

NORMES DU TRAVAIL : Une responsable de la coordination de la production a fait l'objet d'un congédiement déguisé lorsque l'employeur lui a retiré la possibilité d'exécuter ses tâches en télétravail; sa plainte (art. 124 L.N.T.) est toutefois irrecevable puisqu'il n'y a pas de lien causal entre son omission de respecter le délai pour déposer celle-ci et l'information erronée qui lui avait été donnée par la CNESST.

2024EXPT-2088 **

Intitulé : Guérard c. SamaN inc., 2024 QCTAT 3718

Juridiction : Tribunal administratif du travail, Division des relations du travail (T.A.T.), Mauricie-Centre-du-Québec

Décision de : Dominic Fiset, juge administratif

Date : 17 octobre 2024

Références : SOQUIJ AZ-52064927, 2024EXPT-2088 (14 pages)

-Résumé

TRAVAIL — normes du travail — plainte en vertu de l'article 124 L.N.T. — conditions d'ouverture du recours — plainte valide — délai — point de départ du calcul du délai — modification des conditions de travail — congédiement déguisé — connaissance du salarié — courriel de l'employeur — hors délai — appareil administratif — salarié induit en erreur par la CNESST — absence de lien de causalité — délai avant l'interruption du versement du salaire — absence d'incidence — absence de motif raisonnable — plainte irrecevable.

TRAVAIL — normes du travail — plainte en vertu de l'article 124 L.N.T. — conditions d'ouverture du recours — congédiement (notion) — modification des conditions de travail — fin du télétravail — coordonnatrice à la production — usine — critère de la personne raisonnable — congédiement déguisé.

TRAVAIL — Tribunal administratif du travail (TAT) — preuve et procédure — ordonnance de confidentialité — litige civil — intérêt privé — caractère public des audiences — demande rejetée.

Décision

Plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* à l'encontre d'un congédiement déguisé — rejetée — la plaignante, une responsable de la coordination de la production dans une usine, a été suspendue avec traitement pour une durée de 1 semaine — la décision de l'employeur constituait une mesure administrative qui relevait de ses droits de

direction — dans un contexte de crise touchant les activités de l'employeur, il s'agissait d'une mesure légitime pour protéger ses intérêts — on ne saurait y voir un congédiement déguisé, d'autant moins que la plaignante n'a pas été laissée dans le néant et qu'une échéance lui a été donnée — par ailleurs, les 2 courriels transmis par l'employeur le 9 décembre 2022, dans lesquels il informait cette dernière qu'elle ne pourrait poursuivre ses tâches de coordonnatrice à la production en télétravail, cristallisaient la position de ce dernier — dès ce moment, en appliquant le critère de la personne raisonnable, la plaignante était en mesure de savoir qu'une condition essentielle de son contrat de travail avait été modifiée de façon substantielle — bien qu'un choix soit offert par l'employeur, l'une et l'autre des avenues proposées empêchaient le télétravail — ce faisant, l'employeur a non seulement fait fi du devoir de loyauté que la plaignante avait à son égard, mais il a aussi laissé entendre qu'il n'avait pas confiance en elle en ce qui a trait à la confidentialité des données contenues dans son système informatique — la plaignante avait pourtant un parcours sans tache au sein de l'entreprise — sa seule faute, s'il en est, consistait à être prise dans le feu croisé d'un litige opposant son conjoint et le propriétaire de l'entreprise — la plaignante a fait l'objet d'un congédiement déguisé, l'employeur ayant décidé unilatéralement de modifier de façon substantielle l'une des conditions essentielles de son contrat de travail.

La plainte de la plaignante a toutefois été déposée hors délai — cette dernière a reconnu, le 5 janvier 2023, qu'une des conditions essentielles de son contrat de travail avait été modifiée unilatéralement et substantiellement par l'employeur — le ton et le contenu du courriel envoyé à l'employeur sont sans équivoque — même s'il fallait conclure que ce n'est pas le 9 décembre 2022 que la plaignante avait en main tous les éléments lui permettant de conclure qu'elle faisait l'objet d'un congédiement déguisé, c'est au plus tard le 5 janvier 2023 qu'elle avait toute l'information nécessaire — or, la plaignante a déposé sa plainte le 30 mars suivant, soit plus de 45 jours plus tard — elle n'a pas démontré un motif raisonnable au sens de l'article 15 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* — la plaignante prétend qu'elle n'a pas déposé sa plainte dans les 45 jours suivant son courriel du 5 janvier 2023 puisque le préposé de la CNESST lui avait mentionné qu'elle n'était pas considérée comme congédiée tant que son salaire était maintenu — le Tribunal ne peut faire droit à cette prétention puisqu'il n'y a pas de lien causal entre l'information erronée donnée par le préposé de la CNESST et l'omission de respecter le délai — la plaignante passe sous silence le fait que le préposé de la CNESST lui a dit qu'elle pouvait communiquer de nouveau avec celle-ci pour déposer une plainte s'il n'y avait aucune volonté de la part de l'employeur de lui permettre de reprendre ses tâches habituelles en télétravail — or, c'est exactement ce que la plaignante a exprimé dans son courriel transmis à l'employeur le 5 janvier 2023 — cette dernière se devait de faire preuve de diligence pour déposer sa plainte — cela demeure vrai même si l'employeur a décidé seulement à la fin mars qu'il ne lui verserait plus son salaire.

