

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-037788-254

DATE : 1^{er} décembre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE ISABELLE BRETON, J.C.S.

MILLENIUM AGENTS MANUFATURIERS INC.

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

Et

CHARLES BOUCHARD

Mis en cause

JUGEMENT
sur demande de pourvoi en contrôle judiciaire

1. L'APERCU

[1] La demanderesse (« Millenium »), présente une demande de pourvoi en contrôle judiciaire en vertu de l'article 529 du *Code de procédure civile*. Elle demande au Tribunal

d'annuler la décision rendue par le Tribunal administratif du Travail (le « TAT ») le 30 juin 2025¹.

[2] La trame factuelle est décrite aux paragraphes 9 à 116 de la décision du TAT². Cette décision s'inscrit dans le contexte général suivant.

[3] En 2017, le mis-en cause (« Bouchard ») est embauché par Superteck³ comme vice-président - Développement des affaires. En 2020, Bouchard est transféré chez Millenium, une société liée à Superteck, pour y occuper le poste de directeur des ventes. Ces deux entreprises sont liées et dirigées par Sylvain Lortie (« Lortie »).

[4] Les deux sociétés œuvrent principalement dans le domaine de la toiture. Le paragraphe 11 de la décision du TAT résume bien leur modèle d'affaires :

[11] Ces deux entreprises sont interreliées et dirigées par monsieur Lortie. Les services conseils en matière d'enveloppe de bâtiments, particulièrement pour les toitures, sont fournis par Superteck et les matériaux de construction nécessaires à la réalisation des interventions sont vendus par Millenium. Ainsi, lorsque Superteck évalue que des travaux sont nécessaires chez certains clients, des entreprises spécialisées en réfection de couverture d'immeubles sont invitées à soumissionner sans inclure les coûts des matériaux et Millenium vend les matériaux requis.

[5] En 2018, Superteck embauche M. Fréchette, comme directeur technique, celui-ci étant responsable de la gestion des projets et du suivi des travaux.

[6] Les sociétés prennent de l'expansion, un vice-président aux finances est embauché en mai 2019 et les activités de l'entreprise se déplacent progressivement vers la Rive-Sud de Montréal. Bouchard reste quant à lui à Québec, lieu où le siège social est néanmoins conservé jusqu'à la fin 2021. Il devient peu à peu le seul employé à travailler à partir de Québec.

[7] Au fil du temps, il considère que sa charge de travail augmente de façon importante et éprouve des signes évidents de fatigue.

[8] À l'été 2021, Bouchard se plaint à Lortie de la surcharge de travail. Certains différends surviennent concernant les commissions payables à Bouchard. Dans le contexte de la pandémie, un nouveau contrat de travail est signé en novembre 2021, Bouchard devenant Responsable du développement des affaires/représentant des ventes, ses tâches demeurant pour l'essence, les mêmes, sauf quelques-unes, en raison de son refus d'être vacciné.

¹ Pièce P-1.

² *Id.*

³ Superteck Experts-Conseils inc.

[9] Il exerce son emploi en télétravail et effectue des représentations sur la route.

[10] Soulignons que le contrat de travail comporte des engagements restrictifs d'exclusivité, de confidentialité, de non-sollicitation et d'absence de conflits d'intérêts, au profit de Millenium⁴.

[11] Le 20 janvier 2022, Lortie intervient auprès de Bouchard à la suite de trois événements survenus depuis décembre, soit des comportements irrespectueux de ce dernier à l'endroit d'autres employés. L'employeur demande que ces comportements cessent. Aucun avis disciplinaire écrit n'est envoyé à Bouchard concernant ces événements. Bouchard formule des excuses auprès de ses collègues.

[12] Au début février 2022, Fréchette quitte l'entreprise. Il fonde une société concurrente.

[13] Le 7 mars 2022, Bouchard est mis en arrêt de travail à durée indéterminée pour cause d'épuisement. Durant son absence, Lortie s'occupe de relever les courriels de clients de la boîte de réception de Bouchard.

