

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-059438-104

DATE : Le 27 mai 2011

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE PAUL CHAPUT, J.C.S.**

---

**TRIAL DESIGN INC.**  
Requérante

c.

**GILBERTE BÉCHARA**

et

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
Intimées

et

**WILLIAM PORTER**  
Mis en cause

---

## JUGEMENT

---

[1] Trial Design Inc. (Trial) présente une demande en révision judiciaire de la décision du 31 mai 2010 de la commissaire Béchara d'annuler le congédiement de William Potter (W.P.).

[2] Ce dernier avait porté plainte aux termes de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (L.N.T.) pour congédiement sans cause juste et suffisante. L'audition de la plainte s'est tenue les 25 et 26 août 2009, 22 février et 22 mars 2010.

### **Contexte**

[3] (Les parties n'ont pas produit la transcription de l'audition; elles ont déclaré s'en remettre à l'exposé des faits de la commissaire et aux pièces R-1 à R-8 et MC-1.)

### **Motifs de révision**

[4] Selon Trial, la décision de la commissaire dénote un excès de compétence; d'abord, la commissaire aurait omis de statuer sur la cause juste et suffisante du congédiement aux termes des articles 127 et 128 de la L.N.T; ensuite, elle s'est prononcée *ultra petita*, a fait une appréciation déraisonnable de la preuve, a fait un procès d'intention et a imposé un fardeau de preuve non requis.

[5] Les points en litige sont exposés comme suit dans le mémoire des procureurs de Trial :

- «A) La Commissaire intimée a-t-elle commis un excès de juridiction en omettant de se prononcer sur les motifs de congédiement invoqués ?
- B) La Commissaire intimée a-t-elle rendu une décision déraisonnable en se prononçant *ultra petita* à l'égard de mesures disciplinaires antérieures au congédiement qui ne faisaient pas l'objet de la plainte et pour lesquelles le travailleur n'avait exercé aucun recours alors qu'il aurait pu le faire ?
- C) La Commissaire intimée a-t-elle rendu une décision déraisonnable en ne concluant pas à une cause juste et suffisante de congédiement ?
- D) La commissaire-intimée a-t-elle omis ou refusé d'exercer sa juridiction en reconnaissant qu'il y avait faute mais en n'y substituant pas la mesure qui lui paraissait juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ?
- E) La Commissaire intimée a-t-elle rendu une décision déraisonnable en imposant un fardeau de preuve requis en matière criminelle à l'égard des motifs de congédiement ?»

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

## Analyse

### Dispositions applicables

[6] La plainte du salarié pour congédiement sans cause juste et suffisante est régie par les articles 124 et ss. de la L.N.T. :

«124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

125. Sur réception de la plainte, la Commission des normes du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

La Commission des normes du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié.

126. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

127. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions, celles relatives à l'exercice de leur compétence de même que l'article 100.12 de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

128. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, elle peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

(...)»

[7] L'article 100.12 du *Code du travail* (C.T.) se lit :

«100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;

c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;

d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;

e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.»

#### Norme d'intervention

[8] Se référant à l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*<sup>2</sup>, les parties conviennent que, relativement à une décision de la Commission des relations du travail (C.R.T) sur plainte prise aux termes de l'article 124 L.N.T., la norme d'intervention est celle de la décision raisonnable.

---

<sup>2</sup> AZ-50478101, 2008 CSC 9, J.E. 2008-547, D.T.E. 2008T-223, [2008] 1 R.C.S. 190 (C.s.C.).

