

**NORMES DU TRAVAIL** : Le plaignant, un commis «senior» à la Corporation d'Urgences-santé, n'a pas été congédié parce qu'il s'est absenté pour cause de maladie, mais bien en raison de son refus de transmettre le billet médical que son employeur lui avait demandé de fournir à de nombreuses reprises; sa plainte (art. 122 L.N.T.) est rejetée.

## **2021EXPT-1201\***

**Intitulé** : Gagnon c. Corporation d'Urgences-santé, 2021 QCTAT 2716 \*

**Juridiction** : Tribunal administratif du travail, Division des relations du travail (T.A.T.), Montréal

**Décision de** : Erick Waddell, juge administratif

**Date** : 7 juin 2021

**Références** : SOQUIJ AZ-51771699, 2021EXPT-1201 (15 pages)

### **-Résumé**

TRAVAIL — normes du travail — plainte en vertu de l'article 122, 122.1 ou 122.2 L.N.T. — cause juste et suffisante (motifs invoqués par l'employeur) — insubordination — commis sénior — Corporation d'Urgences-santé — période de probation — absence pour cause de maladie — refus de fournir un certificat médical — versions contradictoires — crédibilité des témoins — congédiement — plainte rejetée.

### **Décision**

Plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* à l'encontre d'un congédiement — rejetée — le plaignant, un commis sénior qui était en période de probation, est présumé avoir été congédié en raison de son absence pour cause de maladie — l'employeur soutient avoir mis fin à son emploi parce qu'il a négligé de lui remettre un billet médical attestant des motifs de son absence — il a été démontré que le plaignant était conscient de son obligation de fournir le billet médical qu'il avait obtenu de son médecin — il a fait preuve de négligence en omettant de donner suite aux nombreux courriels et messages téléphoniques reçus à ce sujet de la part de l'employeur — en refusant de fournir le billet demandé, le plaignant a fait preuve d'insubordination et s'est placé en situation d'absence non autorisée — l'employeur a repoussé la présomption.

**Suivi** : Requête en révision (T.A.T.), 1035167-71-1908, CM-2019-4635 et 784228.



**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

Région : Montréal  
Dossier : 1035167-71-1908  
(CM-2019-4635)  
Dossier employeur : 784228

Montréal, le 7 juin 2021

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Erick Waddell**

---

**Sébastien Gagnon**  
Partie demanderesse

c.

**Corporation d'Urgences-santé**  
Partie défenderesse

---

**DÉCISION**

---

L'APERÇU

[1] Le 10 décembre 2018, Sébastien Gagnon (le plaignant) est embauché par la Corporation d'Urgences-santé (l'employeur) à titre de commis sénior, un poste syndiqué<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Le plaignant fait la démonstration qu'avant la présente plainte, il a épuisé les recours découlant de la convention collective tel que stipulé à l'article 102 (2) Lnt. Le Tribunal exerce son pouvoir et décide sur le mérite de la présente plainte conformément à l'article 9 (2) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1.

[2] Ses tâches consistent à gérer les horaires de travail des répartiteurs et de s'assurer que l'équipe est complète. En cas d'absences, il planifie les remplacements.

[3] Dès son embauche, la chef de service par intérim de l'employeur (la chef de service) l'informe qu'il est soumis à une période de probation d'une durée de 45 jours de travail<sup>2</sup>.

[4] Le 30 mars 2019, le plaignant contacte l'employeur pour lui dire qu'il ne peut rentrer travailler pour des raisons médicales et qu'il sera absent pour une période de quatre semaines. Il dit avoir en sa possession un billet médical le confirmant.

[5] Le 8 avril 2019, il reçoit une lettre de son employeur l'informant de sa fin d'emploi comme suit :

**Objet : Fermeture administrative de votre dossier avant la fin de votre période de probation prolongée**

Monsieur,

Le 28 [mars<sup>3</sup>] 2019, nous vous informions que votre période de probation était prolongée en raison de certaines difficultés qui vous ont été présentées. Au cours de la rencontre, vers 17h15, vous avez demandé de quitter puisque vous prétendiez avoir des maux de cœur.

Le 2 avril 2019, une employée du Service de santé mieux-être vous a laissé un message téléphonique sur votre boîte vocale précisant que vous aviez l'obligation de fournir un billet médical pour vos absences du 30 et 31 mars 2019.

Le 3 avril 2019, comme nous étions sans nouvelle de votre part, nous avons laissé un message téléphonique sur votre boîte vocale réitérant que vous deviez fournir un billet médical pour vos absences du 30 et 31 mars 2019 et que vous étiez attendu pour votre quart de travail le 5 avril 2019. À défaut d'être présent au travail et de fournir un billet médical pour vos absences, nous vous précisons que nous serions dans l'obligation de mettre fin à votre période de probation puisque vous étiez considéré en absence non autorisée depuis le 30 mars 2019.

