

EYB 2018-295285 – Résumé

Tribunal administratif du travail

X c. Reitmans (Canada) Ltée

CM-2015-5050 (approx. 18 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé

11 mai 2018

Décideur(s)

Breton, Gaëtan

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; RECOURS; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ; salarié reconnu coupable à des accusations criminelles; manque de transparence; congédiement disproportionné; absence d'antécédents disciplinaires; gradation des sanctions; deuxième congédiement; indisponibilité n'étant pas causée par l'incarcération; annulation des congédiements; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTÉ DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; TRAVAIL; CONGÉDIEMENT; DÉCLARATION DE CULPABILITÉ À UNE INFRACTION PÉNALE OU CRIMINELLE; LIEN AVEC L'EMPLOI; agression sexuelle d'une mineure; incarcération de 20 mois; absence de lien avec l'emploi; superviseur dans un centre de distribution; employés n'étant pas vulnérables; impossibilité que des infractions similaires soient commises au travail; prétexte

Résumé

En août 2014, le plaignant, superviseur d'un centre de distribution, a été déclaré coupable de sévices sexuels sur la fille mineure de sa conjointe. Le 18 février 2015, il a été condamné à 20 mois de prison. Il a été libéré le 24 février 2015 pendant les procédures d'appel de sa sentence. Le 27 février 2015, l'employeur l'a congédié en raison du jugement de culpabilité et de son manque de transparence. À la suite du rejet de son appel, le plaignant a été incarcéré du 13 octobre 2015 au 14 novembre 2016. Le 23 mars 2016, l'employeur a de nouveau congédié le plaignant, cette fois au motif qu'il avait été condamné à 20 mois de prison et qu'il n'était donc pas disponible pour travailler. Le plaignant a déposé des plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante à l'encontre des deux congédiements.

Le plaignant a fait défaut d'informer l'employeur des accusations criminelles portées contre lui et, alors qu'il a dû s'absenter du travail en raison de son incarcération et du procès criminel, il a évité de répondre clairement aux questions de l'employeur. Il a manqué de transparence. Par contre, en l'absence d'antécédents disciplinaires, le

congédiement imposé par l'employeur est hors de proportion et ne respecte pas le principe de la gradation des sanctions.

La condamnation du plaignant n'autorise pas davantage l'employeur à le congédier, compte tenu de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'employeur n'a pas démontré un lien entre l'emploi et les antécédents allégués en regard de la capacité à travailler. Le fait que le plaignant agisse comme superviseur auprès de femmes et de travailleurs immigrés n'établit pas leur vulnérabilité en lien avec ses condamnations. L'employeur n'a pas non plus démontré que sa réputation serait atteinte si la condamnation du plaignant était connue de sa clientèle. Il n'existe aucune chance que le plaignant commette les mêmes infractions sur les lieux du travail.

Quant au deuxième congédiement, il est reconnu que l'indisponibilité au travail en raison d'une incarcération justifie un congédiement administratif, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un prétexte. Dans les faits, le plaignant n'a jamais fait défaut de se présenter au travail lorsque requis en raison de son incarcération. Il a été absent tout au long de son incarcération en raison de son congédiement, et non pas en raison de son refus de se présenter. Une fois le premier congédiement annulé, le plaignant peut se présenter au travail, puisque sa peine est alors purgée. Les plaintes sont accueillies.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2016-3803

X c. Reitmans (Canada) ltée

2018 QCTAT 2357

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Salaberry-de-Valleyfield

Dossiers : CM-2015-5050 CM-2016-3803

Dossier employeur : 108335

Montréal, le 11 mai 2018

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :

Gaëtan Breton

X

Partie demanderesse

c.

Reitmans (Canada) ltée

Partie défenderesse

DÉCISION RECTIFIÉE

Le texte original a été rectifié le 24 mai 2018 et la description de la rectification est annexée à la présente version.

[1] Le 19 mars 2015, X (le plaignant) dépose au Tribunal administratif du travail (le Tribunal) une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la Loi), par laquelle il prétend que Reitmans (Canada) ltée (l'employeur) l'a congédié sans cause juste et suffisante, le 27 février 2015.

¹ RLRQ. c. N-1.1.

[2] Le 29 avril 2016, le plaignant dépose au Tribunal une plainte de même nature contestant cette fois un congédiement survenu, le 23 mars 2016.

[3] Les conditions d'ouverture du recours sont admises par l'employeur. Le plaignant bénéficie de plus de deux ans de service continu et n'a pas accès à une autre procédure de réclamation équivalente.

[4] Les parties demandent au Tribunal de réserver sa compétence sur le quantum de l'indemnité à verser, le cas échéant.

[5] Le plaignant est superviseur dans un centre de distribution (le CD) dont la superficie est de 650,000 pieds carrés. Il est à l'emploi de l'entreprise depuis près de 35 ans. Le nombre d'employés qui y travaillent varie de 70 à 200 selon la saison. Au début de l'année 2015, on y retrouve environ 150 salariés.

[6] Le CD dessert plusieurs bannières (Thyme Maternity, Addition Elle, RW& Cie, Penningtons, Smart Set, et Reitmans). La clientèle de ces bannières est principalement composée de femmes sauf pour R&W qui s'adresse à de jeunes adultes masculins.

[7] Le travail des employés consiste à décharger des conteneurs, recevoir, déplacer, étiqueter la marchandise et la regrouper selon les livraisons à faire. Ils peuvent aussi, faire de l'entretien ou préparer des commandes particulières pour certains clients.

