontre la conseillère Siham Chérif pour revoir son C.V. Le 23 mai 2014, le conseiller Arès informe le conseiller syndical des démarches entreprises pour relocaliser la Plaignante (**pièce E-30**). Le 5 août 2014, le conseiller Arès offre au conseiller syndical Pinault que la Plaignante puisse se rendre aux bureaux des ressources humaines pour

consulter les offres d'emploi. Il n'y aura jamais de réponse à cette offre. Finalement, à la fin août on informe la Plaignante qu'elle est relocalisée. Le Tribunal admet d'emblée que les délais ont dû sembler très long pour la Plaignante, mais pour une organisation comme Revenu Québec, les délais ne sont pas aux yeux du Tribunal déraisonnables. En effet, il ne faut pas perdre de vue qu'au printemps, il existait un doute sur la capacité de la Plaignante à reprendre le travail. Une fois le doute dissipé, le processus a été mis en branle à la mi-mai. Par la suite il y a eu la période des vacances estivales (**pièce E-33**) puis la Plaignante a été relocalisée. Le Tribunal considère que compte tenu de l'ensemble des circonstances, les délais ne sont pas indus. Par ailleurs, le Tribunal signale que le conseiller Arès informait le conseiller syndical des démarches effectuées. Le Tribunal considère que l'Employeur a agi de façon raisonnable. Pour ce qui est de la prime d'expert, rappelons que cette prime est liée à un poste et non à une personne. Le conseiller Arès explique que lors d'une relocalisation, l'Employeur tente de trouver un poste équivalent afin de préserver la prime ce qui n'a pas été possible dans le cas de la Plaignante. C'était le seul poste qui correspondait au profil de la Plaignante. Il est vrai que la Plaignante est la seule de son équipe à Montréal, cependant elle a refusé de postuler sur des postes au sein de l'équipe puisqu'elle ne voulait pas déménager à Québec. Finalement, la Plaignante a purgé sa sanction disciplinaire dans le cadre de son nouveau poste ce qui était inévitable puisqu'elle ne travaillait pas avant sa relocalisation. Dans tout le processus de relocalisation, le Tribunal ne peut déceler de manifestations qui pourraient être qualifiées de harcèlement psychologique. Le Tribunal considère que l'Employeur a à cet égard agi de façon raisonnable.

Paragraphe 38

Le Tribunal considère qu'il était complètement déraisonnable et totalement injustifié de refuser à la Plaignante d'aller saluer ses anciens collègues et de récupérer ses effets personnels. En effet, nous sommes face à une bonne employée qui compte plusieurs années de service, qui a dirigé une équipe de travail pendant de nombreuses années et qui a quitté le travail de façon précipitée. L'Employeur n'avait aucun motif raisonnable pour lui refuser d'aller saluer les camarades de travail. Le prétexte mis de l'avant c'est-à-dire qu'elle ne soit pas mise en contact avec des éléments stressés aurait très bien pu être solutionné sans grande difficulté. Le Tribunal assimile ce refus à un acte malveillant. En effet, l'Employeur refuse à la Plaignante la possibilité pour elle de saluer son équipe et d'expliquer son départ. Un départ précipité est souvent source de rumeurs et commérages, il aurait été plus que normal et souhaitable que la Plaignante ait eu l'opportunité de rencontrer ses anciens collègues afin de s'expliquer. Le fait d'isoler la Plaignante et de

refuser cette visite constitue aux yeux du Tribunal une manifestation de harcèlement psychologique.

- [206] Comme le harcèlement résulte de gestes posés par la gestionnaire de la Plaignante soit une représentante de l'Employeur, le Tribunal estime que l'Employeur a de ce fait contrevenu à ses obligations imposées à l'article 81.19 *L.n.t.* à savoir de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser;
- [207] L'Employeur doit être responsable des actes posés par ses représentants dans le cadre de leurs fonctions³⁴. Il incombait à l'Employeur de s'assurer que ses cadres ne commettent pas d'abus de pouvoir. Or, le directeur Bouchard savait que Madame X était une gestionnaire hautement déficiente, rien dans la preuve n'a démontré que l'Employeur avait mis en place des mesures pour prévenir les comportements répréhensibles de cette dernière;
- [208] Quant à l'argument relatif à la prescription, il doit être rejeté, car non fondé. En effet, la dernière manifestation du harcèlement soit le refus de permettre à la Plaignante d'aller saluer ses anciens collègues et de récupérer ses effets personnels a eu lieu en septembre et octobre 2014 et le grief a été déposé le 11 novembre 2014 (**pièce S-4**). Il a donc été déposé dans le délai imparti à la convention collective soit 90 jours;
- [209] Pour ce qui est du grief relatif à la relocalisation (**pièce S-5**), il doit être rejeté puisque l'Employeur a agi de façon raisonnable dans les circonstances.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE le grief (**pièce S-2**) qui conteste la suspension de dix jours imposée à la Plaignante;

MAINTIENT la suspension de dix jours imposée à la Plaignante;

ACCUEILLE le grief (**pièce S-4**) relatif au harcèlement psychologique;

DÉCLARE que la Plaignante a été victime de harcèlement psychologique;

DÉCLARE que l'Employeur a contrevenu à ses obligations imposées à l'article 81.19 *L.n.t.*;

REJETTE le grief (**pièce S-5**) relatif à la relocalisation;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer toute difficulté résultant de la présente sentence notamment les sommes dues à la Plaignante.

³⁴ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1251; *Robichaud c. Canada*, [1987] 2 RCS 84.

**Me Jean-Yves Brière, Ad.E., avocat-arbitre
et membre du Barreau du Québec**

Pour le Syndicat : Me Josée Lavallée
Melançon Marceau Grenier et Sciortino

Pour l'Employeur : Me Pierre-Olivier Lessard
Langlois avocats

Dates d'audience : 31 octobre 2017
16 janvier 2018
29 mars 2018
26 avril 2018
1^{er} juin 2018
18 septembre 2018
22 octobre 2018
16 novembre 2018
8 mars 2019
15 mars 2019
17 mai 2019
26 août 2019
13 septembre 2019
3 octobre 2019
8 novembre 2019

Réception des
notes et autorités
supplémentaires :

Syndicat : 18 novembre 2019
Employeur : 26 novembre 2019

Date de délibéré : 27 novembre 2019