

EYB 2020-347555 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Robinson c. 6018351 Canada inc.

CM-2015-5833 (approx. 0 page(s)) Dossier(s) jumelé(s)

21 février 2020

Décideur(s)

Heap, Susan

Type d'action

PLAINTES pour congédiement sans cause juste et suffisante. REJETÉES. PLAINTES pour pratique interdite. REJETÉES. PLAINTES pour harcèlement psychologique. REJETÉES. PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; REPRÉSAILLES; PRÉSOMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉPARATION DU PRÉJUDICE; assistant-gérant; ex-conjointe; acceptation de la modification du mode de rémunération; absence de modification unilatérale des conditions de travail; heures supplémentaires; situation familiale; heures de travail régulières; exercice du droit de gérance de l'employeur; retrait de certaines tâches; formation de nouveaux employés; refus d'échanger son quart de travail; remplacement; rendez-vous médical; absence de conduite vexatoire; refus de respecter les instructions de l'employeur; menaces; cris; faute grave; facteurs atténuants; ancienneté; émotivité; annulation du congédiement; suspension; réintégration impossible; rupture du lien de confiance; petite entreprise familiale; PREUVE CIVILE; TÉMOIGNAGE; TÉMOIN ORDINAIRE; témoignages contradictoires; crédibilité; admission d'éléments défavorables; oublis; questions évitées

Résumé

Le plaignant, assistant-gérant d'un Tim Hortons, a déposé plusieurs plaintes contre l'employeur pour pratique interdite, congédiement sans cause juste et suffisante et harcèlement psychologique.

Les témoignages du plaignant et de la gérante, son ex-conjointe, sont contradictoires sur de nombreux éléments. La version des faits de la gérante est retenue puisque celle-ci a témoigné de manière crédible, sans hésitation et qu'elle a reconnu des éléments qui lui étaient défavorables. Au contraire, le plaignant a évité de répondre à des questions claires et directes et n'a jamais admis aucune faute.

Par une première plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, le plaignant affirme avoir été l'objet d'un congédiement déguisé résultant de la modification de son mode de rémunération et de ses heures de travail. Puisqu'il se plaignait de ne pas être rémunéré pour les heures supplémentaires effectuées, la gérante lui a proposé de le rémunérer sur une base horaire, ce qui a été accepté. Si le plaignant a effectué moins d'heures de travail, cela résulte de la modification de sa situation familiale. Il ne s'agit pas d'une modification imposée unilatéralement par l'employeur.

D'autre part, le plaignant a reproché à l'employeur d'avoir refusé d'autoriser des heures supplémentaires. La gérante a expliqué que le plaignant ne faisait pas d'heures supplémentaires auparavant et que de toute façon, les tâches pouvaient être exécutées lors des heures de travail régulières. Il s'agit d'un exercice raisonnable du droit de gérance. La plainte est rejetée.

La seconde plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante allègue que l'employeur a congédié le plaignant de manière déguisée en lui retirant certaines tâches de gestion. Or, il a continué d'exécuter ces tâches 90 % du temps. L'employeur a expliqué qu'il désirait former d'autres personnes, ce qui constitue des motifs sérieux et raisonnables. Le plaignant n'a pas fait l'objet d'un congédiement déguisé et la plainte est rejetée.

Deuxièmement, le plaignant a déposé une plainte pour harcèlement psychologique affirmant que l'employeur a refusé un échange de quarts de travail afin de lui permettre de s'absenter pour un rendez-vous médical. Voyant que les collègues du plaignant ne souhaitaient pas travailler avec lui, la gérante a refusé l'échange de travail et a elle-même remplacé ce dernier. Cela ne constitue pas une conduite vexatoire. La plainte est rejetée.

Une seconde plainte pour harcèlement psychologique a été déposée par le plaignant. Or, les événements que le plaignant considère comme étant du harcèlement psychologique, notamment le retrait de certaines tâches pour former d'autres employés et l'encadrement des accès à certains lieux, ne résultent que de l'exercice du droit de gérance de l'employeur. La plainte pour harcèlement psychologique est rejetée.

Troisièmement, le plaignant a déposé une plainte pour pratique interdite au motif que la suspension imposée par l'employeur constitue une mesure de représailles après qu'il se soit informé de ses droits auprès de la CNESST. Le plaignant bénéficie de la présomption prévue par la loi puisque l'employeur lui a imposé une sanction de manière concomitante à l'exercice de ses droits. Cependant, l'employeur a fait la preuve d'une cause sérieuse justifiant la suspension. Malgré les directives claires de la gérante, le plaignant a continué d'aborder celle-ci au travail afin de discuter de leur relation de couple, perturbant les opérations de l'employeur. La plainte est rejetée.

Par une seconde plainte pour pratique interdite, le plaignant conteste une suspension sans solde de cinq jours qui serait une mesure de représailles en raison du dépôt de ses plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante et pour harcèlement psychologique. Le plaignant bénéficie encore une fois de la présomption prévue par la loi

puisque la sanction a été imposée par l'employeur de manière concomitante à l'exercice de ses droits. L'employeur a, là encore, prouvé une cause réelle et sérieuse l'autorisant à imposer cette suspension, soit que le plaignant a sollicité des employés pour les inciter à déposer des plaintes contre l'employeur et a cessé d'exécuter certaines tâches sans motifs. La plainte est rejetée.

Finalement, le plaignant conteste avoir été congédié par l'employeur à la suite d'un incident lors duquel il aurait crié et proféré des menaces contre l'employeur. Les fautes qu'il a commises sont graves. Il a refusé de quitter les lieux malgré les demandes de sa supérieure. Cependant, il existe certains facteurs atténuants en faveur du plaignant, notamment le fait que celui-ci était très travaillant, qu'il a neuf ans d'ancienneté et qu'il a agi de manière émotive sous le coup d'un avis de suspension. Le congédiement est une sanction trop sévère et est annulé.

La réintégration n'est pas appropriée compte tenu de la petite taille de l'entreprise et des relations de nature personnelle entre le plaignant, la gérante et le propriétaire. Le lien de confiance a été irrémédiablement rompu et la réintégration entraînerait des tensions importantes au sein de l'équipe.

Le plaignant a quitté un emploi d'infirmier pour se joindre à l'entreprise familiale de son ex-conjointe, mais il n'est pas possible de retenir que l'employeur l'aurait recruté pour mettre fin à son emploi peu après. Le plaignant semblait lui-même avoir envie de changer de travail et est demeuré chez l'employeur pendant neuf ans. En outre, il est de connaissance judiciaire qu'il existe une pénurie importante de main-d'oeuvre dans le domaine infirmier. Il sera donc aisé pour le plaignant de se retrouver un emploi plus rémunérateur. D'ailleurs, il confirme avoir retrouvé le droit de pratiquer sa profession d'infirmier et avoir obtenu un poste dans le même hôpital où il occupait un emploi antérieurement. Compte tenu de ces éléments et de sa part de responsabilité dans l'impossibilité d'ordonner une réintégration, l'indemnité pour perte d'emploi est fixée à l'équivalent de six mois de salaire.

Du reste, la perte de salaire compensable équivaut à 206 semaines compte tenu de la suspension de quatre mois substituée au congédiement.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2016-5441, CM-2016-1157, CM-2016-1158, CM-2016-1413, CM-2016-1415, CM-2016-1416, CM-2016-1417, CM-2016-5816

Jurisprudence citée

1. *Barrenechea c. 9186-1963 Québec inc.*, [EYB 2009-165681](#), AZ-50578558, 2009 QCCRT 0435 (C.R.T.)
2. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
3. *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846, [REJB 1996-00456](#), J.E. 97-774
4. *Gagnon et Saulnier Automobile inc. (Kia St-Eustache enr.)*, [EYB 2017-280273](#), 2017

QCTAT 2146 (T.A.T.)

5. *Produits alimentaires Grandma Itée (Division I.T.C. Canada) c. Forget*, T.T., 10 septembre 1985, j. Brière, AZ-85147100, [1985] T.T. 355
6. *Robichaud c. Métallurgie Syca inc.*, [EYB 2014-245120](#), 2014 QCCRT 0512, D.T.E. 2014T-724 (C.R.T.)
7. *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation-Archives Iron Mountain*, [EYB 2015-257445](#), 2015 QCCRT 0399, D.T.E. 2015T-652 (C.R.T.)

Doctrine citée

1. AUDET, G., BONHOMME, R., GASCON, C. et COURNOYER-PROULX, M., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 1991, éditions à feuilles mobiles

Législation citée

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [17](#), [81.18](#), [122](#), [124](#)
2. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. [261](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Outaouais

Dossiers : CM-2015-5833 CM-2016-5441 CM-2016-1157
CM-2016-1158 CM-2016-1413 CM-2016-1415
CM-2016-1416 CM-2016-1417 CM-2016-5816

Dossier employeur : 291130

Montréal, le 21 février 2020

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Susan Heap

Patrick Robinson
Partie demanderesse

c.

6018351 Canada inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Entre le 13 juin 2015 et le 19 novembre 2015, Patrick Robinson (le plaignant) dépose neuf plaintes en vertu de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) contre 6018351 Canada inc. (l'employeur), l'entité corporative détenant la franchise d'un restaurant Tim Hortons à Gatineau.

[2] À des dates différentes, il a donc déposé quatre plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124, trois pour pratique interdite selon

¹ RLRQ, c. N-1.1.

l'article 122 et deux de harcèlement psychologique selon l'article 123.6. Elles sont réunies pour être entendues ensemble.

[3] La trame factuelle des événements et reproches se situe uniquement en 2015.

[4] Le 1^{er} janvier 2016, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*² (la LITAT) est entrée en vigueur. Cette loi crée le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) qui assume les compétences de la Commission des relations du travail (la Commission). En vertu de l'article 261 de cette loi, toute affaire pendante devant la Commission est continuée devant la division compétente du Tribunal.

APERÇU

[5] L'employeur détient la franchise d'un restaurant Tim Hortons faisant partie d'une chaîne de restaurants de service rapide. Celle-ci est située sur le boulevard Maloney, à Gatineau

[6] En 2006, le plaignant commence à travailler pour une autre franchise Tim Hortons qui exploite le restaurant situé à Buckingham. Celle-ci est détenue par 3825345 Canada inc. / Tim Hortons, dont Rejean St-Denis est le propriétaire et le restaurant est géré par le fils de celui-ci. Brigitte St-Denis (BSD), la fille de RSD, y travaillait déjà. Elle est la conjointe du plaignant.

[7] En 2010, RSD mute BSD et le plaignant à sa franchise Tim Hortons de Gatineau dont il est également le propriétaire. BSD en devient la gérante et le plaignant, l'assistant-gérant.

[8] Le 30 mars 2015, BSD décide de se séparer du plaignant et les procédures de divorce sont entamées peu après.

[9] Dans les mois qui suivent, le plaignant allègue avoir subi du harcèlement psychologique de la part de RSD, BSD et de l'une des superviseurs, Lise Piché. Il allègue également avoir fait l'objet de congédiements déguisés et de pratiques interdites, à savoir des suspensions injustifiées.

[10] De son côté, l'employeur soutient que le plaignant s'obstine à aborder constamment le sujet de la séparation autant avec BSD qu'avec des salariés, au travail, et ceci, malgré la consigne de l'employeur de s'en abstenir. De plus, l'employeur soutient que le plaignant conteste régulièrement l'autorité de BSD, remet en question à répétition ses décisions de gestion, parle contre BSD aux autres salariés et fait preuve d'insubordination à plusieurs niveaux, notamment en s'acharnant contre Lise Piché pour que sa conduite envers lui soit sanctionnée plus sévèrement.

