

COUR DU QUÉBEC
« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : **500-32-164829-238**

DATE : 16 mai 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ELIANA MARENGO, J.C.Q.

NANCY LÉGARÉ

Demanderesse

c.

LES YMCA DU QUÉBEC POINTE-SAINT-CHARLES

Défenderesse

JUGEMENT

[1] La demanderesse plaide congédiement illégal et poursuit la défenderesse pour 15 000\$.

LES FAITS

[2] Le 15 juillet 2022, la défenderesse embauche la demanderesse à titre d'intervenante jeunesse (contrat, pièce D-3).

[3] La date d'entrée en fonction est le 20 juillet 2022. Le poste comporte une période de probation de 3 mois. Le salaire annuel de début est de 42 000\$.

[4] Selon la prépondérance de la preuve, y compris les témoignages de Antoinette Covino, directrice adjointe aux ressources humaines, Wisely Louis, la coordinatrice qui a engagé la demanderesse, Maude Lagacé, directrice de développement jeunesse et réussite scolaire, et Stevie Lopez, collègue de la demanderesse, la demanderesse a fait preuve de manquements sérieux par rapport à certaines de ses compétences et responsabilités pendant sa période de probation.

[5] Lesdits témoins, qui ont témoigné de façon crédible et convaincante, ont décrit ces manquements (entre autres, des problèmes au niveau des tâches administratives relatives plus particulièrement à l'utilisation d'un logiciel et au suivi avec les jeunes sous sa responsabilité et également au niveau de ses comportements avec ses collègues, qui laissaient à désirer).

[6] En effet, le 24 octobre 2022, la demanderesse est rencontrée pour lui faire part de ses manquements et de l'intention de l'employeur de prolonger sa période de probation.

[7] Le 27 octobre 2022, il y a effectivement prolongation de la période de probation jusqu'au 20 janvier 2023, pour les motifs consignés dans la lettre, pièce P-4, de la coordinatrice Louis, lettre que la demanderesse accepte et contresigne sous la mention « J'ai lu, compris et j'accepte la prolongation de la période de probation tel que décrit ci-dessus. »

[8] Après la fin de la période de probation, soit le 7 mars 2023, le département des ressources humaines reçoit une plainte à l'égard de la demanderesse. La plainte est déposée comme pièce P-5. Elle vise des comportements considérés inacceptables par les plaignants.

[9] Suite à cette plainte, la défenderesse mène une enquête. Covino rencontre et parle à plusieurs personnes, dont la demanderesse, le 16 mars 2023, pour recueillir leurs versions des faits.

[10] Une fois l'enquête terminée, l'employeur décide de mettre fin à l'emploi de la demanderesse.

[11] Le 23 mars 2023, Covino rencontre la demanderesse à nouveau, et lui remet la lettre de fin d'emploi, pièce D-5, dont voici :

Le 23 mars 2023

Mme Nancy Légaré

[...]

Montréal (Québec)

[...]

OBJET : Fin d'emploi

Madame Légaré,

La présente fait suite aux conclusions de notre enquête menée à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement à votre égard, et ce, en lien avec vos comportements au travail. À cet effet, vous avez été suspendue, avec solde, à compter du 10 mars dernier jusqu'à aujourd'hui pour la durée de l'enquête.

En date du 16 mars 2023, vous été rencontrée par moi-même et madame Maude Lagacé, Directrice, Initiatives communautaires et opérations de centre- Sud-Ouest de Montréal, afin d'obtenir votre version des faits concernant les différentes allégations vous concernant.

Lors cette rencontre, vous avez confirmé avoir placé un objet de forme pyramidale dans une aire commune de votre espace de travail partagé avec votre collègue, Stevie Lopez. Vous avez informé votre collègue que cet objet avait comme utilité de nettoyer l'environnement de l'énergie noir/négatif dégagé par votre collègue, Stevie. Malgré la demande de Stevie de retirer l'objet le 28 septembre dernier et en présence de Wisely Louis, votre superviseure, vous avez décidé de laisser l'objet en place, au milieu de votre espace de travail partagé. Lors de cette même rencontre, vous avez questionné les compétences de Stevie à réaliser son travail car vous n'étiez pas en accord avec ses méthodes de travail et questionné la manière dont Stevie réalisait ses heures de travail alors que la supervision des tâches n'est pas de votre responsabilité dans le cadre du poste occupé à ce moment. Lors de notre rencontre du 16 mars, vous nous avez expliqué que cette pyramide devait demeurer en place, dans l'espace de travail commun, afin de retirer l'énergie négative qui était dans la pièce où Stevie était présent basé sur votre croyance.