[8] Les heures de travail sont divisées sur trois quarts. Le plaignant travaille sur le quart de soir, de 14 h 30 à 22 h 30. Puisque le quart de jour se termine à 16 h, il y a superposition des équipes de jour et de soir de 14 h 30 à 16 h. Il est normalement en congé les jeudis et vendredis et travaille tous les week-ends.

[9] Sur le quart de soir, ils sont deux superviseurs en présence, madame Hélène Provencher et lui. On y retrouve environ 35 employés réguliers auxquels il faut ajouter 15 employés d'agence. Selon le témoignage du plaignant, les deux superviseurs sont responsables de l'ensemble des salariés présents, alors que l'employeur, pour sa part, affirme que chaque superviseur se voit attribuer un groupe différent de salariés à gérer.

[10] Les employées sont principalement des femmes. Leur niveau de formation est généralement le « *high school* » et certains sont universitaires. De 10 à 20 employés sont des étudiants âgés de 16 à 18 ans. La moitié des salariés sont des travailleurs immigrants. L'employeur affirme qu'il s'agit de personnes peu au fait de leurs droits et il les qualifie de clientèle vulnérable.

[11] Pendant les week-ends, le plaignant est le seul superviseur en fonction et son groupe est constitué d'environ 35 étudiants universitaires. Il est alors le seul représentant de l'employeur au CD.

[12] Son rôle consiste à planifier le travail et à assigner la main d'œuvre selon les besoins. Il est le premier point de contact des employés et il doit surveiller leur travail et voir au respect des politiques de l'employeur.

[13] Il doit notamment s'assurer de prévenir le harcèlement au travail. Les politiques de l'employeur sont regroupées dans un code de conduite qu'il reconnaît avoir signé et revu chaque année. On y mentionne entre autre : « *Since the Company's reputation as a responsible corporate citizen rests largely in their hands, employees are expected to conduct themselves at all times in ways that will not reflect adversely on their own or the Company's reputation, [...]* » ainsi que « *an employee conduct either within or outside the Company, must be such that the employee's honesty and integrity is beyond question* ».

[14] Le plaignant participe aux rencontres de l'équipe de direction du CD où l'on y discute des différents besoins du service. Cette équipe est constituée d'Angelo D. Lazzaro, responsable des opérations, Bruno Gattuso, directeur des opérations et Dominic Carbone, vice-président à la distribution et à la logistique.

[15] Il a peu ou pas de relations avec les fournisseurs de la compagnie. Il peut lui arriver une fois par année, de contacter un magasin pour lui envoyer une commande particulière. Il peut faire un appel téléphonique à une agence de personnel à l'occasion ou leur envoyer un courriel.

[16] Il n'a pas de dossier disciplinaire. Cependant, il reconnaît qu'il pouvait être perçu comme condescendant à cause de son attitude avec les employés. On lui a déjà fait le reproche que des employés se sentaient « *stupides* » lorsqu'ils devaient lui parler. On lui a demandé de prendre plus de temps lorsqu'il s'adresse à eux et de s'assurer qu'ils comprennent bien ce qu'il leur a expliqué.

[17] En décembre 2010, il est arrêté et accusé d'abus sexuel sur la fille de sa conjointe. Il est alors remis en liberté sous conditions avec la promesse de comparaître. Le délit s'est produit entre les années 1995 et 2000 et la victime est alors âgée entre 5 et 10 ans. Il témoigne qu'il n'a pas avisé l'employeur de son arrestation ni des accusations parce qu'il se prétend non coupable et parce ce que, dit-il : « *It's not related to my work.* »

[18] Il a plaidé non coupable aux accusations. Un procès s'est tenu entre 2010 et février 2015. Il n'en a pas informé l'employeur. Lorsqu'il devait s'absenter pour les audiences, il a obtenu l'autorisation de son employeur en alléguant en termes généraux des motifs personnels ou familiaux.

[19] Le 28 août 2014, il est reconnu coupable des accusations portées contre lui. Selon le plaignant, il a voulu porter sa cause en appel, mais il reproche à son procureur d'avoir fait défaut de présenter une requête dans le délai requis. Pendant le procès, le plaignant a plaidé son innocence et continue à nier sa culpabilité devant le Tribunal malgré sa condamnation.

[20] Il est informé par son procureur que la sentence sera rendue le 18 février 2015 et qu'il est possible qu'il soit immédiatement incarcéré. Le plaignant s'absente alors en vacances et le 17 février 2015, il appelle Allen Rubin, le vice-président aux opérations du CD, pour l'informer qu'il allait être absent du travail parce qu'il craignait devoir aller en prison pour quelques jours. Il ne lui explique pas la nature des accusations retenues contre lui. À la demande de monsieur Rubin, il parle à monsieur Carbone pour lui faire part de son absence à venir.

[21] La sentence est rendue, le 18 février 2015. Il est condamné à 20 mois de prison. De plus, le juge rend 3 ordonnances supplémentaires. Il doit se conformer au registre des délinquants sexuels à vie, il lui est interdit d'avoir en sa possession un certain nombre d'armes décrites au Code criminel pour une période donnée et on ordonne la prise d'échantillons d'ADN aux fins d'analyses.

