

COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-32-725200-242

DATE : 29 janvier 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE PATRICK CHOQUETTE J.C.Q.

IRINA SVET

Demanderesse

c.

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC

Défenderesse

JUGEMENT

[1] Irina Svet (**Mme Svet**) réclame 15 000 \$ à l'Ordre des psychologues du Québec (**Ordre**) au motif de congédiement injustifié.

[2] Selon Mme Svet, les attentes de son travail ne lui ont pas été expliquées, elle n'a pu bénéficier d'avertissements ni de délai raisonnable pour s'ajuster. Elle plaide que les motifs invoqués relativement à l'insuffisance de son vocabulaire constitue une discrimination interdite en fonction de la langue et de son origine ethnique.

[3] Le congédiement lui aurait occasionné des dommages pécuniaires et non pécuniaires qu'elle évalue à 15 000 \$.

[4] L'Ordre conteste la demande aux motifs qu'il s'agit d'un congédiement administratif survenu au terme de la période de probation de trois mois de Mme Svet.

[5] Selon l'Ordre, Mme Svet n'était pas en mesure de répondre aux exigences du poste.

QUESTIONS EN LITIGE

- [6] 1. S'agit-il d'un congédiement injustifié ?
2. Le cas échéant, quels sont les dommages subis par Mme Svet ?

ANALYSE

[7] Le rôle principal des parties dans la charge de la preuve est établi aux articles 2803 et 2804 du *Code civil du Québec* qui prévoient:

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.

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.

[8] Les justiciables ont le fardeau de prouver l'existence, la modification ou l'extinction d'un droit. Les règles du fardeau de la preuve signifient l'obligation de convaincre, qui est également qualifiée de fardeau de persuasion. Il s'agit donc de l'obligation de produire dans les éléments de preuve une quantité et une qualité de preuve nécessaires à convaincre le Tribunal des allégations faites lors du procès.

[9] Il appartient donc à Mme Svet de convaincre le Tribunal que son congédiement est injustifié et de l'existence de dommages qui en sont la conséquence.

1. S'agit-il d'un congédiement injustifié ?

[10] Mme Svet agit comme adjointe administrative pour différents employeurs après avoir suivi la formation donnant droit à une Attestation d'Études collégiales en la matière en 2015.

[11] Elle postule auprès de l'Ordre à la suite de l'affichage d'un poste d'adjointe administrative au sein du Bureau du syndic¹. Deux avocates du Bureau du syndic de

¹ À la demande du Tribunal, l'Ordre a transmis une copie de l'affichage et de la description de tâche. Mme Svet confirme que les documents sont conformes.

l'Ordre composent le comité de sélection. Lors de l'entrevue, Mme Svet mentionne ne pas avoir d'expérience pertinente dans le domaine juridique, mais le comité de sélection retient sa candidature.

[12] Les conditions de travail sont énoncées lors de l'entrevue, dont une période de probation de 3 mois. Mme Svet s'informe des possibilités de télétravail et elle est avisée que cela n'est pas souhaitable durant la période probatoire.

[13] Dominique Héту, directrice générale de l'Ordre, confirme son embauche à compter du 8 janvier 2024, par lettre du 30 novembre 2023².

[14] Dès le mois de janvier, Mme Svet doit s'absenter du travail en raison d'une intervention chirurgicale.

[15] Dans l'exécution de ses fonctions, Mme Svet doit principalement travailler avec les avocates du Bureau du syndic. Selon Me Lacroix, les erreurs sont fréquentes, mais elle et sa collègue font d'abord preuve d'indulgence sachant qu'elle a peu d'expérience pertinente.

[16] Les rétroactions sont fréquentes. Me Lacroix témoigne qu'elle et sa collègue, Me Paquin, adoptent une attitude bienveillante, mais elle constate que Mme Svet ne reçoit pas bien la critique et est sur la défensive. Elle relate une occasion où Mme Svet lui reproche de ne pas avoir bien noté une échéance, ce qui aurait été la cause de ce qu'on lui reprochait.

[17] En une autre occasion, elle est témoin d'une scène tendue entre elle et Me Paquin alors que Mme Svet cherche à s'absoudre de l'altération d'un document présenté dans une instance disciplinaire alors qu'elle avait eu à intervenir sur sa version numérique. Elle aurait affirmé qu'une autre personne avait manipulé la version numérique du document et que cette personne mentait.

[18] Selon Mme Jocelyne Laurin, coordonnatrice au bureau du syndic, Mme Svet revient sur la question du télétravail qui semble, pour elle, un élément très important. Elle a connaissance d'un échange musclé et de son attitude rigide avec Me Paquin.

[19] Mme Dominique Héту, directrice générale de l'Ordre, relate que Mme Svet lui a adressé un long courriel moralisateur à la suite du déclenchement accidentel du système d'alarme.

[20] Le syndic, Marc Lyrette, son supérieur hiérarchique aurait entrepris de colliger les informations afin d'évaluer les compétences et aptitudes de Mme Svet dans le contexte de la fin de la période probatoire.

² Pièce P-4.

[21] Me Lacroix mentionne qu'elle avait l'impression de marcher sur des œufs avec Mme Svet, qu'elle n'était pas qualifiée pour la tâche et qu'elle ne voyait pas de possibilités d'amélioration.

[22] Le 9 avril 2024, Mme Dominique Hétu et M. Marc Lyrette rencontrent Mme Svet pour lui annoncer que l'Ordre met fin à sa période de probation et, par conséquent, à son emploi à titre d'adjointe administrative au Bureau du syndic de l'Ordre. Les motifs sont ceux énumérés à la lettre de fin d'emploi qui lui est remise à cette occasion³.

