

Objet : Réponse de la Clinique Vétérinaire VETA Inc. aux allégations de Mme Myriam

Chevrier

À l'attention de la CNESST

Madame, Monsieur,

Nous, Jean-Samuel Leboeuf, Cédric Leboeuf et Milissa Major, dirigeants de la Clinique Vétérinaire VETA Inc. (« la Clinique »), souhaitons apporter une réponse exhaustive aux allégations formulées par Mme Myriam Chevrier auprès de la CNESST. Nous fournirons également notre version détaillée des faits pour démontrer notre bonne foi et notre engagement envers le bien-être de nos employés et la réussite de l'entreprise.

PRÉAMBULE

La Clinique Vétérinaire VETA Inc. a agi avec intégrité, transparence et dans le respect de ses obligations légales et contractuelles. Nous sommes prêts à partager l'ensemble des communications, y compris les courriels de suivi des indicateurs de performance clés (KPI), les documents internes et les témoignages d'employés, pour appuyer nos affirmations et démontrer notre transparence.

Les allégations de Mme Chevrier sont les suivantes (extrait) :

« Il y a 3 patrons, mais seulement 1 a travaillé avec moi durant 10 mois. Il y a un des patrons qui habite en Floride et qui est arrivé en juillet (seulement 2 mois après l'ouverture) et il est débarqué comme une tornade et voulant couper des postes car il ne faisait pas d'argent. Il s'est mis à poser plein de questions mais il comprenait ce qu'il voulait comprendre. Les postes n'étaient pas bien définis et moi et une des patronnes on faisait un peu la même chose et au lieu de bien définir le tout, il a décidé d'en mettre une des 2 dehors... il m'a fait accroire qu'il voulait mettre l'autre dehors et m'a demandé de signer une feuille (c'est elle ou c'est moi). J'ai refusé de faire ça car je ne l'ai pas cru. Après ça, les événements ont déboulé, il s'est mis à créer un climat de peur en disant à tous qu'on ne faisait pas assez d'argent et que personne ne pouvait donner son opinion si ce n'était pas la leur. Ils ont donc pris la décision de mettre 9 personnes dehors la même journée. Après ça, tout le monde a eu peur de perdre sa job à n'importe quel moment y compris moi (je suis la gestionnaire de la clinique). Il a apporté plein de nouvelles idées que nous ne sommes pas habitués dans notre domaine, ex : le pre-booking. J'avais comme tâche de faire en sorte que les filles le fassent. Le temps de l'implanter dans la routine des filles, ça n'a pas été facile car ce n'est pas leur habitude et elles ont tellement plein de choses à faire. Il y a aussi le fait que pour plein de consultations nous ne pouvons pas en faire, donc d'atteindre 90 % de pre-booking par jour c'est irréaliste (d'autant plus que ce n'est pas une donnée propre à moi, c'est l'ensemble de l'équipe qui doit y penser). C'est là que ça a vraiment dégénéré, je vivais déjà avec un stress et une pression depuis son arrivée car nous ne faisons toujours pas assez d'argent et que le pre-booking n'était pas atteint. Il s'est mis à m'écrire le soir lorsque j'étais à la maison de longs textes sur Messenger, disant plein de choses fausses ex : que je n'ai pas à cœur la clinique, que je ne suis pas en ligne avec leurs idées, etc. Ce qui n'est ABSOLUMENT pas vrai, je veux tout autant que la clinique fonctionne "c'est comme mon petit bébé", mais comme les stats (KPI) ne reflétaient pas ça pour lui je ne mettais pas l'effort nécessaire. Ensuite, en est venu des courriels à tous les jours qui disent que je ne fais pas mon travail et que les KPI ne sont pas atteints, jamais aucun compliment que des

reproches et bien que je faisais tout ce qui était demandé, je ne pouvais pas créer des rendez-vous plus que ce qui était fait. Il m'a envoyé un autre message Messenger le soir à la maison disant : WTF pas fort, bon jugement (sarcastique), etc., et ça avait rapport à quelque chose qu'il m'avait demandé de faire et là tout d'un coup il s'est mis à être méchant lorsque c'est lui qui voulait que je crée ce 2e groupe-là pour le staff. S'en est suivi de plein de menaces de me mettre dehors si la clinique ne fait pas d'argent. »