Le 5 avril 2019, nous réitérons par courriel nos exigences ainsi que les conséquences possibles advenant un manque de collaboration de votre part.

À ce jour, nous sommes toujours sans nouvelles de votre part. Vous êtes donc considéré en absences non-autorisées depuis le 30 mars 2019.

Considérant ce qui précède, nous sommes dans l'obligation de mettre fin à votre emploi en date de ce jour, et ce, avant la fin de votre période de probation prolongée.

Votre lien d'emploi avec la Corporation d'Urgences-santé est donc définitivement rompu. Vous recevrez sous peu votre relevé d'emploi et les sommes qui vous sont dues. [...]

---

<sup>2</sup> La probation est prévue à l'article 1.10 de la convention collective.

<sup>3</sup> La mention « février » apparaît sur l'original de la lettre du 8 avril 2019. Les parties reconnaissent qu'il s'agit d'une erreur de frappe de l'employeur et qu'il doit plutôt être lu « mars ».

[Transcription textuelle et nos soulignements]

[6] Trois jours plus tard, le plaignant dépose une plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>4</sup> (la Lnt) dans laquelle il allègue avoir fait l'objet d'une pratique illégale, reliant son congédiement à son absence pour maladie.

[7] L'employeur admet l'ensemble des conditions d'exercice du recours, mais soutient que la maladie ne constitue pas la cause du congédiement. Selon lui, les circonstances justifiaient qu'il exige du plaignant un billet médical attestant des motifs de son absence. Malgré les demandes répétées à cet égard, ce dernier n'y a jamais donné suite, faisant preuve d'insubordination. Conséquemment, il n'a eu d'autre choix que de le considérer en absence non autorisée et il allègue avoir mis fin à son emploi pour cette raison.

### QUESTION EN LITIGE

[8] La présente affaire soulève la question suivante : L'employeur a-t-il établi une autre cause juste et suffisante, étrangère à l'exercice du droit, pour mettre fin à l'emploi du plaignant?

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que l'employeur a démontré que le congédiement résulte d'une autre cause juste et suffisante, soit le refus du plaignant de lui remettre un billet médical. La plainte est donc rejetée.

### L'ANALYSE ET LES MOTIFS

LE DROIT :

[10] L'article 122 de la Lnt interdit à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer ou d'exercer à l'endroit d'un salarié des mesures discriminatoires, des représailles ou de lui imposer toute autre sanction en raison de l'exercice par celui d'un droit prévu à la Lnt.

[11] Les dispositions de la Lnt permettent à un salarié de s'absenter pour cause de maladie et prévoient ceci :

**79.1.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, [...].

**79.2.** Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs. [...]

[Nos soulignements]

---

<sup>4</sup> RLRQ, c. N-1.1.

[12] Dès que les conditions d'exercice de ce recours sont établies, la Lnt prévoit une présomption en faveur du salarié selon laquelle la sanction imposée par l'employeur l'a été en raison de l'exercice de ce droit<sup>5</sup>.

[13] Pour renverser cette présomption, l'employeur doit démontrer que la fin d'emploi repose sur une autre cause sérieuse, étrangère à l'exercice de ce droit. La Cour suprême, dans l'arrêt de principe *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*<sup>6</sup>, enseigne que cette expression signifie qu'il doit prouver que l'autre cause qu'il invoque « *est une cause sérieuse, par opposition à un prétexte et qu'elle constitue la cause véritable du congédiement* ».

[14] Dans la présente affaire, les éléments constitutifs de la présomption étant admis par l'employeur, il doit être présumé que le congédiement a été imposé au plaignant en raison de son absence pour cause de maladie.

[15] Le Tribunal doit alors déterminer si le motif invoqué par l'employeur au soutien du congédiement est réel et sérieux, ou s'il camoufle un prétexte pour maquiller une décision visant à contrer l'exercice d'un droit. Voyons ce que révèle la preuve.

L'EMPLOYEUR A-T-IL ÉTABLI UNE AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE, ÉTRANGÈRE À L'EXERCICE DU DROIT, POUR METTRE FIN À L'EMPLOI DU PLAIGNANT?

#### Les difficultés du plaignant et le prolongement de sa période de probation

[16] Le 28 mars 2019, la chef de service rencontre le plaignant pour discuter de sa probation et pour l'informer de sa décision de la prolonger de 20 jours supplémentaires. Le plaignant témoigne que cela lui est annoncé sans lui permettre de connaître les raisons de ce prolongement ou les points à améliorer.

