

EYB 2020-346714 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

St-Pierre et Logisag inc.

CQ-2018-6606 (approx. 13 page(s))

10 février 2020

Décideur(s)

Thériault, Lyne

Type d'action

PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ; NORMES DU TRAVAIL; POURBOIRE; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; serveuse; convention de partage de pourboires; menaces de l'employeur; modifications à l'horaire de travail; diminution de la rémunération; démission involontaire;

Résumé

La plaignante, une serveuse comptant 28 années d'ancienneté pour l'employeur, a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante alléguant un congédiement déguisé. Selon elle, l'employeur l'a forcée à démissionner après qu'elle ait refusé de signer une convention de partage de pourboires.

Au début de l'été 2018, l'employeur a convoqué les employés afin de leur présenter une convention de partage de pourboires. Les serveurs ayant le plus d'ancienneté, incluant la plaignante, ont été menacés de changements d'horaires et de sections en cas de refus de signer la convention. Maintenant son refus de signer la convention, l'employeur a modifié les horaires de travail de la plaignante de sorte que sa rémunération a baissé. Les horaires de travail des mois précédant le congédiement de la plaignante démontrent que celle-ci travaillait invariablement les mercredi, jeudi et vendredi midi et soir. Après les échanges concernant la convention de partage de pourboires, certains jours de travail lui ont été retirés. L'employeur n'a pas nié les menaces de changement ou de fermetures. Sans égard à la validité de la convention de partage de pourboires, l'employeur, par ses gestes, a cherché à provoquer le départ de la demanderesse.

La lettre de démission signée par la plaignante démontre que sa décision résulte des changements apportés par l'employeur, de ses menaces et du climat de travail devenu négatif. La démission de la plaignante n'est pas libre et éclairée. Celle-ci a plutôt été l'objet d'un congédiement déguisé et la plainte est accueillie.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Opdekamp c. Services Ultramar inc.*, C.R.T., no 232233, cas CM-2001-4070, 7 novembre 2005, 2005 QCCRT 0616
2. *Potter c. Nouveau Brunswick (Commission des services d'aide juridique)*, [2015] 1 R.C.S. 500, 2015 CSC 10, [EYB 2015-248943](#)

Doctrine citée

1. AUDET, G., BONHOMME, R., GASCON, C. et COURNOYER-PROULX, M., *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 1991, p. 18-98.1

Législation citée

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [50](#), [124](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Saguenay–Lac-Saint-Jean

Dossier : CQ-2018-6606

Dossier employeur : 136165

Québec, le 10 février 2020

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Lyne Thériault

Jocelyne St-Pierre
Partie demanderesse

c.

Logisag inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Jocelyne St-Pierre allègue avoir été forcée de démissionner en raison de changements à son horaire imposés par Logisag inc. (Bar le Stade ou l'employeur). Elle soutient que par différentes manœuvres l'employeur a cherché à se débarrasser d'elle. Elle dépose donc une plainte fondée sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) par laquelle elle prétend avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé, sans cause juste et suffisante.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

[2] L'employeur plaide que madame St-Pierre a librement démissionné de son emploi. Elle n'a donc pas de recours.

[3] Les parties requièrent du Tribunal qu'il se prononce tout d'abord sur la fin d'emploi et, le cas échéant, qu'il réserve sa compétence pour déterminer l'ensemble des mesures de réparation.

LA QUESTION EN LITIGE

[4] La fin d'emploi de madame St-Pierre découle-t-elle de sa démission ou s'agit-il plutôt d'un congédiement déguisé induit par l'employeur?

[5] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que la demanderesse a fait l'objet d'un congédiement déguisé et que c'est involontairement qu'elle a quitté son emploi. La plainte de congédiement est accueillie.

CONTEXTE

[6] Le Bar le Stade est un restaurant-bar sportif. Madame St-Pierre y travaille comme barmaid depuis 1989, sauf pour une parenthèse de quatre mois en 2001, pendant laquelle elle tente une expérience chez un compétiteur.