[22] Il est emprisonné le 18 février 2015, il est donc incapable de se présenter au travail. Mais, il est libéré le 24 février suivant, pendant les procédures d'appel de la sentence. Rappelons qu'il n'y a pas eu d'appel de logé sur la condamnation.

[23] Le 24 février, il envoie à l'employeur un courriel intitulé : « *Back from a slightly extended vacation* » dans lequel il mentionne qu'il sera de retour au travail le 25 février 2015. Monsieur Carbone communique avec lui et lui demande de contacter le représentant des ressources humaines Joe Giardetti. C'est ce dernier qui l'appelle pour fixer une rencontre le 25 février.

[24] Il est étonné de la tenue d'une rencontre parce que, selon lui, il n'a rien fait de répréhensible. Avant la rencontre, monsieur Giardetti a obtenu de son procureur toutes les informations concernant le statut judiciaire du plaignant incluant la décision de la Cour du Québec. Il lui demande pourquoi il s'est absenté. Le plaignant est évasif, il explique qu'il a été emprisonné et libéré à cause de son appel sur la sentence. Il ne parle pas des motifs de la condamnation parce que, dit-il, il ne répète pas de mensonge en parlant des accusations pour lesquelles il a été condamné. Il prétend qu'il est la véritable victime dans cette affaire.

[25] Le 27 février 2105, l'employeur congédie le plaignant. La lettre de congédiement énonce deux motifs, le jugement de culpabilité prononcé à son égard et son manque de transparence à l'occasion de la rencontre du 25 février ou il a donné, selon l'employeur des informations fausses et « *misleading* » :

Re: Termination of employment

Mr. X:

Further to the meeting held with you on Wednesday, February 25th, 2015, and after having carefully and thoroughly reviewed and considered all the facts communicated to us, including among others those you communicated to us during the above-mentioned meeting and those we recently gathered, the present letter is to inform you of our decision.

In light of all the information the company now has in its possession, we have taken the decision to terminate your employment for cause effective today February 27th, 2015.

In taking its decision, the company has considered, notably (but not limited to) the decision rendered by the Court of Quebec (which was only brought to our attention recently), whereby you have been convicted of two (2) very serious criminal offenses, the decision rendered by the Court of Quebec last week (which was also brought to our attention recently) whereby you have been sentenced to twenty (20) months of incarceration, the orders also issued last week by the Court of Quebec (also brought to our attention recently) under the *Criminal Code* whereby you have been ordered notably to comply with the Sex Offender Information Registration Act for life, and the conditions under which you have been released from prison earlier this week.

These facts were considered more particularly in light of our activities and the clear connection between your conviction and your duties and responsibilities as a supervisor of our company, and notably your responsibilities to represent the company with respect to our employees and, in some cases, with third parties. In itself, this is cause for termination.

Moreover, and notwithstanding the above, consideration was also given to the conduct you have adopted and shown with respect to and during the course of events, including during the meeting held with you this week during which you were given the opportunity to provide your version of the facts. A review of the facts you communicated then to us in light of all the information the company now has in its possession shows that you were not transparent and chose to hide the truth in many respects. Moreover, many facts you communicated to us were misleading and in some cases they were false. This is unacceptable and led to a complete and definite breach of the trust which must exist between the company and you as an employee. This is even more so in light of among others, the duties and responsibilities you held. In itself, such conduct is also cause for termination.

After due consideration, we have come to the conclusion that no reason or factor, including your file as an employee, can justify any other decision in the circumstances.

As mentioned earlier, our decision, and your termination for cause, is effective today, February 27th 2015.

We will submit electronically your record of employment to Service Canada and we will forward to you the sums of money which may be owed to you, if any, in the coming days.

[26] Monsieur Giarnetti explique que l'employeur a pris en considération que 90 % des employés sont des femmes, comme 95 % des clientes des différentes bannières. Il souligne aussi que les accusations retenues contre le plaignant sont contraires aux valeurs de l'entreprise.

[27] Il a aussi pris en considération que le plaignant supervise des employés au CD, qu'il est le point de contact de ceux-ci avec la direction, surtout pendant les week-ends lorsqu'il est seul sur place.

[28] Le jugement de la Cour du Québec mentionne, comme facteur aggravant, qu'il a profité de sa position d'autorité et de confiance pour abuser sa victime, selon monsieur Giardetti, c'est exactement la même position d'autorité qu'il occupe au CD face à une clientèle vulnérable. Les employés doivent lui faire confiance dans une situation qui demande de la crédibilité.

[29] Le 9 octobre 2015, la Cour d'appel du Québec rejette le recours du plaignant contestant la sentence. Il est incarcéré le mardi 13 octobre 2015 et libéré sous conditions le 14 novembre 2016 après 14 mois de détention.

[30] En mars 2016, son procureur fait parvenir au Tribunal une demande de remise d'une audience portant sur sa première plainte. Il justifie sa demande par le fait que le plaignant est incarcéré et incapable d'assister à l'audience. L'employeur constate alors que l'appel de la sentence a été rejeté et que le plaignant est incarcéré.

[31] Le 23 mars 2016, il écrit à nouveau au plaignant :

Re: Termination of employment

Your employment with our Company was terminated for cause on February 27th, 2015, as mentioned in our letter to you dated the same day.

At the time, you had been sentenced to 20 months imprisonment and the mandatory orders, after having been found guilty of two counts of sexual interference and invitation to sexual touching on a minor person. However, your motion for permission to appeal the sentence was granted by the Quebec Court of Appeal, as well as your motion for judicial interim release tending the decision on appeal.