[17] Cette prétention n'est pas retenue. Le témoignage de la chef de service à cet égard est précis, convaincant et confirmé par la preuve documentaire. Le 29 mars, elle transmet en effet un courriel au conseiller en relations humaines de l'employeur (le conseiller RH) dans lequel elle indique avoir abordé avec le plaignant « *certaines notions qui sont à revoir et certaines procédures* » dont elle donne les détails.

[18] La preuve prépondérante ne permet pas de douter du contenu de ce courriel transmis, avant même la connaissance par l'employeur, que le plaignant était en absence pour cause de maladie.

---

<sup>5</sup> L'article 123.4 de la Lnt renvoie à l'article 17 du *Code du travail* en ce qui concerne les éléments constitutifs de la présomption.

<sup>6</sup> [1980] 1 R.C.S. 536.

Le plaignant quitte prématurément la rencontre

[19] Étant donné qu'il ne se sent pas bien, le plaignant quitte la rencontre avant la fin, soit vers 17 h 15<sup>7</sup>. Il témoigne qu'il était « *extrêmement fatigué* » depuis quelques jours et qu'il avait d'ailleurs déjà obtenu un rendez-vous médical pour le lendemain, le 29 mars.

[20] La chef de service considère que le plaignant, lors de la rencontre, n'assume pas ses erreurs et rejette tout sur la faute de ses collègues. Dans son courriel du 29 mars transmis au conseiller RH, elle précise en effet ceci :

[...]

Ma préoccupation : je crois qu'il ne se rend pas compte qu'il a besoin d'encadrement. N'assume pas ses erreurs, mais remet ceci sur la formation et/ou collègue de travail.

Il a mis fin à la rencontre disant qu'il avait mal au cœur et ne se sentait pas bien.

Il a quitté vers 17h15, car ne se sentait pas bien.

Il aurait dit à ses collègues que j'ai lui ai apportés 15 points et qu'il a été obligé de mettre fin à notre rencontre.

Voilà!

[Transcription textuelle et nos soulignements]

### Le rendez-vous médical et l'absence pour cause de maladie pour quatre semaines

[21] Lors du rendez-vous médical du 29 mars 2019, le médecin prescrit au plaignant un arrêt de travail. Le billet médical qu'il lui remet précise que l'absence doit se poursuivre jusqu'au 25 avril 2019. Le plaignant témoigne que cette pause lui est nécessaire en raison de sa fatigue.

La conversation du 30 mars 2019 avec la collègue

[22] Le lendemain, samedi 30 mars 2019, le plaignant contacte sa collègue de travail (la collègue). Il lui dit qu'il ne peut venir travailler<sup>8</sup> et précise avoir en sa possession un billet médical prévoyant un arrêt de travail « *pour quelques semaines* ».

[23] Sa collègue inscrit cette absence au système informatique de l'employeur, ce qui génère l'inscription « *MLT* »<sup>9</sup> sur son horaire de travail jusqu'au 27 avril 2019. De plus, elle lui dit de transmettre le billet médical à la technicienne aux horaires, qui sera de retour au travail le mardi 2 avril.

[24] Le plaignant affirme qu'en voyant l'inscription « *MLT* » sur son horaire de travail, il lui était permis de conclure que l'employeur savait très bien qu'il était en absence maladie

---

<sup>7</sup> Selon l'horaire, le plaignant devait normalement travailler jusqu'à 23 h.

<sup>8</sup> Selon l'horaire de travail, le plaignant était prévu à l'horaire les 30 et 31 mars ainsi que le 5 avril 2019.

<sup>9</sup> L'inscription « *MLT* » signifie en Maladie long terme.

et donc, qu'il n'y avait aucune urgence à lui transmettre de billet médical. Il va même jusqu'à affirmer qu'il aurait pu le fournir à son retour, quatre semaines plus tard : « *[..] ma compréhension d'un billet médical c'était qu'on mentionnait qu'il y avait un billet médical, mais je voyais pas l'urgence de l'envoyer comme en catastrophe là. Till à la limite, j'aurais pu même mentionner que le médecin m'avait mis en arrêt de travail jusqu'au 29 avril pis le 29 avril au matin, arriver avec le billet médical pis le fournir en preuve.* » [Transcription textuelle]

[25] Or, l'employeur ne conteste pas que le plaignant l'ait appelé le 30 mars 2019 pour l'informer de son absence pour des raisons médicales. Toutefois, la mention « *MLT* », inscrite par une collègue de travail, ne libérait pas le plaignant de son obligation prévue à la Lnt, soit de fournir un document attestant ces motifs. D'autant plus que les circonstances de la présente affaire, comme il en sera question plus loin, justifiaient l'employeur d'exiger une attestation médicale du plaignant.

