

**COMMISSION DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

Direction régionale de Gaspé

N° Dossier CSST : 138258595

N° Plainte : GAS 11-016

Décision rendue à Longueuil, le : 26 novembre 2013

DEVANT LE CONCILIATEUR-DÉCIDEUR : Liette Rodrigue

Travailleuse : Roxane Gaumond

Employeur : Poffettanshinn

DÉCISION

OBJET DU LITIGE

[1] Le 27 septembre 2011, la travailleuse dépose une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vertu de l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

[2] La travailleuse allègue avoir illégalement été l'objet d'un congédiement de la part de son employeur suite à l'exercice d'un droit que lui confère la loi.

ADMISSIONS

[3] Les parties ont fait les admissions suivantes :

3.1. La travailleuse en est une au sens de la loi LSST;

3.2. Le 16 septembre 2011, la travailleuse déclare avoir exercé un droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte, en déposant le document *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ;

3.3. Le 20 septembre 2011, la travailleuse a été congédiée par son employeur;

3.4. Le 27 septembre 2011, la travailleuse dépose une plainte en vertu de l'article 227 de la LSST;

PREUVE ET ARGUMENTATION

[4] Le 4 avril 2011, la travailleuse débute chez l'employeur comme commis de magasin ou vendeuse. C'est un emploi subventionné par Emploi-Québec. Selon le document *Présentation de la demande* du 25 mars 2011, il s'agit d'un poste permanent au salaire de 9,50 \$ de l'heure pour 35 heures par semaine. Aussi, selon le document *entente de subvention* du 4 avril 2011, la subvention pour ce poste est d'une durée de 6 mois, soit du 4 avril au 30 septembre 2011.

[5] Selon l'entente, les tâches à ce poste sont de servir et conseiller les clients, faire les factures et percevoir les paiements, prendre les appels et messages, recevoir et vérifier la marchandise, placer la marchandise en boutique (marchandisage), faire les montages de vitrines, vérifier les inventaires au besoin, connaître la provenance et la composition des produits, tenir la boutique propre et en ordre, emballer les produits vendus et faire la fermeture de lot à la fin de chaque journée.

[6] La travailleuse témoigne qu'au début, tout allait bien. Elle admet qu'elle faisait des erreurs, puisqu'elle débutait.

[7] L'employeur doit compléter régulièrement des rapports d'étape pour rendre compte du rendement de la travailleuse auprès d'Emploi-Québec et recevoir les versements de la subvention.

[8] Au 1^{er} rapport d'étape du 6 mai 2011, l'employeur note : *Elle a parfois de la difficulté à être autonome quand il n'y a pas de clients, elle dit ne pas savoir quoi faire. Je lui ai fait une longue liste de choses à faire, mais elle a souvent l'impression qu'elle l'a tout fait, quand ce n'est pas le cas.* La travailleuse est d'accord avec ces commentaires.

[9] Au 2e rapport d'étape du 9 juin 2011, l'employeur note : *la travailleuse doit trouver par elle-même ce qui doit être fait dans la boutique ou se référer à la liste. Ses problèmes personnels ne doivent pas la suivre au travail, elle doit rester productive. Elle a une nouvelle tâche qu'elle semble aimer et avoir du talent pour, qui est la couture. La travailleuse commente qu'elle s'entend bien avec l'employeur, qu'elle s'améliore et qu'elle connaît plus les techniques de travail.*

[10] Au 3e rapport d'étape du 7 juillet 2011, l'employeur note : *Toutes les tâches sont réalisées, pas vraiment de problèmes majeurs. Il reste à ce qu'elle voit par elle-même ce qu'il y a à faire sans que j'aie besoin de lui dire. Elle a géré seule un bris de vitre, tout était en ordre. Elle fait maintenant seule le présentoir dans la vitrine.* La travailleuse est d'accord avec ces commentaires. L'employeur ajoute que ce n'est pas parce qu'elle fait seule le présentoir qu'elle est bonne en merchandising.