[9] Tel fut le cas dans l'arrêt *Perez c. Commerce d'automobile GHA (Mazda Gabriel)*<sup>3</sup> ; la Cour d'appel écrit :

«[19] En pareille matière, la norme de contrôle judiciaire applicable est celle de la décision raisonnable. Le plus haut degré de déférence est donc dû à la décision de la Commission. Suivant les enseignements de la Cour suprême, la décision d'un décideur administratif sera déraisonnable si elle ne constitue pas l'une des issues possibles [\[2\]](#) :

[47] La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[20] Dans *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O., district 15* [\[3\]](#), la Cour suprême rappelle que, pour déterminer si un décideur administratif a rendu une décision déraisonnable, il peut s'avérer nécessaire qu'une cour de justice examine le dossier pour vérifier le fondement des conclusions contestées. Dans le cas de congédiement pour cause juste et suffisante, le décideur administratif doit franchir trois étapes qui consistent à vérifier si l'employé a commis la faute que lui reproche son employeur, à déterminer si la faute justifie l'imposition d'une mesure disciplinaire et à décider si la mesure disciplinaire choisie par l'employeur est appropriée compte tenu de la conduite de l'employé et de toutes les circonstances pertinentes.

---

2) *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [\[2008\] 1 R.C.S. 190](#), [2008 CSC 9](#), paragr. 47.

3) [1997] 1 R.C.S. 487»

#### Motifs de révision invoqués

##### *Défaut de se prononcer sur les motifs de congédiement*

[10] Les motifs de congédiement de W.P. sont énoncés comme suit à l'avis du 7 mai 2008 :

---

<sup>3</sup> AZ-50726737, J.E. 2011-491, 2011 QCCA 377.

«It has been brought to our attention that you have been performing activities contrary to your alleged physical condition or likely to aggravate it.

Furthermore, we consider that you have made inaccurate and false representations to the company and its representatives with respect to your alleged condition. These are extremely serious offenses that irremediably breach the trust essential to the employment relationship. Your employment is therefore terminated as of today. [...]»

[11] Trial reproche à la commissaire de n'avoir aucunement traité des activités de W.P. susceptibles d'aggraver sa condition et des fausses déclarations lors de deux rencontres avec la directrice des ressources humaines.

- - -

[12] La commissaire fait état des activités de W.P. ; a) d'abord, dans le cadre de son emploi : aide à un ouvrier pour changer un pneu crevé (par. 23), aide à un collègue pour stabiliser une tablette (par. 24), avoir actionné la manette pour ouvrir la porte de l'entrepôt (par. 25), maniement de tablettes restreint par le médecin traitant : pas de soulèvement, poids restreint à 2kg (par. 26); les travaux légers en usine filmés sur vidéocassette (par. 65); b) ensuite, les activités filmées au cours de la filature (par. 40 à 47).

[13] Dans toute la preuve présentée dans le cadre de la demande de révision judiciaire, le seul endroit où sont mentionnées les activités susceptibles d'aggraver la condition est le rapport complémentaire du Dr. Lebire du 30 avril 2008 (pièce R-8) fait à la suite du visionnement 7 de la filature (pièce R-6).

[14] L'on comprend de la preuve telle que relatée que les «activités susceptibles d'aggraver la condition» sont celles filmées au cours de la filature.

[15] Bien que la commissaire ne traite pas nommément de ces activités, elle les aborde dans sa discussion générale des «activités incompatibles».

[16] La commissaire a entendu et considéré toute la preuve, dont les rapports du médecin traitant et du médecin de l'employeur, particulièrement le rapport complémentaire de ce dernier (pièce R-6) auquel le médecin traitant J. Rosenberg répond le 23 juillet 2009 (pièce MC-1). Elle s'exprime comme suit :

«[66] La Commission ne peut retenir l'opinion du médecin expert de l'employeur puisque ce dernier ignorait même la nature des travaux légers auxquels ce dernier assignait le plaignant. La Commission ne peut non plus retenir les explications de ce médecin quant au maniement de la masse et de la valeur cinétique du mouvement puisqu'on ne voit pas vraiment le plaignant faire des gestes amples avec la masse pour atteindre une valeur cinétique significative et que, de toute façon, aucune preuve ne l'a établie.