It was recently brought to our attention that you are currently incarcerated and are serving a sentence of 20 months imprisonment following the decision rendered on October 9, 2015 by the Quebec Court of Appeal dismissing your appeal.

This letter is to inform you that should a tribunal having jurisdiction with respect to the termination of your employment decide that you were not terminated for cause on February 27th, 2015 and that your termination is to be set aside or amended, we have decided to terminate your employment effective immediately and we are hereby doing so considering that you have not been available to perform your duties and responsibilities as an employee of our Company since and because of your incarceration (you were ordered by the Quebec Court of Appeal to report to the prison authorities on October 13, 2015 at 4:30 pm at the latest) and will not be able to do so for numerous months to come.

ARGUMENTS

L'EMPLOYEUR

[32] Malgré les dénégations du plaignant, le Tribunal ne peut remettre en question sa culpabilité. La décision de la Cour du Québec est finale à cet égard.

[33] L'exception de l'article 18.2 de la Charte ne trouve pas application parce qu'il est démontré qu'il existe un lien entre les infractions pour lesquelles le plaignant a été condamné et son emploi. L'analyse contextuelle de la preuve relative à la nature du travail accompli, de la vocation de l'entreprise, de ses valeurs, de l'impact sur la clientèle et sur les usagers permet d'établir un tel rapport.

[34] Le tribunal doit tenir compte du fait que le plaignant occupait un poste de responsabilité et la jurisprudence stipule bien que plus un poste commande un degré élevé d'intégrité et de confiance, plus le lien pourra être facile à établir.

[35] Le Tribunal doit considérer les qualités que la clientèle attend du personnel de l'entreprise et de la direction, ainsi que de l'impact de la condamnation sur la réputation de l'entreprise. Cette dernière est en contact constant avec la clientèle et sa réputation repose notamment sur le comportement de ses employés. Il existe un risque réel pour l'entreprise si sa clientèle apprenait qu'une personne ayant commis les crimes pour lesquels le plaignant a été condamné est à son emploi. Ceci contribue à établir un lien entre les condamnations et l'emploi.

[36] Aussi compte tenu du libellé de l'article 18.2 de la Charte, dès qu'il y a un lien, si minime soit-il, l'exception qui y est prévue ne s'applique pas.

[37] Enfin, le fait pour l'employé de cacher qu'il a été accusé d'un crime grave et qu'il a été condamné contribue à la perte du lien de confiance.

[38] Le Tribunal doit prendre en compte son attitude pendant l'audience. Il persiste malgré sa condamnation à nier sa culpabilité et à se placer comme une victime dans l'affaire.

[39] Finalement, l'indisponibilité pour cause d'incarcération justifie la fin administrative de l'emploi et l'article 18.2 de la Charte n'est d'aucune aide pour le salarié.

LE PLAIGNANT

[40] Il n'y a aucun lien objectif entre la condamnation et l'emploi du plaignant aussi l'exception du paragraphe 18.2 de la Charte doit s'appliquer puisque c'est la principale raison pour laquelle l'employeur a congédié le plaignant.

[41] Dans l'analyse de la preuve visant à identifier le lien en question, il faut éviter de faire un jugement moral comme l'employeur le fait pour justifier sa mesure. La doctrine et la jurisprudence nous enseignent qu'il n'y a pas d'automatisme, que la gravité du manquement n'est pas pertinente et que l'appréciation du lien entre l'emploi et le dossier judiciaire repose sur un exercice qui doit être objectif.

[42] Par ailleurs, l'employeur ne peut retenir contre le plaignant le fait qu'il ait décidé de ne pas l'informer de ses démêlés avec la justice, ces derniers étaient de nature essentiellement privée sans lien ni conséquence avec l'exercice normal de ses fonctions.

[43] Pour ce qui est du deuxième congédiement, il faut comprendre qu'il survient un an après le congédiement et 5 mois après l'incarcération. Il ne s'agit que d'un prétexte visant à camoufler le vrai motif du congédiement qui résulte d'une décision discriminatoire prise sur la base des antécédents judiciaires.

MOTIFS ET DISPOSITIF

LE DROIT

[44] Le plaignant prétend que l'employeur l'a congédié en contravention de l'article 124 de la Loi qui prévoit :

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, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité 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.

L'article 18.2 de la Charte

[45] Les antécédents judiciaires du plaignant sont au cœur du litige soumis au Tribunal. La *Charte des droits et libertés de la personne*² (la Charte) prévoit à l'article 18.2 qu'il est interdit de discriminer dans l'emploi en fonction des antécédents judiciaires :

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

[46] La Cour suprême dans l'arrêt *Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Maksteel inc.*³ (arrêt Maksteel) décide que la protection de l'article 18.2 de la Charte ne saurait s'étendre aux conséquences civiles d'une condamnation. Ainsi, un salarié congédié parce qu'il doit être incarcéré ne peut invoquer la protection de cet article à l'encontre de son congédiement.

[47] La juge Deschamps dans cet arrêt de la Cour suprême précise que la preuve prépondérante devra établir que l'indisponibilité n'est pas un simple prétexte⁴ :

51 Dans les cas où la peine d'emprisonnement affecte la disponibilité de l'employé, le tribunal devra être convaincu, selon la prépondérance de la preuve, que la cause véritable est la déclaration de culpabilité et que l'indisponibilité invoquée n'est pas seulement un prétexte.