[11] Le 11 août 2011, selon le document *Suivi d'une entente* déposé par la travailleuse qui est un document faisant état des suivis du dossier (appels téléphoniques et rencontres), il est écrit que tout continue de bien aller avec la travailleuse. L'employeur confirme, mais ajoute qu'elle a peut-être été trop gentille sur les rapports.

[12] Vers la mi-août 2011, la travailleuse apprend qu'elle est enceinte. Elle a manqué des heures de travail, car elle était malade, ayant des maux de ventre et des nausées. Selon elle, ces congés n'ont pas causé de problème avec l'employeur.

[13] Le 25 août 2011, lorsqu'elle annonce sa grossesse à l'employeur, la travailleuse remarque que celle-ci n'est pas très contente et elle note de sa part un changement d'attitude. L'employeur lui demande de faire des choses qu'elle ne faisait pas avant comme passer la balayette tous les jours ou transporter des boîtes lourdes. L'employeur contredit la travailleuse, elle indique qu'elle avait les mêmes tâches que d'habitude.

[14] Pour sa part, l'employeur souligne qu'elle est inquiète pour elle étant donné ses autres problèmes de santé, soit un cancer et le fait qu'elle est de nouveau enceinte ayant fait une fausse couche depuis peu de temps.

[15] À ce sujet, la travailleuse ajoute plus tard dans son témoignage qu'elle n'a pas eu de grossesse récente depuis son embauche chez l'employeur. Sa grossesse précédente date de quatre ans. L'employeur se montre stupéfaite et affirme que c'est la travailleuse qui lui a dit cela.

[16] Aussi, la travailleuse nie avoir eu un cancer et déclare qu'elle n'a jamais dit cela à l'employeur, il s'agit plutôt d'endométriose. L'employeur est abasourdi et affirme à nouveau que c'est la travailleuse qui lui a confié cela.

[17] Le 31 août 2011, l'employeur a une discussion avec la travailleuse, car elle n'est toujours pas satisfaite de la façon dont elle fait la vitrine et les étalages. La travailleuse répond qu'elle n'est pas une artiste, qu'elle ne sera jamais bonne pour cette tâche et d'oublier ça. La travailleuse quitte en après-midi pour des maux de ventre.

[18] Le 1^{er} septembre 2011, selon le document *Suivi d'une entente*, la responsable d'Emploi-Québec Mme Coulombe reçoit l'information de l'agente d'emploi, Mme Fortin, que la travailleuse est de nouveau enceinte et veut arrêter de travailler.

[19] Toujours selon le document, Mme Coulombe contacte alors l'employeur qui l'informe avoir discuté la veille avec la travailleuse de sa difficulté à organiser les vitrines et les comptoirs. La travailleuse a rétorqué à l'employeur qu'elle n'a pas ce côté artistique et qu'elle ne se voit pas capable de l'améliorer. L'employeur ajoute lors de l'audience que la travailleuse a des absences dues à des problèmes de santé.

[20] Le 1^{er} septembre 2011, la travailleuse voit un médecin à l'urgence qui rédige le rapport suivant : *Grossesse de 6 semaines, travaille comme vendeuse, doit soulever poids lourd exigé par propriétaire, patiente se dit incapable, voudrait retrait, arrêt de travail 19 sept., doit voir méd. le 16 sept.*

[21] Le médecin signe un billet médical et met la travailleuse en arrêt de travail du 1^{er} au 19 septembre 2011.

[22] Le 6 septembre 2011, selon le témoignage de l'employeur qui est corroboré par le document *Suivi d'une entente*, l'employeur s'oriente pour engager une étudiante en remplacement de la travailleuse durant son arrêt de travail.

[23] Le 16 septembre 2011, la travailleuse voit un médecin qui lui remet un certificat visant le retrait préventif et maintient l'arrêt de travail jusqu'au 20 septembre. Elle remet le certificat à l'employeur et elles conviennent qu'elle continuera à travailler en respectant les restrictions.