[14] Lorsque des clients l'appellent durant son absence maladie, Bouchard les réfère à des collègues de Millenium, selon les besoins des clients. Une quarantaine de références de la sorte ont été faites entre mars et décembre 2022. Lorsque requis, il transmet les informations téléphoniques de ses collègues ou de Lortie.

[15] Quelques jours après le début de son arrêt de travail, en mars 2022, Bouchard reçoit un appel de M. Lauzier, un estimateur de l'entrepreneur Tremblay, souhaitant obtenir le prix d'ancrages pour le lendemain afin de déposer une soumission pour un client. Bouchard l'informe qu'il ne travaille pas pour le moment et l'invite à contacter Millenium. Lauzier l'informe alors l'avoir déjà fait et obtenu la réponse qu'on ne pouvait répondre à sa demande, qu'aucun autre employé ne pouvait le faire et qu'on l'avait invité à contacter une entreprise spécialisée dans les ancages⁵. La décision du TAT indique aussi qu'un second employé de Millenium avait aussi reçu les courriels échangés entre Lauzier et le directeur de sécurité de Millenium, mais cet employé n'était pas intervenu pour répondre à la demande formulée par l'entrepreneur.

[16] C'est dans ce contexte où Lauzier ne souhaitant qu'obtenir un prix pour présenter sa soumission, que Bouchard le réfère à des entreprises concurrentes, soit le fournisseur G et M. Fréchette (celui-ci ayant fondé l'entreprise A après son départ de Millenium). Bouchard communique avec Fréchette pour lui demander ce service auprès de l'entrepreneur Tremblay. Il communique aussi avec le fournisseur G pour obtenir le prix d'ancrages. Bouchard pense alors être en mesure de vendre les ancages à l'entrepreneur Tremblay, lorsqu'il sera de retour au travail chez Millenium.

4 Pièce P-5 (Pièce E-8, au dossier du TAT).

5 Décision du TAT, par. 77 (pièce P-1).

[17] Au terme de ce processus, l'entrepreneur dépose sa soumission, mais n'obtient pas le contrat, de sorte qu'il n'achète aucun ancrage.

[18] En août 2022, lors d'entretiens entre Lortie et l'entrepreneur Tremblay, ce dernier lui demande si Bouchard s'est lancé en affaire avec Fréchette. Lortie est choqué d'entendre ce questionnement, alors que Bouchard est absent pour cause de maladie. Pour Lortie, selon l'information rapportée par Tremblay, Bouchard a manqué à son obligation de loyauté. Soulignons que Tremblay n'avait jamais parlé directement à Bouchard, ce dernier n'ayant eu des communications qu'avec Lauzier, l'estimateur.

[19] En septembre 2022, Bouchard communique avec Lortie pour l'informer qu'il sera bientôt prêt à revenir au travail. Le 26 octobre 2022, son médecin autorise son retour progressif à compter du 7 novembre.

[20] Le 9 novembre 2022, Bouchard se rend dans les bureaux de Saint-Hubert pour une rencontre qu'il croit être planifiée pour son retour au travail, mais constate que son objet est tout autre : il est questionné sur ses activités durant son congé maladie, on lui demande vaguement s'il a détourné des occasions d'affaire, s'il a travaillé pour une entreprise concurrente et on lui reproche le faible nombre de courriels de clients dénombrés dans sa boîte courriels durant son absence⁶.

[21] Bouchard dit ne pas avoir travaillé et avoir mentionné avoir adressé les clients aux collègues de Millenium. Lortie le confronte et l'accuse d'avoir travaillé pour l'entreprise A de Fréchette, sans lui divulguer sa source d'information. Bouchard nie cette affirmation.

[22] Bouchard n'est pas réintégré, l'employeur voulant faire enquête, doutant de sa loyauté et de son aptitude à retourner au travail.