[26] Par ailleurs, la preuve révèle que dès le 30 mars, contrairement à son affirmation, le plaignant est bien conscient de cette obligation. L'écoute de la bande sonore de la conversation entre lui et sa collègue le révèle, car sans même y être invité il dit que : « *J'ai un papier de médecin que je vais envoyer à [la chef de service]* », après quoi la collègue le dirige plutôt vers la technicienne aux horaires.

#### Les courriels à la technicienne aux horaires

[27] À 11 h 50 le même jour, la collègue envoie un courriel à la technicienne aux horaires en ajoutant le plaignant en copie conforme et en indiquant :

Bonjour,

Pour vous aviser que Sébastien vient de communiquer avec moi pour m'aviser qu'il est malade ce soir le 30 et demain le 31 mars. Il sera par la suite en maladie, il a un billet médical avec lui. Je lui ai dit de communiquer avec toi [la technicienne aux horaires] à ton retour.

[28] Le 2 avril à 12 h 52, le plaignant envoie un courriel à la technicienne aux horaires et lui écrit :

[...] [la collègue] m'avait dit de te contacter après lui avoir parlé samedi, comme elle dit dans son message le médecin m'a donné un congé de 4 semaines pour stress et fatigue accumulée, je ne sais pas si j'ai des papiers à remplir ou pas ou quelqu'un à contacter autre que toi. Tu me dira ce que je dois faire. Merci de ta compréhension.

[Transcription textuelle et notre soulignement]

#### Le refus du plaignant de transmettre le billet médical malgré les nombreuses demandes

#### Le département Santé-Mieux-être

[29] Le 1<sup>er</sup> avril 2019, la chef de service apprend que le plaignant n'est pas entré au travail les 30 et 31 mars et que son absence est prévue pour plusieurs semaines.



[30] Elle ne comprend pas pourquoi ce dernier a décidé de communiquer avec sa collègue pour informer l'employeur de son absence. Il a pourtant été formé et il sait qu'une ligne téléphonique doit être utilisée en cas d'absences<sup>10</sup>.

[31] Elle décide d'écouter l'enregistrement de la conversation téléphonique du 30 mars entre le plaignant et la collègue, ce qui lui permet de conclure qu'aucune date précise n'est donnée quant à la durée de l'absence.

[32] De plus, elle constate que la collègue a dirigé le plaignant vers la technicienne aux horaires pour la remise du billet médical, alors que c'est plutôt le département Santé-Mieux-être de l'employeur (le département SME) qui gère les absences maladie et la réception de documents médicaux.

[33] C'est dans ce contexte qu'elle demande à la conseillère du département SME (la conseillère SME) de communiquer avec le plaignant au sujet de son absence.

L'importance pour l'employeur d'obtenir un billet médical en cas de longue absence

[34] La conseillère SME travaille pour l'employeur depuis 1996. Elle témoigne que les questions d'ordre médical relèvent du département SME, dont l'ensemble des employés qui y travaillent sont formés afin de respecter la confidentialité des informations reçues.

[35] Elle précise qu'en cas d'absence maladie pour une courte période, comme pour une ou deux journées, le département SME n'est pas impliqué.

[36] En revanche, au-delà de 3 ou 5 journées d'absences<sup>11</sup>, le département SME intervient. Tout d'abord, il doit recevoir un billet médical. Un formulaire est ensuite rempli par le médecin traitant. Elle précise que : « *On ne remet pas en question la situation de maladie, mais on doit avoir un billet médical qui le prouve et pour diriger le salarié par la suite.* »

[37] De plus, puisque l'employeur gère le régime d'assurances salaire offert aux employés de bureau<sup>12</sup>, le département SME a le mandat d'analyser les dossiers d'absences de longues durées. À cette fin, un médecin est présent au moins une journée par semaine chez l'employeur et peut être consulté lorsque nécessaire.

[38] Elle ajoute un élément qui concerne l'organisation du travail. Elle explique qu'à partir du moment où un billet médical prévoit une absence pour plus d'un mois pour un employé, les gestionnaires sont autorisés à procéder au remplacement de l'ensemble des quarts de travail prévus à l'horaire, au lieu de le faire de jour en jour.

---

<sup>10</sup> La procédure applicable aux « *Commis séniors aux horaires* » et l'Annexe K du Guide de formation le prévoient.

<sup>11</sup> Le nombre de jours varie selon la catégorie d'emploi dont il est question.