RÉFUTATION DÉTAILLÉE DES ALLÉGATIONS DE MME MYRIAM CHEVRIER

1. « Il y a 3 patrons, mais seulement 1 a travaillé avec moi durant 10 mois. »

Réponse :

Dès l'ouverture de la Clinique en octobre 2023, Mme Chevrier a été engagée en tant que gestionnaire avec des responsabilités clairement définies dans son contrat de travail, dont nous citons les passages pertinents :

- Gestion des finances : « S'assurer de la bonne gestion financière de la clinique. »
- Gestion des opérations internes et externes : « Superviser les opérations pour assurer leur efficacité. »
- Gestion des relations clients : « Maintenir des relations de qualité avec la clientèle. »
- Gestion de la qualité des services rendus : « Veiller à ce que les services répondent aux standards de qualité de la clinique. »
- Gestion du personnel et des ressources humaines : « Gérer les ressources humaines, y compris les relations de travail avec les employés sous sa supervision. »
- Développement des affaires : « Participer au développement commercial et aux initiatives d'affaires de la clinique. »

Les trois dirigeants (Cédric Leboeuf, Jean-Samuel Leboeuf et Milissa Major) étaient activement impliqués dans la supervision stratégique de la Clinique. Nous avons accordé à Mme Chevrier une grande autonomie pour gérer les opérations quotidiennes, en nous fiant à son expertise. Notre implication directe a été intensifiée en juin 2024, trois semaines après l'ouverture, lorsque des problèmes financiers critiques ont nécessité une intervention immédiate.

2. « Il y a un des patrons qui habite en Floride et qui est arrivé en juillet (seulement 2 mois après l'ouverture) et il est débarqué comme une tornade et voulant couper des postes car il ne faisait pas d'argent. »

Réponse :

En juin 2024, une analyse financière réalisée par Jean-Samuel Leboeuf a révélé que :

- Masse salariale élevée : La masse salariale représentait 70 % du chiffre d'affaires, alors que l'objectif pour assurer la viabilité financière est de 45 %.
- Utilisation de la marge de crédit : Plus de 50 % de la marge de crédit était déjà utilisée, avec une tendance inquiétante vers l'insolvabilité.

Les relevés financiers correspondants sont disponibles pour examen. Face à cette situation alarmante, il était impératif d'intervenir rapidement pour éviter la faillite de la Clinique. La réduction du personnel était une mesure difficile mais nécessaire pour stabiliser les finances et protéger les emplois restants. Il est important de noter que Cédric Leboeuf ne se versait

même pas de loyer pour aider financièrement la Clinique, et le service de la dette n'était pas pris en compte dans les calculs (Cédric finance la Clinique lui-même).

Mme Chevrier, en tant que gestionnaire responsable des finances, avait recruté une équipe dont la taille n'était pas proportionnelle aux revenus générés, contribuant ainsi à la situation financière précaire.

3. « Il s'est mis à poser plein de questions mais il comprenait ce qu'il voulait comprendre. »

Réponse :

Dans le but de comprendre les défis opérationnels et financiers, nous avons initié plusieurs actions concrètes :

- Sondage auprès de l'équipe : Un questionnaire anonyme a été distribué pour recueillir les impressions des employés sur le climat de travail, les processus internes et les défis rencontrés.
- Entretiens individuels : Des discussions personnalisées ont été menées avec chaque employé pour identifier les problèmes spécifiques, recueillir leurs préoccupations et suggestions.
- Consultation de professionnels externes : Nous avions planifié l'intervention de la firme Alternative RH pour réaliser un diagnostic organisationnel approfondi et évaluer les pratiques managériales, y compris celles de la direction et de Mme Chevrier. Cependant, Mme Chevrier a quitté la Clinique juste avant que ce diagnostic complet ne soit réalisé.