[7] Elle reprend son travail le 10 septembre 2001 en raison dit-elle, des horaires stables qui lui sont offerts.

[8] À compter de 2007, profitant du départ de madame Murray une serveuse d'expérience, elle devient elle-même serveuse et hérite, en quelque sorte, de l'horaire de sa collègue : les diners et soupers des mercredi, jeudi et vendredi.

[9] Les serveurs partagent leurs pourboires avec les préposés à la préparation des boissons depuis quelques années lorsqu'en juin 2018, monsieur Asselin, propriétaire de l'entreprise, propose une nouvelle convention de partage de pourboire (la Convention).

[10] À la différence de celle déjà en place, elle vise l'ensemble des ventes des employés à pourboire et le pourcentage de contribution sur cette somme est de 2 %. La répartition se fait au prorata de certains autres employés du Bar Le Stade.

[11] Cette nouvelle convention ne fait pas l'unanimité. La demanderesse fait partie de ceux qui s'y opposent. Elle témoigne que son opposition lui a valu des représailles qui l'ont contrainte à démissionner. Nous y reviendrons.

ANALYSE

LA FIN D'EMPLOI DE MADAME ST-PIERRE DÉCOULE-T-ELLE DE SA DÉMISSION OU S'AGIT-IL PLUTÔT D'UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ INDUIT PAR L'EMPLOYEUR?

Le droit

[12] La démission ne se présume pas. Il s'agit d'un geste posé par le salarié qui doit être clair et sans équivoque. En cas de doute, on l'écartera.

[13] Les critères d'appréciation à ce sujet se résument ainsi² :

- A. Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif.
- B. La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur. Elle doit donc être volontaire.
- C. La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée.
- D. L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation.
- E. L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé.
- F. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.
- G. La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.

[14] Quant au congédiement déguisé, cette réalité désigne la rupture du lien d'emploi, en apparence initiée par le salarié, mais qui ne résulte pas d'une décision libre et volontaire de sa part.

[15] Dans la présente affaire, madame St-Pierre offre verbalement sa démission le 5 septembre 2018, et remet par la suite la lettre suivante:

Chicoutimi le 13 septembre 2018

Monsieur Gaby Asselin
[...]
Chicoutimi
[...]

² Georges AUDET, Robert BONHOMME et Clément GASCON, *Le congédiement en droit québécois, en matière de contrat individuel de travail*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, p. 18-98.1.

Objet : lettre de démission donnée en main propre.

Monsieur Asselin,

Par la présente je vous informe de ma décision à démissionner de mon poste de serveuse que j'occupe depuis septembre 2007 chez Restaurant Bar le Stade.

Comme convenu je vous ai donné deux semaines de préavis. Je quitterai donc à la fin de la semaine se terminant le 22 septembre.

Cette démission n'est pas volontaire de ma part, mais j'ai dû la prendre suite à tous les changements survenus dans l'entreprise depuis le mois de juin dernier.

Changement d'horaire, baisse d'heures sur ma semaine de travail occasionnant automatiquement une baisse de salaire. Pour toutes ses représailles subis après mon refus à participer aux partage de pourboires et à l'ambiance de travail qui ont des répercutions sur mon travail et sur mon moral.

Étant donné aussi votre manque de volonté à discuter du problème et au refus d'améliorer la situation en me redonnant mes heures de travail et mon horaire que j'ai depuis les onze dernières années.

J'en ai conclu que vous ne vouliez plus de moi dans votre équipe malgré mes 28 années de service, je crois plutôt que vous préférez donner du travail aux nouvelles serveuses qui ont dû accepter comme condition d'embauche de participer à votre demande de partage de pourboires.

Lien de travail devenu impossible entre nous, je suis dans l'obligation de démissionner.

J'espère que l'avis de deux semaines que je vous laisse vous témoigne de ma bonne foi.

Je vous demanderais de préparer les documents nécessaires et de me contacter par la suite.