[11] Le 14 juillet, l'employeur remet au plaignant quatre « *avertissements* » écrits confirmant des réprimandes verbales données au mois de mai et juin précédents concernant divers agissements. Le 16 septembre, l'employeur impose au plaignant une

² RLRQ, c. T-15.1.

première suspension de deux jours et le 29 octobre, il lui en impose une deuxième de cinq jours.

[12] Le plaignant soutient que ces suspensions constituent des pratiques interdites imposées à la suite de ses déclarations selon lesquelles il ira se plaindre aux « *Normes du travail* » et des plaintes qu'il a effectivement déposées à la Commission des normes du travail (la CNT), la prédécesseure de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST).

[13] Le 9 novembre, l'employeur congédie le plaignant en raison de sa conduite déloyale et de son insubordination persistante, notamment le fait d'avoir confronté BSD dans le stationnement du restaurant le 29 octobre, quelques minutes après avoir reçu son avis de suspension, d'avoir insisté pour en discuter, de lui avoir crié des « *bêtises* », de l'avoir menacée de représailles et d'avoir refusé, dans un premier temps, de quitter les lieux à sa demande. Le 19 novembre, le plaignant dépose les dernières plaintes de congédiement et de pratique interdite.

LES RÈGLES DE DROIT

[14] La présente décision traitera des neuf plaintes selon l'ordre chronologique de leur dépôt. Les règles de droit s'appliquant aux trois sortes de plaintes sont les suivantes.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[15] Le harcèlement psychologique est défini de la façon suivante dans la LNT à l'article 81.18 :

81.18 [...] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.[...]

[16] Rappelons que le plaignant a le fardeau de démontrer qu'il a fait l'objet de gestes vexatoires, et ceci, de façon répétée. Le Tribunal doit utiliser un critère objectif et non subjectif en analysant la preuve : une personne raisonnable conclurait-elle que le plaignant a été victime de harcèlement psychologique compte tenu des circonstances factuelles prouvées?

[17] Relativement au harcèlement psychologique, dans l'affaire *Barrenechea c. 9186-1963 Québec inc.*³, la Commission résume les principes qui s'appliquent en la matière ainsi :

[33] Selon la définition de l'article 81.18, la conduite vexatoire peut revêtir de multiples formes, que ce soit des comportements, paroles, actes, ou gestes, et doit avoir un caractère répétitif. Ainsi, chaque événement pris isolément peut paraître anodin, mais la situation, prise dans son ensemble, constituera du harcèlement psychologique. Il conviendra donc de faire une analyse contextuelle de chaque événement en conservant

³ 2009 QCCRT 0435.

une perspective globale. Enfin, la Loi prévoit que ces diverses manifestations doivent être hostiles ou non désirées.

[34] Outre la nature des gestes, la personne qui allègue être victime de harcèlement doit démontrer son impact sur elle, soit une atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique, et la présence d'un milieu de travail néfaste.

[35] Pour éviter de tomber dans une perspective purement subjective, la preuve doit s'apprécier selon le point de vue de la victime raisonnable, placée dans les mêmes circonstances (*Habachi c. CDPDJ*, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.); *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, (2006) R.J.D.T. 397 (T.A.); *Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 0419; *Breton c. Compagnie d'échantillons « National » Itée*, 2006 QCCRT 0601). De plus, le plaignant ne peut se contenter d'allégations vagues ou générales, sans les étayer par une preuve précise et prépondérante (*Bangia*, précitée, par. 106 à 108).

[18] Enfin, il est de jurisprudence constante que l'exercice non abusif du droit de gérance ne constitue pas du harcèlement psychologique. De plus, les comportements découlant des situations qui se produisent normalement dans un contexte de relations de travail, telles que des conflits et des divergences d'opinions ou qui découlent de la conduite du plaignant ou d'une attitude de victimisation ne seront pas qualifiés non plus de harcèlement psychologique.

LE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

[19] Relativement à ses plaintes de congédiement déposées les 13 juin et les 14 et 30 octobre 2015, le plaignant soutient avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé. Selon la doctrine et la jurisprudence⁴, il existe deux formes de congédiement déguisé. Dans la première, l'employeur pose divers gestes malicieux, arbitraires ou abusifs envers le salarié dans le but de provoquer sa démission.

[20] Dans l'autre cas, l'employeur apporte unilatéralement des modifications substantielles aux conditions essentielles du contrat du travail ; dans ce cas, la preuve ne révèle pas nécessairement l'intention de l'employeur de forcer le départ du salarié. Pour déterminer si les modifications invoquées font en sorte qu'il y a congédiement déguisé, la Cour suprême a établi le test suivant dans l'arrêt *Farber c. Cie Trust Roy*⁵ :

[26] Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé. Pour ce faire, le juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. [...]

⁴ Voir notamment Audet et Bonhomme, *Le congédiement en droit québécois*, 3^e édition, Volume 1, Éditions Yvon Blais, chapitre 3.2.

⁵ [1997] 1 R.C.S. p. 846.

[21] Quant à la plainte de congédiement déposée le 19 novembre 2015 à la suite de la fin d'emploi du plaignant, c'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de démontrer une cause juste et suffisante pour le congédiement.

[22] La jurisprudence a réitéré de façon constante le principe voulant que l'employeur a l'obligation de respecter une certaine progression dans les sanctions disciplinaires avant d'imposer la « peine capitale » de congédiement, sauf en cas de faute très lourde comme la violence, le vol ou le sabotage. L'employeur doit aviser de façon précise et spécifique au salarié ce qui lui est reproché ainsi que les conséquences auxquelles il s'expose en cas de récidive et il doit avoir eu l'occasion « réelle » de s'amender. Le congédiement sera imposé seulement après que l'on constate que l'imposition des avertissements verbaux et écrits, ainsi qu'une ou deux suspensions, ne permet pas de corriger les comportements fautifs. Dans l'affaire *Robichaud c. Métallurgie Syca inc.*⁶, le Tribunal s'exprime dans ces termes:

[40] D'une part, la gradation des sanctions a pour but de signifier au salarié, de façon répétitive et de plus en plus sérieuse, que son comportement est inacceptable et que, à défaut de le corriger, il sera congédié.

[41] D'autre part, la discipline progressive donne au salarié le temps nécessaire pour réaliser qu'il y aura rupture de son lien d'emploi s'il n'amende pas sa conduite.

LES PRATIQUES INTERDITES

[23] L'article 122 de la LNT prévoit qu'il est interdit à un employeur de « *congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction* » en raison de l'exercice par le salarié d'un droit conféré par la LNT.

[24] L'expression « *mesure de représailles* » a été décrite par le Tribunal du Travail dans l'affaire *Les produits alimentaires Grandma Itée (division ITC Canada) c. Forget*⁷, comme étant toute mesure prise par l'employeur au détriment d'un salarié à la suite de l'exercice par celui-ci d'un droit prévu par la loi applicable.

[25] La LNT, à son article 123.4, renvoie au mécanisme de présomption établi par l'article 17 du *Code du travail*⁸, qui se lit comme suit :

[17] S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[26] Ainsi, une fois la présomption acquise, il faut déterminer si elle a été repoussée par l'employeur en démontrant de façon prépondérante que la sanction a été imposée au

⁶ 2014 QCCRT 0512.

⁷ [1985] AZ 85147100 (T.T.).

⁸ RLRQ c. C-27.

plaignant pour une autre cause, et non pas à cause de l'exercice d'un droit ou d'un agissement protégés par la LNT.

FAITS, ANALYSE ET MOTIFS

NOTES SUR LA CRÉDIBILITÉ DES TÉMOINS

[27] Étant donné que le Tribunal a entendu des témoignages contradictoires sur plusieurs éléments de la preuve, il y a lieu d'indiquer son évaluation de la crédibilité respective des témoins.

[28] Le témoignage du plaignant manque de crédibilité. Il évite de répondre aux questions claires et directes qui lui sont posées. Par exemple, il faut insister, à répétition, afin qu'il admette qu'il voulait être payé pour les heures qu'il effectuait au-delà de 40 heures. Il a été très ardu de lui faire reconnaître qu'en tant qu'assistant-gérant, lui aussi s'efforçait d'autoriser des heures supplémentaires dans le but de contrôler les coûts salariaux. Le Tribunal a dû intervenir, à maintes reprises, tout au long de son témoignage, simplement pour qu'il réponde aux questions du procureur patronal.

[29] Il ne se rappelle jamais des faits ou incidents qui lui sont défavorables et n'admet aucune faute.

[30] Ensuite, il fait des affirmations qui sont contredites par la preuve. Par exemple, il affirme que chaque deuxième semaine, au cours de laquelle il a la garde de ses enfants, il perd chaque jour deux heures sur les huit heures de travail qu'il effectue normalement (et donc deux heures de salaire), parce qu'il doit commencer plus tard afin de s'occuper de ceux-ci. Or, le seul talon de paie qu'il présente au soutien de ses dires indique que pendant une période de paie de deux semaines, il travaille 36,75 heures une semaine comparée à 40 heures l'autre semaine.

[31] D'autre part, le témoignage de BSD est crédible. Elle témoigne de façon sobre, directe et spontanée. Elle répond aux questions sans faux-fuyant. Sa version des faits est cohérente et claire; elle fournit des explications vraisemblables de ses actes. Elle reconnaît certains éléments qui lui sont défavorables, par exemple qu'elle a perdu sa maîtrise de soi lors de l'échange émotif avec le plaignant le 29 octobre, ou encore qu'elle que ce n'est qu'après le congédiement que certaines personnes lui ont relaté des faits concernant le plaignant (le Tribunal n'a évidemment pas pu tenir compte de cette preuve postérieure).

[32] Enfin, BSD a produits plusieurs extraits vidéo de certains incidents, qui tendent à corroborer sa version plutôt que celle du plaignant. (Notons que le Tribunal décide que ces vidéos sont admissibles en preuve étant donné qu'elles avaient été enregistrées sur l'ordinateur familial, partagé par le couple, dans la même partie que toutes les vidéos de la vie familiale et découvertes pendant que BSD fait le tri dans ces vidéos pour décider lesquelles méritent d'être conservées.)

[33] Enfin, compte tenu des rapports tendus entre elle et le plaignant qui ont existé en 2015, BSD relate les événements avec une absence presque totale d'animosité envers celui-ci. En contraste, autant le ton que les termes utilisés par le plaignant révèlent une hostilité hargneuse envers BSD, RSD et Lise Piché qui semble vive même encore quatre ans après son départ de l'entreprise. Cet état d'esprit mine inévitablement la force probante de ses déclarations.

[34] Pour toutes ces raisons, en cas de versions contradictoires des faits, faute d'un autre élément corroborant l'une ou l'autre des versions, le Tribunal retiendra celle de BSD.

LE CONTEXTE

[35] Les responsabilités du plaignant comprennent notamment la charge d'assister la gérante en matière de gestion du personnel, d'opérations courantes, de supervision des employés sur le plancher, de respect des normes relatives à la santé et la sécurité au travail ainsi que des normes de salubrité, de préparation et de réception des commandes.