[24] Le 16 septembre 2011, selon l'employeur, la travailleuse par l'intermédiaire du site "facebook" lui envoie un message disant « Salut juste te dire que j'ai eu mon retrait préventif mais mardi je dois retourné travailler une journée ou deux pour l'avoir ».

[25] Au dernier rapport d'étape du 19 septembre 2011 l'employeur note : *L'employée répond à plusieurs exigences, mais un aspect important ne s'améliore pas vraiment, soit l'aménagement et la présentation des produits sur les tablettes et dans les présentoirs. J'en ai discuté plusieurs fois avec elle et la dernière fois elle m'a clairement dit qu'elle ne pourrait jamais s'améliorer sur ce point. Cette mise au point me fait douter sur la pertinence de la garder comme employée.*

[26] La travailleuse qualifie ces commentaires de faux et elle nie avoir dit qu'elle ne pourrait s'améliorer. Elle a dit qu'elle faisait de son mieux et qu'elle ne pouvait faire plus que ce qu'elle faisait.

[27] Un peu plus tard dans son témoignage, la travailleuse revient sur la question des présentoirs en niant avoir dit qu'elle ne pouvait faire mieux que cela ou qu'elle ne serait jamais bonne pour cette tâche. Elle considère que son imagination peut se développer sur cet aspect.

[28] Même si la travailleuse le nie, l'employeur explique qu'elle a noté exactement ce que la travailleuse lui a dit et qu'elle en a même parlé avec la responsable d'Emploi-Québec.

[29] Le 20 septembre 2011, la travailleuse reprend le travail chez l'employeur. Après une heure ou deux, l'employeur l'informe qu'elle est congédiée et lui donne une semaine de préavis. La travailleuse est fâchée et peinée et décide de quitter le travail environ une demi-heure après l'annonce de son congédiement.

[30] L'employeur indique avoir décidé de mettre fin au contrat de la travailleuse suite à ses commentaires du 31 août 2011, au moment où elle lui fait part de son insatisfaction sur la façon dont elle fait la vitrine et les étalages. La travailleuse lui répond alors qu'elle n'est pas une artiste, qu'elle ne sera jamais bonne là-dedans et d'oublier ça.

[31] L'employeur explique qu'elle misait sur l'autonomie de la travailleuse. Pour l'employeur, une des qualifications importantes, sinon essentielle dans cet emploi est de réussir de façon optimale l'aménagement et la présentation des produits sur les tablettes et dans les présentoirs.

[32] Préalablement à cette discussion du 20 septembre 2011, l'employeur a rencontré la responsable d'Emploi-Québec, Mme Coulombe pour l'informer de la situation et obtenir son avis. Selon le document *Suivi d'une entente* et le témoignage de l'employeur, la discussion s'est bien déroulée avec la travailleuse concernant l'annonce de son congédiement, la travailleuse comprenait. Cependant, elle est partie une demi-heure plus tard sans explications.

[33] Entre le 21 septembre et le 11 octobre, l'employeur rapporte que la travailleuse a été très insistante, elle l'a appelé et lui a écrit à plusieurs reprises pour avoir son 4% et son relevé d'emploi.

[34] L'employeur mentionne que la travailleuse a été congédiée parce qu'elle ne répondait pas aux exigences de l'emploi.

[35] L'employeur admet qu'il s'agissait d'un poste permanent, mais qu'elle n'avait pas d'obligation envers Emploi-Québec de garder la travailleuse à l'emploi si elle ne répondait pas aux exigences.

[36] La travailleuse témoigne qu'elle n'a pas eu droit aux prestations d'assurance-emploi, elle a reçu de l'aide sociale jusqu'à 24 semaines de grossesse et à la 24^e semaine elle a bénéficié des prestations du RQAP jusqu'à environ 7 semaines après l'accouchement. Elle a accouché le 1^{er} mai 2012.