L'employeur demande que le contenu du témoignage du propriétaire portant sur le litige

l'opposant à ses vendeurs, lequel se déroule devant la Cour supérieure, soit frappé d'une ordonnance de confidentialité — il s'agit d'un litige privé qui ne présente aucune particularité justifiant qu'une telle ordonnance soit rendue — bien que certains éléments exposés par le propriétaire soient susceptibles d'avoir une incidence négative sur les affaires de l'entreprise, il ne s'agit pas d'un critère qui doit être pris en considération pour contrevenir au principe de la publicité des débats, soit l'un des fondements d'une société démocratique — l'appréhension de l'employeur quant à un risque de procès inéquitable devant la Cour supérieure est hypothétique.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Mauricie–Centre-du-Québec

Dossier : 1331715-31-2307

Dossier employeur : 1082060

Québec, le 17 octobre 2024

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Dominic Fiset

Lyse Guérard

Partie demanderesse

c.

SamaN inc.

Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Madame Lyse Guérard, la plaignante, travaille pour SamaN, l'employeur, depuis environ 20 ans.

[2] À la suite de l'arrivée d'un nouveau propriétaire à la tête de l'entreprise en avril 2022, elle négocie une modification de ses tâches. Alors que l'essentiel de son travail consistait jusqu'alors à être « *représentante sur la route* », elle devient responsable de la coordination de la production dans l'usine de l'employeur où l'on fabrique des produits pour le bois, entre autres des teintures et des vernis. À la demande de la plaignante, il est aussi convenu que la totalité de ses tâches s'effectuera en télétravail.

[3] À la fin de novembre 2022, elle constate que son accès à distance au système informatique a été bloqué par l'employeur, ce qui l'empêche d'exécuter sa prestation de travail. Quelques jours plus tard, le nouveau propriétaire exige qu'elle accomplisse dorénavant sa prestation de travail à partir de l'usine située à Victoriaville ou qu'elle reprenne son travail de « *représentante sur la route* », ce qu'elle refuse.

[4] Ainsi, pendant environ quatre mois à compter de la fin de novembre 2022, l'employeur lui maintient son salaire sans qu'elle soit obligée d'exécuter quelque prestation de travail que ce soit. Enfin, dans les derniers jours de mars 2023, il l'informe qu'il cessera de lui verser son traitement.

[5] Le 30 mars 2023, elle dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹, la Loi. Elle prétend avoir été l'objet d'un congédiement déguisé en raison du refus de l'employeur de lui permettre de poursuivre l'exécution de ses tâches en télétravail. Pour sa part, l'employeur prétend qu'il ne l'a jamais congédiée et que c'est plutôt elle qui, par son refus obstiné de consentir au réaménagement de ses tâches, a démissionné.

[6] La situation soumise à l'attention du Tribunal soulève, dans un premier temps, les questions suivantes :

1. La plaignante a-t-elle été l'objet d'un congédiement déguisé?
2. Dans l'affirmative, la plainte a-t-elle été déposée dans le délai de 45 jours prévu à l'article 124 de la Loi?

[7] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que l'employeur a modifié le contrat de travail d'une façon telle qu'il s'agit d'un congédiement déguisé. Il ressort toutefois de la preuve que la plainte a été déposée plus de 45 jours après que la plaignante ait eu en main les informations lui permettant de constater que la décision de l'employeur se traduisait par un congédiement déguisé.

[8] Bien que le délai de 45 jours n'ait pas été respecté par la plaignante, il est prévu à l'article 15 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*², la LITAT, qu'une personne peut être relevée des conséquences de son défaut de respecter un délai si elle démontre un « *motif raisonnable* ». Cela étant, une troisième question se pose, puisqu'elle prétend avoir été induite en erreur par un préposé de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST:

¹ RLRQ, c. N-1.1.

² RLRQ, c. T-15.1.

3. La plaignante démontre-t-elle un motif raisonnable au sens de l'article 15 de la LITAT pour être relevée des conséquences de son défaut d'avoir déposé sa plainte dans le délai de 45 jours prévu à l'article 124 de la Loi?