[67] La Commission retient plutôt les explications du médecin traitant qui prétend que la condition du plaignant ne s'est pas détériorée parce qu'il a planté cinq ou six piquets, quoiqu'elle admette que ce n'eût pas été une activité qu'elle lui aurait recommandée. Elle ajoute, par contre, qu'elle lui avait fortement recommandé de maintenir une certaine activité. La Commission en conclut que les activités filmées ne constituent pas vraiment des activités incompatibles avec la condition du plaignant, quoique inappropriées dans les circonstances.»

[17] À l'examen de la décision de la commissaire et de la preuve telle que rapportée, le tribunal ne peut conclure que la commissaire a omis de traiter des motifs relatifs aux «activités susceptibles d'aggraver la condition» de W.P.

- - -

[18] Trial reproche aussi à la commissaire d'avoir omis de se prononcer sur les déclarations fausses que W.P. aurait faites à la directrice des ressources humaines lors de rencontres les 17 avril et 2 mai 2008 (pièce R-8). Le tribunal en traite plus bas.

#### *Ultra petita*

[19] Dans le cadre du récit des faits mis en preuve, la commissaire prend note de deux incidents rapportés par W.P. : le 19 mars 2008, son aide apportée à ouvrier pour changer un pneu crevé (par. 23) et, le 20 mars 2008, son aide à un autre collègue pour stabiliser une tablette qui menaçait de tomber (par. 24).

[20] Trial a donné un avis écrit à W.P. relativement à ces deux incidents comme étant des manquements aux restrictions médicales (pièce R-4). Elle reproche à la commissaire de s'en être saisie alors que W.P. n'a déposé aucune plainte au sujet de cet avis.

[21] La commissaire était appelée à disposer de la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Pour ce faire, elle devait tenir compte de l'ensemble de la preuve.

[22] C'est Trial elle-même qui a mis en preuve l'avis R-4 sur les reproches formulés à l'encontre de W.P. quant à ses manquements aux restrictions médicales relatives à sa condition. Cet avis contient l'avertissement suivant :

«[...]

Il est crucial que vous rétablissiez la situation au niveau de votre comportement et que vous respectiez vos obligations d'employés, à défaut de quoi, toute récidive ou incident similaire entraînera une mesure disciplinaire plus sévère, pouvant même aller jusqu'à votre congédiement.»

[23] Cet avis est du 4 avril 2008. Il précède l'avis de congédiement (pièce R-2) d'un mois. C'est un fait pertinent que la commissaire pouvait prendre en compte dans le

cadre de son analyse de la validité du congédiement; ce fait fait partie de «de toutes les circonstances de l'affaire» dont la commissaire tient compte dans l'exercice de sa compétence, comme le prévoient les articles 127 et 100.12 C.T. précités.

*Fardeau de preuve*

[24] Au sujet des déclarations de W.P. que Trial dit être fausses, il est écrit dans l'avis de congédiement :

«[...]

Furthermore, we consider that you have made inaccurate and false representations to the company and its representatives with respect to your alleged condition. These are extremely serious offenses that irremediably breach the trust essential to the employment relationship. Your employment is therefore terminated as of today. [...]

[25] À propos du fardeau de preuve relativement à ces déclarations, la commissaire écrit :

«[55] Puisque le congédiement est de nature disciplinaire, il revient à l'employeur de démontrer par une preuve prépondérante que le plaignant a commis les fautes reprochées. Bien plus, considérant que, dans cette affaire, l'employeur suggère ou laisse sous-entendre que le plaignant aurait eu un comportement frauduleux, la preuve doit être accablante et particulièrement convaincante (*Lachance c. Corp. Electrox Canada inc.* D.T.E. 2002T-935, 2 août 2002, H. Vaillancourt, commissaire du travail).»

[26] Trial reproche à la commissaire de lui avoir imposé un fardeau de preuve autre que celui de la prépondérance.

[27] Comme le fait voir l'extrait précité, la commissaire écrit bien qu'il s'agit de démontrer les fautes de W.P. «par une preuve prépondérante».