Ces démarches témoignent de notre volonté de comprendre pleinement la situation et d'apporter des solutions adaptées. Si Mme Chevrier estime que ses réponses n'ont pas été correctement interprétées, elle avait l'occasion d'apporter des précisions lors de ces entretiens. Nous étions ouverts à toutes les suggestions constructives pour améliorer le fonctionnement de la Clinique.

De plus, M. Cédric Leboeuf a dirigé avec succès, en tant que propriétaire et PDG, une entreprise de 200 employés générant 50 millions de dollars, et ce, sans aucune plainte de harcèlement durant 15 ans. Mme Chevrier, malgré son absence d'expérience en gestion, suggère que M. Leboeuf ne comprendrait pas comment fonctionne une entreprise de service de santé.

4. « Les postes n'étaient pas bien définis et moi et une des patronnes on faisait un peu la même chose et au lieu de bien définir le tout, il a décidé d'en mettre une des deux dehors... »

Réponse :

Nous avions établi des indicateurs de performance (KPI) spécifiques pour Mme Chevrier, qui étaient suivis quotidiennement avec des recommandations pour améliorer les résultats. Concernant la lettre que Mme Chevrier mentionne avoir été invitée à signer, Cédric Leboeuf n'est pas au courant de ce dont il s'agit. Il serait souhaitable que Mme Chevrier élabore sur ce point pour éclaircir la situation.

Des efforts ont également été faits pour clarifier les rôles et responsabilités de chacun. Des descriptions de postes détaillées ont été fournies, et des réunions ont été organisées pour s'assurer que chaque membre de l'équipe comprenne ses attributions.

Faits et clarifications :

- Contrat de travail clair et profil de poste signé : Dès le début, Mme Chevrier a signé un contrat qui détaillait clairement ses rôles et responsabilités (gestion financière, supervision des opérations, gestion des ressources humaines, etc.). Ce document précisait les attentes à son égard et la complémentarité avec les tâches assumées par les autres dirigeants (Jean-Samuel, Milissa). Le fait qu'elle prétende ne pas avoir compris ou trouvé les rôles "indéfinis" ne saurait invalider des dispositions factuelles déjà établies.
- Clarification continue des fonctions : En plus du contrat, les dirigeants ont partagé leurs propres profils de poste afin que chacun sache exactement qui couvre quel aspect (stratégie, opérations, finances, etc.). Des rencontres ont également eu lieu pour affiner la répartition des tâches et éviter tout chevauchement. Le manque de compréhension de Mme Chevrier ne découle pas d'une absence de définitions, mais plutôt d'une difficulté à intégrer ou appliquer ces informations.
- Aucun congédiement d'une patronne : Mme Chevrier suggère qu'on aurait "mis dehors" une patronne à la place de clarifier les rôles, ce qui est inexact. Aucune des copropriétaires (Milissa ou autre) n'a été congédiée. Les réductions de postes ont concerné d'autres employés, dans un contexte de redressement financier. Il ne s'agissait donc pas d'une solution pour "remplacer" une patronne ou Mme Chevrier.

Conclusion :

Les descriptions de poste étaient bel et bien définies et communiquées. Si Mme Chevrier n'a pas su les comprendre ou les appliquer, il ne s'agit pas d'une absence d'informations, mais d'un problème de mise en pratique. Son allégation selon laquelle la direction aurait préféré "mettre quelqu'un dehors" au lieu de clarifier les rôles ne correspond pas aux faits ni à la documentation contractuelle.