[23] Dans l'intervalle, Bouchard reçoit un appel d'un client et le dirige vers un collègue de Millenium, faisant un suivi auprès de Lortie les 9 et 11 novembre à ce sujet.

[24] Lortie poursuit son enquête quant au volet médical et en lien avec le devoir de loyauté, contacte à nouveau l'entrepreneur Tremblay qui lui confirme l'information transmise antérieurement. Mais Lortie ne contacte pas Lauzière, l'estimateur de Tremblay, qui lui, avait discuté avec Bouchard. Lortie affirme avoir aussi, dans le cadre de l'enquête, fait effectuer une recherche dans la boîte courriels de Bouchard.

[25] Le TAT indique qu'à la lumière de ces seules informations, Lortie prend la décision de congédier Bouchard le 14 décembre 2022⁷. Lorsqu'il procède au congédiement de Bouchard, l'employeur n'avait pas obtenu les résultats de la recherche dans la boîte de courriels, ceux-ci n'ayant été reçus qu'en novembre 2023 et révélés quatre courriels suspects, selon Lortie.

⁶ *Id.*, par. 96.

⁷ *Id.*, par. 112.

[26] Suivant le congédiement, l'employeur transmet une lettre à Bouchard le 19 décembre 2022, lui indiquant :

« Tel que discuté, depuis votre départ le 7 mars 2022, votre comportement en tant que Responsable du développement des affaires/Représentant des Ventes a brisé le lien de confiance que nous avons et qui était déjà fragile en raison de votre comportement auprès des autres employés de Millenium Agents Manufacturiers inc. »

2. LA DÉCISION DU TAT

[27] Au terme de 12 jours d'audition, le TAT rend sa décision le 30 juin 2025, annulant le congédiement imposé par Millenium le 14 décembre 2022, ordonnant la réintégration de Bouchard ainsi que le versement d'une indemnité équivalant au salaire et autres avantages dont ce dernier a été privé.

[28] La demande de pourvoi est signifiée et produite le 23 juillet 2025. Elle est assortie d'une demande en sursis d'exécution, laquelle a été rejetée par jugement prononcé le 31 juillet 2025.

[29] Tous conviennent que Bouchard est salarié, et le fait qu'il occupait un poste clé dans l'entreprise n'est pas contesté. Personne n'a remis en question le fait qu'il justifiait plus de deux ans de service continu et qu'il bénéficiait de la protection de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »).

[30] Le TAT devait ainsi déterminer si l'employeur avait démontré que le congédiement imposé à Bouchard l'était pour une cause juste et suffisante au sens de l'article 124 LNT. Et s'il devait conclure par la négative, le TAT devait déterminer les mesures réparatrices, en application de l'article 128 LNT.

[31] Le TAT a conclu que Millenium n'avait pas satisfait son fardeau de prouver la justesse et la suffisance de la cause du congédiement, n'ayant par ailleurs, pas prouvé de manquement de Bouchard à son obligation de loyauté. Il annule par conséquent le congédiement.

[32] Enfin, le TAT ordonne la réintégration de Bouchard, malgré le souhait contraire de l'employeur, au motif que celui-ci n'a pas démontré que la réintégration n'est pas appropriée et qu'il n'y a pas d'obstacle sérieux à celle-ci⁸.

3. LES MOYENS SOULEVÉS

[33] Millenium présente deux moyens à l'encontre de la décision du TAT.

⁸ *Id.*, par. 219 ss.

[34] Selon elle, le TAT « a rendu une décision déraisonnable en faisant fi de l'apparence de conflit d'intérêts dont était frappé le Mis en cause, en dépit des contraintes factuelles et juridiques pertinentes » et que n'eût été de cette erreur, il aurait dû rejeter la plainte logée par Bouchard en vertu de l'article 124 LNT.

[35] Subsidiairement, si cette Cour devait conclure à la raisonnable de ce volet de la décision du TAT, Millenium soumet que la décision, concernant la réintégration, est déraisonnable, puisque l'application d'une telle ordonnance « pose un obstacle réel et sérieux, voire intenable, à la Demanderesse ».