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal répond par la négative à cette question. La plainte est en conséquence rejetée.

[10] Enfin, l'employeur demande que l'ordonnance provisoire de confidentialité rendue en cours d'audience et visant certains éléments du témoignage du nouveau propriétaire de l'entreprise soit maintenue. Cela soulève la question suivante :

4. L'employeur démontre-t-il que certaines informations divulguées en cours d'audience et qui sont relatives à un litige civil opposant les vendeurs et le nouveau propriétaire de l'entreprise doivent être frappées d'une ordonnance de confidentialité³?

[11] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal répond par la négative à cette question, ce qui emporte le rejet de la demande pour obtenir une ordonnance de confidentialité.

L'ANALYSE

QUESTION 1 : LA PLAIGNANTE A-T-ELLE ÉTÉ L'OBJET D'UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ?

Le droit applicable

[12] Un salarié peut être l'objet d'un congédiement déguisé lorsque l'employeur modifie substantiellement et unilatéralement l'une ou l'autre des conditions essentielles de son contrat de travail. Les critères à prendre à considération en pareil cas sont ainsi définis par la Cour suprême⁴ :

[24] Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Vu l'absence de congédiement formel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de « congédiement déguisé ». En effet, en voulant de manière unilatérale modifier substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, l'employeur cesse de respecter ses obligations; il se trouve donc à dénoncer ce contrat. Il est alors loisible à l'employé d'invoquer la résiliation pour bris de contrat et de

³ Dossier 415-17-001724-230. Cinq parties demanderesse, trois parties défenderesse et deux parties mises en cause sont impliquées dans ce litige civil dont la Cour supérieure a été saisie. Par souci de ne pas alourdir inutilement le texte de la présente décision, le Tribunal réduit à sa plus simple expression les parties impliquées, en considérant qu'il s'agit d'un litige entre les vendeurs et le nouveau propriétaire de l'entreprise.

⁴ *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846.

quitter. L'employé a alors droit à une indemnité qui tient lieu de délai-congé et, s'il y a lieu, à des dommages.

[...]

[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. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit.

[27] Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer son employé à quitter son emploi ou qu'il ait été de mauvaise foi en modifiant de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail, pour que celui-ci soit résilié. [...]

[Notre soulignement]

Les conditions essentielles du contrat de travail lient la plaignante et l'employeur

[13] Avant la pandémie, la majeure partie des tâches de la plaignante consiste à être représentante « *au service des grandes surfaces* ». Elle forme le personnel des quincailleries sur les produits de SamaN et s'assure de leur positionnement bien en vue sur les étalages.

[14] En raison de la pandémie, son travail sur la route cesse et elle devient coordonnatrice de la production. Alors qu'elle parcourait environ 90 000 km par année pour rencontrer des détaillants, elle effectue dorénavant la totalité de ses tâches en télétravail, ce qui lui plaît beaucoup.

[15] À la suite de l'assouplissement des mesures sanitaires, elle reprend toutefois ses tâches de représentante, mais uniquement pour 20 % de la durée de sa semaine de travail. Pour le reste, elle demeure en télétravail attitrée à des tâches de coordination de la production et à d'autres tâches administratives.

[16] Le 1^{er} avril 2022, l'entreprise est achetée par monsieur Gagnier-Dubuc. Jusqu'alors, elle était la propriété de messieurs Proulx et Saint-Cyr, conjointement les vendeurs.

[17] Malgré le changement de propriété de l'entreprise, il est convenu que les vendeurs continueront à y travailler, monsieur Proulx comme directeur général et monsieur Saint-Cyr comme vice-président au développement des affaires.

[18] Le 13 avril 2022, monsieur Gagnier-Dubuc rencontre la plaignante pour la première fois. Elle lui demande de changer ses tâches pour qu'elle ne soit plus « *représentante sur la route* », mais plutôt coordonnatrice de la production pour la totalité de son temps de travail, ce qu'il accepte. Ils conviennent qu'elle effectuera toutes ses tâches en télétravail, suivant un horaire flexible et pour 25 heures par semaine. Ils s'entendent aussi sur un taux horaire de 50 \$ de l'heure.

[19] Le 4 novembre 2022, monsieur Gagnier-Dubuc et la plaignante se rencontrent à nouveau, l'employeur voulant renégocier à la baisse son taux horaire. Dix jours plus tard, ils conviennent d'une réduction de son taux horaire à 25 \$ de l'heure qui sera effective le 1^{er} décembre suivant. Hormis ce changement, ses autres conditions de travail sont maintenues.