[48] Elle cite à l'appui des situations où l'incarcération ne saurait justifier le congédiement si l'absence du travail s'explique par une autre cause⁵ :

50 [...] Ce serait le cas de l'employé incarcéré qui est en congé au moment de purger sa peine et dont le congé couvre la totalité de la période d'emprisonnement. Ce serait le cas également de l'employé incarcéré [...] qui postule à partir de l'établissement où il est détenu pour un emploi qui doit commencer au moment où sa peine prendra fin. [...]

[49] Elle précise aussi qu'une courte incarcération, si elle est alléguée pour justifier un congédiement, pourrait facilement être considérée comme un prétexte :

Par exemple, dans le cas de l'employé incarcéré pour une courte durée, l'employeur pourrait facilement masquer son dessein en invoquant l'indisponibilité de l'employé.

² RLRQ. c. C-12.

³ 2003 CSC 68.

⁴ Précité, note 3.

⁵ Précité, note 3.

[50] Par ailleurs, en l'absence de lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi, la protection accordée par la Charte est absolue. Le lien avec l'emploi sera déterminant quant à la recevabilité d'une défense s'appuyant sur l'article 18.2 de la Charte. La juge Deschamps, dans l'arrêt cité ci-haut, s'exprime dans les termes suivants au nom de la Cour⁶ :

[...] L'employeur bénéficie de la présomption absolue qu'il a le droit de refuser d'embaucher ou d'imposer ainsi une mesure à l'employé qui a commis une infraction ayant un lien avec son emploi si l'employé n'a pas obtenu le pardon. En revanche, c'est le seul motif qu'il peut invoquer. [...]

[Soulignement ajouté]

[51] L'article 18.2 de la Charte vise à éviter qu'un salarié subisse un traitement différent des autres du seul fait qu'il a eu des démêlés avec la justice, sauf, dans les cas où il peut être fait un lien avec l'emploi. L'objectif de la Charte à cet égard est de protéger l'employé déjà sanctionné par une condamnation contre les préjugés, et ce, sans égards à la gravité des fautes commises, dans le but notamment de protéger le droit à la réinsertion sociale. L'employé « *n'a à supporter aucun stigmatisme découlant de sa déclaration de culpabilité*⁷ ».

Le lien de l'infraction avec l'emploi

[52] La Cour suprême précise dans l'arrêt précité que le demandeur a en premier le fardeau d'établir « [...] *qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur*⁸ ». Cependant, il n'a pas à démontrer que sa déclaration de culpabilité constitue l'unique cause du congédiement. L'employeur pour sa part, a alors le fardeau « *d'établir l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité*⁹ ».

[53] La notion de lien avec l'emploi a fait l'objet de plusieurs décisions arbitrales. Certains y ont vu un automatisme affirmant que le seul constat d'un lien si minime soit-il entre la condamnation et l'emploi suffit à empêcher l'application de l'article 18.2 de la Charte. C'est d'ailleurs la prétention de l'employeur ici.

[54] L'arrêt Maksteel nous enseigne que ce qui est interdit c'est d'imposer une mesure sur la base d'un préjugé. La Cour mentionne qu'un congédiement pour une cause d'indisponibilité est tout à fait légitime alors que le congédiement « *ne résulte pas*

⁶ Précité, note 3.

⁷ Précité, note 3.

⁸ Précité, note 3.

⁹ Précité, note 3.

de l'application stéréotypée d'une caractéristique personnelle n'ayant aucun rapport avec la capacité de faire le travail¹⁰ ».

[55] C'est donc en regard de la capacité de faire le travail que l'existence du lien objectif entre la condamnation et l'emploi doit être appréciée. C'est le sens, croyons-nous qui doit être donné à l'analyse contextuelle qui doit prévaloir.

[56] L'arbitre du travail Serge Breault dans la décision *CSSS et Syndicat des travailleuses et travailleurs (FSSS-CSN)*¹¹ rendue le 12 avril 2007 mentionne qu'il n'y a pas de mode mécanique. Il s'exprime dans les termes suivants à propos de la démarche devant guider les décideurs dans l'appréciation du lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi :

[46] Toujours selon le même arrêt de la Cour suprême, le lien entre antécédent et emploi doit être un « lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé » (par. 53). À l'évidence, puisqu'on exige la présence d'un lien objectif, chaque cas devient un cas d'espèce où le tribunal se livre à un exercice qui ne peut se faire sur quelque mode mécanique ou théorique. Notre compréhension de la directive de la haute Cour est en effet que l'analyse de la preuve doit s'effectuer sur une base concrète et de manière ponctuelle, en ayant égard à la réalité globale des intéressés.

[...]

[51] Un *lien*, selon le *Dictionnaire Larousse*, est un rapport « *qui unit, qui rattache* ». Pour en décider de l'existence entre un emploi et un antécédent donnés, il faut considérer la nature de l'infraction commise et le travail de l'employé. L'exercice concret et ponctuel auquel la Cour suprême nous convie devra donc être (1) objectif et (2) empirique.

[52] D'abord donc, un exercice objectif. L'analyse de la preuve matérielle présentée doit révéler la présence d'éléments factuels, tangibles, qui rattachent l'emploi, le travail réel, et l'antécédent judiciaire. Comme le dit l'arbitre Foisy cité plus haut, il ne peut s'agir de simples abstractions, de vues de l'esprit.