[36] Plusieurs tâches de gestion courante sont partagées entre divers salariés, qu'ils portent ou non le titre de superviseur (ce dernier est un poste non cadre), d'assistant-gérant ou de gérant. Le plaignant pouvait être affecté à n'importe quelle tâche, y compris des tâches de base.

[37] Avant de commencer à travailler au restaurant de Buckingham, le plaignant travaillait comme infirmier (aide-infirmier selon l'employeur) en Ontario, dans un hôpital d'Ottawa. Il affirme avoir quitté cet emploi stable afin de se consacrer aux entreprises de son beau-père dans le but d'assurer la sécurité financière de la famille. Il soutient qu'il était prévu qu'éventuellement, sa conjointe et lui détiendraient la franchise de Gatineau. BSD affirme que le plaignant n'aimait plus son travail à l'hôpital et qu'il insistait auprès d'elle pour la rejoindre travailler dans l'entreprise de son père.

[38] BSD et RSD affirment qu'au cours de son emploi dans les deux franchises Tim Hortons, le plaignant était un employé difficile à gérer, qu'il était exigeant et « *bête* » avec les autres salariés et qu'ils devaient intervenir constamment pour maintenir un climat de travail fonctionnel. RSD reconnaît cependant que le plaignant était très travaillant.

[39] Jusqu'en mars 2015, il semblerait que le plaignant ait eu des relations professionnelles quand même fonctionnelles avec sa conjointe BSD et le propriétaire, RSD. Ce dernier n'intervenant dans la gestion du restaurant que de façon sporadique.

[40] Cependant, dès la séparation du couple le 30 mars, les relations entre le plaignant et BSD se détériorent gravement, comme nous le verrons.

LA PLAINTÉ DE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DÉPOSÉE
LE 13 JUIN 2015

Le changement dans le mode de rémunération et les heures de travail du plaignant

[41] En avril, lors d'une session de conciliation conjugale, le plaignant déplore le fait qu'il effectue régulièrement plus de 40 heures de travail par semaine et qu'il n'est pas dédommagé pour ces heures supplémentaires compte tenu du fait qu'il reçoit un salaire annuel fixe. De son côté, BSD soutient qu'il n'effectue pas plus de 40 heures de travail par semaine.

[42] Celle-ci, afin que la question soit clarifiée, propose que le plaignant soit rémunéré sur une base horaire, ce qui implique qu'il pointe lorsqu'il commence et termine ses quarts de travail. Son taux horaire de 17,50 \$ est établi en divisant son salaire hebdomadaire par les 40 heures de travail. Elle affirme qu'il accepte ce changement en disant « *parfait* ». Le plaignant nie ceci, disant que BSD le lui a imposé.

[43] Or, le Tribunal retient la version de BSD à cet égard. Le plaignant, qui est très prompt à déposer des plaintes à la CNESST lorsqu'il se croit injustement traité, ne dépose aucune plainte relativement à ce changement supposément imposé pendant presque deux mois. Le 13 juin, il dépose une première plainte parce qu'il constate que son revenu baisse et il allègue que c'est en raison du changement de mode de rémunération.

[44] Or, ce n'est pas exact. Le revenu du plaignant baisse en raison du fait qu'une semaine sur deux, il a la garde de ses enfants, comme il le souhaite. Son quart de travail régulier est de 6 h à 14 h, du lundi au vendredi. Lorsqu'il a la garde de ses enfants, il doit s'en occuper jusqu'au moment où l'autobus scolaire les prend peu avant 8 h. Il ne commence son quart de travail qu'à 8 h alors. Il prétend perdre ainsi deux heures de travail et donc deux heures de rémunération par jour.

[45] Le plaignant soutient que cette situation constitue une modification importante de ses conditions de travail de sorte qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Or, son revenu ne baisse pas parce que le mode de rémunération a été changé : il baisse en raison de ses obligations familiales.

[46] Le plaignant a accepté ce changement et la perte d'un certain nombre d'heures de travail est le résultat inévitable d'une entente prévoyant qu'il a la garde de ses enfants une semaine sur deux; il ne s'agit donc pas d'un changement important imposé unilatéralement par l'employeur.

Le refus d'autoriser des heures supplémentaires

[47] Ceci dit, le plaignant prétend qu'il faisait beaucoup d'heures supplémentaires avant la séparation et demande, à répétition, à compter du printemps 2015, d'en effectuer afin d'augmenter son revenu. Il prétend que les heures supplémentaires sont nécessaires pour pouvoir accomplir les tâches requises par les normes Tim Hortons. Il soutient que le refus de BSD d'en autoriser fait en sorte qu'il subit un congédiement déguisé et que cela constitue une conduite vexatoire.

[48] BSD nie que le plaignant en faisait avant le 30 mars. Le plaignant ne présente aucun élément de preuve établissant que tel était le cas. En tout état de cause, BSD estime que ces tâches nécessaires peuvent être faites de façon satisfaisante pendant les quarts de travail réguliers.

[49] Par ailleurs, BSD affirme que la marge de profit est très mince et qu'elle doit limiter les heures supplémentaires au minimum pour tout le monde. Cette évaluation relève du droit de gérance et le plaignant ne démontre pas en quoi la décision d'autoriser ou non des heures supplémentaires était abusive. Il ne s'agit donc pas d'un agissement vexatoire et encore moins d'une situation de congédiement déguisé.

[50] La plainte de congédiement est rejetée.

LA PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DÉPOSÉE LE 13 JUIN 2015

[51] Le 13 juin, le plaignant dépose également une plainte de harcèlement psychologique alléguant un événement survenu le 13 mai. Bien qu'il mentionne dans sa plainte que l'événement visé par cette plainte s'est produit le 13 mai, à l'audience il n'est pas en mesure de se rappeler quel était cet événement. Finalement, il indique que la conduite visée est probablement celle du 2 juin, soit le refus d'un échange de quarts de travail.

[52] Effectivement, le 2 juin, le plaignant demande de s'absenter pour un rendez-vous le lendemain en demandant d'échanger un quart de travail avec le salarié X. BSD refuse l'échange parce qu'une des salariées travaillant pendant le même quart qu'X était mal à l'aise de travailler avec le plaignant en raison du comportement de ce dernier depuis la séparation. RSD témoigne également que plusieurs employés viennent le voir à cette époque pour dire qu'ils ne voulaient pas travailler avec le plaignant pour les mêmes raisons. Cependant, elle autorise l'absence du plaignant pour son rendez-vous et elle le remplace elle-même. Il s'agit du simple exercice légitime du droit de gérance et cela ne constitue aucunement du harcèlement psychologique.

[53] Le plaignant semble également avancer que le refus d'autoriser des heures supplémentaires est également une manifestation de harcèlement. Or, comme déjà indiqué, ce refus relève de l'exercice légitime du droit de gérance, ce qui, selon une jurisprudence constante, ne correspond pas au harcèlement psychologique. La plainte de harcèlement psychologique est rejetée.

[54] Enfin, le plaignant soutient que certains éléments de son état de santé physique et psychologique sont divulgués à RSD par BSD, lui causant de l'humiliation et une perte de dignité. Or, il n'y a aucune indication que RSD ait fait part de ces éléments à des employés ou clients de l'entreprise; ces renseignements sont restés strictement à l'intérieur de la sphère des relations privées et familiales. Cet acte ne constitue pas du harcèlement psychologique dans le contexte du travail.

LES AUTRES ÉVÉNEMENTS ENTRE AVRIL ET LE 14 OCTOBRE 2015

La divulgation du salaire de BSD

[55] En avril, le plaignant divulgue le salaire de BSD à des salariés du restaurant en maugréant contre elle parce qu'elle gagne autant et qu'elle a « *reçu la franchise gratuitement, elle a tout eu cuit dans la bouche* » (« *she got this for free, she was born with a silver spoon in her mouth* »). BSD demande au plaignant de cesser de divulguer de telles informations confidentielles; il ne récidivera pas.

La certification de secouriste

[56] Le restaurant a l'obligation d'avoir au sein de son équipe un certain nombre d'employés ayant reçu une formation de secouriste et le plaignant a toujours été l'un de ceux-ci. En mai 2015, sa certification de secouriste vient à expiration. Plutôt que de le faire qualifier de nouveau, BSD décide qu'un autre salarié recevra la formation de secouriste. Elle juge en effet souhaitable qu'il y ait plusieurs employés qui soient ainsi formés. Le plaignant considère qu'on lui retire une responsabilité sans justification. Or, l'explication de BSD est raisonnable et le plaignant ne démontre pas que sa décision revêt un caractère hostile.

Les conversations concernant la séparation au travail

[57] Pendant les semaines suivant la séparation du couple, le plaignant cherche constamment à discuter avec BSD des aspects hautement personnels et émotifs de leur relation de couple, et ceci, devant les salariés et les clients du restaurant. BSD considère que ces conversations sont inappropriées sur les lieux du travail, qu'elles perturbent l'exploitation du restaurant et qu'elles la rendent très mal à l'aise. Le plaignant trouve lui aussi ces discussions éprouvantes et ses réactions sont souvent émotives, ce qui rend également les autres salariés mal à l'aise et empêche tout le monde de se concentrer sur le travail à faire.

[58] BSD témoigne avoir demandé, verbalement, à plusieurs reprises entre les 4 et 8 mai, au plaignant de s'abstenir d'aborder ces questions avec elle au travail, et elle garde une note de ces demandes. Le plaignant ne le nie pas ceci et dit simplement qu'il ne s'en souvient pas. Le Tribunal retient que cette demande a été faite, et à répétition.

[59] Or, ces conversations que le plaignant insiste à tenir concernant la séparation et l'injustice de celle-ci pour lui, ont continué. Elles durent de 30 à 45 minutes, et sont des fois ponctuées de crise de larmes de la part du plaignant. BSD souligne que pendant ce temps, elle ne peut pas faire son travail, le plaignant non plus, et que les salariés qui écoutent sont mal à l'aise et distraits de leur travail.

[60] Pour se défendre, le plaignant souligne qu'à une occasion, pendant la semaine où il a la garde de ses enfants, BSD lui demande : « *Comment vont les enfants?* ». Il soutient

que c'est très injuste qu'elle pose une question personnelle tout en lui remettant un avertissement parce qu'il fait la même chose. Elle explique avoir posé cette question une seule fois. Dès que le plaignant réplique que c'est un sujet personnel, elle dit : « *C'est beau, c'est correct, on arrête.* »

[61] Le Tribunal estime qu'il est établi que pendant des mois le plaignant persiste à aborder le sujet de la séparation malgré la demande répétée qu'il s'en abstienne. BSD témoigne que ces conversations ont perduré jusqu'au congédiement, mais ont diminuées. D'ailleurs, bien que l'employeur reproche de nouveau cette conduite au plaignant dans l'avis du 16 septembre, celui du 29 octobre (que l'employeur indique avoir rédigé le 15 octobre) est muet à cet égard. Le Tribunal doit conclure que ce problème était donc à peu près corrigé rendu à cette date.

La plume-caméra

[62] Le ou vers le 11 mai, BSD demande au plaignant de cesser de porter une plume-caméra au travail, car l'utilisation de celle-ci fait beaucoup jaser et génère des questionnements parmi les autres salariés. Elle le note dans son dossier. Le plaignant se défend en disant qu'il enregistre les conversations entre lui et BSD pour se protéger; cependant, il cesse de s'en servir à la suite de cette demande.