Les faits à l'origine de la suspension avec traitement de la plaignante pour une durée d'une semaine

[20] Le 24 novembre 2022, monsieur Gagnier-Dubuc rencontre les vendeurs relativement aux circonstances entourant l'obligation imposée à SamaN par les autorités gouvernementales de procéder au rappel de certains de ses produits. Au terme de cette rencontre, il est d'avis que les vendeurs lui ont fait de fausses représentations dans le cadre des discussions ayant précédé la conclusion de la vente. Il considère dès lors que le lien de confiance avec eux est rompu.

[21] Monsieur Gagnier-Dubuc juge que le conflit avec les vendeurs est insoluble et craint en conséquence que les informations stratégiques contenues au système informatique de l'entreprise soient compromises par eux. Le jour même, il s'empresse de faire bloquer leurs accès par son fournisseur de services informatiques. Il fait de même avec l'accès de la plaignante, considérant qu'elle est la conjointe de monsieur Saint-Cyr.

[22] Le 25 novembre 2022, lorsque la plaignante tente de se connecter à distance au système informatique de l'employeur, elle constate qu'elle ne peut y accéder. Elle communique alors avec monsieur Gagnier-Dubuc pour lui demander si elle doit en déduire qu'elle est congédiée. Il lui répond par la négative et l'informe qu'il lui a retiré son accès au système, considérant son lien avec monsieur Saint-Cyr. Il lui précise ensuite qu'il s'agit d'une mesure temporaire, que son salaire continuera à lui être versé et qu'elle sera considérée en période de vacances pour une durée d'une semaine.

[23] Le Tribunal constate que la décision alors prise par l'employeur constitue une mesure administrative qui relève de ses droits de direction. Dans un contexte de crise affectant les activités de l'employeur, il s'agit d'une mesure légitime pour protéger ses intérêts. On ne saurait y voir un congédiement déguisé, d'autant plus que la plaignante n'est pas laissée dans le néant et qu'une échéance d'une semaine lui est donnée.

L'imposition à la plaignante d'une modification au contrat de travail

[24] Le 5 décembre 2022, monsieur Gagnier-Dubuc tente de communiquer par téléphone avec la plaignante, laquelle l'invite à lui écrire. Il lui transmet une proposition le 9 décembre, qui va comme suit :

[...] En tant qu'employée de SamaN depuis plus de 20 ans, j'essaie de trouver une solution pour tenter de ne pas trop t'impacter malgré la problématique. Pour moi, comme j'ai totalement perdu confiance en [monsieur Saint-Cyr], je ne peux pas avoir un ordinateur qui a un accès au réseau de SamaN via VPN à la portée de [monsieur Saint-Cyr]. C'est l'enjeu principal face à tes fonctions.

J'y ai réfléchi et je vois 2 alternatives :

- Tu gardes les mêmes fonctions que tu as actuellement mais tu dois venir travailler au bureau car je ne peux pas te laisser un portable ni un accès VPN.
- Tu reprends les fonctions que tu avais avant (Représentante magasins Grande Surface). Dans ce poste, tu n'as pas besoin d'un ordinateur portable ni d'un accès au réseau.

Si tu vois d'autres possibilités, je suis ouvert à la discussion, mais ce qui est primordial pour moi, c'est l'accès à de l'information clef pour SamaN via un ordinateur portable à la maison ou un accès VPN.

[25] Le jour même, elle lui écrit qu'elle lui répondra sous peu et lui demande par la même occasion quelles seront « *les conditions d'emploi pour chacun des postes offerts* ». Quelques heures plus tard, il lui répond que si elle choisit de conserver « *les mêmes fonctions* » de coordination de la production, il maintiendra les mêmes conditions salariales que celles négociées le 4 novembre précédent. Si elle choisit plutôt de reprendre son travail de « *Représentante magasins Grande Surface* », il lui accordera les mêmes conditions salariales que celles dont elle bénéficiait lorsqu'elle occupait cette fonction.

[26] Dans la perspective de la plaignante, l'annonce qu'elle ne pourra plus effectuer ses tâches en télétravail est lourde de conséquences, en ce qu'elle réside à Saint-Denis-sur-Richelieu pendant la période estivale et à Mont-Sainte-Anne pendant la période hivernale. Chacun de ces deux lieux est à environ 1 h 30 de route de l'usine de SamaN qui, rappelons-le, est située à Victoriaville. Cela étant, si elle choisit de demeurer à la coordination de la production, elle devra faire environ trois heures de route par jour de travail, et ce, pour accéder au système informatique à partir de l'usine.

[27] Il ressort aussi du témoignage de la plaignante que l'entente prise en avril 2022 pour effectuer dorénavant la totalité de ses tâches en télétravail était pour elle une condition *sine qua non* à la poursuite de sa carrière au sein de l'entreprise. À ce moment, elle était rendue à un point dans sa vie où elle ne voulait plus être « *représentante sur la route* », cela pour des raisons de santé et pour favoriser le temps qu'elle pourrait passer avec ses petits-enfants.