5. « Il m'a fait accroire qu'il voulait mettre l'autre dehors et m'a demandé de signer une feuille (c'est elle ou c'est moi). J'ai refusé de faire ça car je ne l'ai pas cru. »

Réponse :

Comme mentionné précédemment, aucune demande de ce type n'a été faite. Aucune documentation n'a été présentée à Mme Chevrier pour choisir entre son emploi et celui de Milissa Major. Nous invitons Mme Chevrier à préciser ce à quoi elle fait référence afin de clarifier ce malentendu.

Réfutation ferme de l'allégation selon laquelle une patronne aurait été « mise dehors » :

- Aucune conversation de ce type n'a eu lieu : Jamais il n'a été question de faire sortir une copropriétaire de la Clinique afin de conserver ou privilégier Mme Chevrier. Dans la mesure où Cédric Leboeuf n'est pas l'unique actionnaire, une telle décision devrait de toute façon être discutée avec Jean-Samuel et Milissa, ce qui n'a jamais été abordé.
- Potentiel harcèlement et tactique de manipulation : Cette allégation, totalement dénuée de fondement, peut ironiquement s'apparenter à une forme de harcèlement à mon égard, car elle me prête des intentions mensongères et portées sur la malveillance. C'est une tactique de manipulation souvent observée chez Mme Chevrier : présenter des faits inventés ou sortis de leur contexte, dans le but de ternir la réputation de la direction ou de susciter la pitié.
- Considération pour une action civile : Compte tenu de la gravité et de la fausseté de ces propos, il n'est pas exclu que nous envisagions des démarches civiles pour obtenir réparation du préjudice causé à notre réputation. Le discours fallacieux de Mme Chevrier

concernant de prétendues menaces ou solutions extrêmes (congédier une patronne) pourrait être qualifié de diffamation et entraîner un dommage moral ou financier.

6. « Après ça, les événements ont déboulé, il s'est mis à créer un climat de peur en disant à tous qu'on ne faisait pas assez d'argent et que personne ne pouvait donner son opinion si ce n'était pas la leur. »

Réponse :

Nous reconnaissons avoir communiqué que la situation financière était critique et qu'il était nécessaire de "stopper l'hémorragie". L'objectif était d'atteindre un équilibre financier pour assurer la survie de la Clinique. Cette communication visait à sensibiliser l'équipe à l'urgence de la situation et à mobiliser tous les efforts pour y remédier. À aucun moment, les employés n'ont été empêchés de donner leur opinion. Nous avons toujours encouragé les échanges constructifs et les suggestions pour améliorer la situation, c'est pour cette raison que nous avons effectué :

- Un sondage écrit
- Un sondage individuel
- Un sondage avec une firme RH externe spécialisée

7. « Ils ont donc pris la décision de mettre 9 personnes dehors la même journée. »

Réponse :

Les licenciements concernaient sept personnes, et non neuf. Cette décision a été mûrement réfléchie sur une période de trois semaines avant d'être mise en œuvre. Nous disposons de preuves par courriel attestant du processus de décision, qui a été mené avec soin et dans le respect des obligations légales. L'objectif était de réduire les coûts pour assurer la pérennité de la Clinique, tout en minimisant l'impact sur les employés.

Mme Myriam Chevrier a été consultée et a activement participé au processus décisionnel concernant les actions à entreprendre pour assurer la viabilité de la Clinique (nous avons des preuves). Nous avons même choisi de ne pas congédier Mme Marie-Ève Roy, malgré les comportements problématiques, en raison du conflit d'intérêts de Mme Chevrier, qui avait un lien personnel avec Mme Roy et bénéficierait d'une bonification liée à son embauche. Il est également important de noter que Mme Roy a formulé des menaces de violence envers la direction, un comportement connu de Mme Chevrier, pour lequel nous pouvons fournir des preuves au besoin.