L'horodateur

[63] Le ou vers le 21 mai, BSD rédige une troisième note confirmant qu'elle demande au plaignant de ne pas utiliser l'horodateur avant le début de son quart de jour afin d'accumuler plus de temps payé. Elle témoigne que c'est la deuxième fois qu'il le fait et qu'il l'a admis. À l'audience, il reconnaît l'avoir fait une fois, mais ne se rappelle pas de la deuxième fois. Il se défend en disant qu'un autre employé a fait la même chose sans recevoir de sanction disciplinaire. Par la suite, il n'a pas récidivé.

La réaction colérique du plaignant au refus de l'échange de quarts de travail

[64] Le 2 juin, comme déjà indiqué, BSD autorise une absence au plaignant, mais elle le remplace elle-même plutôt que d'accepter qu'il échange son quart avec un autre employé pour les raisons déjà indiquées. Or, le plaignant est furieux car il ne pourra pas récupérer les heures perdues pour assister à son rendez-vous. Il réagit de façon colérique au refus d'échange de quarts de travail, confrontant BSD et s'approchant à un pouce de son visage pour l'intimider et la menacer en disant « *Es-tu sûr que tu veux faire ceci?* », le tout devant un autre employé. BSD rédige une quatrième note concernant cette réaction agressive et menaçante et la consigne dans son dossier.

[65] Ensuite, devant plusieurs salariés, le plaignant proteste longuement contre le refus de l'échange de quarts et des heures supplémentaires, contestant les décisions de BSD et déplorant ses motivations.

[66] BSD rédige donc une cinquième note déplorant l'insubordination et la « *manipulation* » dont le plaignant fait preuve à l'égard des autres salariés au sujet du refus de l'échange de quarts de travail et de l'autorisation des heures supplémentaires.

[67] BSD témoigne que, pour documenter les réprimandes et demandes verbales qu'elle a signifiées au plaignant au cours du mois de mai, elle a pris des notes sur des « formulaires d'avertissement » de façon contemporaine aux actes reprochés.

[68] Cependant, ces cinq notes ne sont pas remises au plaignant immédiatement après les actes reprochés, car BSD espère qu'il va se calmer avec le temps et que la situation va se rétablir sans qu'elle soit obligée de les lui remettre. Cependant, la situation ne s'améliore pas et il est alors décidé de le convoquer à une rencontre le 14 juillet suivant pour attirer son attention sur ses conduites inacceptables. Lors de cette rencontre, ces « *avertissements* » lui sont de fait remis tous ensemble.

Le modèle de lettre de congédiement

[69] Le 3 juin, alors que le plaignant travaille à l'ordinateur qu'utilise également BSD au restaurant, il prend connaissance d'une lettre modèle, identifiée sous le titre « *congédiement* », qui présente une proposition de fin d'emploi où le salarié recevrait une indemnité de départ en échange de signer une quittance. Le nom du plaignant apparaît à un seul endroit. BSD explique qu'en raison des relations tendues et des conduites répréhensibles du plaignant, elle et RSD ont consulté une avocate. Une des stratégies explorées était de conclure une entente de fin d'emploi comme présentée dans cette lettre modèle. Cependant, la lettre n'a jamais été imprimée ni discutée avec le plaignant.

[70] Il est certain que le plaignant doit être fort ébranlé de découvrir un tel document dans l'ordinateur du bureau. Cependant, un employeur est en droit d'explorer les stratégies possibles pour gérer une relation de travail problématique. Le fait d'avoir ce modèle de lettre n'est pas en soi un acte vexatoire.

L'évaluation du 9 juin

[71] Pour la première fois en 10 ans depuis qu'il travaille pour lui, le ou vers le 9 juin, RSD effectue une évaluation du rendement du plaignant indiquant que son travail et son attitude présentent des lacunes sérieuses. Cependant, cette évaluation ne lui sera remise qu'au mois de juillet suivant.

Le 13 juin : les 200 \$ manquants dans la caisse et la sécurisation du bureau

[72] Le 13 juin, RSD se rend au restaurant tôt le matin pour faire la vérification des recettes de la nuit précédente. À un moment donné, il mentionne au plaignant, d'un ton accusateur selon ce dernier, qu'il manque 200 \$ dans la caisse et lui demande s'il sait pourquoi.

[73] Le plaignant l'ignore. Dans les faits, c'est BSD qui a pris les 200 \$ pour payer la gardienne des enfants. Le plaignant allègue qu'il s'agit là de harcèlement psychologique, mais le Tribunal ne retient pas ceci. RSD ne dit pas de mots accusateurs et le ton « *accusateur* » est une question de perception. La gérante n'est pas sur les lieux et il est alors normal que RSD demande au plaignant, à titre d'assistant-gérant, ce qu'il sait à propos des 200 \$ manquants.

[74] Ensuite, RSD demande au plaignant d'enlever son manteau du bureau du restaurant et il pose une plaque sur la porte pour s'assurer que des employés ne puissent y avoir accès sans demander la clef. (on avait constaté que la serrure était facile à déjouer avec un couteau). Il faut dire qu'auparavant, BSD avait remis la clef du plaignant à une superviseure, Valérie Piché (la fille de Lise Piché), parce qu'elle était souvent responsable du quart du matin et devait avoir accès au bureau pour faire le changement des caisses. Lorsque le plaignant avait besoin d'accéder au bureau, il demandait la clef à la personne qui l'avait sur ce quart de travail. Il estime que le fait qu'il doive demander la clef à quelqu'un d'un rang subalterne est un acte de harcèlement psychologique.

[75] Or, le Tribunal considère qu'il est approprié que l'employeur veuille limiter le nombre de clefs en circulation et que les besoins opérationnels justifient que la responsable qui commence le quart de travail détienne une clef. Par ailleurs, le plaignant ne démontre pas que l'obligation de demander cette clef pour accéder au bureau nuit à l'accomplissement de ses tâches. Ceci ne constitue pas du harcèlement psychologique.

Le 13 juin : un échange « viril » entre RSD et le plaignant

[76] Ensuite, se doutant que RSD lui en veut, le plaignant lui demande s'il désire lui dire quelque chose de particulier. Selon le plaignant, RSD lui répond : « *Je suis tanné que tu fasses de la peine à ma fille* » en pointant son doigt à quelques centimètres de son visage, l'humiliant devant des salariés et clients qui entendent l'échange. RSD indique que le plaignant « *l'a cherché* », qu'il a simplement dit : « *Tu t'attaques à ma fille* » et que l'échange s'est produit dans le bureau.

[77] Le Tribunal retient de la preuve que le plaignant a provoqué l'échange avec sa question. Il s'agit d'un incident isolé, un conflit essentiellement personnel plutôt que professionnel. Or, selon la jurisprudence, les conflits personnels, même s'ils se passent au travail, ne relèvent pas du harcèlement psychologique.

La rencontre de gestion du 14 juillet

[78] Le ou vers le 9 juillet, le plaignant est convoqué, par une lettre de M^e Robichaud, la représentante de RSD, à une rencontre de gestion avec RSD et BSD, qui se tiendra le 14 juillet au bureau du restaurant et qui sera présidée par M^e Robichaud. BSD témoigne que l'employeur ne voulait pas laisser la situation se détériorer à cause de la conduite insatisfaisante du plaignant et qu'il voulait tenter de redresser la situation avant qu'il ne soit trop tard.

[79] Lors de cette rencontre, les cinq « *avertissements* » rédigés en mai sont remis au plaignant et discutés avec lui. Celui-ci soutient qu'il est intimidé et accablé par cette série d'avertissements et par la présence de l'avocate de l'employeur et que ceci constitue du harcèlement psychologique.

[80] Or, il n'en est rien. Comme déjà mentionné, un avertissement écrit à la suite du non-respect d'une consigne verbale n'est pas un geste vexatoire, mais fait partie de

l'exercice normal du droit de gérance. L'employeur a demandé que M^e Robichaud préside la rencontre pour dépersonnaliser l'intervention, étant donné les tensions entre le plaignant, BSD et RSD. Il s'agit d'une décision de gestion professionnelle qui n'a rien d'abusif ou d'hostile et ce n'est pas un acte de harcèlement psychologique.

[81] Ensuite, l'évaluation concluant à un rendement problématique du plaignant, datée du 9 juin, lui est également remise. Il a l'occasion d'y répondre et on lui demande de faire son autoévaluation, ce qu'il fait le lendemain.

[82] Enfin, l'employeur indique au plaignant qu'il doit changer son comportement : il doit notamment s'abstenir d'aborder le sujet de sa relation de couple avec BSD devant les employés. Il doit également cesser de la « *coincer* » dans le bureau pour en discuter. Enfin, il doit arrêter de contester les décisions et l'autorité de BSD autant devant les employés que lorsqu'il est seul avec elle.

Le conflit entre le plaignant et Lise Piché

[83] Avant sa séparation de BSD, le plaignant avait toujours apprécié une des superviseurs, Lise Piché, en tant que salariée, tel qu'en fait foi l'évaluation favorable que le plaignant a rédigée à son sujet en 2014 à titre d'assistant-gérant. Il reconnaît en particulier son efficacité et son ardeur au travail, bien qu'il souligne sa manière trop directe d'intervenir auprès des employés. Il termine l'évaluation avec le commentaire : « *Nous sommes très fière de t'avoir parmi l'équipe. Lâche pas le bon travail.* ». [Transcription textuelle] Cependant, après la séparation du couple le 30 mars 2015, la relation entre le plaignant et Lise Piché s'est détériorée sérieusement pour des raisons qui demeurent obscures.

[84] Au cours de l'été 2015, le plaignant devient convaincu que Lise Piché pose des gestes de harcèlement psychologique à son endroit. Il les dénonce à BSD qui, selon lui, n'impose pas les sanctions disciplinaires appropriées. Il devient enragé et s'acharne contre Lise Piché.

[85] Le plaignant cite comme geste de harcèlement psychologique l'incident du dossard. En août 2015, il lui demande de porter un dossard de sécurité pendant qu'elle fait le ménage de l'aire de la commande à l'auto. Elle refuse de le faire et le plaignant rapporte cette « *insubordination* » à BSD, qui indique qu'elle en parlera à Lise Piché. Celle-ci lui explique que lorsque le plaignant lui a demandé de mettre le dossard, elle avait terminé le balayage. BSD témoigne que l'aire est balayée plusieurs fois par jours par différents employés, et tous, y compris le plaignant et elle-même, ne mettent jamais le dossard (Il n'y a qu'un « brigadier » qui le met). Malgré ceci, elle enjoint Lise Piché de mettre le dossard si le plaignant le lui demande et celle-ci accepte de le faire à l'avenir. Le plaignant estime que le fait que Lise Piché n'a pas reçu un avertissement écrit en raison de son « *insubordination* » envers lui constitue un geste vexatoire. Or, l'évaluation de BSD quant à la mesure à imposer n'est pas déraisonnable et ne constitue pas du harcèlement psychologique.

[86] Consciente de cette tension, BSD demande à Lise Piché de parler le moins possible au plaignant et celle-ci, dans les faits, lui parle très peu souvent.

[87] Nonobstant ceci, le plaignant poursuit une véritable vendetta contre Lise Piché, fouillant dans les vidéos, les dossiers des salariés et les registres pour tenter de trouver des faits qui lui seraient préjudiciables et en sollicitant des salariés actuels et anciens pour qu'ils déposent des plaintes contre elle (comme qu'indiqué par les messages textes produits à l'audience). Il fait des soulignements sur un document dans son dossier d'employé dans le but de convaincre BSD que Lise Piché ne se conforme pas à la politique anti-harcèlement psychologique qu'elle a signée. Selon BSD, il voulait à tout prix la faire congédier.