[23] Essentiellement, la performance de Mme Svet, certaines de ses attitudes, la qualité inégale de son travail et ses difficultés à acquérir les compétences requises ne répondent pas aux exigences de son poste.

[24] Elle admet qu'elle demande à savoir lors de la rencontre du 9 avril qui sont les sources d'information et qu'elle nie tous les reproches qui sont formulés à cette occasion.

[25] Mme Svet ne s'y attendait pas et a éprouvé de la difficulté à encaisser le choc. Elle aurait développé de l'anxiété et une perte d'estime de soi qui a nécessité un suivi médical⁴.

[26] Mme Svet admet avoir reçu une indemnité en lieu de préavis correspondant à deux semaines de travail, soit deux fois l'indemnité minimale prévue à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*⁵, et que ce n'est pas quant à la suffisance de celui-ci qu'elle en a à redire.

[27] Elle ne reproche pas non plus l'attitude des représentants de l'Ordre lors de la rencontre le 9 avril qui ont agi de façon respectueuse, M. Lyrette l'aidant même à transporter ses effets personnels jusqu'à sa voiture.

[28] Elle reproche le contenu de la lettre de fin d'emploi qu'elle estime inexact et blessant.

[29] Dans la mise en demeure signée par son avocat le 13 mai 2024⁶, elle nie tous les reproches formulés à la lettre de fin d'emploi, « une lettre aussi brutale » alors que l'Ordre n'aurait jamais formulé d'insatisfaction à son endroit. Elle qualifie la démarche à son endroit « d'abusives et de mauvaise foi ».

[30] Lors de son témoignage, elle affirme qu'elle est intéressée et motivée au travail, ce qui explique pourquoi elle pose beaucoup de questions. Selon les propos entendus

³ Pièce P-3.

⁴ Pièce P-2.

⁵ RLRQ, c. N-1.1

⁶ Pièce P-1.

de ses collègues, elle se fait dire qu'elle apprend rapidement et qu'elle a de bons réflexes.

[31] Malheureusement, aucun des témoins entendus ne confirme cela. Mme Svet a cité à comparaître Me Sabrina Lacroix et Mme Jocelyne Hétu. Elles ont rendu un témoignage sobre, crédible qui avalise les doléances ayant mené à la fin d'emploi de Mme Svet. Le Tribunal sent même une certaine retenue de leur part, mais il est palpable que, pour ces dernières, l'essai n'a pas été concluant.

[32] Mme Svet soutient qu'elle n'a pas eu de rencontre formelle avec mise en garde et délai raisonnable pour s'ajuster. La preuve retenue par le Tribunal veut que ce processus d'apprentissage et de rétroaction fût fait en continu, ce qui valide d'autant l'évaluation de son travail et les conclusions quant à sa posture défensive face à la critique et qu'elle ne satisfait pas les exigences du poste.

[33] Quant aux reproches en lien avec le vocabulaire, Mme Svet saute aux conclusions pour invoquer la discrimination. Elle ne possède pas le vocabulaire juridique ni celui propre à la profession et elle répète les mêmes erreurs selon Me Lacroix.

[34] Selon la doctrine, l'employeur jouit d'une latitude accrue pour mettre un terme à l'emploi du salarié pendant cette période lorsqu'il considère que la prestation de travail de ce dernier est déficiente ou que, pour une raison ou une autre, il est évident qu'il n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences du poste. Ainsi, la notion de motif sérieux (art. 2094 C.c.Q.) invoqué par l'employeur pour congédier un salarié pendant une période probatoire doit faire l'objet d'une interprétation souple par opposition à l'interprétation rigide et restrictive applicable à la suite de son échéance⁷.

[35] La jurisprudence reconnaît que l'employeur bénéficie d'un pouvoir de gérance plus important afin de congédier un employé qui ne répond pas aux normes de l'emploi durant sa période probatoire pourvu que cet acte ne soit pas posé de mauvaise foi ou de façon abusive⁸.

[36] La bonne foi se présume toujours⁹ et la mauvaise foi doit être prouvée.

[37] Selon la preuve retenue par le Tribunal, Mme Svet n'était pas en mesure de satisfaire aux exigences du poste. L'employeur n'a pas agi de mauvaise foi ou de façon abusive en y mettant fin une fois la période probatoire achevée.

⁷ DESMARAIS, Frédéric, *Commentaire sur l'article 2086 C.c.Q.* dans *Le contrat de travail (Art. 2085 à 2097 C.c.Q.) : Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, mars 2014, EYB2014DCQ1663 (La référence), par. 2086 575, p. 15-16 du PDF et par. 2086 575, p. 17 du PDF.

⁸ *Baudelot c. Réseau d'information et d'aide aux personnes assistées sociales de Châteauguay (RIAPAS)*, EYB 2006-114799, par. 52-53 (C.Q.).

⁹ Article 2805 du *Code civil du Québec*.

[38] Le comportement des représentants de l'Ordre, lors de la rencontre du 9 avril, n'est pas blâmable.

[39] Il n'est certes pas plaisant d'avoir les détails d'une évaluation négative menant à une fin d'emploi, mais le contenu de la lettre n'est ni abusif ni de mauvaise foi.

[40] Il s'agit d'un congédiement administratif. Mme Svet ne rencontre pas son fardeau de démontrer qu'il est injustifié ou de mauvaise foi et abusif.

[41] Par conséquent, il n'est pas nécessaire pour le Tribunal d'évaluer les dommages réclamés.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[42] **REJETTE** la demande ;

[43] **CONDAMNE** Irina Svet aux frais de justice, 364 \$, représentant le droit de greffe quant au dépôt de la contestation.

PATRICK CHOQUETTE, J.C.Q.

Date d'audience : 20 janvier 2026