De plus, lors de la rencontre du 16 mars, vous avez confirmé savoir que Stevie est une personne non binaire et l'avoir appelé "demoiselle", un terme genré en justifiant votre comportement par l'utilisation de surnom envers plusieurs de vos collègues. À la suite de cette situation, aucune démarche de votre part n'a été entreprise pour corriger les propos envers la personne.

De plus, l'enquête nous informe que plusieurs collègues sont préoccupés par vos comportements envers eux, tel que : donner des surnoms aux gens, toucher les gens sans aucune raison. Vos collègues nous ont aussi expliqués qu'ils n'ont pas été en mesure de les adresser avec vous et qu'ils se sentaient responsables d'assurer le respect de leur espace personnel.

Aux conclusions précédentes s'ajoutent, le prolongement de votre période de probation devant se terminer le 20 janvier 2023 pour un 3 mois supplémentaires. Les motifs de la prolongation démontraient des enjeux au niveau de la maîtrise de certaines compétences administratives exigées dans le cadre de votre travail. Malgré le fait que la lettre de prolongation est signée par vous-même, lors de la rencontre du 16 mars, vous n'avez démontré aucune compréhension des éléments qui devaient être améliorés.

En conclusion, les faits confirment des actions de votre part qui vont à l'encontre du code d'éthique et des valeurs des YMCA. Les comportements mentionnés ci-dessous ont eu des impacts négatifs et perturbants sur le climat de travail de plusieurs personnes de votre équipe et plus particulièrement pour certains de vos collègues, dont le plaignant. Les YMCA du Québec prônent les valeurs de l'inclusion et du respect en tout temps et la conclusion de l'enquête confirme que les comportements et leurs conséquences ne respectent pas les valeurs de l'organisation.

À cela s'ajoute, de nombreuses tentatives d'interventions effectuées par vos gestionnaires et par le plaignant visant à vous faire réaliser que la situation devait changer en vous demandant des correctifs à apporter, ce qui à ce jour ne s'est pas produit.

De plus, lors de la rencontre du 16 mars, nous avons également constaté l'absence d'introspection quant aux événements rapportés et l'absence de regret quant à l'impact négatif de vos comportements. Au contraire, vous avez plutôt nié que les comportements étaient fautifs et pouvaient avoir un impact négatif sur une autre personne. L'absence de remord et l'absence de reconnaissance de comportements pouvant avoir un impact négatif sur autrui sème le doute quant à la possibilité que les comportements problématiques cessent dans le milieu de travail. Plutôt que de réfléchir sur l'impact des actions posées envers vos collègues, vous avez tenté de discréditer la plainte à votre égard en essayant d'invalider le format de celle-ci en raison du nom utilisé par le plaignant, qui est le nom utilisé dans l'ensemble de l'organisation pour désigner cette personne, ce qui va l'encontre des valeurs des YMCA et de son code d'éthique.

Conséquemment, l'enquête démontre qu'il n'y a pas eu de harcèlement au sens de la Loi et de la politique de harcèlement en milieu de travail des YMCA du Québec. Toutefois, l'enquête permet de conclure que vos actions ont démontré de l'incivilité et que vos comportements ont des impacts négatifs sur vos collègues et sur le plaignant. Compte tenu que votre ancienneté est de moins de 8 mois, que vous avez déjà eu une lettre où nous avons dû prolonger votre période de probation, que vous avez eu des comportements nuisant au climat de travail, que vous avez eu des comportements manquant de respect envers vos collègues, que vous n'avez démontré aucune introspection et de regret lors de la rencontre du 16 mars, nous vous confirmons notre décision de mettre fin à votre emploi immédiatement.