[88] Le plaignant se défend en disant que ses responsabilités d'assistant-gérant incluent la gestion du personnel. Il est exact que l'une de ses tâches est d'assister la gérante dans la gestion du personnel si demandé; mais il n'a pas à imposer son évaluation d'une situation quant à la sanction à imposer.

Le plaignant se voit retirer certaines de ses tâches d'assistant-gérant

[89] Le plaignant soutient qu'à partir de l'été, BSD lui retire des tâches d'assistant-gérant, comme le comptage des caisses, la calibration des machines, la préparation des commandes et les entrevues avec les employés potentiels, pour les confier aux superviseuses Lise Piché et sa fille Valérie Piché. Il déclare qu'il s'agit d'une rétrogradation et qu'on se moque de son autorité d'assistant-gérant. Plus précisément, il déplore que le 18 juillet, BSD demande à Valérie Piché de compter les caisses.

[90] BSD explique tout d'abord que la description de tâches d'un assistant-gérant ne prévoit pas le compte les caisses. RSD le fait s'il est présent. En son absence, BSD, le plaignant et la salariée Francine Gélinas comptaient régulièrement les caisses. BSD décide qu'il est souhaitable d'habituer en plus d'autres employés de confiance, dont Valérie Piché, à le faire.

[91] Similairement, BSD indique qu'elle tient à former plusieurs salariés pour faire la calibration des machines, de façon à ce qu'il y en ait qui soient en mesure de le faire lorsque le plaignant est absent. Dans les faits, cette tâche a toujours été accomplie par des salariés autres que le plaignant; il le reconnaît. D'ailleurs, notons que le plaignant affirme que la calibration est très rarement effectuée, même avant la présente période. Donc, le partage de cette tâche est peu important.

[92] Ensuite, BSD explique qu'elle affecte à l'occasion une autre salariée à faire de la calibration, afin que le plaignant soit disponible pour faire le travail de boulanger, car il l'un des seuls à pouvoir assumer cette fonction. Le plaignant reconnaît que les salariés du restaurant ne « possèdent » pas un poste, mais changent régulièrement de tâches.

[93] Quant aux commandes, l'employeur reconnaît que le plaignant était fort efficace à cette tâche. C'était donc lui qui s'en chargeait à 90 % du temps, BSD et Lise Piché assumaient le reste. Selon BSD, ces proportions n'ont pas changé après la séparation.

[94] Concernant les entrevues avec des employés potentiels, le plaignant admet en contre-interrogatoire que depuis longtemps, quatre ou cinq des superviseurs en effectuaient également. Il ne s'agit pas d'une modification de ses conditions de travail.

L'obligation de demander à Lise Piché où se placer lors d'une arrivée à 8 h

[95] Le plaignant soutient qu'à son arrivée le matin, c'est Lise Piché qui lui indique à quel poste il doit travailler; ceci ne s'était jamais produit avant la séparation du couple. BSD explique qu'effectivement, une semaine sur deux, le plaignant arrive au travail à 8 h, soit 2 heures après le début du quart de travail. Pendant ces semaines, c'est Lise Piché qui le remplace pour affecter le personnel sur le quart qui commence à 6 h. C'est donc elle qui attribue un poste au plaignant à son arrivée au travail.

[96] Or, Lise Piché suit le principe de Tim Hortons de « *aces in their places* » qui veut que les salariés doivent être affectés au poste dans lequel ils excellent, sans égard à leur statut hiérarchique. Ceci dit, le plaignant était extrêmement performant au service à l'auto. En conséquence, Lise Piché lui attribuait généralement à ce poste pendant l'heure de pointe le matin. Par contre, la semaine où le plaignant commence à son heure habituelle de 6 h, il conserve la responsabilité d'affecter tous les salariés à leur poste respectif.

Les uniformes trop grands

[97] Pour différentes raisons, durant cette période, le plaignant a perdu plus de 40 livres au printemps 2015. Il flotte dans ses uniformes et allègue que BSD tarde à lui en obtenir des nouveaux à sa taille. Elle explique en avoir fait la demande à répétition, mais que le franchiseur Tim Hortons tarde à livrer les nouveaux uniformes qu'elle a commandés, autant pour les nouveaux employés que pour le plaignant. Il apparaît que le retard dans la livraison des uniformes est hors du contrôle de BSD et ne relève pas du harcèlement.

Congé de maladie du 18 au 23 août 2015

[98] Le plaignant, atteint par le stress, consulte un médecin. Ce dernier lui prescrit un arrêt de travail de cinq jours et mentionne qu'il serait préférable qu'on lui établisse un horaire de travail qui ferait en sorte qu'il n'ait plus de contacts avec BSD et RSD. Cette recommandation est respectée pendant quelques semaines, mais, par la suite, le plaignant doit de nouveau travailler en présence de BSD.

[99] Celle-ci explique avoir fait des efforts à ce sujet, mais qu'étant donné que plusieurs salariés du soir, dont la superviseure, ne veulent pas travailler avec le plaignant, il n'est pas toujours possible de l'accommoder. Le Tribunal estime que puisque le médecin a seulement indiqué qu'un tel horaire serait « *préférable* », l'employeur a exercé son droit de gérance de façon non abusive et que la situation ne constitue pas du harcèlement psychologique.

Quatre nouvelles réprimandes remises le 24 août 2015

[100] Dès le premier jour du retour au travail du plaignant, le 24 août, BSD le rencontre et lui remet quatre formulaires intitulés « *Discussion d'encadrement* ».

[101] Le premier formulaire lui reproche de ne pas avoir payé une commande au service à l'auto. Le plaignant nie la faute. Il relate avoir commandé et payé des cafés expresso. Ensuite, il a demandé de la glace, ce qui n'est jamais facturé aux clients et il a dit, pour faire une blague : « *Tu mettras ça sur ma facture.* » Or, la salariée qui a rapporté l'incident à BSD ne vient pas contredire cette version des faits. Donc, le Tribunal retient que ce reproche n'est pas prouvé.

[102] Le deuxième formulaire concerne la période du 10 au 14 août. On lui reproche d'avoir parlé de sa situation personnelle devant des clients et d'avoir dévoilé des informations confidentielles aux salariés et aux clients. Or, le plaignant est à Halifax en vacances du 7 au 14 août et présente de la documentation établissant ceci. L'employeur ne fournit aucune explication pour cette contradiction. Il faut donc, de nouveau, constater que cette faute n'est pas établie, à tout le moins pas à cette date.

[103] Le troisième formulaire reproche au plaignant d'avoir, le 17 août, insisté auprès d'une salariée, qui s'est brûlée la main avec du café, pour qu'elle quitte le travail immédiatement pour aller voir un médecin. Le plaignant répond qu'il a la responsabilité à titre d'assistant-gérant d'informer les salariés quant aux procédures à suivre lors d'un accident de travail. C'est ce qu'il a fait. L'employeur ne prouve pas de faute relativement à cet incident.

[104] Le quatrième formulaire lui reproche de ne pas être intervenu auprès d'une salariée qui mâchait de la gomme, contrairement aux consignes de Tim Hortons. Le plaignant réplique en avoir discuté avec la salariée qui niait l'infraction. Il a évalué alors que dans les circonstances, il n'était pas approprié de sévir et il lui a rappelé la consigne.

[105] Le plaignant souligne que l'employeur lui reproche des agissements qui se sont produits alors qu'il était à l'extérieur du Québec, en vacances, et que d'autres reproches ne sont pas fondés. Convaincu que l'employeur monte un dossier contre lui de façon déloyale, le plaignant décide de dénoncer la situation au Service des ressources humaines du franchiseur. Cependant, cette démarche ne produit aucun résultat et le plaignant allègue que ceci constitue une manifestation de harcèlement psychologique.

[106] BSD explique que le franchiseur n'intervient jamais dans la gestion du personnel d'un franchisé; il est donc normal qu'il n'y ait pas eu d'action prise par le franchiseur. Il ne s'agit pas d'une manifestation de harcèlement psychologique.

La photo du plaignant dans un cercueil

[107] Le 27 août, le plaignant trouve une photo de lui dans un cercueil sur le téléphone cellulaire de BSD.

[108] Celle-ci explique avoir trouvé sur sa table de travail, dans le bureau du restaurant, une photo du plaignant dans un cercueil. Avant de la détruire, elle la photographie

elle-même avec son cellulaire. Elle affirme n'avoir aucune idée de l'identité de la personne qui l'a confectionnée et elle ne croit pas opportun de faire une enquête à ce sujet; rien n'indique que cette photo ait été portée à la connaissance d'une autre personne.

[109] Le plaignant estime qu'en décidant de ne pas faire d'enquête pour identifier l'auteur de la photo, la conduite de BSD constitue un acte hostile à son égard, en ce sens que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour lui assurer un environnement libre de harcèlement psychologique.

[110] L'employeur plaide que la présence de la photo dans le téléphone de BSD relève des relations personnelles du plaignant et de BSD; il n'y a aucune indication que cette photo a été portée à la connaissance d'un ou de plusieurs salariés du restaurant. Une fois l'original de la photo détruit, on se retrouve en dehors du domaine des relations du travail. Pour le Tribunal, la décision de ne pas faire enquête ne constitue pas un acte vexatoire.

La remarque impolie de Lise Piché

[111] Le ou vers le 7 septembre, au sujet des miettes que le plaignant aurait laissées autour du bar à salade en se faisant un repas, Lise Piché lui dit, assez fort pour que les clients puissent entendre : « *Je ne suis pas ta mère.* » Le plaignant demande à BSD d'intervenir et celle-ci répond, comme d'habitude : « *Je lui parlerai.* »

[112] Le plaignant considère que Lise Piché ne respecte pas son autorité et que ceci constitue un acte vexatoire que l'employeur doit faire cesser. Or, les rapports entre le plaignant et Lise Piché relèvent d'un conflit de personnalités; selon la jurisprudence constante, ceci ne constitue pas du harcèlement psychologique.

L'avis de suspension de deux jours du 16 septembre 2015

[113] Ce même 16 septembre, le plaignant reçoit un avis signé par M^e Robichaud le suspendant, sans solde, pour deux jours, pour les motifs suivants :

Nous vous avons clairement été expliqué que les relations personnelles devaient être traitées en privé et en dehors du travail, notamment avec la gérante, Mme Brigitte St-Denis et que vous deviez cesser de discuter avec les autres membres du personnel de votre situation personnelle et des renseignements personnels au sujet de madame St-Denis. Or, malgré cet avertissement formel et des maintes rappels à l'ordre, vous-' persistez toutefois à aborder des sujets personnels avec les employés et avec Mme St-Denis en milieu de travail. Vous auriez d'ailleurs récemment apporté des fleurs et carte à cette dernière dans son bureau, bien qu'elle vous ait clairement exprimé ne pas vouloir ce genre de démonstration d'affection et malgré des avertissements écrits à cet effet.

De plus, il vous arrive fréquemment où vous la coincez dans son bureau lors de ses quarts de travail pour la confronter sur des sujets purement personnels qui n'ont rien de pertinent avec le travail. L'on apprend aussi que vous vérifiez également les caméras de surveillance pour observer ce que fait Mme St-Denis, notamment avec les cadeaux que vous lui apportez. Ce genre de comportement non désiré et intimidant constitue du harcèlement en milieu de travail et ne sera nullement toléré.