<sup>12</sup> C'est l'employeur qui assume les prestations d'invalidité de l'ordre de 80 % du salaire brut.

[39] L'ensemble de ces éléments, dit-elle, incitent donc l'employeur à obtenir un billet médical pour connaître de façon précise la durée et le moment de l'absence. Elle précise que cette règle est connue puisque prévue dans la convention collective<sup>13</sup>.

[40] Enfin, elle souligne que le département SME est joignable 7 jours sur 7 et 24 heures par jour, ce qui n'est pas contesté. Chaque lundi matin, les messages téléphoniques et courriels transmis durant la fin de semaine sont relevés.

Le message téléphonique du 2 avril 2019 de la conseillère SME

[41] Le 2 avril, la conseillère SME téléphone au plaignant et laisse un message sur son répondeur, en se présentant et en l'informant qu'elle travaille au département SME. Elle lui dit qu'elle attend de sa part un billet médical en lien avec son absence et lui demande de la rappeler. Elle et ses collègues du département SME n'obtiennent aucune nouvelle du plaignant ni par téléphone ni par courriel.

Le message téléphonique du 3 avril 2019 de la chef de service

[42] Le 3 avril 2019, étant sans nouvelles du plaignant, la chef de service lui téléphone. En l'absence de réponse, elle lui laisse un message détaillé sur son répondeur. Le conseiller RH, qui a assisté à l'appel à titre de témoin, envoie un courriel à la chef de service le même jour pour confirmer ce qu'il a entendu :

[...]

Voici un résumé de ce que tu as laissé sur la boîte vocale de M. Gagnon le 3 avril 2019 à environ 15h00 (J'ai été témoin de l'appel) :

- À ce jour, nous n'avons reçu aucun billet médical pour ses absences du 30 et 31 mars 2019 ;
- [La conseillère] du service SME l'a appelé le 2 avril 2019 pour lui rappeler son obligation de fournir un billet médical ;
- Tu lui a précisé qu'il devait se présenter à son quart de travail le vendredi 5 avril 2019, sans quoi, il devait fournir un billet médical ;
- S'il ne se présente pas au travail le vendredi 5 avril 2019, à défaut d'avoir reçu un billet médical pour ses absences, nous serons dans l'obligation de mettre fin à sa période de probation puisqu'il est considéré en absence non autorisée depuis le 30 mars 2019.
- Tu lui as précisé que le billet médical devait être remis au service de santé mieux-être ou à toi.

Bonne journée!

[Transcription textuelle et notre soulignement]

---

<sup>13</sup> La conseillère SME réfère aux articles 23.22 à 23.24 de la convention collective.

Le courriel du 4 avril 2019 de la technicienne aux horaires et la crédibilité du plaignant

[43] Le 4 avril 2019, la technicienne aux horaires transmet un courriel au plaignant et lui fait part de ceci :

Bonjour Sébastien,

Tu dois envoyer ton papier au service santé et mieux-être le plus rapidement possible au courriel suivant : [technicienne SME]@urgences-sante.qc.ca

Merci et bonne journée !

[Notre soulignement]

[44] Le plaignant témoigne ne pas avoir donné suite à ce courriel, dont il affirme avoir eu connaissance seulement le dimanche 7 avril en soirée. Or, la preuve documentaire le contredit. Dans un courriel du 3 mai 2019, transmis au département SME, le plaignant réfère plutôt au jeudi 4 avril :

[...] Le mardi, 2 avril, j'ai envoyé un message à la technicienne aux horaires pour vérifier que l'information était bien noté et pour savoir comment procéder avec la suite, j'ai également constaté que mon horaire était en MLT jusqu'à la fin avril. J'ai reçu une réponse à mon courriel le jeudi, elle me disait d'envoyer mon billet de médecin à une madame X du département de santé mieux être. [...]

[Transcription textuelle et notre soulignement]

[45] Cette contradiction affecte évidemment la crédibilité du plaignant et permet de douter de la sincérité de certaines de ses affirmations. Il en va ainsi lorsqu'il prétend que l'employeur ne lui a laissé aucun message téléphonique sur son répondeur, ni le 2 ni le 3 avril. Or, le témoignage de la conseillère SME est clair et ne sème aucun doute à cet égard. Celui de la chef de service, corroboré par le témoignage et le courriel du conseiller RH, est également clair, précis et convaincant.

Le courriel du 5 avril 2019 de la chef de service

[46] Malgré les nombreux messages téléphoniques laissés au plaignant par l'employeur, le conseiller RH décide de lui envoyer un dernier avis écrit.