[36] Il s'agit selon elle, d'erreurs révisables justifiant l'intervention de cette Cour.

4. LA NORME DE CONTRÔLE

[37] Depuis l'arrêt *Vavilov*⁹, il existe une présomption voulant que la norme de la décision raisonnable doive s'appliquer au contrôle judiciaire des décisions sur le fond. Cette présomption ne peut être renversée que si le législateur a indiqué qu'il souhaite l'application d'une norme différente ou lorsque la primauté du droit commande l'application de la norme de la décision correcte.

[38] Le TAT possède une compétence exclusive pour examiner et décider des affaires découlant de l'application des articles 124 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*, et ses décisions sont protégées par une clause privative¹⁰. Ce type de litige se situe au cœur de sa compétence.

[39] C'est donc avec raison que les parties soumettent que cette affaire doit être examinée sous l'angle de la décision raisonnable, puisqu'aucune des exceptions prévues par l'arrêt *Vavilov* ne trouvent application.

[40] La Cour d'appel résume bien l'examen que commande cette norme de contrôle :

[18] L'examen que commande cette norme de la décision raisonnable a pour objet d'assurer que la décision administrative ne comporte pas de « lacune fondamentale », c'est-à-dire qu'elle est intrinsèquement cohérente et qu'elle est raisonnable au regard des contraintes juridiques et factuelles dont elle doit tenir compte (y compris le régime législatif applicable et la preuve pertinente). Quoique l'analyse s'intéresse à la fois à la raisonnable du résultat et à celle du raisonnement qui y mène, elle porte avant tout sur les motifs de la décision, qui doivent être lus dans leur ensemble et de manière contextuelle, le contrôle judiciaire ne

⁹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

¹⁰ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

*constituant pas « une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur ».*¹¹

(Références omises)

[41] La cour de révision doit également tenir compte notamment des principes suivants¹² :

- Elle doit examiner les motifs donnés avec une « attention respectueuse » et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion;
- La cour de révision doit s'abstenir de trancher elle-même, *de novo*, les questions en litige;
- Les motifs écrits fournis par un décideur ne doivent pas être jugés au regard d'une norme de perfection aux yeux de la cour de révision. Que les motifs de la décision ne réfèrent pas à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire, cela ne constitue pas un fondement justifiant à lui seul d'infirmer la décision;
- La cour de révision doit accorder une attention respectueuse à l'expertise mise à profit par le décideur, notamment quant « *aux objets et aux réalités pratiques du régime administratif en cause* » et aux « *conséquences et [aux] effets concrets de la décision* »¹³;
- Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable.

[42] Si un décideur se méprend fondamentalement sur la preuve qui lui a été soumise ou si les conclusions de sa décision ne reposent pas sur la preuve dont il disposait en réalité, le caractère raisonnable de la décision peut alors être compromis¹⁴.

5. L'ANALYSE

[43] Les dispositions que devait appliquer le TAT dans sa décision, sont les articles 124 et 128 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹¹ *Tiger-Vac International inc. c. Mambro*, 2022 QCCA 237.

¹² *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, préc., note 9, par. 84-100.

¹³ *Id.*, par. 91-93.

¹⁴ *Id.* par. 126.

5.1 Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en concluant au congédiement sans cause juste et suffisante ?