[Soulignement ajouté]

[57] L'arbitre Denis Nadeau¹² dans une décision récente (janvier 2018) écarte lui aussi l'argument voulant que la seule démonstration d'un lien quelconque crée un automatisme et réaffirme la nécessaire analyse contextuelle et concrète qui doit prévaloir :

¹⁰ Précité note 3.

¹¹ [2007] R.J.D.T. 78.

¹² *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val d'Or c. Ville de Val-d'Or*, 2018 QCTA 37.

89. En fait, l'automatisme que propose l'employeur, soit le fait que le présent Tribunal « n'a aucune discrétion s'il arrive à la conclusion qu'il y a un lien quelconque entre la déclaration de culpabilité et l'emploi occupé par le salarié [le plaignant] » (p. 20, notes écrites du 20 déc. 2017, mes italiques et souligné) me paraît non seulement contraire à la position de la Cour suprême dans *Maksteel* quant à l'analyse contextuelle qui y est mise de l'avant, mais antinomique à tous égards avec la protection constitutionnelle accordée par le législateur à l'article 18.2 de la *Charte*. Est-il nécessaire de rappeler que la Cour suprême indique régulièrement que le « principe moderne d'interprétation des lois » exige qu'il faille « lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'[économie] de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur. » ? (*British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, 2017 CSC 62, par. 29-30, citant le principe formulé dans l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21) **En somme, une analyse contextuelle ne peut certainement pas se limiter à ne tenir compte que d'énoncés généraux, dégagés dans l'abstrait, mais doit permettre d'apprécier la preuve dans son ensemble et ce, de façon concrète. Telle est donc la démarche que j'entends adopter afin de disposer du présent grief.**

[caractères gras ajoutés]

Le deuxième congédiement

[58] Dans le présent dossier, l'employeur a procédé à un nouveau congédiement lorsqu'il a été informé que l'appel du plaignant avait été rejeté et qu'il devait être incarcéré pour 20 mois.

[59] Le juge Rothman de la Cour d'appel dans *Syndicat des employé(e)s du C.E.V. d'Aylmer c. Pavillon du Parc inc.*¹³, dans un contexte de rapports collectifs, fait ressortir que le fait qu'un plaignant ait été congédié une première fois n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de le congédier à nouveau. Dans cette affaire, alors que le plaignant est congédié et en attente de procéder à son grief, il aurait eu des propos négatifs à l'égard de son employeur. La Cour d'appel décide qu'il faut prendre en considération que le dépôt d'un grief a pour effet de mettre en suspend le lien d'emploi, ce qui fait que l'obligation de loyauté du plaignant persiste. L'arbitre en conséquence se doit d'examiner la justesse du congédiement subséquent. Bien que nous soyons dans un cas de plainte en vertu de la Loi, le Tribunal doit se pencher sur le mérite de la plainte :

[20] Finally, the judge concluded that the arbitrator had failed to exercise his jurisdiction justifying judicial review of his decision:

Ainsi, avec respect pour l'opinion contraire, je suis d'opinion que le dépôt d'un grief demandant la réintégration d'un salarié et contestant les motifs du congédiement suspend le lien d'emploi, obligeant ainsi l'employé à respecter son devoir de loyauté envers l'employeur.

¹³ 2001 AZ-50103376 (CA).

Puisque le lien d'emploi n'est pas rompu d'une façon définitive mais est simplement suspendu, la convention collective continue de s'appliquer entre les parties en autant que faire se peut.

Dans le contexte de la présente affaire, l'arbitre de grief se doit d'examiner la justesse du deuxième et du troisième congédiement. Le refus d'en examiner les motifs est une erreur qui permet au tribunal de réviser sa décision.

[...]

[21] I agree. The first dismissal had been suspended as a result of the first grievance demanding Rossignol's reinstatement. If Rossignol's subsequent acts justified his dismissal or other disciplinary sanction, the employer was entitled to impose the appropriate sanction for these subsequent acts. The arbitrator had the duty to decide, on the merits, whether the subsequent acts justified discipline and, if so, the sanctions to be imposed.

APPLICATION DU DROIT AUX FAITS

Le premier congédiement

[60] Le congédiement a été imposé pour deux motifs. Le premier consiste en la condamnation criminelle du plaignant et le deuxième s'appuie sur ce que l'employeur qualifie de manque de transparence et le défaut d'informer l'employeur de ses démêlés avec la justice.

Le manque de transparence

[61] L'employeur a démontré que le plaignant a fait défaut de l'informer qu'il était l'objet d'accusations criminelles. De plus, lorsqu'il a avisé l'employeur qu'il devait s'absenter du travail pour cause d'incarcération, il a évité de répondre clairement aux questions concernant les motifs de sa condamnation.

[62] Il ne s'agit pas ici de quelqu'un qui a menti à l'employeur. En fait, il n'a pas partagé avec lui les vicissitudes de sa vie privée tant et aussi longtemps que ses démêlés avec la justice ont eu un impact direct sur sa disponibilité au travail. Pendant la durée du procès, il a demandé et obtenu des congés occasionnels au motif de s'occuper d'affaires familiales ou personnelles. Peut-être, que l'employeur a assimilé ces déclarations à un divorce, mais le fait est que le plaignant n'a jamais menti à cet égard.