[47] Vendredi 5 avril, à 13 h 02, la chef de service lui transmet donc un courriel en utilisant l'adresse de messageries de l'employeur, dont le plaignant a accès à distance. Elle y résume la situation et lui rappelle les conséquences possibles du défaut de fournir un billet médical, comme suit :

Bonjour Sébastien,

Suite à ton appel au Service de la Planification des effectifs le samedi 30 mars, mentionnant que tu étais en arrêt de travail, nous n'avons pas encore reçu ton billet ou certificat médical. [La conseillère] du Service de Santé-Mieux-être t'a laissé un message

de la rappeler le mardi 2 avril, elle n'a eu aucun retour d'appel de ta part. Également, je t'ai laissé un message le mercredi 3 avril, te disant d'envoyer ton billet ou certificat médical au Service de Santé-Mieux-être pour justifier tes absences du 30 et 31 mars.

De plus, si nous ne recevons aucun billet ou certificat médical, je serai dans l'obligation de considérer celles-ci comme des absences non autorisées, ce qui mettra ton lien emploi avec la Corporation à risque.

Avise-moi aussitôt lorsque ton billet ou certificat médical sera envoyé au Service de Santé-Mieux-être.

En te remerciant.

[Notre soulignement]

[48] À 15 h 39, elle lui envoie le même courriel en utilisant cette fois-ci son adresse personnelle.

[49] Encore une fois, le plaignant prétend avoir pris connaissance de ces deux courriels uniquement le dimanche soir du 7 avril. Le Tribunal doute de la véracité de cette affirmation. En fait, le plaignant se contente de tout nier en bloc, en prétendant n'avoir reçu aucun des messages téléphoniques laissés par l'employeur et d'autre part, en soutenant avoir reçu les courriels uniquement la soirée avant son congédiement. Ce témoignage sans nuances s'ajoute à la contradiction observée quant au courriel du 4 avril et contribue à affaiblir sa crédibilité.

La lettre de congédiement du 8 avril 2019

[50] Le matin du 8 avril 2019, le conseiller RH vérifie auprès du département SME si le plaignant a transmis le billet médical. Or, il n'a toujours rien envoyé et il n'a pas communiqué avec l'employeur.

[51] La chef de service et le conseiller RH prennent donc la décision de mettre fin à son emploi. Ce dernier rédige la lettre de congédiement que signe la chef de service.

[52] À 11 h 15, la lettre est transmise au plaignant à la fois par courriel et par courrier recommandé. Après l'avoir reçue, le plaignant choisit de ne pas transmettre son billet médical à l'employeur ni de le contacter pour tenter de dissiper tout malentendu. En fait, à 15 h 10 le même jour, il lui transmet un courriel qui révèle dans quel état d'esprit il se trouve, c'est-à-dire qu'il évoque d'entreprendre des recours judiciaires :

Bonjour, suite à votre lettre de ce matin, veuillez noter que j'ai avisé (verbalement et par écrit) que je serai en invalidité à durée indéterminée le 30 mars au matin et ce pour au moins 4 semaines et que j'avais un billet du médecin. Ce n'est que le 5 avril que Maria Serra, la gestionnaire par intérim du département, m'a contacté, non pas pour m'informer, mais plutôt pour me menacer de me congédier (abus de pouvoir et intimidation). Moins d'un jour ouvrable suivant ce courriel, alors que je m'apprête à envoyer le billet du médecin, j'apprends que je suis congédié sous prétexte que je suis en absence non autorisée et que je devais travailler le 5 avril (alors que mon horaire indique clairement MLT). Tout ceci ne fait aucun sens, c'est une pratique interdite de congédier ou de menacer de congédier un

employé en congé maladie, donc sois vous revenez sur cette ridicule lettre de congédiement et vous faites la lumière sur la façon de gérer de Mme Serra pour que je puisse avoir un semblant de droits et d'impartialité ou sois tout ceci s'en va en grief ou devant les tribunaux.

Moi j'ai fait ce que j'avais à faire, j'ai avisé de la situation et du délais, si Maria Serra essaie de me coincer je n'ai pas à payer pour ça, elle était d'ailleurs au courant de ma situation car l'avis de mon absence a été envoyée à tout le département et j'ai fait un suivi ensuite avec la technicienne aux horaires pour m'assurer que tout était noté, j'ai d'ailleurs gardé tous mes courriels et une copie de mon horaire.

Vous me direz donc si oui ou non je suis toujours à l'emploi de urgences santé comme je crois toujours l'être ou sinon pour que je puisse prendre les dispositions nécessaires et faire face à cette pratique interdite et faire valoir mes droits. On est au Québec ici pas dans une république de bananes, on ne congédie pas les gens sur une simple saute d'humeur à ce que je sache!!!