5.1.1 Les moyens soulevés

[44] Millenium soutient que le TAT a rendu une décision déraisonnable en faisant fi de l'apparence de conflit d'intérêts suffisamment grave dont était frappé Bouchard, en dépit des contraintes factuelles et juridiques pertinentes. Elle réfère à l'obligation d'honnêteté et de loyauté prévue à l'article 2088 C.c.Q. ainsi qu'aux engagements contenus au contrat d'emploi¹⁵ relativement à l'exclusivité et aux conflits d'intérêts. Ces engagements se lisent ainsi :

***Exclusivité :** Pendant toute la durée de votre emploi en vertu des présentes et afin de conserver toute votre énergie à l'exécution de vos fonctions, vous vous engagez à travailler exclusivement pour l'employeur, le servir fidèlement et d'en promouvoir les intérêts. Au terme de cet engagement d'exclusivité, vous vous engagez à ne pas occuper un autre emploi ni être impliqué dans une quelconque activité commerciale ou professionnelle parallèle à votre emploi chez Millenium Agents Manufacturiers.*

***Conflit d'intérêts :** Vous devez éviter de vous placer dans une situation de conflit d'intérêts entre votre intérêt personnel, lequel inclut l'intérêt de vos proches, et celui de l'employeur. À cet égard, vous ne pouvez pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit votre intérêt personnel et celui de l'employeur.*

5.1.2 Analyse des moyens soulevés

[45] Aux paragraphes 173 à 178 de sa décision, le TAT énonce bien les paramètres de l'obligation de loyauté. L'intensité de cette obligation est plus élevée, lorsqu'il s'agit d'un employé-clé.

[46] L'analyse par le TAT du manquement reproché, soit le détournement d'une occasion d'affaire, en mars 2022, se retrouve aux paragraphes 181 à 194 de la décision.

[47] Millenium reproche au TAT d'avoir considéré l'absence de perte de profits, pour conclure à l'absence de conflit d'intérêts, alors que la preuve selon elle, démontrait une violation grave par Bouchard, par le détournement d'une occasion d'affaire en faveur d'un tiers, en l'occurrence, l'entreprise A, de Fréchette.

[48] À ce titre, il appert de la décision du TAT, que l'employeur a témoigné avoir perdu les occasions d'affaires suivantes, avec ce même client (l'entrepreneur Tremblay), référé

15 Pièce P-5 (pièce E-8 devant le TAT; voir aussi le manuel de l'employé, pièces E-34 et E-37.2).

à la concurrence. Il était donc raisonnable que le TAT aborde cette question. Le TAT a retenu de la preuve que le client en question n'avait pas acheté de matériaux chez le concurrent, de sorte que ce dernier n'a tiré aucun profit de l'événement reproché à Bouchard¹⁶.

[49] D'autre part, il appert de la décision, que le TAT a retenu plusieurs éléments¹⁷, pour conclure à l'absence de manquement au devoir de loyauté :

- a) Que Bouchard a d'abord invité M. Lauzière à contacter Millénium;
- b) Que Lauzière lui a répondu avoir fait cette démarche auprès de Millénium, avec pour résultat qu'on ne pouvait répondre à sa demande¹⁸, ayant été éconduit à deux reprises;
- c) Que Lauzière avait besoin d'une estimation de prix pour le lendemain, afin de pouvoir déposer sa soumission ;
- d) Que Bouchard a voulu lui rendre service, dans ce contexte, en le référant chez un concurrent, pour obtenir l'estimation de prix pour les ancrages ;
- e) Que Bouchard a contacté les concurrents pour leur demander un service en fournissant un prix dans le cadre d'une soumission, et avait l'intention ultime de vendre les ancrages à ce client lors de son retour au travail ;
- f) Que Bouchard n'est ni propriétaire de l'entreprise A, ni ne travaille ni n'a reçu de rétribution de celle-ci, durant son absence.

[50] Bref, le TAT conclut que le geste de Bouchard, n'était pas un comportement déloyal, cherchant à détourner une occasion d'affaires au profit d'un tiers, mais constituait plutôt un geste pour aider un client pour lequel Millenium n'a pas su répondre à ses besoins, afin de pouvoir lui vendre les ancrages à son retour de congé et conserver ce client chez Millénium¹⁹.

[51] Au vu de cette preuve, le TAT a également conclu qu'il était logique que Bouchard ait nié avoir commis le manquement qu'on lui reprochait, soit d'avoir détourné une occasion d'affaire, lors de la rencontre du 9 novembre 2022²⁰.