De plus, notre cliente nous avise que vous apportez des modifications et/ou inscriptions aux dossiers des employés avec lesquels vous avez des problèmes interpersonnels sans que vous y ayez droit.

De surcroît, vous passez au service à l'auto pour vous procurer des produits en donnant comme consigne à vos subalternes de mettre vos commandes «sur votre note », bien qu'on vous ait clairement averti que vous devez payer, tout comme se doivent de faire les autres employés. Cette situation perturbe les autres employés, les rendent mal à l'aise et constitue du vol. De tels agissements doivent également cessé dès lors

[114] BSD témoigne que le plaignant persiste toujours à aborder la question de la séparation, et ce, malgré les nombreux avertissements verbaux, en mai et juin, qui lui ont été confirmés par l'avertissement écrit remis lors de la rencontre de gestion du 14 juillet. Le plaignant nie qu'après le 14 juillet, il ait engagé des conversations personnelles. Or, le Tribunal retient la version de BSD à cet égard.

[115] Le plaignant soutient qu'un des motifs de cette suspension est la commande au service à l'auto qui n'aurait pas été payée. Or, il a déjà reçu un avis à cet égard en août; la suspension constitue donc une double sanction. C'est exact.

[116] Quant au reproche voulant que le plaignant ait consulté les caméras de surveillance sans motif valable et à l'insu de BSD, le plaignant insiste sur le fait qu'il est justifié de faire enquête sur Lise Piché étant donné que BSD ne la discipline pas correctement. Or, BSD est la supérieure du plaignant et il ne doit pas tenter de contrer ou contourner ses décisions, y compris les sanctions disciplinaires. Les agissements du plaignant constituent une faute importante et ceux-ci persistent jusqu'à la fin de son emploi.

[117] Le 22 septembre, le plaignant informe BSD que Valérie Piché a payé de la nourriture consommée la veille et qu'elle a pointé sa carte avant le début de son quart de travail; BSD roule des yeux et dit : « *Je vais m'en occuper.* » Or, pour des gestes similaires, le plaignant a reçu des avertissements; il soutient que ce traitement inégal des mêmes fautes constitue du harcèlement psychologique à son égard. Or, le plaignant ne sait pas quelles mesures BSD a prises ni pourquoi elle a agi ainsi; il n'a donc pas établi que la conduite de BSD est abusive et vexatoire.

[118] Le ou vers le 5 octobre, alors qu'ils travaillent tous les deux au service à l'auto, Lise Piché donne une tape sur l'avant-bras du plaignant. Elle témoigne que comme elle était au micro en train de prendre les commandes des clients automobilistes, c'était la seule façon d'attirer son attention sur le fait qu'il devait attendre qu'elle ait reçu le paiement d'une commande avant de remettre la nourriture au client, selon la consigne de Tim Hortons.

[119] Le plaignant, qui précise que sa peau était brûlée à l'endroit où il a reçu la tape, allègue que c'est une agression. Notons que le plaignant n'avait fait aucun rapport concernant cette brûlure. Il rapporte l'incident de la tape à BSD qui déclare : « *I will deal with it.* » Lorsqu'il essaie de savoir quel suivi a été fait, BSD refuse de lui dire.

[120] Le Tribunal a visionné la vidéo de la tape sur l'avant-bras; il s'agit d'une tape très légère, assimilable à un toucher, et l'explication de Lise Piché est tout à fait

vraisemblable. Il n'y a là aucun harcèlement psychologique, encore moins une agression.

[121] Notons que le plaignant attache tellement d'importance à cet incident anodin qu'il apporte la vidéo au poste de police et demande quelle action juridique pourrait être prise contre Lise Piché. Le service de police estime que l'incident ne justifie pas de suivi.

La conversation au parc

[122] Le 7 octobre, le plaignant accompagne BSD, à sa demande, dans un parc près du restaurant, où elle discute de certains aspects de leur séparation, notamment la garde des enfants. Le plaignant soutient qu'il est très injuste qu'il reçoive un avertissement parce qu'il a abordé leur situation personnelle alors qu'elle le fait de son côté. BSD souligne que c'est justement pour éviter une telle situation qu'elle a tenu à ce que cette conversation ait lieu dans un lieu autre que le restaurant. Il n'y a pas de harcèlement là.

Les fourmis

[123] À un moment donné, le plaignant aperçoit des fourmis par terre en arrière du comptoir de service principal. Avant d'aller chercher un balai pour les enlever, il dit à tous les salariés d'arrêter de travailler pour attirer leur attention et les filme, faisant cesser les activités pendant un certain temps. Le plaignant dit qu'il a filmé simplement pour démontrer à BSD la situation. C'est peut-être exact. Cependant, il n'avait aucunement besoin de demander aux salariés d'arrêter leur travail pour venir voir. Il s'agit d'une conduite déloyale, qui fait perdre du temps à tout le monde et nuit à la productivité de l'entreprise.

Publications sur « Facebook » de RSD

[124] Enfin, le plaignant allègue qu'à divers moments depuis la séparation du couple à la fin mars 2015, RSD a affiché des messages sur « Facebook » pour le dénigrer et l'humilier. Or, les copies de messages « Facebook » de RSD produites par le plaignant, bien que d'un goût très douteux, ne mentionnent pas le plaignant.

LA PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DÉPOSÉE LE 14 OCTOBRE 2015

[125] Le plaignant soutient que toute personne raisonnable se retrouvant dans les mêmes circonstances que lui conclurait que l'employeur pose des gestes de harcèlement à son égard lorsque ce dernier :

- décide de former d'autres salariés que lui en premiers soins;
- prépare un modèle de lettre de congédiement identifié à son nom;
- lui demande s'il sait pourquoi il manque 200 \$ dans la caisse;
- l'oblige à demander la clef pour accéder au bureau;

- (par l'intermédiaire de RSD) « s'engueule » avec lui au sujet de ses relations personnelles avec BSD;
- organise une rencontre présidée par son avocate et lui remet cinq notes concernant ses agissements, rédigées de façon contemporaine à ceux-ci;
- refuse d'imposer des sanctions disciplinaires qu'il juge nécessaires à Lise Piché pour ses actes vexatoires à son égard;
- lui retire certaines de ses fonctions de gestion;
- ne lui fournit pas des uniformes à sa taille;
- n'établit pas son horaire de travail selon la recommandation de son médecin;
- n'intervient pas lorsqu'il dénonce le harcèlement psychologique à son égard;
- ne fait pas d'enquête concernant sa photo dans un cercueil;
- ne sanctionne pas assez sévèrement Valérie Piché pour avoir payé une consommation le lendemain et pour avoir pointé avant le début de son quart de travail.

[126] Or, concernant chacun de ces agissements, le Tribunal a indiqué que le plaignant, qui a le fardeau de démontrer qu'il s'agit de gestes vexatoires, n'a pas su le faire. Cette plainte est rejetée.

LA PLAINTÉ DE CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DÉPOSÉE LE 14 OCTOBRE 2015

[127] Le 14 octobre, le plaignant dépose auprès de la CNESST une autre plainte de congédiement sans cause juste et suffisante. Il soutient avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé en raison du fait que l'employeur lui retire plusieurs tâches de gestion, notamment le comptage des caisses, la calibration des machines, la préparation des commandes et les entrevues avec des employés potentiels, lui imposant ainsi une rétrogradation de facto.

[128] Or, le Tribunal retient de la preuve que ces tâches, telles que le comptage des caisses et les entrevues avec des employés potentiels, ont toujours été confiées à plusieurs salariés de confiance avec une longue expérience, et que cette pratique ne fait que continuer. Quant à la calibration, le plaignant reconnaît qu'elle n'est pas souvent effectuée, donc il ne s'agit pas d'une fonction importante.

[129] De plus, les explications de BSD voulant qu'elle désirait former d'autres personnes à le faire sont sérieuses et raisonnables. Enfin, BSD témoigne qu'en ce qui concerne les commandes, le plaignant continue de les faire à 90 % du temps. Si cette affirmation était inexacte, le plaignant aurait pu facilement le prouver en exigeant la production des bons de commandes pour identifier qui les a remplis. Or, il ne l'a pas fait.

[130] Dans les circonstances, le plaignant ne convainc pas le Tribunal qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Cette plainte est rejetée.

LA PLAINTÉ DE PRATIQUE INTERDITE DU 23 OCTOBRE 2015

[131] Le 23 octobre, le plaignant dépose une plainte de pratique interdite. Il soutient que la suspension imposée le 16 septembre précédent constitue une mesure de représailles contre lui en raison du fait qu'il indique à BSD qu'il va s'informer de ses droits aux « *Normes du travail* » et qu'il dépose des plaintes.

[132] Le plaignant est un salarié, il exerçait son droit de s'informer relativement aux normes du travail qui lui étaient applicables et il a déposé plusieurs plaintes à la CNT, ceci de façon concomitante à l'imposition de la suspension. Il bénéficie donc de la présomption.

[133] L'employeur avait-il une autre cause sérieuse pour imposer cette suspension? Effectivement, le Tribunal retient le témoignage de BSD que malgré les consignes claires données lors de la rencontre de gestion du 14 juillet, le plaignant continue de l'aborder au sujet de leur relation de couple, au travail, devant les salariés et en la coinçant dans le bureau. Ces discussions perturbent et distraient les salariés et elle-même, nuisant ainsi à la productivité et minant sa capacité de gérer efficacement l'entreprise.

[134] De plus, au cours de l'été, le plaignant s'obstine à mener une enquête sur Lise Piché en écoutant les enregistrements des caméras de surveillance sans permission et en insistant que BSD doit la discipliner plus sévèrement, bien qu'elle lui ait indiqué qu'il n'avait pas à s'occuper de la discipline de celle-ci.

[135] Il est exact que le reproche d'avoir omis de payer une consommation n'est pas établi; cependant, BSD avait cru le rapport erroné de la superviseure à cet égard. C'est cette faute rapportée qui est véritablement un des motifs de la suspension et non pas la volonté de punir le plaignant pour avoir exercé un droit.

[136] Ces circonstances convainquent le Tribunal que l'employeur avait une cause sérieuse, qui n'est pas un prétexte, pour avoir imposé la suspension le 16 septembre. Cette plainte est rejetée.

LES ÉVÈNEMENTS DU 15 AU 30 OCTOBRE 2015

[137] BSD affirme que le plaignant menace constamment de rapporter ses gestes de harcèlement psychologique à la CNESST parce qu'elle agit en contravention de la LNT. BSD témoigne qu'elle n'a aucun problème avec le fait que le plaignant la dénonce à la CNESST, c'est son droit. Cependant, ce qu'elle lui reproche, c'est de menacer de le faire à voix haute, devant les autres salariés, ce qui perturbe tout le monde.

[138] Le ou vers le 15 octobre, le plaignant tente de corriger la façon dont Lise Piché prend la température d'une commande qui vient d'arriver et celle-ci lui répond : « *parle-moi pas* ». Le plaignant dénonce cette conduite à RSD qui ne fait que répondre qu'il

comprend son point de vue et qu'il en parlera à Lise Piché. Il insiste pour savoir quel suivi a été fait et conteste sa décision de simplement lui en parler.

[139] Ensuite, pendant cette période, BSD apprend de plusieurs salariés que le plaignant les incite à déposer des plaintes de harcèlement psychologique contre Lise Piché, seul ou en groupe, et qu'il communique également avec des anciens salariés dans le même but. Elle produit des messages « Facebook » confirmant ces communications dans le cas d'anciens employés.