[Transcription textuelle et nos soulignements]

[53] Trente minutes plus tard, le conseiller RH lui répond ceci :

Bonjour M. Gagnon,

La lettre qui vous a été transmise précise l'ensemble des étapes suivies afin d'obtenir un billet médical pour vos absences. Vous avez eu du 30 mars au 7 avril 2019 pour nous fournir ledit billet médical. Les conséquences du défaut de vous conformer vous étaient clairement précisées.

Nous avons donc procédé à la fermeture de votre dossier en période de probation.

Cordialement.

### Les éléments soulevés par le plaignant

[54] Le plaignant soulève plusieurs éléments qui démontrent, selon lui, que la cause de congédiement invoquée par l'employeur n'est ni sérieuse ni véritable. Ces arguments ne sont toutefois pas retenus.

#### Le « piège » et l'absence de délai pour la transmission du billet médical

[55] Le plaignant témoigne s'être senti piégé par sa chef de service qui lui écrit le vendredi à 15 h 39 avec la « *menace de fin d'emploi* » et qui le congédie le lundi suivant à 11 h 15. Il lui reproche de ne pas lui avoir précisé de délai pour transmettre son billet médical et soutient qu'à la lecture des courriels, il ne pouvait comprendre qu'il y avait urgence.

[56] La preuve démontre pourtant le contraire. Tout d'abord, dès le 30 mars, le plaignant est informé par sa collègue qu'il doit transmettre son billet médical à l'employeur. Cela lui est rappelé dans les messages téléphoniques des 2 et 3 avril, dont le dernier qui précise un délai clair. La chef de service indique en effet que : « [...] *S'il ne se présente pas au travail le vendredi 5 avril 2019, à défaut d'avoir reçu un billet médical pour*

*ses absences, nous serons dans l'obligation de mettre fin à sa période de probation puisqu'il est considéré en absence non autorisée depuis le 30 mars 2019. »*

[57] Dans ce contexte, il ne peut plaider qu'il ne pouvait déceler l'urgence à fournir le billet médical. En décidant de ne pas répondre aux nombreuses demandes de l'employeur, le plaignant fait preuve de négligence et n'a que lui à blâmer.

[58] Et si, comme il le prétend, il n'a eu connaissance des courriels que le soir du 7 avril, comment expliquer qu'il n'ait pas transmis son billet médical sur-le-champ? Ou pourquoi ne l'a-t-il pas fait à la première heure le lendemain? Pourtant, rien dans la preuve ne démontre qu'il se trouvait en incapacité de le faire. D'ailleurs, lorsqu'il prend connaissance de la lettre de congédiement, sa réponse survient à peine quelques heures plus tard.

L'employeur interdit aux employés en probation de s'absenter pour cause de maladie

[59] Le plaignant soutient que l'employeur interdit toute absence pour maladie à ses employés en situation de probation. Pour le démontrer, il porte à l'attention du Tribunal un paragraphe dans sa lettre d'embauche du 10 décembre 2018 qui se lit comme suit :

[...] À votre embauche, vous serez inscrit sur la liste de rappel et serez considéré avoir émis une pleine disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur, pour une période de trois (3) mois qui commencera après votre période de formation. Vous ne pourrez vous soustraire à cette disponibilité, ni au quart de travaux qui vous seront octroyés. En cas de non-respect de cette disponibilité, nous pourrions mettre fin à votre lien d'emploi. [...]

[60] Or, cette mention ne permet pas d'inférer que l'employeur se soustrait de ses obligations que la Lnt lui impose. Elle démontre seulement que l'employeur, durant trois mois, exige que le nouvel employé ait une disponibilité complète et qu'il la respecte.

La confusion et le caractère confidentiel de ses informations

[61] Pour justifier sa décision de ne pas transmettre le billet dès le dimanche soir, le plaignant soutient que l'information donnée par l'employeur portait à confusion. Le 30 mars, on lui dit de le transmettre à la technicienne aux horaires, ensuite à la technicienne SME et enfin, à la conseillère SME. De plus, il veut s'assurer d'envoyer le billet au bon endroit afin de préserver la confidentialité de ses informations personnelles. Il précise que : « *Moi le billet de médecin, je l'avais. C'était pas un problème de l'envoyer. Je voulais seulement m'assurer d'une chose, c'était que ma confidentialité soit respectée.* » Il témoigne qu'il comptait le faire le lundi, mais qu'il n'en a pas eu le temps, l'employeur l'ayant congédié avant.