[52] Certes, Lortie a une lecture différente de ce geste, influencé sans doute par les propos tenus par Tremblay, lui laissant croire que Bouchard aurait pu lui faire concurrence ou détourné une occasion d'affaires. Mais cette thèse de l'employeur n'a pas été retenue

16 Décision du TAT, par. 191-192 (pièce P-1).

17 *Id.*, par. 181 à 193.

18 Voir de plus les courriels échangés entre Lauzière et Millénium, Pièce P-5 (pièce E-50 au dossier du TAT).

19 Décision du TAT, par. 188 (pièce P-1).

20 *Id.*, par. 192.

par le TAT, qui a plutôt conclu que le congédiement de Bouchard était fondé sur de simples soupçons de détournement d'affaires, l'employeur ayant au surplus, dans le cadre de son enquête, négligé de vérifier auprès de Lauzière, l'information qui lui avait été transmise par Tremblay.

[53] Soulignons au passage que la présente affaire se distingue grandement de celles plaidées par Millénium devant cette Cour, où un employé avait spontanément invité un client à se procurer le même produit à prix moins élevé chez le concurrent²¹ ou encore, lorsque l'employé a suggéré à un nouveau client de demeurer chez le compétiteur et d'annuler l'installation prévue par son employeur²².

[54] Force est de conclure ici que la décision du TAT, concernant le congédiement, est raisonnable et justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles. Elle fait partie des issues possibles. Son raisonnement menant à cette conclusion est cohérent et rationnel.

[55] Il n'y a donc pas lieu d'intervenir concernant ce volet de la décision.

5.2 Le TAT a-t-il rendu une décision déraisonnable en ordonnant la réintégration de Bouchard ?

5.2.1 Les moyens soulevés

[56] Millenium soutient que le TAT a rendu une décision déraisonnable en ordonnant la réintégration de Bouchard alors que l'application d'une telle ordonnance pose un obstacle réel et sérieux, voire intenable, pour elle.

[57] Dans son pourvoi, Millénium soumet plusieurs éléments qui selon elle, font échec à la réintégration. Parmi ceux-ci, on retrouve :

- a) Le bris du lien de confiance, en opposition avec le rôle important qu'occuperait Bouchard, dans son poste, s'il était réintégré, Millenium indiquant que Bouchard serait alors le principal point de contact de ses clients;
- b) Que Bouchard a menti en niant catégoriquement « *avoir référé un client de Millenium chez un compétiteur de l'entreprise et, jusqu'à ce jour, il refuse de reconnaître ses torts et n'éprouve aucun remords* »²³ ;

21 *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Alimentation D.M. St-Georges inc.*, 2017 QCCA 1317

22 *Câblage Dynamique (2008) inc. c Kaci*, 2018 CanLII 65801 (CA SA)

23 Pourvoi en contrôle judiciaire, au paragraphe 66.

- c) La plainte de harcèlement formée par Bouchard, où il affirme avoir vécu « *l'enfer depuis les deux dernières années* » à l'emploi de Millenium, que la situation l'a rendu malade²⁴, et démontrant qu'il est manifestement incapable d'accepter l'exercice légitime par l'employeur de son droit de gérance ;
- d) Les relations difficiles entre Bouchard et ses collègues, référant aux événements de décembre 2021 et janvier 2022, et la forte tension entre Lortie et Bouchard ;
- e) Que Bouchard a fourni en 2024, une prestation de travail pour l'entreprise A, de Fréchette ;
- f) Le poste de Bouchard n'est plus disponible, ayant été aboli depuis environ 1 an.