Deuxième avis de suspension remis le 29 octobre

[140] Le 29 octobre, le plaignant reçoit un deuxième avis de suspension signé par M^e Robichaud; cette suspension sans solde de cinq jours est imposée pour les motifs suivants

1. Pendant les heures de travail, vous regardez les bandes vidéos captées par les caméras de l'employeur afin de les enregistrer sur votre téléphone, sans permission préalable de la direction et sans raison valable;
2. Vous usurpez le rôle de la direction en menant, sans autorisation, une enquête sur une des superviseurs suite à une plainte logée contre elle par vous-même, bien qu'avisé que la direction s'en chargeait, arriverait aux conclusions qui s'imposent et implanterait les changements requis afin d'assurer l'harmonisation de l'environnement de travail;
3. Vous menacez presque quotidiennement la direction de les « amener aux Normes du travail » ou de les dénoncer au franchiseur et ce, dès que l'on vous refuse une permission, que l'on vous donne une consigne que vous n'aimez pas ou que l'on vous rappelle l'étendue et les limites de vos responsabilités et pouvoirs d'assistant-gérant;
4. Vous questionnez et critiquez ouvertement le rôle et les responsabilités de votre supérieur immédiat et cherchez à la prendre en défaut;
5. Vous critiquez et dénigrez ouvertement aux gens dans votre entourage, la franchise Tim Horton, l'entreprise de l'employeur ainsi que les employés avec qui vous travaillez;
6. Vous insistez que votre employeur soit tenu de vous accommoder en vous accordant des quarts de travail qui ne sont pas disponibles aux autres employés, au détriment de ceux-ci, de la rentabilité et de l'efficacité de l'entreprise. Or, bien que l'employeur vous ait, pendant les premiers mois suivant votre séparation, de bonne foi, assisté pendant la période transitoire, il n'est nullement tenu de maintenir une telle situation qui s'avère inefficace et injuste pour les autres employés de l'entreprise;

[141] Concernant le point n°3 ci-haut, BSD témoigne qu'elle n'avait aucun problème avec le fait que le plaignant dépose des plaintes; c'est son droit. Par contre, elle n'accepte pas qu'il déclare constamment qu'elle contrevenait aux normes et qu'il allait déposer des plaintes. Ceci causait des distractions pour tous les employés. Le Tribunal l'a croit.

LA PLAINTÉ DE PRATIQUE INTERDITE DÉPOSÉE LE 30 OCTOBRE 2015

[142] Dans cette plainte, le plaignant soutient que la suspension sans solde de cinq jours imposée le 29 octobre est une mesure de représailles à la suite des plaintes qu'il a déposées les 14 et 23 octobre 2015.

[143] De nouveau, étant donné que le plaignant est un salarié et a exercé son droit de déposer des plaintes de façon concomitante à l'imposition de cette deuxième suspension, il bénéficie de la présomption.

[144] Cependant, le Tribunal retient de la preuve que l'employeur a véritablement imposé cette suspension pour les motifs invoqués dans l'avis : le plaignant poursuit sa vendetta contre Lise Piché, il sollicite les employés anciens et actuels pour les inciter à déposer des plaintes de harcèlement psychologique contre Lise Piché et il arrête certaines opérations du restaurant sans raison valable (pour filmer des fourmis). La plainte est rejetée.

LA PLAINTÉ DE CONGÉDIEMENT DÉPOSÉE LE 30 OCTOBRE 2015

[145] Le plaignant allègue que la suspension sans solde de cinq jours est assimilable à une situation de congédiement déguisé. Or, cette prétention ne peut être retenue. Une suspension de cinq jours sans solde est une pratique disciplinaire courante. Les conditions de travail du salarié ne sont pas modifiées de façon substantielle et une personne raisonnable ne conclurait pas qu'elle fait l'objet d'un congédiement déguisé en raison de cette suspension⁹. La plainte est rejetée.

LES ÉVÉNEMENTS DU 29 OCTOBRE AU 9 NOVEMBRE 2015

[146] Quelques minutes après avoir reçu l'avis de suspension, le plaignant se présente au restaurant avec ses enfants, en tant que client, stationne en arrière du restaurant et aperçoit BSD qui sort, par hasard, par la porte en arrière. Le plaignant la confronte pour savoir quels sont les motifs de cette deuxième suspension. Une discussion houleuse entre les deux s'ensuit.

[147] Il descend de l'auto avec ses enfants qui veulent saluer leur mère. Ensuite le plaignant confronte BSD pour savoir quels sont les motifs de cette deuxième suspension. Elle lui indique que ce n'est pas le moment d'en discuter, que les enfants sont là, et lui dit de contacter l'avocate qui a signé l'avis. Le ton monte, le plaignant exige des explications. L'enfant demande à sa mère pourquoi elle a la photo de son mort dans son téléphone. Elle dit aux enfants que ce n'est pas elle qui l'a confectionnée et de remonter dans l'auto, ce qu'ils font.

[148] Le plaignant continue d'insister pour discuter de l'avis de suspension et lui demande de façon menaçante : « *Es-tu sûre tu veux faire ça?* ». Elle lui demande de partir, il refuse exigeant des réponses et en disant : *Why? I didn't do anything wrong and I am a paying customer.* » BSD lui dit qu'elle appelle la police s'il ne quitte pas les lieux. Le

⁹ Arret *Farber*, précité note 5.

plaignant reconnaît qu'à ce moment, son ton monte et il déclare : « *Pour qui tu te prends. Je n'ai rien fait de mal. Appelle-les, les hosties de police.* »

[149] BSD reconnaît qu'elle commence à être « *cranké* » alors elle rentre dans l'immeuble pour téléphoner à la police. Pendant qu'elle est en train de leur parler, le plaignant quitte les lieux de lui-même avec les enfants.

[150] Mélissa Savard, une amie du plaignant qui l'attend dans le stationnement, témoigne que bien que le ton soit monté, le plaignant ne crie pas.

Le retour au travail après la suspension

[151] Après son retour au travail à la fin de la suspension, le plaignant téléphone à BDS, qui est à l'extérieur, pour lui proposer de remplacer un employé de nuit qui n'est pas apte selon lui. Elle accepte. Cependant, ceci a pour conséquence de modifier l'horaire de travail qui avait été établi par Valérie Piché de sorte que celle-ci manifeste sa mauvaise humeur au plaignant pendant toute la fin de semaine.

[152] Le plaignant trouve la réaction de Valérie Piché inacceptable et demande donc une rencontre avec elle et BSD lorsque celle-ci est de retour. À cette rencontre, Valérie Piché se dit insultée que le plaignant ait changé l'horaire qu'elle avait établi; selon le plaignant BSD dit simplement qu'elle la comprend et rit avec elle.

Le congédiement

[153] Le 9 novembre, lorsque le plaignant se présente pour débiter son quart de travail, BSD lui demande de regarder ses courriels. Il exécute et prend connaissance d'une lettre de M^e Robichaud l'avisant qu'il est congédié pour les motifs suivants :

1. Il s'avère que suite à la remise de votre avis de suspension par la représentante de l'employeur et malgré les termes de celui-ci, vous êtes retournées à la place d'affaires de votre employeur pour crier des bêtises, allant jusqu'à proférer des menaces de représailles et de gestes vindicatifs à la représentante de l'employeur.
2. Bien qu'on vous ait demandé de quitter les lieux en raison de votre état colérique et qu'on vous ait fortement encouragé de vous calmer, vous avez refusé de le faire jusqu'à ce qu'un représentant de l'employeur appelle la Police afin qu'elle intervienne pour rétablir la paix;
3. Vous criez tellement fort du stationnement de l'établissement que l'on vous entendait à travers la porte extérieure de l'immeuble;
4. Vous insistiez auprès de la représentante de l'employeur d'adresser sur le champs le conflit entre vous-même et la superviseure malgré votre suspension et le caractère inopportun des circonstances;

Bref, à la lumière de ce qui précède, votre comportement est insupportable et empreint d'un manque flagrant de respect pour votre employeur, vos collègues de travail et l'établissement dans son ensemble.

Par conséquent, en raison de vos agissements précités et suite à l'avertissement formel donné le 29 octobre dernier, vous êtes congédié, avec prise d'effet immédiate.

[Transcription textuelle]

LA PLAINTÉ DE CONGÉDIEMENT DÉPOSÉE LE 19 NOVEMBRE 2015

[154] L'employeur considère que le comportement du plaignant dans le stationnement le 29 octobre justifie le congédiement, comme indiqué dans la lettre.

[155] Le plaignant soutient que ce n'est que lorsque son garçon a posé la question concernant la photo dans son téléphone que BSD a explosé et lui a demandé de quitter sous peine d'appeler la police. Or, c'est elle qui serait responsable de la présence de cette photo dans son téléphone et que son fils l'ait finalement vue, donc elle a créé la situation qui la pousse à demander qu'il quitte les lieux.

L'employeur a-t-il établi une cause juste et suffisante pour le congédiement?

[156] Le Tribunal retient la version de BSD concernant le fait que le plaignant ait insisté pour discuter des motifs de la suspension, l'a menacée de représailles et qu'il a refusé de quitter les lieux en criant « *des bêtises* » jusqu'à ce qu'elle rentre dans l'immeuble pour afin d'appeler la police. Par contre, le Tribunal n'est pas convaincu que les cris du plaignant étaient tellement forts que les salariés à l'intérieur les ont entendus et ont été dérangés par ceux-ci. Si tel était le cas, il est étonnant qu'aucun d'entre eux n'ait été convoqué comme témoin pour le confirmer.

[157] L'insistance du plaignant à discuter des motifs de suspension, en proférant des cris et des menaces, constitue une faute importante. Le plaignant serait en droit d'avoir une discussion avec l'employeur à ce sujet, mais il est évident qu'une rencontre fortuite dans le stationnement du restaurant, un endroit public où les enfants et une amie l'accompagnaient, est un endroit totalement contre-indiqué pour une telle discussion.

[158] Le plaignant aurait dû communiquer avec M^e Robichaud, qui a signé l'avis de suspension pour demander une telle rencontre. Celle-ci aurait eu lieu dans un bureau fermé, et l'employeur aurait peut-être décidé que BSD n'y assisterait pas afin d'assurer le plus de sérénité possible. Le plaignant est assez intelligent pour savoir que sa demande d'explications à ce moment était totalement contreproductive et inappropriée.

[159] Ceci dit, ses cris et menaces à l'endroit de BSD, dans un endroit public, sont des actes répréhensibles que rien ne justifie. Le refus de quitter les lieux lorsque demandé par sa supérieure, est inacceptable. Ces agissements méritent une sanction lourde. De plus, la décision de retourner au restaurant, après avoir reçu l'avis de suspension, avec ses enfants, pour en discuter est une erreur de jugement flagrante qui mine la confiance que l'employeur doit avoir dans la capacité d'agir raisonnablement requise chez un cadre.

[160] Cependant, le Tribunal doit tenir compte de certains facteurs atténuants. Le plaignant a travaillé pendant neuf ans pour les deux entreprises appartenant à RSD. Bien que BSD affirme que le plaignant avait toujours eu des relations difficiles avec des salariés, il n'y a aucune trace de cela dans son dossier d'employé et aucun salariés

vient témoigner de ceci. Par ailleurs, il était reconnu comme étant très efficace dans certaines tâches telles que le service à l'auto et les commandes de fournitures. RSD admet que le plaignant était très travaillant.