[62] Ces arguments ne convainquent pas le Tribunal. S'il est vrai que le 30 mars sa collègue le dirige par erreur vers la mauvaise personne, la totalité des messages transmis par l'employeur à compter du 2 avril, sont pourtant clairs : le billet doit être transmis au département SME.

[63] En aucun temps il ne tente de contacter l'employeur pour l'informer de sa crainte au niveau du respect de la confidentialité des informations ou pour lui demander à qui transmettre le billet, afin de dissiper sa confusion.

Les mentions « *mesures administratives* »

[64] Le plaignant souligne que l'employeur, dans quelques documents<sup>14</sup>, utilise des termes laissant croire qu'il invoque une faute de type administrative pour soutenir son congédiement. Conséquemment, il soutient que l'employeur ne peut, après-coup, plaider en un congédiement de nature disciplinaire lié à de l'insubordination.

[65] Cet argument n'est toutefois d'aucune utilité pour le plaignant et n'est pas retenu. D'une part, en matière de recours pour pratique interdite prévu à la Lnt, comme dans la présente affaire, cette distinction est peu utile. Le Tribunal doit en effet s'abstenir de se prononcer sur la rigueur de la sanction par rapport à la nature de la faute du salarié. Il doit plutôt apprécier si les motifs invoqués par l'employeur sont réels par opposition à un prétexte et s'ils constituent la véritable raison de l'imposition de la mesure<sup>15</sup>.

[66] D'autre part, peu importe le qualificatif utilisé par l'employeur lors de la rupture d'emploi, c'est au Tribunal à qui revient la tâche d'en déterminer la nature exacte. Or les faits mis en preuve dans la présente affaire ne laissent aucun doute. En refusant volontairement de donner suite aux demandes de l'employeur, le plaignant a fait preuve d'insubordination et s'est placé en situation d'absence non autorisée. Indépendamment de ce que pensent les parties, il s'agit de questions d'ordres disciplinaires<sup>16</sup>.

## CONCLUSION

[67] La preuve prépondérante permet de conclure que ce n'est pas en raison de son absence pour cause de maladie que le plaignant a été congédié, mais plutôt en raison de son refus de fournir un billet, et ce, malgré les nombreuses demandes de l'employeur.

[68] Le Tribunal du travail dans l'affaire *Michel Sain c. Multi-Démolition S.D.*<sup>17</sup> précise ce qui suit :

Il est certain qu'un employeur ne peut invoquer les inconvénients découlant de l'absence au travail pour maladie ou accident de son salarié et lui en faire reproche, puisque c'est le but de la disposition. Mais les inconvénients dont se plaint ici l'employeur ne découlent pas directement de la maladie du salarié, mais du défaut de ce dernier d'avoir pris les dispositions nécessaires pour éviter de mettre l'entreprise dans l'embarras en raison de son absence pour maladie.

---

<sup>14</sup> Le plaignant réfère à sa lettre de congédiement du 8 avril 2019 ainsi qu'à une mention apparaissant sur un bulletin de paie du 23 mai 2019.

<sup>15</sup> Précité, note 6.

<sup>16</sup> *Gaulin c. 9131-1811 Québec inc.*, 2018 QCTAT 4189, par. 18.

<sup>17</sup> [1994] T.T. 248.

[Notre soulignement]

[69] Les circonstances de la présente affaire, telles que la longue durée d'absence annoncée, la gestion du remplacement du plaignant et la gestion du régime d'assurances salaire par l'employeur, justifiaient ce dernier d'exiger un billet médical attestant des motifs. Le plaignant ayant négligé, malgré les nombreuses demandes, de lui remettre le billet qu'il avait depuis le 29 mars, l'employeur a considéré ses absences comme non autorisées et a décidé de mettre fin à son emploi pour cette raison.

[70] L'employeur a fait la démonstration d'une autre cause sérieuse et véritable de congédiement, qui ne constitue pas un prétexte visant à contrer l'exercice d'un droit. La plainte est donc rejetée.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**REJETTE** la plainte.

---

Erick Waddell

M. Sébastien Gagnon  
Pour-lui-même

M<sup>e</sup> Jean-Claude Turcotte  
LORANGER MARCOUX AVOCATS, S.E.N.C.R.L.  
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 5 mai 2021

EW/np/sz



## Contact

**Société québécoise d'information juridique  
(SOQUIJ)**

715, rue du Square-Victoria, bureau 600  
Montréal (Québec) H2Y 2H7

Téléphone : 514 842-8745  
Sans frais : 1 800 363-6718  
Internet : [soquij.qc.ca](http://soquij.qc.ca)

## Questions?

Notre Centre d'aide a les réponses.

## Suivez-nous