(S) Jocelyne St-Pierre

[Reproduit tel quel]

[16] Les termes de cet écrit poussent à en vérifier le contexte pour évaluer son caractère libre et volontaire.

[17] En effet, dans certains cas, le congédiement déguisé résultera de changement unilatéral des conditions de travail importantes ou encore en différentes manœuvres de la part de l'employeur avec comme objectif de provoquer la démission de son employé.

[18] Dans l'arrêt *Potter*³, la Cour Suprême reprend et précise les critères établis par la jurisprudence quant à ce concept :

[43] Un congédiement déguisé peut donc revêtir deux formes : celle d'un seul acte unilatéral qui emporte la violation d'une condition essentielle ou celle d'une série d'actes qui, considérés ensemble, montrent l'intention de l'employeur de ne plus être lié par le contrat. (...).

[Références omises]

[19] Dans la présente affaire, madame St-Pierre soutient que de nombreux changements dans ses conditions de travail, notamment à son horaire de travail, montrent l'intention de l'employeur de se débarrasser d'elle en raison de son refus d'appuyer la Convention. Selon elle, les agissements de l'employeur rendent la situation intolérable la forçant à démissionner. À ce sujet, la Cour suprême, dans l'affaire *Potter* précitée, s'exprime ainsi :

[33] Or, la conduite de l'employeur constitue également un congédiement déguisé lorsqu'elle traduit généralement son intention de ne plus être lié par le contrat. Lorsqu'ils ont appliqué l'arrêt *Farber*, les tribunaux ont statué qu'on pouvait conclure au congédiement déguisé du salarié sans invoquer la violation d'une condition particulière du contrat de travail lorsque le comportement de l'employeur vis-à-vis du salarié avait rendu la situation intolérable au travail. La démarche est nécessairement rétrospective dans la mesure où il faut tenir compte de l'effet cumulatif des actes antérieurs de l'employeur et déterminer si ces actes étaient ou non la manifestation de son intention de ne plus être lié par le contrat.

[...]

[42] [...] Le congédiement déguisé s'entend alors d'actes qui, au vu de toutes les circonstances, amèneraient une personne raisonnable à conclure que l'employeur n'entend plus être lié par les clauses du contrat. Point n'est besoin que le salarié invoque une modification actuelle, précise et substantielle de sa rémunération, de ses tâches ou de son lieu de travail qui, à elle seule, constitue une violation substantielle. On s'attache à savoir si, par ses actes, l'employeur [traduction] « manifest[e] son intention de ne plus être lié par le contrat ». [...]

[Nos soulignements, références omises]

[20] Pour sa part, l'employeur conteste ces prétentions, il ne nie pas les changements d'horaires, mais explique qu'ils sont le résultat des fluctuations des affaires ou constituent l'exercice légitime de son droit de gérance. Il n'a jamais garanti d'emploi du temps à quiconque et c'est de son plein gré que madame St-Pierre a démissionné.

[21] Voyons ce qu'il en est.

³ *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, [2015] 1 RCS 500.

La mise en place de la Convention

[22] Aux alentours du mois de mai 2018, certains employés ne bénéficiant pas de pourboires, ont vent de l'existence de conventions de partage de pourboire dans d'autres restaurants compétiteurs. Intéressés, ils en parlent à monsieur Asselin. Celui-ci, par l'intermédiaire de son adjointe, se procure auprès de la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) des informations et des formulaires à faire signer par les employés à pourboire.

[23] Dans cette foulée, il convoque une réunion de tous les employés le 5 juin, pendant laquelle il présente la Convention. Le Tribunal ignore comment et par qui est née cette Convention bien que tout porte à croire que ce soit, monsieur Asselin lui-même qui en soit l'auteur.

[24] En effet, aucun employé, à pourboire ou non, ne témoigne des pourparlers ayant mené à l'établissement du pourcentage ou de la répartition des sommes récoltées. Au contraire, mesdames St-Pierre et Pouliot, disent n'avoir jamais entendu parler de discussions menant à l'élaboration de cette Convention.