8. « Après ça, tout le monde a eu peur de perdre sa job à n'importe quel moment y compris moi (je suis la gestionnaire de la clinique). »

Réponse :

Nous comprenons que les licenciements ont pu susciter de l'inquiétude. Des efforts ont été faits pour rassurer le personnel en expliquant les raisons de ces mesures et en partageant les plans pour stabiliser la Clinique. Mme Chevrier, en tant que gestionnaire, avait la responsabilité de relayer ces informations et de soutenir son équipe. Au lieu de cela, elle a contribué à alimenter les inquiétudes en exprimant son propre désaccord devant les employés.

Faits et clarifications :

- Climat de peur engendré par un leadership défaillant : Contrairement à ce que Mme Chevrier suggère, la peur au sein de l'équipe n'est pas due à la volonté de la direction de

“congédier tout le monde”, mais plutôt à la mauvaise gestion et au manque de leadership qu’elle a elle-même exercés. Ses méthodes ont créé une division et un manque de confiance parmi les employés : elle se montrait victime devant l’équipe tout en renvoyant un tout autre discours à la direction (double narratif).

- Abandon du poste et manque d’implication : Mme Chevrier a eu l’audace de s’accorder certains vendredis de congé, alors même que les résultats financiers et les KPI démontraient une situation critique. Elle estimait ses performances “satisfaisantes” malgré des indicateurs de performance déficients, ce qui met sérieusement en doute son véritable engagement envers la réussite de la Clinique.
- Doute sur la volonté réelle de réussite : En plus de saboter la relation entre la direction et le personnel (par des propos contradictoires), Mme Chevrier a omis la crédibilité de la Clinique envers ses employés en cultivant un climat d’insécurité. Son attitude ambiguë et ses absences non justifiées devant un contexte d’urgence financière soulèvent des interrogations sur son authentique désir de redresser la situation.

Conclusion :

Le sentiment de crainte généralisée ne provient pas d’une décision arbitraire de la direction, mais d’un contexte où la gestion inefficace, les rumeurs et le discours double ont alimenté l’anxiété. Mme Chevrier, de par son leadership déficient et son comportement personnel (absences, discours contradictoire), a contribué à la propagation de cette peur, plutôt qu’à la dissiper.

9. « Il a apporté plein de nouvelles idées que nous ne sommes pas habitués dans notre domaine, ex : le pre booking. »

Réponse :

L’introduction du pre-booking est une pratique qui commence à se généraliser dans le domaine vétérinaire. Elle vise à :

- Avoir un horaire bien géré : Faciliter la planification des rendez-vous et optimiser l’utilisation des ressources.
- Réduire le stress lié à l’acquisition de nouveaux clients : Fidéliser la clientèle existante en planifiant à l’avance les visites de suivi.
- Assurer un suivi de santé des animaux : Prévenir l’escalade de problèmes de santé en planifiant des consultations régulières.

Des cliniques voisines, comme AnimaPlus, utilisent déjà cette pratique avec succès.

L’objectif était d’améliorer la qualité des soins et la rentabilité de la Clinique.

Faits et clarifications :

- Contradiction avec les pratiques reconnues : Mme Chevrier allègue que le pre-booking ne serait pas courant dans le secteur vétérinaire, alors que de nombreuses cliniques — y compris son ancien employeur (centres DMV) — utilisent précisément cette méthode.
- Limite de compréhension et de gestion : Son approche dénote une incompréhension des méthodes de planification indispensables pour la pérennité financière et l’efficacité d’une clinique vétérinaire.

Conclusion :

Les “nouvelles idées” introduites par la direction, comme le pre-booking, ne sont en réalité ni novatrices ni aberrantes : elles correspondent aux standards de l’industrie pour améliorer la

rentabilité, la qualité du service et la satisfaction de la clientèle. Les propos de Mme Chevrier démontrent une contradiction avec les usages courants, y compris dans ses propres expériences antérieures, et montrent une résistance à mettre en pratique des stratégies reconnues.