[37] La travailleuse confirme n'avoir eu aucun revenu d'emploi et n'avoir effectué aucune recherche d'emploi depuis le 1^{er} mai 2012. Elle affirme que ce n'est pas envisageable pour l'instant, puisque la garderie de sa fille ne sera pas accessible avant août ou septembre 2013.

[38] Le procureur de la travailleuse soulève que la présomption s'applique en faveur de la travailleuse. Elle a été congédiée suite à l'exercice de son droit au retrait préventif.

[39] En premier lieu, il dit qu'il s'agit d'un emploi permanent. Le but de la subvention est de développer des aptitudes pour faire les tâches, l'acquisition de compétences et le maintien en emploi.

[40] Il mentionne qu'au début la travailleuse a des choses à améliorer, il y a amélioration constante d'un mois à l'autre, elle aime l'emploi et les tâches, elle a une bonne relation avec l'employeur. En juin, tout va bien, l'employeur est très contente, elle note des problèmes personnels, mais cet aspect s'est amélioré. En juillet, le principal reproche est de trouver par elle-même ce qu'elle doit faire, il n'est jamais question de la vitrine. Le 11 août, aucun problème, l'employeur dit même qu'elle va attendre à la fin du contrat pour produire le rapport.

[41] Tout se dégrade à partir du moment qu'elle apprend qu'elle est enceinte. La relation avec l'employeur change, elle augmente ses tâches. Elle subit du stress au travail et le mentionne à son médecin.

[42] Différentes rencontres avec Emploi-Québec démontrent la volonté de l'employeur de congédier la travailleuse. Tout se passe entre deux semaines, de la mi-août au 1^{er} septembre 2011.

[43] La travailleuse fait l'affaire avant l'annonce de sa grossesse mais, plus après.

[44] Selon le procureur, l'employeur ne renverse pas la présomption en faveur de la travailleuse. Par ailleurs, il souligne que le motif invoqué est nié par la travailleuse et qu'il s'agit d'un prétexte.

[45] Le procureur indique que la travailleuse a droit aux prestations de retrait préventif de la travailleuse enceinte (PMSD) selon la jurisprudence qu'il soumet. Cela fait partie des demandes de la travailleuse.

[46] La travailleuse est capable de travailler. Le certificat de retrait préventif est fait le 16 septembre. La demande de retrait préventif est effectuée en date du 20 septembre, sauf qu'en raison du congédiement de la travailleuse, l'employeur n'a jamais pu en prendre connaissance. Dans les faits, il n'y a pas eu de discussion à savoir si les tâches respectaient les restrictions.

[47] La travailleuse demande le salaire perdu jusqu'à la réintégration en emploi. On demande de remettre la travailleuse dans ses droits ainsi que son retour en emploi.

[48] L'employeur pour sa part indique que la travailleuse a été congédiée parce qu'elle ne répondait pas aux exigences de l'emploi. Aussi, il n'y a aucune preuve d'un changement d'ambiance après qu'elle eut annoncé qu'elle était enceinte.

[49] Un employeur a le droit de congédier une personne si elle ne fait pas l'affaire. Selon l'entente, elle devait prendre une décision à savoir si elle la gardait à son emploi ou non . C'est ce qu'elle a fait. Elle réitère qu'elle n'avait pas d'engagement avec Emploi-Québec à garder la travailleuse à l'emploi si elle ne répondait pas aux exigences.

DÉCISION SUR LE FOND DU LITIGE

[50] La Commission doit déterminer si la travailleuse a subi une sanction ou des représailles suite à l'exercice d'un droit au sens de l'article 227 de la LSST de la loi .

Les dispositions légales pertinentes sont les suivantes :

[51] L'article 227 (LSST) stipule:

227. Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

[52] L'article 228 (LSST) stipule :

228. La section III du chapitre VII de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à une plainte soumise en vertu de l'article 227 comme s'il s'agissait d'une plainte soumise en vertu de l'article 32 de cette loi.

La décision de la Commission peut faire l'objet d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément à l'article 359.1 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

[53] L'article 255 (LATMP) stipule :

255. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le travailleur a été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans l'article 32 dans les six mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit que lui confère la présente loi, il y a présomption en faveur du travailleur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice de ce droit.

Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante.

[54] Dans le cas présent, la soussignée reconnaît qu'il s'agit d'une travailleuse au sens de la loi et qu'elle a exercé un droit le 16 septembre 2011 en soumettant un certificat de retrait préventif de la travailleuse enceinte.

[55] Elle a déposé sa plainte dans les 30 jours de la mesure reprochée, soit le congédiement. Elle n'a pas déposé de grief, parce qu'elle n'est pas syndiquée.

[56] Elle a aussi démontré qu'elle respectait les conditions et le délai de l'article 255 de la loi, compte tenu que le congédiement est survenu moins de 6 mois de la date où elle a exercé un droit, soit la remise du certificat de retrait préventif. Elle bénéficie donc de la présomption.

[57] Il appartient alors à l'employeur de démontrer qu'il avait une autre cause juste et suffisante pour prendre la mesure qui lui est reprochée.

[58] Des témoignages entendus et des faits mis en preuve, la soussignée retient aux fins de rendre la présente décision ce qui suit.

[59] La travailleuse a été embauchée chez l'employeur comme vendeuse dans le cadre d'un emploi subventionné par Emploi-Québec pour une période de 6 mois, soit du 4 avril au 30 septembre 2011.

[60] Les tâches à ce poste sont diverses par exemple conseiller les clients, faire les factures, vérifier la marchandise, placer la marchandise en boutique, faire les montages de vitrines, les inventaires, tenir la boutique propre et en ordre,

[61] Selon les rapports d'étapes, la travailleuse semble s'améliorer et satisfaire à plusieurs des tâches exigées par l'employeur.

[62] Toutefois, il semble demeurer un problème sur le plan de l'autonomie qui est mentionné dans chacun des rapports. L'employeur souligne que la travailleuse doit trouver par elle-même ce qu'elle doit faire ou se référer à la liste qu'elle lui a fournie.

[63] Le 25 août 2011, la travailleuse annonce à son employeur qu'elle est enceinte. La travailleuse a mentionné en audience que le comportement de l'employeur a changé à son égard et qu'elle l'assigne à des travaux plus lourds. Ce qui est nié par l'employeur.

[64] Une semaine plus tard, le 1^{er} septembre, la travailleuse se présente à l'urgence et se plaint de devoir soulever des poids lourds, le médecin lui donne un arrêt de travail jusqu'au 19 septembre.

[65] La preuve révèle qu'il y a eu plusieurs demandes de congés et absences de la travailleuse pour des raisons de santé ou de maladie. Il semble que l'employeur ne lui en a pas fait de reproches et la travailleuse confirme que cela n'a pas causé de problèmes avec son employeur. La soussignée note que l'employeur a un comportement assez conciliant et accommodant envers la travailleuse.

[66] Aussi, l'employeur relate en audience s'être inquiété pour la travailleuse concernant ses problèmes de santé en parlant d'une fausse couche récente et d'un cancer, ceci suite à des confidences de la travailleuse. La travailleuse nie complètement ces affirmations à la grande stupéfaction de l'employeur.

[67] Pourtant, si on se réfère au document *Suivi d'une entente*, il est relaté une conversation le 1^{er} septembre entre l'agente d'emploi Mme Fortin et la responsable d'Emploi-Québec Mme Coulombe à l'effet que la travailleuse est de nouveau enceinte et veut arrêter de travailler. Ce qui vient corroborer la version de l'employeur à ce sujet.

[68] Tel que déjà relaté, le 31 août 2011, l'employeur a une discussion avec la travailleuse, car elle pas satisfaite de la façon dont elle fait la vitrine et les étalages. La travailleuse lui répond qu'elle n'est pas une artiste, qu'elle ne sera jamais bonne là-dedans et d'oublier ça. L'employeur parle de cette conversation le lendemain avec la responsable, Mme Coulombe, ce qui est corroboré au document *Suivi d'une entente*.