[25] Cela laisse perplexe. Mais il y a plus.

[26] À la fin de la rencontre du 5 juin, monsieur Asselin s'adresse plus particulièrement au groupe composé des quatre plus anciens serveurs, dont font partie mesdames St-Pierre, Pouliot, Boily et monsieur Nepton (le groupe des quatre), afin d'obtenir leur adhésion. Il précise qu'il ne peut pas exiger d'eux qu'ils y consentent, mais menace de changements d'horaires et de sections en cas de refus. Ces propos, rapportés pour l'essentiel par mesdames St-Pierre et Pouliot, ne sont pas contredits.

[27] Après discussion, le groupe des quatre s'y oppose et fait une contre-offre à l'employeur.

[28] Plus tard, le 19 juin, il revoit le groupe des quatre et insiste pour que le pourcentage soit établi à 2 % de l'ensemble des ventes. Il parle encore des changements d'horaires possibles, menace de mettre la clé sous la porte et termine en disant que s'il obtient 50 % + 1 d'adhésion, la Convention deviendra obligatoire et qu'il gèrera comme bon lui semble.

[29] Le groupe des quatre persiste. Quelques jours plus tard, monsieur Asselin informe l'ensemble des employés que comme la Convention a obtenu l'adhésion de la majorité des employés à pourboire, ce que démontreraient les signatures apparaissant sur un formulaire et qu'elle s'appliquera dès la fin juillet.

[30] À cette époque, de nouvelles serveuses sont engagées; elles signent la Convention. Le 21 juin, un avis de monsieur Asselin est affiché dans le restaurant :

Au personnel de service (plancher et bar)

À compter de lundi le 25 juin 2018,

Comme l'indique la convention de partage des pourboires qui a été signée par 50%+1 des salariées et salariés au pourboire de Resto-bar le Stade, 2% de vos ventes totales (nourriture et boisson) devra être remis à l'administration à chaque chiffre (dans une enveloppe séparée de votre dépôt habituel).

Toujours comme la convention le précise, cette quote-part sera redistribuée à chaque paye, aux cuisiniers et au personnel du bar, en proportion des leurs heures travaillées.

La direction Gaby Asselin

[Reproduit tel quel]

[31] Constatant ce développement, et puisque qu'à sa connaissance il n'y a eu aucune rencontre entre les employés à pourboire pour l'élaboration ou la mise en place de la Convention, madame Pouliot s'informe à la CNESST. On lui confirme que l'employeur ne peut imposer de convention de partage de pourboire.

[32] Elle affiche donc, près de l'avis de l'employeur, l'extrait du site internet de la CNESST expliquant les règles pour l'établissement d'une convention. Selon son témoignage, ce document est retiré peu de temps après son affichage, vraisemblablement par monsieur Asselin.

[33] Le ou vers le 11 juillet, madame Pouliot se fait la porte-parole du groupe des quatre pour informer monsieur Asselin qu'ils ne sont pas d'accord avec la Convention. Elle présente une contre-offre.

[34] Insatisfait, il lui demande de convaincre le reste du groupe des quatre d'accepter sa version à lui. À la fin de la semaine, il s'enquiert de leur position, ce à quoi madame Pouliot répond qu'elle demeure inchangée.

[35] Comme toute réponse, madame Pouliot affirme que monsieur Asselin lui dit qu'il commencera les changements. Cela n'est pas contredit.

[36] Un deuxième affichage est fait par monsieur Asselin le 27 juillet. Les modalités de la Convention demeurent inchangées, mais son application est reportée au 30 juillet.

[37] On comprend que le groupe des quatre verse sa contribution pour le partage de pourboire selon les anciennes modalités.

[38] Madame St-Pierre témoigne qu'à compter du refus du groupe des quatre d'appuyer la Convention, ses horaires changent, on lui retire des heures, ses journées finissent plus tôt à certaines occasions et ses sections sont modifiées avec comme conséquence qu'elle perd des revenus et que ses habitudes de travail, adoptées depuis plus de 10 ans, sont bouleversées.