[161] N'importe quel salarié serait ébranlé par un avis de suspension de cinq jours, qui s'ajoute à un autre de deux jours, et être paniqué par la perspective d'un congédiement. Le plaignant a très mal réagi mais il était sous l'effet d'un choc émotif.

[162] L'employeur a quand même accepté que le plaignant continue à travailler jusqu'au 9 novembre. La preuve indique qu'il y a même eu des discussions concernant les opérations avec BSD et une réunion avec celle-ci et la superviseure pendant cette période. Ceci indique qu'elle n'était pas très gravement intimidée ni effrayée par l'incident du 29 octobre. Si l'incident dans le stationnement avait été vraiment grave, l'employeur aurait congédié le plaignant immédiatement plutôt que d'attendre le 9 novembre.

[163] En ce qui concerne l'ensemble du dossier disciplinaire du plaignant, le Tribunal constate qu'il n'y a pas eu de récidive relativement à la plupart des comportements spécifiques reprochés au plaignant que ce soit le port de la plume-caméra, la vérification des caméras de surveillance, l'enregistrement des extraits de celles-ci sur son téléphone, le non-paiement de consommations, le pointage avant le début du quart de travail, le fouillage dans les dossiers d'employés et le surlignement d'un document dans ceux-ci. Le problème des conversations concernant la séparation autant avec BSD qu'avec des employés s'était largement réabsorbé.

[164] En prenant en considération l'ancienneté du plaignant, son dossier de salarié, les sanctions déjà imposées, l'amélioration de son comportement, les tensions inévitables dues à la suite de la séparation conjugale à l'initiative de BSD, le congédiement constitue une sanction trop sévère pour les fautes établies. Le Tribunal conclut qu'une longue suspension devra y être substituée. Compte tenu de toutes les circonstances, une suspension de quatre mois sans solde serait la sanction appropriée dans les circonstances.

[165] La plainte est accueillie et une suspension de quatre mois est substituée au congédiement.

LA PLAINTÉ DE PRATIQUE INTERDITE DÉPOSÉE LE 19 NOVEMBRE 2015

[166] Dans cette plainte, le plaignant soutient que le congédiement imposé le 9 novembre est une mesure de représailles à la suite des plaintes qu'il a déposées le 30 octobre 2015.

[167] De nouveau, la présomption trouve application étant donné que le plaignant est un salarié et a exercé son droit de déposer des plaintes de façon concomitante au congédiement.

[168] Cependant, le Tribunal n'hésite pas à conclure que l'employeur a prouvé qu'il avait une autre cause pour le congédiement, en l'occurrence l'incident dans le stationnement du 29 octobre. Bien que le Tribunal ait conclu que le congédiement était

hors de proportion avec la faute établie, il s'agissait néanmoins d'une autre cause sérieuse qui était la véritable cause du congédiement.

[169] En conséquence, la plainte de pratique interdite est rejetée.

LES MESURES DE RÉPARATION

LA RÉINTEGRATION

[170] La réintégration est le remède « *normal* » à un congédiement injustifié. Dans un tel cas, le salarié doit être remis dans l'état où il aurait été, s'il n'avait pas été congédié sans cause juste et suffisante, donc il doit retrouver son emploi et les avantages sociaux liés à celui-ci. L'état de droit à cet égard est bien résumé dans *Carrier c. Mittal Canada inc.*¹⁰, où la Cour d'appel s'exprime ainsi :

[129] En fait, selon une jurisprudence constante, avalisée par notre cour dès 1985, la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est l'objectif même du recours prévu par les articles 124 et s. *L.n.t.* - on pourrait même dire sa raison d'être - et ce qui le distingue du recours de droit commun. Ce n'est pas seulement que la réintégration peut être ordonnée par la CRT, elle doit l'être, à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure. Certes, la CRT jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais d'un pouvoir discrétionnaire bien balisé qui ne peut faire fi du principe de la réintégration.

[Notre soulignement, références omises]

[171] Cependant, si le Tribunal constate qu'il y a des circonstances particulières qui rendraient la réintégration illusoire ou non souhaitable, il peut déclarer la réintégration inappropriée et ordonner, s'il y a lieu, une indemnité de perte d'emploi pour compenser la non-réintégration.

[172] Le Tribunal jouit d'une large discrétion à cet égard, et le présent dossier en est un où les circonstances justifient le Tribunal de ne pas réintégrer le plaignant.

[173] Le restaurant où travaillait le plaignant est une petite entreprise familiale. Il était l'assistant-gérant et doit travailler en étroite collaboration avec la gérante, son ex-conjointe avec laquelle il est toujours en mauvais termes selon ses commentaires amers tout au long de l'audience. De plus, le propriétaire du restaurant est le père de la gérante. Il est évident qu'en toute vraisemblance, la réintégration du plaignant engendrerait des tensions importantes au sein de l'équipe de direction de l'entreprise; le lien de confiance est irrémédiablement rompu entre le plaignant, la gérante et le propriétaire.

[174] Vu le contexte de la présente affaire, le Tribunal conclut sans hésitation que la réintégration n'est pas appropriée.

¹⁰ 2014 QCCA 679.

L'INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI

[175] En cas de non-réintégration d'un salarié congédié injustement, le Tribunal accorde généralement une indemnité en compensation de la non-réintégration. La justification d'une telle indemnité est exposée comme suit dans la décision *Gagnon c. Saulnier Automobile inc. (Kia St-Eustache enr.)*¹¹ :

[54] Depuis l'arrêt de la Cour d'appel dans *Immeubles Bona Itée c. Labelle*, il est bien établi qu'une indemnité pour perte d'emploi peut être accordée en sus de l'indemnité pour perte de salaire lorsque la réintégration est impossible. Celle-ci ne sert pas à dédommager le salarié pour la perte de son emploi ni à le récompenser pour ses services passés, mais vise plutôt à lui fournir une stabilité financière pour une période d'une durée raisonnable pendant laquelle il devrait pouvoir trouver un nouvel emploi équivalent à celui qu'il a perdu.

[55] L'indemnité pour perte d'emploi est octroyée en tenant notamment compte des critères suivants : l'âge de la requérante, ses années de service, la nature de l'emploi qu'elle occupait, les avantages liés à l'horaire de travail, le secteur d'activités, sa scolarité et la difficulté de retrouver un emploi comparable. La perte de la protection de l'article 124 de la Loi est aussi considérée au même titre que la perte de certains avantages liés à l'emploi.

[Référence omise]

[176] Dans le présent dossier, le plaignant a travaillé au sein des deux entreprises de son employeur de 2006 à 2015. Au moment de son congédiement, il avait 37 ans et il gagnait à titre d'assistant-gérant un salaire d'environ 36 400 \$ par année. Il a une formation d'infirmier et affirme qu'en 2006, l'année où il a quitté son emploi à ce titre pour se joindre à l'entreprise familiale, il gagnait déjà 50 000 \$ par année. Étant donné la pénurie grave d'infirmiers, dont le Tribunal a connaissance judiciaire, il est clair que le plaignant n'aurait pas de difficulté à retrouver un emploi lui permettant de gagner un salaire supérieur à celui qu'il recevait chez l'employeur qui l'a congédié. D'ailleurs, vers la fin des audiences, le plaignant confirme avoir retrouvé le droit de pratiquer sa profession d'infirmier et avoir obtenu un poste au même hôpital où il pratiquait en 2006.

[177] Le plaignant a longuement témoigné sur le fait qu'il avait renoncé à un emploi stable et rémunérateur en 2006 et commencé à travailler pour l'employeur en cause parce que son soutien était une condition essentielle pour que sa conjointe, BSD, puisse s'investir pleinement dans l'entreprise familiale et ainsi assurer la sécurité financière de la famille. Étant donné qu'il ne travaille plus pour l'entreprise familiale, il estime que celle-ci lui doit une compensation pour le bon emploi auquel il a renoncé.

[178] Par contre, BSD et RSD relatent que le plaignant était « tanné » de son travail à titre d'infirmier et a insisté pour rejoindre sa conjointe dans l'entreprise familiale.

[179] Il est exact que, lorsqu'un employeur recrute un salarié qui détient un emploi stable et rémunérateur pour ensuite mettre fin à son emploi quelques mois, un an ou deux après, les tribunaux peuvent bonifier l'indemnité de perte d'emploi en tenant compte du fait que le salarié avait renoncé à une bonne situation professionnelle sans

¹¹ 2017 QCTAT 2146.

pouvoir bénéficier longtemps de son salaire dans le nouvel emploi. Cependant, ce n'est pas le cas ici. Même dans l'éventualité où le plaignant ne cherchait pas à changer d'emploi mais a été recruté par RSD, son emploi au sein des entreprises de ce dernier n'a pas pris fin peu après. Au contraire, il a pu bénéficier du salaire gagné au sein des entreprises familiales pendant 9 ans. En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte de ce facteur dans la fixation de l'indemnité de perte d'emploi que l'employeur doit verser.

[180] Enfin, le Tribunal évalue que le plaignant a sa part de responsabilité qui rend la réintégration inappropriée.

L'INDEMNITÉ POUR PERTE DE SALAIRE

[181] Le salarié injustement congédié a normalement droit à une indemnité qui le compense pour le salaire et avantages sociaux perdus en raison du congédiement. Dans le présent dossier, le Tribunal a substitué une suspension de quatre mois au congédiement. En conséquence, le calcul de pertes salariales débute le 9 mars 2020.

[182] Évidemment, on déduira du montant des pertes tout revenu gagné entre le 9 mars 2020 et la date de la présente décision.

[183] Enfin, le versement de cette indemnité est sujet à l'obligation pour le salarié de faire des efforts sérieux et soutenus pour mitiger ses dommages, tel que rappelé par les tribunaux à maintes reprises¹².

[184] Les parties ont l'opportunité de tenter d'en arriver à une entente sur le montant de l'indemnité que l'employeur doit verser au plaignant à la lumière de ces principes. Le Tribunal réserve sa compétence pour fixer le montant de cette indemnité advenant qu'elles n'arrivent pas à s'entendre.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE les plaintes CM-2015-5816; CM-2015-5833; CM-2016-1157; CM-2016-1158; CM-2016-1413; CM-2016-1415; CM-2016-1416 et CM-2016-15541;

ACCUEILLE la plainte CM-2016-1157;

ANNULE le congédiement imposé le 9 novembre 2015;

DÉCLARE que la réintégration du plaignant est inappropriée;

¹² Voir notamment *Rock c. Iron Mountain Canada Corporation – Archives Iron Mountain*, 2015 QCCRT 0399.

ORDONNE à **6018351 Canada inc.** de verser à **Patrick Robinson**, pour perte d'emploi, une indemnité équivalant à six (6) mois du salaire qu'il gagnait au moment de sa fin d'emploi chez **6018351 Canada inc.**, plus les intérêts depuis le dépôt de la plainte;

ORDONNE à **6018351 Canada inc.** de verser à **Patrick Robinson** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement en débutant le calcul le 9 février 2016, le tout portant intérêt à compter du dépôt de la plainte conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*;

RÉSERVE sa compétence pour déterminer le quantum des indemnités et pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

Susan Heap

M^e Miriane Bouthillier
PINEAULT AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M. Patrick Robinson
Pour lui-même pour le CM-2015-5833

M^e Dani Ann Robichaud
LA BOÎTE JURIDIQUE
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 21 novembre 2019

/ab