[28] Comme elle est d'avis que Trial allègue que W.P. a eu un comportement frauduleux à son égard, la commissaire affirme que «la preuve doit être «accablante et particulièrement convaincante».

[29] Il ne faut pas perdre de vue que, dans le contexte, la bonne foi de W.P. était mise en doute. La bonne foi est toujours présumée, comme le prévoit l'article 2805 C.c.Q. :

«**2805.** La bonne foi se présume toujours, à moins que la loi n'exige expressément de la prouver.»



[30] Certes, écrire que la preuve doit être «accablante» n'est pas un choix de mot heureux. Cependant, il ne paraît pas erroné de soutenir que, pour écarter la bonne foi, la preuve doit être «particulièrement convaincante».

*Défaut de rendre une décision raisonnable*

[31] Il est inexact de soutenir que la commissaire a omis de traiter des déclarations que Trial allègue avoir été faites par W.P. au sujet de sa condition.

[32] D'abord, elle fait état des deux rencontres de W.P. avec la directrice des ressources humaines dans son récit des faits (par. 32 et 33); ensuite, dans ses motifs, elle discute des fausses déclarations qu'aurait faites W.P. en termes de fraude et conclut que ces déclarations n'ont pas été faites avec l'intention de tromper dans le but de soutirer un avantage (par. 70 et 71).

[33] Cependant, elle n'écarte pas que W.P. a commis une faute ; elle écrit :

«[71] La Commission conclut que le plaignant n'a pas volontairement et intentionnellement mené des activités incompatibles avec sa condition : il a suivi les conseils de son médecin qui lui recommandait de demeurer actif pour ne pas ankyloser de ne pas soulever son bras gauche au dessus de l'épaule, de ne pas effectuer des flexions lombaires répétitives et de ne pas soulever des choses pesant plus de 2 kg. Cela étant établi, on ne peut lui reprocher d'avoir menti aux représentants de l'employeur ou d'avoir simulé une condition dans le but d'en soutirer un avantage.

[72] La Commission considère que l'employeur a plutôt essayé de trouver un prétexte pour se débarrasser d'un employé dont la condition physique aurait pu s'avérer onéreuse pour l'entreprise. Dans le contexte rapporté, le congédiement était une mesure nettement disproportionnée par rapport à la «faute» commise, et doit être annulé.»

[34] Au paragraphe 56 de sa décision, elle cite les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, dont l'extrait comprend le passage suivant :

«Comme nous le verrons dans le présent chapitre, le congédiement sera maintenu s'il y a véritablement eu fraude, alors qu'une longue suspension est substituée au congédiement lorsque la preuve démontre que le salarié a fait une erreur de jugement sans intention réelle de frauder son employeur.»

[35] Ayant conclu que W.P. n'a pas fraudé et que le congédiement était une mesure nettement disproportionnée (par. 71), mais que W.P. avait néanmoins commis une faute, la commissaire devait néanmoins expliquer qu'elle était cette faute et pourquoi, dans le contexte, elle ne retient pas une autre sanction, comme elle l'explique elle-même et comme le prévoit l'article 100.12 C.T. précité.

**Conclusion**

[36] Dans les circonstances, le tribunal est d'avis que la décision de la commissaire, parce qu'incomplète, ne répond pas au critère d'intelligibilité dans le sens établi dans l'arrêt *Dunsmuir* précité.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[37] **ACCUEILLE** la requête en révision judiciaire;

[38] **ORDONNE** que le dossier soit retourné à la Commission des relations du travail pour qu'il soit statué sur la sanction qui s'impose, compte tenu de toutes les circonstances;

[39] **LE TOUT**, sans dépens.

---

**PAUL CHAPUT, J.C.S.**

Me Paul Venne  
Dufresne Hébert Comeau inc.  
Procureurs de la requérante

Me Marc-Alexandre Girard  
Dunton Rainville  
Procureurs du mis en cause

Date d'audience : Le 4 mai 2011