[39] Ici, une parenthèse s'impose. Bien qu'il ne soit pas question de remettre en cause la légalité de la Convention puisque cette question ne relève pas du Tribunal, force est de constater que l'employeur est très actif, voir directif dans sa mise en place, contrairement à ce que prévoit la LNT⁴. Cet aspect de l'affaire donne un éclairage particulier à la suite des choses.

[40] En effet, la LNT interdit à l'employeur d'imposer un partage des pourboires ou même d'intervenir « *de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires [laquelle] doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires* »⁵.

Les changements

[41] Avant de conclure à des changements dans les conditions de travail de madame St-Pierre, encore faut-il déterminer la constance, ou non, de son horaire de travail.

[42] À cet égard, la preuve est contradictoire. L'employeur, ne s'appuyant que sur le témoignage de monsieur Asselin, soutient n'avoir jamais promis d'heures ou d'horaires fixes à quiconque.

[43] De son côté, la demanderesse prétend bénéficier d'un horaire stable depuis qu'elle a pris le poste de madame Murray en 2007, soit trois jours par semaine, les mercredi, jeudi et vendredi pour les diners et soupers. Son témoignage est appuyé de celui de madame Pouliot. Celle-ci travaille pour le Bar le Stade de 1997 à 2018, incluant quelques interruptions. En tout, elle compte seize années de service. Elle témoigne avoir aussi un horaire stable depuis des années.

[44] Par ailleurs, la preuve documentaire appuie cette stabilité : les horaires déposés par l'employeur démontrent en effet qu'invariablement du 23 avril au 22 juin 2018, madame St-Pierre travaille les mercredi, jeudi et vendredi midi et soir. À quelques occasions s'ajoute un samedi. Cette période peut sembler un peu courte, mais elle appuie la preuve testimoniale présentée par mesdames St-Pierre et Pouliot.

[45] Les deux femmes témoignent avec sincérité et sans hésitation. Le Tribunal les croit lorsqu'elles affirment bénéficier depuis de nombreuses années d'un horaire

⁴ Art. 50 de la LNT.

⁵ Idem.

régulier, jusqu'à l'entrée en scène de la Convention. Le Tribunal écarte le témoignage de monsieur Asselin car son allégation quant à la variabilité des horaires n'est pas appuyée par les seuls documents soumis.

[46] Mesdames St-Pierre et Pouliot témoignent qu'à compter du moment où monsieur Asselin affiche son premier mémo concernant la Convention, l'atmosphère change, il y a un froid avec l'employeur.

[47] Plus tard, lorsque la Convention est mise en place, elles remarquent de subtils changements sur les horaires, des quarts modifiés, des sections redistribuées.

[48] Pour madame Pouliot, cela est avantageux puisqu'elle est la moins ancienne du groupe des quatre, mais les trois autres, sont pénalisés. Elles affirment que du jour au lendemain, il y a des modifications et qu'elles ne savent plus à quoi s'attendre alors qu'auparavant, « *ça avait toujours été pareil* ».

[49] Dès la semaine du 2 juillet, l'horaire de la demanderesse est modifié. On lui retire le vendredi pour lui donner le samedi, mais seulement pour le souper. Elle perd donc 3 heures de travail, soit le dîner du vendredi et les pourboires qui vont avec.

[50] Dans la semaine du 9 juillet, elle termine ses soirées plus tôt, ce qui la pénalise puisque la fermeture du restaurant est payante. Cela se reproduit selon elle dans la semaine du 23 juillet, au profit d'une employée moins ancienne qui a signé la Convention.

[51] Dans la semaine du 30 juillet, son quart de travail du vendredi est une fois de plus remplacé par le souper du samedi. Elle dit perdre trois heures de salaire (dîner du vendredi) en plus de certainement 150 \$ en pourboire.