10. « J'avais comme tâche de faire en sorte que les filles le fassent. Le temps de l'implanter dans la routine des filles, ça n'a pas été facile car ce n'est pas leur habitude et elles ont tellement plein de choses à faire. »

Réponse :

Mme Chevrier avait également la responsabilité de s'assurer de l'efficacité des opérations, conformément à son rôle de gestionnaire. Nous disposons de témoignages d'employés qui ont exprimé ne pas se sentir guidés et écoutés par Mme Chevrier et estiment que les opérations manquaient d'efficacité. Il était attendu de Mme Chevrier qu'elle mette en place des stratégies pour faciliter l'adoption du pre-booking et qu'elle soutienne son équipe dans cette transition.

11. « Il y a aussi le fait que pour plein de consultations nous ne pouvons pas en faire, donc d'atteindre 90 % de pre booking par jour c'est irréaliste. (D'autant plus que ce n'est pas une donnée propre à moi, c'est l'ensemble de l'équipe qui doit y penser). »

Réponse :

L'objectif de 90 % de pre-booking était basé sur des standards de l'industrie et des analyses internes démontrant sa faisabilité. Mme Chevrier, en tant que gestionnaire des opérations et du développement des affaires, devait coordonner les efforts de l'équipe pour atteindre cet objectif. Son manque d'implication et de leadership a contribué à l'écart entre les résultats et les attentes.

Faits et clarifications :

- Performance de Mme Chevrier bien en dessous des standards : Son taux de pre-booking était sous les 50 %, loin de la cible de 90 %. Même à 80 %, elle aurait été en échec.
- Explosion de la demande vétérinaire post-pandémie : La demande est très forte, et le pre-booking est essentiel pour répondre aux besoins des clients.
- Comparaison avec d'autres cliniques et consultants : Plusieurs établissements et experts confirment l'atteinte possible de 80-90 %.

Conclusion :

Loin d'être "irréaliste", la cible de 90 % de pre-booking est une norme d'excellence. Mme Chevrier n'a pas su mettre en place les stratégies nécessaires et son résultat sous la barre des 50 % témoigne d'un grave problème de gestion et de leadership.

« C'est là que ça a vraiment dégénéré : je vivais déjà un stress et une pression depuis son arrivée... Il s'est mis à m'écrire le soir, disant que je n'ai pas à cœur la Clinique. »

Faits et clarifications :

- Entente préalable sur les communications hors des heures de travail : Dès le début de la collaboration, Mme Chevrier avait donné son accord pour être contactée après les heures normales.
- Encadrement légitime et absence de harcèlement : Le contexte financier critique justifiait parfois des échanges en soirée. Aucun caractère injurieux ni insistant n'a été relevé.
- Contenu des messages : Ils visaient à souligner l'urgence d'améliorer les résultats financiers, sans insulte personnelle ni accusation gratuite.

- Propagation de désinformation et décontextualisation : Mme Chevrier sort certains éléments de leur contexte pour suggérer un climat de harcèlement, alors que les communications relevaient simplement de la gestion en situation de crise.

« Il m'a envoyé un autre message Messenger le soir à la maison disant : WTF pas fort, bon jugement (sarcastique), etc. S'en est suivi de plein de menaces de me mettre dehors si la clinique ne fait pas d'argent. »

Faits et clarifications :

- Absence de preuves et accusation infondée : Nous ne reconnaissons pas avoir envoyé un tel message. Aucune capture d'écran ni témoin ne confirme ces propos.
- Expression courante mal interprétée : Même si l'expression "WTF" avait été utilisée, elle est courante pour exprimer la surprise et non une attaque ciblée.
- Aucune menace de congédiement, mais un constat économique : Prévenir qu'une entreprise en déficit risque de fermer n'est pas une menace personnelle, mais une réalité financière.
- Tactique de manipulation : Sortir un message de son contexte pour en faire un "harcèlement" est une tentative de manipulation.

