

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : 271332
Cas : CM-2013-5508

Référence : 2014 QCCRT 0412

Montréal, le 22 juillet 2014

DEVANT LE COMMISSAIRE : **Guy Roy, juge administratif**

Réal Deslières

Plaignant
c.

Les Aliments Olympus (Canada)
Les Aliments Olympus Canada (Restaurant PFK 1106)

Intimée

DÉCISION

[1] Le 24 septembre 2013, Réal Deslières (le **plaignant**) dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (la **Loi**), à l'encontre de Les Aliments Olympus Canada (Restaurant PFK 1106) (l'**employeur**). Il affirme avoir été congédié sans cause juste et suffisante le 3 septembre 2013.

[2] Le 17 avril 2014, la Commission convoque les parties à une audience fixée au 21 juillet 2014, à 9 h 30, concernant ce recours.

[3] Le 21 juillet 2014, à 9 h 30, seuls le plaignant et sa procureure sont présents à l'audience. Après 30 minutes d'attente, l'employeur est toujours absent.

[4] La procureure du plaignant explique que la conciliatrice de la Commission lui a mentionné avoir tenté à plusieurs reprises de joindre la personne responsable chez l'employeur, notamment en laissant des messages dans sa boîte vocale.

[5] L'article 137.1 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**), prévoit que :

137.1. Si une partie dûment avisée ne se présente pas au temps fixé pour l'audition et qu'elle n'a pas fait connaître un motif valable justifiant son absence ou refuse de se faire entendre, la Commission peut néanmoins procéder à l'instruction de l'affaire et rendre une décision.

[6] Bien que l'employeur ait été dûment convoqué, il n'a pas fourni à la Commission un motif valable justifiant son absence. La Commission a procédé sans lui.

LES FAITS

[7] Le plaignant était gérant chez l'employeur depuis septembre 1980. Il a démontré que les conditions d'ouverture du recours sont remplies : il est salarié au sens de la Loi, il possède plus de deux années de service continu chez l'employeur, sa plainte a été déposée dans le délai requis et il n'a pas d'autre recours à sa disposition.

[8] Il produit trois documents, notamment une lettre contenant les motifs de son congédiement qui font suite à une absence non autorisée.

[9] Il explique avoir requis, quelques semaines à l'avance, une autorisation pour s'absenter pendant quatre jours durant la période de la fête du Travail en septembre 2013, en raison du 50^e anniversaire de mariage de ses beaux-parents qui se déroulait au Manoir Richelieu dans la région de La Malbaie.

[10] Il déclare que, deux jours avant son absence, madame Guénette, sa supérieure, lui refuse le congé. Il tente à plusieurs reprises de la joindre. Il lui laisse des messages dans sa boîte vocale et lui envoie des courriels afin de lui expliquer la nécessité du congé. Elle ne lui répond pas.

[11] Malgré ce refus, le plaignant décide de prendre congé pour la période de quatre jours.

[12] À son retour, il est convoqué au bureau. Sur place, madame Guénette est accompagnée de monsieur Benfeito, directeur de marché pour le Québec, ainsi que d'une personne prénommée Roberto.

[13] On lui reproche cette absence. On l'informe qu'en raison des gestes commis, il sera suspendu pendant trois jours de travail. On l'invite à sortir du bureau pour attendre

quelques instants. Après cette période d'attente, on lui mentionne qu'il doit se présenter de nouveau le lendemain parce qu'il est désormais congédié. Ce jour-là, on veut lui faire signer une quittance, ce qu'il refuse.

[14] Le plaignant soutient avoir déjà eu des avertissements verbaux au cours de ses 33 années de service, mais rien de sérieux. Il n'a pas été suspendu auparavant.

[15] Il mentionne ne pas vouloir être réintégré.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[16] L'article 124 de la Loi se lit comme suit :

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.

[17] Dans le présent dossier, il est clair que le plaignant a commis une faute en s'absentant lorsqu'il savait que cela lui avait été refusé. En effet, à titre de gérant, il est de son devoir de donner l'exemple. En faisant fi du refus de l'employeur, il a commis une faute pour laquelle il doit être sanctionné.

[18] Lorsqu'elle se retrouve dans un dossier à connotation disciplinaire, la Commission peut, si elle considère la sanction démesurée par rapport à l'acte posé, modifier la sanction en y substituant sa décision à celle de l'employeur. C'est ce qu'elle fait dans la présente affaire.

[19] La Commission ne croit pas que la faute commise justifie un congédiement. En effet, après 33 années de service et un dossier disciplinaire pratiquement vierge, le congédiement s'avère une sanction beaucoup trop lourde par rapport à la gravité de la faute commise.

[20] L'employeur ne s'est pas présenté afin d'expliquer pourquoi madame Guénette n'avait pas répondu aux appels et courriels du plaignant. Il n'y a aucune preuve qui justifie une telle attitude vis-à-vis les demandes du plaignant.

[21] Par ailleurs, après avoir décidé de suspendre le plaignant pour une période de trois jours, l'employeur change de position et le congédie. Rien ne justifie un tel changement de cap, sans preuve de faute supplémentaire.

[22] L'absence pour le 50^e anniversaire de mariage constitue certainement un événement isolé. D'ailleurs, il n'y a pas de preuve qu'il y a eu des précédents pour le plaignant.

[23] Dans la présente affaire, avec son dossier disciplinaire et l'admission de la faute commise, la première sanction privilégiée par l'employeur, soit la suspension de trois jours, est adéquate et répond aux exigences du principe de la progression des sanctions.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE	la plainte;
ANNULE	le congédiement imposé le 3 septembre 2013;
SUBSTITUE	au congédiement une suspension de trois (3) jours;
PREND ACTE	du fait qu'au 21 juillet 2014, Réal Deslières ne veut pas être réintégré chez Les Aliments Olympus Canada (Restaurant PFK 1106) ;
RÉSERVE	sa compétence pour déterminer les mesures de réparation ainsi que pour le calcul du <i>quantum</i> de l'indemnité, le cas échéant.

Guy Roy

M^e Anne-Isabelle Bilodeau
RIVEST, TELLIER, PARADIS
Représentante du plaignant

Date de l'audience : 21 juillet 2014

/nl