[52] Elle témoigne qu'à plusieurs reprises pendant l'été le gérant, qui au demeurant n'a pas témoigné, interpelle avec insistance le groupe des quatre pour qu'il signe la Convention, puis mette leur argent dans l'enveloppe.

Le cas de madame Pouliot

[53] Parallèlement, à la fin du mois de juillet, madame Pouliot est menacée par le gérant : si elle ne met pas sa contribution dans l'enveloppe, monsieur Asselin va la congédier, elle servira d'exemple pour les trois autres et ultimement, si les trois autres persistent, ils seront congédiés, les uns après les autres.

[54] Quelques jours plus tard, elle est convoquée par monsieur Asselin : il a entendu dire qu'elle n'effectue pas sa contribution conformément à la Convention. Il ajoute que pour cet aspect, la décision ne lui revient pas, mais que pour le reste, oui. Le 4 août, il

la congédie. Selon monsieur Asselin, elle ne fait plus l'affaire. Aucune autre explication n'est donnée.

[55] Rien de tout cet épisode lié aux menaces du gérant et au congédiement de madame Pouliot n'est contredit ou expliqué à l'audience par monsieur Asselin. Pour le Tribunal, cet aspect de la preuve renforce la crédibilité de madame Pouliot sur l'ensemble de son témoignage. En plus, ces faits non contredits supportent les prétentions de la demanderesse voulant que l'employeur cherche à se débarrasser d'elle.

La suite des changements

[56] Pour madame St-Pierre, les changements se poursuivent. Dans la semaine du 6 au 12 août, on lui ajoute un quart de travail le lundi, lui retire celui du mercredi et du vendredi midi. Elle dit avoir certainement perdu 150 \$ en pourboire et peut-être plus pour le diner du vendredi.

[57] Son rapport de salaire du 15 août indique que l'employeur a perçu, sur sa paie, la quote-part de pourboire correspondant à la Convention.

[58] Elle prend ses vacances estivales à compter du 11 août.

[59] À son retour le 5 septembre, elle constate que son quart de travail du jeudi lui a été retiré au profit d'une serveuse embauchée depuis environ un mois. Son horaire est donc amputé d'une journée complète.

La démission

[60] Ce jour-là, la coupe déborde : elle dépose sa part de pourboire dans une enveloppe en ajoutant une note : « *voici mon 2 %. Alors je veux mon horaire habituel merci! N.B On se reparle* ». Elle demande au gérant de rencontrer le patron, monsieur Asselin.

[61] Ils ne se verront finalement que le vendredi 7 septembre. Elle lui confirme avoir payé son dû, conformément à la Convention, et exige qu'il lui redonne son horaire. Il affirme que les horaires ont changé, maintenant ils sont aléatoires.

[62] Lors de l'échange, madame St-Pierre lui répond qu'elle comprend qu'il ne la veut plus dans son équipe, ce à quoi il réplique, *c'est moi le boss, c'est moi qui décide*. Sur ce, elle lui remet verbalement sa démission.

[63] Quelques jours plus tard, lorsqu'elle lui donne la lettre de démission, monsieur Asselin confirme qu'elle dénonce encore le changement d'horaire et de baisse de salaire. Or, ni à ce moment ni pendant les deux semaines de préavis qu'elle

donne à l'entreprise il ne pose de questions, n'offre d'explications ou n'a de discussions avec elle.

[64] Cette attitude démontre qu'il n'était plus intéressé à garder madame St-Pierre à son emploi. En effet, il témoigne des difficultés à recruter de la main-d'œuvre, mais il ne fait rien pour retenir une employée d'expérience pour laquelle au demeurant il ne donne aucune note négative. De l'avis du Tribunal, ce silence en dit long. Mais il y a plus.

Les justifications de l'employeur

[65] Monsieur Asselin prétend que les reproches de la demanderesse quant à son horaire pour l'été 2018 s'expliquent de différentes façons.