[63] Lorsqu'il a été condamné pour les infractions qu'on connaît, il a dit à l'employeur qu'il devra aller en prison. Il a, de son propre chef, mis l'employeur au courant qu'il avait des problèmes graves entraînant son incarcération. Avait-il, en plus, à énoncer les motifs des condamnations à ce moment? Le moins qu'on puisse dire c'est qu'il s'agit d'une question plutôt théorique compte tenu de la nature publique de l'administration de

la justice. D'ailleurs, l'employeur a tôt fait d'obtenir tous les détails pertinents en demandant à son procureur de consulter les registres juridiques existants, et ce, avant même de rencontrer le plaignant.

[64] Ceci étant, le plaignant a certainement manqué de transparence en évitant de répondre clairement aux questions de l'employeur sur les motifs de sa condamnation. Est-ce que ce manquement justifie un congédiement? Prenant en compte les circonstances de l'affaire, le Tribunal ne pense pas.

[65] Le plaignant a 35 années de service chez l'employeur, il n'a pas de dossier disciplinaire antérieur et l'on peut sans doute comprendre qu'il est difficile et même humiliant d'aborder un tel sujet avec son employeur. Il n'a pas caché la raison de son indisponibilité « *temporaire* » en expliquant qu'il allait être incarcéré.

[66] L'employeur pouvait sans doute sanctionner le plaignant. Cependant, le Tribunal doit constater, dans les circonstances, qu'en l'absence d'antécédents, sans gradation des sanctions, le congédiement est hors proportions avec le manquement allégué. Tout au plus, l'employeur aurait pu lui donner un avis formel l'invitant à faire preuve de plus de transparence avant de penser à des mesures plus sérieuses. Ceci étant, le plaignant a tout intérêt à reconnaître et accepter sa condamnation pour un fait établi et cesser de nier l'évidence. Par ailleurs, il est évident que si les infractions reprochées avaient un lien concret avec l'emploi du plaignant, l'analyse eut été fort différente. Mais comme nous le verrons plus bas, il n'y a pas un tel lien.

Le dossier criminel

[67] Est-ce que la condamnation du plaignant autorise l'employeur à le congédier? Le Tribunal ne le pense pas compte tenu de l'article 18.2 de la Charte.

[68] Les prétentions de l'employeur font appel à l'aspect socialement inacceptable des infractions commises par le plaignant plutôt qu'à un véritable lien avec l'emploi. Il mentionne qu'il risque d'y avoir des impacts négatifs sur la clientèle ou sur les salariés qui, de toute évidence, vont réprouber le comportement du plaignant. Or, l'exception de l'article 18.2 de la Charte s'applique sans égard à la gravité des fautes commises et, il faut le rappeler, pour lesquelles le plaignant a été sanctionné.

[69] Il faut donc prouver davantage que la forte réprobation sociale pour établir un lien entre la condamnation et l'emploi. Il faut réaliser une analyse contextuelle et empirique permettant de démontrer un lien objectif entre la condamnation et l'emploi. Négliger de faire cette analyse aurait pour effet de rendre totalement inapplicable l'exception de l'article 18.2 de la Charte pour tout crime réprouvé socialement. C'est-à-dire pour la quasi-totalité des infractions criminelles.

[70] Les antécédents judiciaires du plaignant sont démontrés et nullement contestés. En l'absence d'autre motif justifiant la fin d'emploi, l'employeur avait le fardeau d'établir par une preuve concrète un lien entre l'emploi et les antécédents allégués en regard de la capacité de faire le travail. Il a échoué.

[71] Il faut d'abord mentionner que l'emploi du plaignant consiste à superviser du personnel adulte majoritairement féminin dont certains sont étudiants au niveau collégial et universitaire dans un CD de marchandises éventuellement acheminées vers des établissements pour la vente. Évidemment, il n'y pas d'enfant sur les lieux du travail.

[72] Ajoutons qu'il n'y a aucune commune mesure entre la relation d'autorité et de dépendance existant entre un enfant en bas âge et un parent proche responsable de son éducation et celle qui prévaut entre un superviseur et un employé adulte dans un centre de distribution.

[73] La théorie de l'employeur repose en partie sur l'allégation que le plaignant intervient avec un groupe de salariés « *vulnérables* ». Avec respect, la preuve n'est pas convaincante à cet égard. Le seul fait que les salariés soient majoritairement des femmes et des travailleurs immigrés, ne suffit aucunement pour établir leur vulnérabilité en rapport avec les condamnations imposées au plaignant. Aucun fait mis en preuve ne permet de supporter cette allégation.

[74] L'employeur prétend que la condamnation est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise si elle est connue de la clientèle des différentes bannières. Il est d'ailleurs mentionné dans le code de conduite en vigueur dans l'entreprise que les employés doivent éviter de tels comportements. Selon lui, la clientèle verrait d'un très mauvais œil qu'un employé avec un passé judiciaire de la nature de celui du plaignant travaille dans un de ses CD.

[75] Avec égard pour l'opinion contraire, il est difficile de croire qu'une cliente d'une des bannières desservie par le CD s'émeuve du fait qu'un des employés du CD avec lequel elle n'a aucune interaction a déjà commis un crime grave. Il n'y aucune preuve que la mise en accusation et la condamnation du plaignant ont été médiatisées créant une situation faisant obstacle à sa réintégration. Il s'agit d'une allégation générale qui ne repose sur aucune preuve concrète.