Conformément à nos politique ressources humaines, votre paie de vacances et votre préavis de départ d'une (1) semaine de salaire vous seront payés le 13 avril 2023.

Votre couverture auprès de notre programme d'assurance collective prendra fin le 30 mars 2023. Vous avez une période de 31 jours après cette date afin de convertir votre programme d'assurance-vie à un programme personnel. Pour plus de détails, consultez le site de Manuvie ou communiquez avec Neila Hammouda au service des ressources humaines.

Cordialement,

Antoinette Covino
Directrice-adjointe, ressources humaines

Cc Maude Lagacé

[12] La demanderesse considère que le congédiement est injustifié et nie les motifs invoqués par l'employeur.

L'ANALYSE

[13] Les articles 2091 et 2094 du *Code civil du Québec* stipulent ce qui suit :

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

2094. Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

[14] Le contrat liant les parties était à durée indéterminée.

[15] Tel qu'il est dit dans l'ouvrage « *Les Contrat D'Emploi*¹ », à la page 358 :

Chaque partie a donc la faculté de mettre fin au contrat à durée- indéterminée. Ce faisant, elle est donc relevée de toute poursuite en responsabilité si le préavis raisonnable est suffisant, à moins que ce droit n'ait été exercé de façon abusive, malicieuse, déraisonnable, excessive, grossièrement négligente ou imprudente. Dans une telle situation, son auteur sera passible de dommages-intérêts malgré la suffisance du préavis. C'est d'ailleurs l'article 2092 C.c.Q. qui consacre cette règle :

2092. Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

[16] La demanderesse a reçu un préavis de départ d'une semaine et une paie de vacances. Cependant, lorsqu'un employeur est justifié de congédier un salarié, la relation peut prendre fin sans préavis ni indemnité de préavis (art. 2094 C.c.Q.)

[17] Basé sur la prépondérance de la preuve, le Tribunal considère que la défenderesse avait effectivement des motifs sérieux de résilier le contrat².

[18] Étant donné qu'elle aurait pu le faire sans préavis, mais a néanmoins accordé une indemnité d'une semaine à la demanderesse, et vu la courte durée de l'emploi (8 mois), le Tribunal considère que l'employeur n'a pas contrevenu à la loi.

[19] De plus, il n'y a aucune preuve que la défenderesse ait agi de mauvaise foi (art. 6 C.c.Q.). Au contraire, le Tribunal est convaincu que la défenderesse ait tout fait pour encourager la demanderesse à améliorer son rendement et corriger son comportement, ce qu'elle n'a pas réussi à faire.

[20] Qui plus est, en vertu de l'art. 2805 du C.c.Q., la bonne foi se présume.

[21] Quant à la négligence alléguée au paragraphe 5 de la demande, la demanderesse n'a aucunement relevé son fardeau de preuve (arts. 2803 et 2804 du C.c.Q.), la défenderesse ayant prouvé plutôt le contraire (témoignages crédibles de Covino et Lagacé).

¹ AUST A. Edward et AUST Thomas Laporte, *Le Contrat D'Emploi* 3^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p.358

² *Bazin c. Radiodiffusion Mutuelle ltée*, D.T.E. 89T-1081 (C.A.)
Paul Yvon Valois Rondeau c. Lamarre Valois Internationale ltée, (1975) C.S. 805 (confirmé en appel le 26 septembre 1978)
Létourneau c. Innergex inc., D.T.E. 2001T-1001 (C.S.) (appel rejeté le 17 février 2004)

[22] Enfin, quoique non allégué dans la demande, à l'instruction, la demanderesse a déclaré ne pas avoir reçu certains de ses biens personnels après son congédiement.

[23] Encore une fois, la preuve est contredite à ce sujet et, dans un tel cas, celui à qui appartient le fardeau de la preuve, soit la demanderesse, doit succomber, d'autant plus qu'elle n'a fourni aucune preuve tangible relativement à la valeur de ces biens.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE la demande, sans les frais de justice.

ELIANA MARENGO J.C.Q.

Date d'audience : 8 mai 2025