« Stats (KPI) ne reflétaient pas mon effort. Jamais aucun compliment. Je ne pouvais pas créer des rendez-vous de plus. »

Faits et clarifications :

- Rapport financier et KPI : La Clinique était déficitaire, justifiant des actions correctives.
- Possibilité d'action au-delà du pre-booking : Mme Chevrier pouvait contacter des clients inactifs, promouvoir la nourriture de prescription, etc. Aucune initiative n'a été menée.
- Compliments documentés : Nous avons des courriels de félicitations lorsque des objectifs partiels étaient atteints.
- Manque de leadership et d'initiatives : Malgré ses affirmations, Mme Chevrier n'a pas mis en place de plan pour augmenter les ventes ou le taux de pre-booking.

CONCLUSION

Nous espérons que cette réponse détaillée permettra de clarifier les faits et de résoudre les malentendus. Nous restons disponibles pour toute discussion supplémentaire afin de parvenir à une compréhension mutuelle et à une résolution constructive. Nous réaffirmons notre engagement envers nos employés, nos clients et la mission de la Clinique Vétérinaire VETA Inc.

AJOUT DE CLARIFICATION SUR LA DÉCLARATION DE MME CHEVRIER CONCERNANT SA MALADIE DÉGÉNÉRATIVE

Il est important de souligner un élément fondamental qui éclaire la situation sous un autre angle :

Mme Myriam Chevrier a rencontré Milissa Major et Jean-Samuel Leboeuf, et lors de cette discussion, elle s'est mise à pleurer et a avoué souffrir d'une maladie dégénérative qui, selon ses dires, la rendra invalide.

Elle a expliqué que cette maladie l'empêcherait éventuellement de marcher et que cela expliquait sa faible performance ainsi que son attitude négative.

Elle s'est excusée pour son comportement passé, ce qui nous semblait être un acte sincère de reconnaissance de ses difficultés.

Notre surprise face à cette plainte

Nous avons donc été extrêmement surpris de voir apparaître cette plainte, car cela contredit directement ses propres paroles lors de cette rencontre. Il est fort possible que Mme Chevrier ait voulu trouver une autre explication à son départ en maladie, plutôt que d'avoir à dévoiler publiquement sa condition médicale. Plutôt que d'assumer cette situation personnelle, elle tente de rejeter la responsabilité sur nous en nous accusant de harcèlement, ce qui constitue une charge réputationnelle injustifiée.

Manipulation du récit et incohérence

Pourquoi aurait-elle pleuré et avoué ses difficultés de santé devant deux témoins, pour ensuite déposer une plainte accusant la direction d'acharnement ? Cela démontre un double discours et une volonté de manipuler les faits afin de justifier un arrêt maladie tout en évitant d'en dévoiler les vraies raisons. Nous considérons donc cette plainte comme un stratagème visant à détourner l'attention de sa maladie et à transférer la faute sur la direction.

Conclusion et demande à la CNESST

La CNESST doit prendre en compte ce nouvel élément, qui remet en question la crédibilité des accusations formulées par Mme Chevrier. Nous demandons que cette plainte soit rejetée, car elle repose sur une déformation des faits visant à protéger sa propre image plutôt qu'à dénoncer une situation de harcèlement réelle. Nous nous tenons à disposition pour fournir les témoignages de Milissa Major et Jean-Samuel Leboeuf attestant de cette rencontre et de l'aveu de Mme Chevrier.

► Cette nouvelle information renforce encore davantage notre position et montre que Mme Chevrier manipule la situation pour éviter d'affronter ses propres responsabilités.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean-Samuel Leboeuf

Cédric Leboeuf

Milissa Major

Dirigeants de la Clinique Vétérinaire VETA Inc.

Coordonnées :

Cédric Leboeuf | 400B rue Principale, St-Zotique, Québec J0P 1Z0 | 450 5...

FIN DU DOCUMENT