[28] Les deux courriels de monsieur Gagnier-Dubuc du 9 décembre 2022, par lesquels il informe la plaignante qu'elle ne pourra poursuivre ses tâches de coordonnatrice à la production en télétravail, cristallisent la position de l'employeur. Dès ce moment, en appliquant le critère de la personne raisonnable, force est de conclure que la plaignante est en mesure de savoir qu'il y a une condition essentielle de son contrat de travail qui est modifiée de façon substantielle. En effet, bien qu'un choix lui soit offert par l'employeur, l'une et l'autre des avenues proposées empêchent le télétravail.

[29] De plus, en empêchant la plaignante d'effectuer ses tâches en télétravail, l'employeur fait abstraction du devoir de loyauté qu'elle a à son égard et se trouve par le fait même à lui passer le message qu'il n'a pas confiance en elle pour préserver la confidentialité des données contenues dans son système informatique. Pourtant, la plaignante a un parcours sans tache au sein de l'entreprise. Sa seule faute, s'il en est une, consiste à être prise dans le feu croisé d'un litige opposant son conjoint et monsieur Gagnier-Dubuc.

[30] Cela étant, le Tribunal conclut que la plaignante a été l'objet d'un congédiement déguisé, l'employeur ayant décidé unilatéralement de modifier de façon substantielle l'une des conditions essentielles de son contrat de travail⁵.

QUESTION 2 : LA PLAINTÉ A-T-ELLE ÉTÉ DÉPOSÉE DANS LE DÉLAI DE 45 JOURS PRÉVU À L'ARTICLE 124 DE LA LOI?

[31] Le 16 décembre 2022, monsieur Gagnier-Dubuc relance la plaignante pour lui demander où elle en est rendue dans sa réflexion. Elle lui répond le jour même qu'elle est « *en attente des résultats de l'analyse de [son] dossier* » par la CNESST et qu'un retour devrait lui être fait la semaine suivante.

[32] Le 2 janvier 2023, monsieur Gagnier-Dubuc la relance à nouveau pour lui demander laquelle des deux options elle choisit.

⁵ Au même effet, voir les décisions suivantes, dans lesquelles il a été conclu que des salariées ont été l'objet d'un congédiement déguisé : *Gavard c. Corporation Presse Commerce*, 2008 QCCRT 0463 (résiliation par l'employeur d'une entente de travail à domicile, afin d'exiger qu'une représentante des ventes travaille dorénavant à partir du siège social); *St-Laurent c. Cosmétiques Baronesse inc.*, 2021 QCTAT 3732 (attribution par l'employeur d'un territoire de vente plus éloigné du domicile d'une représentante des ventes, en contravention de ce qui avait été négocié par les parties lors de la conclusion du contrat de travail).

[33] Sans nouvelles de la plaignante, monsieur Gagnier-Dubuc fait une autre tentative le 5 janvier. Le jour même, elle lui répond ce qui suit :

Bonjour [...],

Pour donner suite aux dernières conversations avec les Normes du Travail j'ai appris mes droits et je comprends mieux maintenant ta stratégie de baisser mon salaire de 50% malgré l'entente qui a été fait en avril dernier lors de ton acquisition de l'entreprise. En effet, lors de notre dernière rencontre en avril tu avais clairement indiqué que tu voulais me garder dans ton équipe avec les mêmes conditions qu'avant l'acquisition. De mon côté, je suis à l'emploi de l'entreprise depuis le [9] septembre 2003 (19 ans et 4 mois). La manière que tu as procédé en me coupant accès à mes courriels et au système informatique sans m'en avoir avisé préalablement est très cavalier de ta part et m'a énormément affecté. J'ai toujours bien effectué mon travail, j'ai été très loyale envers l'entreprise, autonome, efficace, honnête et certainement un bon esprit d'équipe.

Selon les normes du travail les changements que tu m'offres dans mon emploi, sont clairement un congédiement déguisé puisque selon tes 2 dernières offres mes conditions de travail seront modifiées de façon considérable en décembre, mes nouvelles conditions ne sont plus du toutes les mêmes.

Lors de notre rencontre d'avril dernier, je t'avais clairement indiqué que je pouvais encore t'offrir mes services à la condition de ne plus avoir à faire de la route.

En plus de m'offrir une baisse de salaire non justifié de 50% tu m'exiges maintenant de travailler à partir du bureau. Il est difficilement explicable que tu étais d'accord avec mes conditions de travail en avril jusqu'à fin novembre et que maintenant tu ne peux plus payer le même salaire. En me demandant d'opérer à partir de vos bureaux de Victoriaville cela m'oblige à me déplacer sur 320km (160km aller-retour). Les modifications dans les nouvelles conditions que tu suggère sont extrêmement différentes, importantes et significatives par rapport à ce que tu m'as promis en avril dernier.

