Manquements graves à l'obligation de loyauté d'une employée des ressources humaines – Congédiement maintenu par la CRT

1 juillet 2014

La Commission des relations du travail, tant en première instance qu'en révision, a rejeté les plaintes contestant le congédiement d'une employée, malgré l'absence de mesures disciplinaires préalables.

La plaignante, embauchée en avril 2001, agissait à titre de technicienne en administration pour le service des ressources humaines de son employeur, un CHSLD. En 2004, la plaignante convoite un poste d'agente en gestion du personnel. Ce poste ne lui fut pas offert lors d'une première vacance en raison du fait qu'elle ne possédait pas les qualifications requises pour l'emploi. Après l'obtention de sa maîtrise en 2007, la plaignante reprend ses démarches afin qu'un tel poste lui soit attribué. Le poste étant alors comblé, sa demande de reclassement lui est de nouveau refusée.

Ce refus déclenche chez la plaignante une série d'actes et de comportements qui créeront une ambiance de travail malsaine au sein du service des ressources humaines. La plaignante affirme se sentir surveillée indûment par sa supérieure alors que cette dernière déclare n'agir qu'en raison de plaintes formulées à son endroit suite à des comportements inconvenants auprès des employés. Cette enquête mènera ultimement au congédiement de l'employée; celle-ci dépose alors une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la « **LNT** »).

Entre-temps, cependant, la plaignante avait commencé à enregistrer des conversations qu'elle tenait avec ses supérieurs. L'employeur ne sera mis au courant de ces enregistrements que lors de l'audition devant la *Commission des relations du travail* (ci-après la « **CRT** »). Elle avait aussi déposé à l'endroit de l'une de ses collègues une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT; cette plainte fut toutefois retirée avant son instruction.

La CRT a rejeté la plainte déposée à l'encontre du congédiement, notamment pour les raisons suivantes :

> Les enregistrements clandestins faits par la plaignante sans raison valable ont rompu le lien de confiance avec son employeur et constituent un manquement grave à son obligation de loyauté.
> La plainte pour harcèlement psychologique était sans fondement et en accusant à tort ses gestionnaires d'un tel comportement, la plaignante a aussi fait preuve d'un grave manquement à son obligation de loyauté.

Insatisfaite de cette décision, la plaignante la porte en révision devant l'instance de révision administrative de la CRT.

LA DÉCISION EN RÉVISION ADMINISTRATIVE DE LA CRT

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

D’une part, lors de la révision administrative, la CRT confirme que le dépôt par la plaignante d’une plainte pour harcèlement psychologique à l’encontre de collègues alors qu’elle la savait sans fondement constitue un manquement grave à son obligation de loyauté. Il s’agit ici d’un cas clair d’exercice abusif du droit de porter plainte. La CRT rejette les prétentions de la plaignante à l’effet que sa plainte devait forcément être bien fondée puisque la Commission des normes du travail l’avait étudiée et avait accepté de la déférer à la CRT pour instruction au motif qu’on ne pouvait rien inférer de ce simple fait.

D’autre part, la CRT est également en accord avec le tribunal de première instance sur la qualification juridique des gestes d’enregistrement de plusieurs conversations que la plaignante a eues avec ses supérieurs. Dans un premier temps, même si l’employeur n’avait pas tenu compte de ce fait en congédiant la plaignante puisqu’il ignorait l’existence même de ces enregistrements jusqu’à l’audition en première instance, la CRT est d’avis qu’il s’agit d’une preuve de faits postérieurs qui était admissible en l’espèce.

En effet, cette preuve permet de confirmer le bien-fondé des conclusions de l’employeur quant à la mauvaise foi et la déloyauté de la plaignante comme fondement du congédiement et il n’était pas déraisonnable pour le tribunal d’en tenir compte. En agissant de la sorte, sans raison valable et dans le seul but d’étayer après coup ses allégations de harcèlement, la plaignante a brisé le lien de confiance nécessaire à toute relation de travail, ce qui constitue encore ici un manquement grave à son obligation de loyauté.

Finalement, la CRT confirme le raisonnement en première instance quant à la non-application du principe de la progression des sanctions. Elle rappelle que ce principe peut ne pas s’appliquer en cas de faute grave – tel un manquement à l’obligation de loyauté – ou encore en cas de comportement irréversible de la part d’un employé. Jugeant que le comportement de la plaignante répondait à ces deux critères, son employeur était donc bien fondé de la congédier malgré un dossier disciplinaire vierge.

Cette décision fait présentement l’objet d’un recours en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.