[66] Il produit des documents financiers qui démontrent un ralentissement des affaires pendant l'été. Il soutient que des vacances, des annulations de groupe à la dernière minute et une formule de rotation pour les fermetures de soir expliquent les ajustements apportés aux horaires, sans qu'il s'agisse de modifications à proprement parler puisque madame St-Pierre ne jouit pas d'un horaire fixe.

[67] Pour chacune des modifications soulevées, il dispose d'une explication qui, à première vue, est crédible et plausible. Les documents produits démontrent que l'été est une période plus creuse et que certaines journées sont moins lucratives.

[68] Par ailleurs, il affirme que la demanderesse n'a rien perdu à titre de rémunération lorsque des journées sont interverties ou coupées, les choses s'équilibrant d'une semaine à l'autre. Son témoignage expliquant les annulations et les remplacements par des serveuses moins anciennes lors des vacances n'est pas contredit, pas plus que la justification en lien avec la rotation pour les fermetures du restaurant.

[69] En revanche, rien dans la preuve qu'il soumet n'explique comment il se fait que soudainement et étrangement au même moment où la demanderesse refuse de signer une convention de partage de pourboire, ses horaires changent.

[70] Si, comme il en témoigne à l'audience, monsieur Asselin peut tout expliquer à l'aide de motifs légitimes, pourquoi ne pas le dire à la première occasion et ne pas donner ces éclaircissements à madame St-Pierre qui réclame le retour à son horaire régulier?

[71] Pourquoi ne pas le lui révéler lorsqu'elle offre verbalement sa démission et finalement, pourquoi ne pas lui faire part des raisons expliquant les modifications lorsqu'elle remet une lettre de démission dans laquelle elle dénonce encore la situation?

[72] Une seule réponse s'impose, c'est qu'en réalité, ces explications ne sont pas les réelles causes des changements d'horaire. Elles sont fournies après coup pour contrecarrer les prétentions de la demanderesse et justifier les manœuvres de l'employeur.

[73] En effet, trop d'évènements surviennent dans un court laps de temps et dans la foulée de la mise en place de la Convention pour donner force probante à ces justifications.

[74] Ce qui ressort de l'ensemble de la situation, c'est que l'employeur, par ses gestes, souhaite provoquer le départ de la demanderesse.

[75] Par ailleurs, rien dans la preuve ne permet de faire abstraction des menaces de changements ou de fermeture faites par l'employeur, menaces qui ne sont d'ailleurs pas contredites.

[76] Les éléments de preuve soumis par l'employeur ne permettent pas non plus de comprendre l'avertissement du gérant quant aux congédiements qui pèsent sur le groupe des quatre s'il n'adhère pas à la Convention, pas plus que de justifier le congédiement, sans aucune raison apparente, de madame Pouliot.

[77] Ce que l'ensemble de la preuve démontre, de manière prépondérante, c'est que l'employeur ne souhaitait plus être lié par contrat à madame St-Pierre. Cela l'arrangeait bien qu'elle présente sa démission.

[78] Il est en effet plus vraisemblable de conclure que les modifications aux conditions de travail de la demanderesse sont liées à une réaction de l'employeur face à son refus de signer la Convention plutôt qu'aux aléas du commerce.

[79] Bien qu'un écrit confirme sa démission, le contexte démontre que la série de gestes posés par l'employeur à l'égard de la demanderesse et dans un court laps de temps s'avère irritante et la coince dans un cul-de-sac où son seul choix est d'abandonner son emploi⁶.

[80] Ainsi, la démission qui se concrétise le 21 septembre 2018 est involontaire et constitue un congédiement déguisé.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

⁶ *Opdekamp c. Services Ultramar inc.*, 2005 QCCRT 0616 :

ACCUEILLE la plainte;
ANNULE le congédiement;
RÉSERVE sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

Lyne Thériault

M^e Timothée Martin
FRANÇOIS LEDUC AVOCAT
Pour la partie demanderesse

M^e Sylvain Bouchard
GAUTHIER BÉDARD, SOCIÉTÉ D'AVOCATS S.E.N.C.R.L
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 26 novembre 2019
/kb