Tu es certainement conscient que cette façon « subtile » de mettre fin à la relation d'emploi avec un employé est illégal. Il est maintenant évident pour moi que tu tentes de me pousser vers la porte de sortie en modifiant progressivement mes conditions de travail de façon à les rendre de plus en plus difficile et désagréables pour moi.

Je te confirme par la présente qu'a la suite des informations recueillies auprès des Normes du Travail je ne consentis pas à ces changements. Afin de faciliter ton travail, je t'offre de me donner mes 8 semaines de préavis que j'ai droit compte tenu de mon ancienneté ainsi qu'un an de salaire à titre de compensation basée sur la jurisprudence dans ce type de dossier.

En attente de ta confirmation rapide

[Transcription textuelle, notre soulignement]

[34] Il appert que la plaignante reconnaît en date du 5 janvier 2023 qu'une des conditions essentielles de son contrat de travail est modifiée unilatéralement et substantiellement par l'employeur. Le ton et le contenu de son courriel sont sans équivoque. De surcroît, elle y exprime en toutes lettres être victime d'un « *congédiement déguisé* ». Bien qu'elle explique avoir écrit ce courriel à monsieur Gagnier-Dubuc pour le

« *provoquer* » en lui disant qu'elle se sent congédiée, il n'en demeure pas moins qu'elle admet comprendre à ce moment qu'elle est l'objet d'un congédiement déguisé.

[35] Cela étant, même s'il fallait conclure que ce n'est pas le 9 décembre 2022 que la plaignante avait en main tous les éléments lui permettant de conclure qu'elle était l'objet d'un congédiement déguisé, ce serait au plus tard le 5 janvier 2023 qu'il faudrait conclure qu'elle l'a été. Or, elle a déposé sa plainte le 30 mars suivant, soit plus de 45 jours plus tard.

QUESTION 3 : LA PLAIGNANTE DÉMONTRE-T-ELLE UN MOTIF RAISONNABLE AU SENS DE L'ARTICLE 15 DE LA LITAT POUR ÊTRE RELEVÉE DES CONSÉQUENCES DE SON DÉFAUT D'AVOIR DÉPOSÉ SA PLAINTÉ DANS LE DÉLAI DE 45 JOURS PRÉVU À L'ARTICLE 124 DE LA LOI?

Le droit applicable

[36] Il est prévu ce qui suit à l'article 15 de la LITAT :

15. Le Tribunal peut prolonger un délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si, de l'avis du Tribunal, aucune autre partie n'en subit de préjudice grave.

[37] Une erreur commise par un préposé de la CNESST peut constituer un « *motif raisonnable* » au sens de l'article 15 de la LITAT, ce qui peut permettre à une personne d'être relevée des conséquences de son défaut de respecter le délai prescrit pour déposer sa plainte⁶.

[38] Toutefois, pour que l'erreur puisse être valablement invoquée, encore faut-il qu'elle ait conduit la personne à se comporter d'une façon telle qu'elle n'a pas déposé sa plainte dans le délai prescrit en raison de cette erreur. Bref, un lien causal doit être démontré entre l'erreur commise par le préposé et le dépassement du délai prescrit. À défaut, le Tribunal ne pourra conclure que la personne a fait la preuve d'un motif raisonnable.

L'échange téléphonique entre la plaignante et le préposé de la CNESST

[39] La plaignante explique qu'elle prend conscience à la mi-décembre 2022 que les deux propositions qui lui sont faites par monsieur Gagnier-Dubuc dans son courriel du 9 décembre précédent ne sont pas conformes à l'entente qu'ils ont prise ensemble le 13 avril 2022. En effet, il a été convenu à ce moment qu'elle effectuerait dorénavant la

⁶ Voir à titre d'exemples les situations analysées dans les décisions suivantes : *Charron et Garderie La Grande Aventure inc.*, 2008 QCCLP 423; *Nicolas c. J. Dufresne Asphalte Itée*, 2019 QCTAT 1519, requête en révision rejetée, 2020 QCTAT 89; *Gyimah c. Modes Maison Heritage inc.*, 2019 QCTAT 3667; *Diop c. Solutions Fuze HR inc.*, 2020 QCTAT 1773.

totalité de ses tâches en télétravail. Elle décide donc de communiquer avec la CNESST pour prendre des informations, ce qu'elle fait sans plus attendre.

[40] Elle informe le préposé de la CNESST que son salaire est intégralement maintenu depuis le 25 novembre, qu'elle n'a plus accès à son poste de travail, qu'elle a reçu deux propositions qu'elle ne peut accepter et qu'elle est victime du litige entre le nouveau propriétaire de l'entreprise et son conjoint.