[76] L'employeur allègue aussi que les relations que le plaignant doit entretenir avec des tiers sont susceptibles de poser problème. La preuve à cet égard ne convainc pas. De tels contacts sont sporadiques et concernent des échanges à un niveau hiérarchique très peu élevé. Il s'agit tout au plus de répondre à l'occasion à une commande spéciale d'un magasin ou de demander à une agence de fournir ponctuellement du personnel supplémentaire. Il n'y a pas là d'entrave à la réintégration.

[77] Il est aussi proposé que le plaignant, à cause de son dossier, n'ait pas la légitimité nécessaire pour faire respecter le code de conduite de l'entreprise auprès des salariés. Comme mentionné plus haut, il y a une différence majeure entre la nature de la condamnation, l'âge de la personne impliquée et l'âge des employés du CD. Les infractions pour lesquelles il a été condamné n'ont aucune chance de se produire sur les lieux du travail et le plaignant n'a pas à s'assurer que de telles infractions ne se produisent pas.

[78] De plus, le plaignant occupe un poste de premier niveau hiérarchique. Même s'il a à faire respecter le code de conduite, la preuve ne démontre pas que c'est lui qui applique les sanctions en cas de contravention à ce code. Normalement, les cadres de premier niveau réfèrent l'information à leurs supérieurs et peuvent participer à la décision de sanctionner un salarié, mais n'agissent pas de leur propre chef. Leur responsabilité consiste avant tout à transmettre l'information à leur supérieur.

[79] Par ailleurs, l'adoption d'un code de conduite ne suffit pas à exclure l'application d'un droit quasi constitutionnel interdisant la discrimination sur la base des antécédents judiciaires en l'absence de preuve d'un lien avec l'emploi le justifiant. Il n'y a pas d'élément de preuve concret appuyant cette assertion générale et hypothétique que le plaignant serait incapable de faire respecter le code de conduite de l'entreprise.

[80] Il en va de même de l'exercice par le plaignant de ses tâches quotidiennes. Aucune preuve ne permet de conclure que son dossier antérieur constitue une entrave à sa capacité d'assigner le travail et à en surveiller l'exécution.

[81] Après analyse, le Tribunal vient à la conclusion qu'il n'y a pas de lien objectif et concret entre l'emploi du plaignant et son dossier criminel antérieur. En conséquence, la protection de l'article 18.2 s'applique et l'employeur ne peut le sanctionner à cause de sa condamnation. La première plainte doit donc être accueillie.

Le congédiement pour cause d'incarcération

[82] Il ne fait aucun doute que le Tribunal a compétence pour évaluer la décision de l'employeur de recongédier le plaignant en mars 2016. Cette décision doit reposer sur une cause juste et suffisante.

[83] Il est incontestable que l'indisponibilité au travail à cause d'une incarcération justifie un congédiement administratif. C'est d'ailleurs la conclusion de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Maksteel qui confirme que la protection de l'article 18.2 de la Charte ne s'étend pas aux conséquences civiles découlant de la condamnation par exemple à l'indisponibilité au travail pour cause d'incarcération. Il y a cependant une exception. Il ne doit pas s'agir d'un prétexte et la véritable cause ne doit pas être la condamnation.

[84] Force est de constater que jamais le plaignant n'a fait défaut de se présenter au travail, lorsque requis de le faire, à cause de son incarcération.

[85] La raison pour laquelle le plaignant a été absent du travail pendant toute la durée de son incarcération, c'est parce qu'il a été congédié. Jamais il n'a refusé de se présenter au travail parce que non disponible.

[86] De plus, lorsque le Tribunal annule le premier congédiement par la présente décision, l'incarcération du plaignant ne l'empêche aucunement de se présenter au travail puisqu'il a déjà purgé sa peine.

[87] Pour paraphraser la Juge Deschamps dans Maksteel, le plaignant peut expliquer son absence du travail par une autre raison que son incarcération. Si un congé couvrant la période d'incarcération permet d'exclure l'indisponibilité comme cause véritable d'un congédiement, l'employeur ne peut raisonnablement prétendre à l'indisponibilité du salarié qu'il a congédié comme cause d'un nouveau congédiement.

[88] La décision de l'employeur a toutes les allures d'un prétexte. Ne reste plus comme motif que le dossier judiciaire du plaignant qui est sans lien concret avec l'emploi pour les motifs énoncés précédemment. La deuxième plainte doit donc être accueillie. Ceci ne veut évidemment pas dire que l'incarcération du plaignant est sans impact quant à l'indemnisation à laquelle il pourrait avoir droit.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la plainte déposée le 19 mars 2015;

ANNULE le congédiement imposé le 27 février 2015;

ACCUEILLE la plainte déposée le 29 avril 2016;

ANNULE le congédiement imposé le 23 mars 2016;

ORDONNE à **Reitmans (Canada) Itée** de réintégrer **X** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;

ORDONNE à **Reitmans (Canada) Itée** de verser à **X** à titre d'indemnité, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le

congédiement imposé le 27 février 2015, le tout portant intérêt à compter du dépôt de la plainte déposée le 19 mars 2015 conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*;

RÉSERVE

sa compétence pour déterminer le quantum de l'indemnité et pour régler toute difficulté résultant des présentes ordonnances.

Gaëtan Breton

M^e Danièle Landry
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Robert Dupont
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 14 février 2018

/ga/dk

Correction apportée le 24 mai 2018.

Dans le dossier, il y a deux cas, donc il fallait lire CM-2015-5050 et CM-2016-3803.