

Une employée demande à un tribunal de rendre une ordonnance provisoire avant la tenue d'une audience pour harcèlement

02 mai 2016

En tant qu'employeur, comment réagiriez-vous si un tribunal rendait une ordonnance vous enjoignant de réintégrer une employée au poste qu'elle occupait précédemment et de prendre les mesures raisonnables pour faire en sorte que le milieu de travail soit libre de toute forme de harcèlement, lorsque le poste en question a déjà été aboli et que la cour ne s'est pas encore prononcée sur la réclamation de l'employée au titre du harcèlement?

Ce sont précisément les questions que l'on se pose après avoir lu la décision récente Bergeron c.Caisse Desjardins de Brossard, 2016 QCTAT 1607.

En janvier 2014, Mme Sonia Bergeron, qui était directrice en gestion de patrimoine à la Caisse Desjardins de Brossard, a déposé une plainte auprès du conseil d'administration de la Caisse après avoir été agressée par un autre employé, agression qui faisait suite à plusieurs incidents perturbateurs causés par le directeur général de la succursale.

Une enquête externe menée au début de 2014 avait permis de déterminer que la plainte de harcèlement déposée par Mme Bergeron était fondée; l'employé inculpé et le directeur général avaient été congédiés. Or, les conclusions d'une autre enquête, tenue en mai 2015, sont à l'effet que la plaignante n'avait pas été victime de harcèlement. Par suite des conclusions de cette seconde enquête, le directeur général avait été réintégré au sein de la Caisse.

Mme Bergeron était en congé de maladie depuis le 13 avril 2014.

En mars 2015, la Caisse a aboli le poste de Mme Bergeron, mais ce fait est contesté par l'intéressée qui soutient que le titre a tout simplement été changé et que le poste continue d'exister au sein de l'organisation.

En mai 2015, Mme Bergeron a déposé une plainte auprès de la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail) 1 en faisant valoir qu'elle souffrait d'une maladie professionnelle occasionnée par le harcèlement qu'elle avait subi de la part du directeur général. La CSST a accepté la réclamation de Mme Bergeron et, en août 2015, la



direction de la révision administrative de la CSST a confirmé la décision initiale et déclaré que la plaignante avait droit à une indemnisation par suite du harcèlement subi en milieu de travail. L'employeur a contesté la décision de la direction et l'audience sur ce point doit avoir lieu en octobre 2016.

En juin et en juillet 2015, Mme Bergeron a également déposé une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante et une plainte pour harcèlement auprès de la CSST que la division des relations du travail du Tribunal administratif du travail du Québec (TAT) entendra plus tard dans l'année.

En janvier 2016, le médecin qui soignait Mme Bergeron a jugé qu'elle pouvait reprendre progressivement ses fonctions. Peu de temps après, Mme Bergeron a donc communiqué avec la Caisse et demandé qu'on respecte certaines conditions, notamment sa réintégration au siège social de la Caisse plutôt qu'à la succursale de Brossard et la désignation d'un intermédiaire qui « ferait le pont » entre Mme Bergeron et l'auteur présumé du harcèlement (le directeur général). L'employeur a répondu qu'il étudiait la proposition de Mme Bergeron.

N'obtenant aucune réponse de son employeur, Mme Bergeron a demandé au TAT de rendre une ordonnance provisoire avant que sa plainte pour harcèlement soit entendue sur le fond. En fait, Mme Bergeron demandait au TAT d'ordonner à la Caisse de prendre les mesures raisonnables pour faire en sorte que le milieu de travail soit exempt de tout harcèlement psychologique ou sexuel en la réintégrant dans ses fonctions au siège social de la Caisse et en « positionnant » un intermédiaire entre elle et le directeur général.

L'employeur a soutenu que la division des relations du travail du TAT n'était pas compétente pour rendre une ordonnance provisoire de cette nature parce que la reprise de fonction de Mme Bergeron était du ressort exclusif de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) et de la division de la santé et de la sécurité du travail du TAT. Parallèlement, l'employeur a fait valoir que les conditions pour qu'une ordonnance pareille soit rendue n'avaient pas été satisfaites en l'espèce.

Le juge administratif qui entendait la demande d'ordonnance a énuméré les conditions requises pour qu'une ordonnance de cette nature soit rendue : premièrement, la requérante doit démontrer un droit apparent à obtenir l'ordonnance et, deuxièmement, l'ordonnance est jugée nécessaire pour empêcher qu'un tort grave ou irréparable soit commis.

Pour ce qui est de la première condition, l'existence d'une apparence de droit suffisante, le juge a fait remarquer que Mme Bergeron avait formulé des allégations de harcèlement qui étaient graves et que l'employeur n'avait pas contestées. Le juge a donc déclaré que Mme Bergeron avait satisfait à la première condition en ce sens que la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée n'était ni frivole ni manifestement dénuée de fondement.

Toutefois, Mme Bergeron n'a pas réussi à respecter la seconde condition car, malgré la recommandation de son médecin pour qu'elle reprenne progressivement le travail, la maladie professionnelle dont elle prétendait souffrir n'avait toujours pas été consolidée par son médecin traitant, ce qui signifiait qu'elle ne pouvait reprendre ses fonctions au



moment où elle cherchait à obtenir l'ordonnance provisoire. Par conséquent, le juge a conclu qu'il n'était pas nécessaire de rendre l'ordonnance pour empêcher qu'un tort grave ou irréparable soit commis. Le TAT continue d'adhérer à la conclusion que l'état de santé de Mme Bergeron n'est pas consolidé tant que le médecin traitant de la requérante et la CNESST n'en décident autrement.

Bien que les faits en l'espèce n'aient pas été tels que les deux conditions pour obtenir une ordonnance provisoire puissent être respectées, les employeurs devraient savoir qu'il est possible que le TAT rende une ordonnance de cette nature avant l'audition sur le fond d'une plainte de harcèlement, c'est-à-dire avant que le TAT détermine si la plainte est fondée. Et, bien que cette décision ne porte pas directement sur ce point, il semble que le TAT puisse, en rendant une ordonnance provisoire, enjoindre un employeur de réintégrer un employé à un poste qui est censé avoir été aboli - c'est-à-dire avant que le TAT ait déterminé si la réclamation pour congédiement injuste est fondée. Voilà qui est sans contredit étonnant.

1 Depuis le 1er janvier 2016, les activités de la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail) ont été regroupées sous la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail).

Par

Maria Valente-Fernandes

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de margues de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415



Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900

Montréal, QC, Canada

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.