[41] Le préposé lui mentionne dans un premier temps que tant que son salaire continue de lui être versé, cela signifie qu'elle n'a pas été congédiée. En lui faisant part de cela, il s'avère qu'il commet une erreur puisque le maintien intégral du salaire d'une personne lors d'une suspension d'une durée indéfinie n'empêche pas de conclure qu'elle a pu être l'objet d'un congédiement déguisé⁷ :

62 Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait partie intégrante de tout contrat de travail, mais est limité et doit être exercé selon les conditions suivantes : (1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; (2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative; (3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple; (4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.

[Notre soulignement]

[42] Ensuite, le préposé l'informe qu'un agent de la CNESST communiquera avec elle d'ici un à deux mois, mais que si elle sent que l'employeur s'apprête à cesser de lui verser son salaire avant qu'on l'ait rappelée, il lui sera loisible de communiquer à nouveau avec la CNESST pour déposer une plainte. Le préposé lui dit aussi que si elle sent qu'il n'y a aucune volonté de la part de l'employeur de lui permettre de reprendre ses tâches habituelles en télétravail⁸ avant qu'on l'ait rappelée, il lui sera tout aussi loisible de communiquer à nouveau avec la CNESST pour déposer une plainte.

[43] Parallèlement à cela, la plaignante effectue aussi des recherches sur le web, en plus de parler à deux connaissances qui sont spécialistes en gestion des ressources humaines. Elle ne se souvient toutefois pas si elle a parlé au préposé de la CNESST avant ou après avoir parlé à ces deux personnes.

⁷ *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie, Compagnie d'assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55. Voir aussi, *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, 2015 CSC 10.

⁸ À ce sujet, la plaignante mentionne ce qui suit dans son témoignage : « [...] ou si je sens qu'il n'y a aucune volonté de la part de l'employ[eur] de vouloir me réintégrer à faire ma job en télétravail [...] ».

[44] Elle ne se souvient pas non plus si elle a conclu, dans son courriel du 5 janvier 2023, avoir été l'objet d'un congédiement déguisé en raison de ses recherches sur le web ou en raison de ses échanges avec les deux spécialistes en gestion des ressources humaines.

L'absence de lien causal entre l'erreur commise par le préposé de la CNESST et le défaut de la plaignante de déposer sa plainte dans le délai prescrit

[45] La plaignante fait valoir qu'elle n'a pas déposé sa plainte dans les 45 jours suivant son courriel du 5 janvier 2023 à monsieur Gagnier-Dubuc puisque le préposé de la CNESST lui a mentionné qu'elle n'est pas considérée comme étant congédiée tant que son salaire est maintenu. Puisque l'employeur a décidé de lui maintenir intégralement son salaire pendant environ quatre mois, elle prétend que ce n'est qu'à la toute fin du mois de mars 2023 que le délai de 45 jours a commencé à courir.

[46] Le Tribunal ne peut faire droit à cette prétention puisqu'il n'y a pas de lien causal entre l'information erronée qui lui a été donnée par le préposé de la CNESST et son défaut de respecter le délai de 45 jours. En effet, bien qu'il lui ait dit que sa situation ne constitue pas un congédiement, environ trois semaines après cette discussion, elle est d'opinion qu'elle a été l'objet d'un congédiement déguisé et l'exprime sans équivoque dans son courriel à monsieur Gagnier-Dubuc.

[47] En prétendant qu'elle a été induite en erreur par le préposé, force est de constater qu'elle fait abstraction de la dernière chose qu'il lui a dite, soit qu'elle pourrait communiquer à nouveau avec la CNESST pour déposer une plainte s'il s'avérait qu'elle sente qu'il n'y a aucune volonté de la part de l'employeur de lui permettre de reprendre ses tâches habituelles en télétravail. Or, c'est précisément ce qu'elle exprime dans son courriel à monsieur Gagnier-Dubuc le 5 janvier 2023. Dès lors, elle se devait de faire diligence pour déposer sa plainte, ce qu'elle n'a malheureusement fait que le 30 mars suivant, soit à l'extérieur du délai de 45 jours. Cela demeure vrai, même si l'employeur décide seulement à la fin mars qu'il ne lui versera plus son salaire.

[48] Dans un tel contexte, elle n'a pas fait la preuve d'un motif raisonnable pour être relevée des conséquences du défaut de respecter le délai prescrit.

QUESTION 4 : L'EMPLOYEUR DÉMONTRE-T-IL QUE CERTAINES INFORMATIONS DIVULGUÉES EN COURS D'AUDIENCE ET QUI SONT RELATIVES À UN LITIGE CIVIL

OPPOSANT LES VENDEURS ET LE NOUVEAU PROPRIÉTAIRE DE L'ENTREPRISE DOIVENT ÊTRE FRAPPÉES D'UNE ORDONNANCE DE CONFIDENTIALITÉ?