[69] Pour sa part, la travailleuse commence par dire que c'est faux, qu'elle a plutôt dit qu'elle faisait de son mieux et qu'elle ne pouvait faire plus que ce qu'elle faisait. Par la suite, en audience, elle viendra nier avoir dit qu'elle ne pouvait faire mieux que cela.

[70] Tel que déjà relaté, au dernier rapport d'étape du 19 septembre 2011, l'employeur note : *L'employée répond à plusieurs exigences, mais un aspect important ne s'améliore pas vraiment, soit l'aménagement et la présentation des produits sur les tablettes et dans les présentoirs. J'en ai discuté plusieurs fois avec elle et la dernière fois elle m'a clairement dit qu'elle ne pourrait jamais s'améliorer sur ce point. Cette mise au point me fait douter sur la pertinence de la garder comme employée.*

[71] C'est le point important de l'affaire, car l'employeur témoignera que c'est suite à cette conversation du 31 août qu'elle prendra finalement la décision de mettre fin au contrat de la travailleuse le 20 septembre 2011.

[72] L'employeur explique qu'elle a besoin d'une personne autonome et qui doit avoir la compétence de réussir à sa satisfaction l'aménagement et la présentation des produits sur les tablettes et dans les présentoirs, ce qui est pour elle de la plus grande importance.

[73] Après, cinq mois de travail sur six prévus à l'entente, l'employeur constate que cette compétence n'est pas acquise et la travailleuse lui confirme qu'elle ne pourra jamais s'améliorer sur ce point.

[74] La soussignée considère que dans l'ensemble le témoignage de l'employeur est crédible et convaincant et ne voit pas de raison de mettre en doute la validité de ce témoignage.

[75] Par contre, la crédibilité de la travailleuse est entachée par des versions contradictoires sur une grossesse antérieure, des problèmes médicaux et également lors de l'audience dans sa version de la conversation avec l'employeur du 31 août 2011.

[76] La soussignée constate que la travailleuse est en période d'apprentissage chez l'employeur, en probation, et tel que l'a mentionné l'employeur elle n'a pas l'obligation avec Emploi-Québec de l'embaucher si elle ne répond pas aux exigences de l'emploi. Par ailleurs, la subvention était d'une durée de 6 mois qui se terminait le 30 septembre. Il est donc plausible que l'employeur devait prendre position quant à l'avenir de la travailleuse au sein de son entreprise avant la fin de cette période, indépendamment de la grossesse de la travailleuse.

[77] L'employeur a démontré que la travailleuse ne répondait pas aux critères qu'elle privilégie pour décider de la garder à son emploi, à titre permanent, après cette période d'essai.

[78] Il ressort de la jurisprudence prédominante que la période de probation existe précisément pour permettre à un employeur d'évaluer le rendement d'un employé, ce qui relève strictement de ses droits de direction, et qu'il s'agit là d'un élément qui doit être pris en considération dans l'appréciation de la cause juste et suffisante.

[79] L'employeur n'a fait qu'exercer son droit de gérance. L'employeur a démontré avoir mis fin à l'emploi de la travailleuse parce qu'elle ne répondait pas aux exigences de l'emploi.

[80] La soussignée est convaincue qu'il s'agit de la cause réelle de la mesure, qu'il s'agit d'une situation sérieuse et non d'un prétexte. La soussignée ne croit pas que la travailleuse a été l'objet d'une mesure parce qu'elle a exercé un droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

[81] L'employeur a renversé la présomption qui lui incombait et démontré avoir une autre cause juste et suffisante pour prendre la mesure reprochée.

[82] Par conséquent, tenant compte de la preuve et de toutes les circonstances de l'affaire, la plainte de la travailleuse du 27 septembre 2011 est rejetée.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION :

REJETTE la plainte de la travailleuse parce que non fondée en faits et en droit.

Liette Rodrigue
Conciliateur-décideur

Me Francis Bernatchez
Procureur de la travailleuse

Date d'audience : 5 mars 2013