Le droit applicable

[49] Il est prévu ce qui suit à l'article 35 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*⁹, les RPPTAT :

35. Le Tribunal peut interdire ou restreindre la divulgation, la publication ou la diffusion de témoignages, de renseignements ou de documents qu'il indique, lorsque cela lui paraît nécessaire pour préserver l'ordre public ou si le respect de leur caractère confidentiel le requiert pour assurer la bonne administration de la justice.

[50] Ce pouvoir discrétionnaire prévu aux RPPTAT doit être exercé en conformité avec les enseignements issus de la jurisprudence en la matière¹⁰ :

[37] Les procédures judiciaires sont présumées accessibles au public (*MacIntyre*, p. 189; *A.B. c. Bragg Communications Inc.*, 2012 CSC 46, [2012] 2 R.C.S. 567, par. 11).

[38] Le test des limites discrétionnaires à la publicité présumée des débats judiciaires a été décrit comme une analyse en deux étapes, soit l'étape de la nécessité et celle de la proportionnalité de l'ordonnance proposée (*Sierra Club*, par. 53). Après un examen, cependant, je constate que ce test repose sur trois conditions préalables fondamentales dont une personne cherchant à faire établir une telle limite doit démontrer le respect. La reformulation du test autour de ces trois conditions préalables, sans en modifier l'essence, aide à clarifier le fardeau auquel doit satisfaire la personne qui sollicite une exception au principe de la publicité des débats judiciaires. Pour obtenir gain de cause, la personne qui demande au tribunal d'exercer son pouvoir discrétionnaire de façon à limiter la présomption de publicité doit établir que :

- 1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important;
- 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque; et
- 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

Ce n'est que lorsque ces trois conditions préalables sont remplies qu'une ordonnance discrétionnaire ayant pour effet de limiter la publicité des débats judiciaires — par exemple une ordonnance de mise sous scellés, une interdiction de publication, une ordonnance excluant le public d'une audience ou une ordonnance de caviardage — pourra dûment être rendue. Ce test s'applique à toutes les limites discrétionnaires à la publicité des débats judiciaires, sous réserve uniquement d'une loi valide (*Toronto Star Newspapers Ltd. c. Ontario*, 2005 CSC 41, [2005] 2 R.C.S. 188, par. 7 et 22).

⁹ RLRQ, c. T-15.1, r.1.1.

¹⁰ *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25.

L'objet de la demande d'ordonnance de confidentialité

[51] L'employeur demande que le contenu du témoignage de monsieur Gagnier-Dubuc portant sur le litige pendant devant la Cour supérieure entre lui et les vendeurs soit frappé d'une ordonnance de confidentialité. Cette ordonnance devrait valoir jusqu'à ce que ce litige ait l'autorité de la chose jugée.

L'absence d'intérêt public

[52] En la présente instance, il n'y a aucun intérêt public qui est susceptible d'être mis en cause par le litige opposant les vendeurs et monsieur Gagnier-Dubuc. Il s'agit d'un litige privé qui ne présente aucune particularité légitimant de prime abord qu'une ordonnance de confidentialité soit rendue.

[53] Par ailleurs, il ne ressort pas de la preuve que la demande introductive d'instance signifiée à monsieur Gagnier-Dubuc le 3 avril 2023 par les vendeurs soit frappée de quelque ordonnance de confidentialité qui aurait été émise par la Cour supérieure.

[54] Bien que certains éléments exposés par monsieur Gagnier-Dubuc dans le cadre de son témoignage soient susceptibles d'avoir un impact négatif sur les affaires de SamaN, il ne s'agit pas là d'un critère qui doit être pris en considération par le Tribunal pour contrevenir au principe de la publicité des débats qui, est-il utile de le rappeler, constitue l'un des fondements d'une société démocratique.

[55] Le Tribunal ne retient pas non plus l'appréhension de l'employeur voulant qu'il y a risque d'un procès inéquitable devant la Cour supérieure¹¹ s'il s'avérait que certains éléments du témoignage de monsieur Gagnier-Dubuc ne fassent pas l'objet d'une ordonnance de confidentialité. Considérant qu'il ne s'agit que d'une appréhension hypothétique, l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de preuve à ce sujet.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.

¹¹ À la lumière du paragraphe 41 de l'arrêt Sherman, précitée, note 10.

Dominic Fiset

M^e Audrey Mercier-Couture
LAROUCHE AVOCATS CNESST
Pour la partie demanderesse

M^e Myriam Lavallée
LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 25 juillet 2024

/ac

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

Questions?

Notre Centre d'aide a les réponses.

Suivez-nous