[58] Au paragraphe 218 de sa décision, le TAT expose avec justesse, le cadre applicable²⁵ à cette mesure :

« [218] La réintégration est la mesure de réparation normale à être ordonnée lorsqu'une plainte en vertu de l'article 124 de la LNT est accueillie. La Cour d'appel du Québec le précise dans l'arrêt Carrier c. Mittal Canada inc., en ces termes :

[129] En fait, selon une jurisprudence constante, avalisée par notre cour dès 198570, la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est l'objectif même du recours prévu par les articles 124 et s. L.n.t. - on pourrait même dire sa raison d'être - et ce qui le distingue du recours de droit commun. Ce n'est pas seulement que la réintégration peut être ordonnée par la CRT, elle doit l'être, à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure. Certes, la CRT jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais d'un pouvoir discrétionnaire bien balisé qui ne peut faire fi du principe de la réintégration.

[Notre soulignement et notes omises] »

[59] Ici, Bouchard avait demandé sa réintégration. Millénium s'y opposait. Ce fut d'ailleurs discuté en début d'audition devant le TAT, le juge administratif ayant d'ailleurs rappelé à l'employeur qu'il lui appartenait d'administrer une preuve s'il estimait que la réintégration n'était pas possible²⁶.

24 Pièce P-4 (pièce P-1 devant le TAT (plainte de harcèlement)).

25 Référant à l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679.

26 Transcription de l'audition du 22 janvier 2024, page 28 (pièce P-3).

[60] Il appartenait en effet à l'employeur de faire la preuve de l'existence d'un obstacle réel et sérieux à la réintégration et de l'impossibilité ou l'infaisabilité de cette mesure.

5.2.2 Analyse des moyens soulevés par Millenium

[61] Soulignons d'abord, quant au contexte juridique, que l'objectif du recours selon 124 LNT est la réintégration et c'est pourquoi, lorsqu'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante est accueillie, « *elle mènera à l'annulation du congédiement et, sauf exception, à la réintégration du salarié* »²⁷.

[62] Bouchard plaide devant cette Cour, que l'employeur n'a pas plaidé devant le TAT, concernant la réintégration, les moyens que sont la plainte pour harcèlement, les relations difficiles entre Bouchard et ses collègues, de même que la prestation de travail de Bouchard pour l'entreprise A de Fréchette. Le Tribunal n'a pas pu prendre connaissance des éléments plaidés devant le TAT, la transcription de cette portion de l'audition n'ayant pas été produite par les parties.

[63] Néanmoins, au sujet de la réintégration, le TAT a écarté le moyen relatif au bris de confiance, estimant qu'il était basé sur des soupçons non fondés²⁸. Il s'est aussi prononcé sur ce que Millénium qualifie de mensonge, par la négation du détournement de clientèle, lors de la rencontre du 9 novembre. Il avait écarté ce moyen, considérant qu'il était « *tout à fait logique, qu'il nie le manquement qui lui attribue monsieur Lortie le 9 novembre* »²⁹.

[64] Le TAT avait d'ailleurs longuement motivé l'absence de cause juste et suffisante au congédiement et il ressort de cette décision, que si l'employeur a perdu confiance dans Bouchard, c'est plutôt en raison de motifs subjectifs³⁰.

[65] Quant à la plainte pour harcèlement, le TAT n'en fait pas mention, au chapitre de la réintégration, mais en a largement traité, dans la section concernant cette plainte. À ce titre, la décision fait état du sentiment de Bouchard de s'être senti exclu et abandonné, par son employeur et de l'absence de soutien, à la suite de l'expansion des activités et du déménagement du siège à Saint-Hubert³¹.

[66] Par ailleurs, l'existence d'une plainte pour harcèlement ne peut en soi, faire échec à la réintégration. D'ailleurs, tel que le plaide Bouchard, l'article 122 LNT inclut la plainte de harcèlement, dans la liste des pratiques interdites et prévoit, parmi les mesures correctrices pouvant être ordonnées à l'article 123.15, la réintégration de l'employé.

27 *Carrier c. Mittal Canada inc.*, préc. note 25, par. 118

28 Décision du TAT, par. 219 (pièce P-1).

29 *Id.*, par. 192.

30 *Bronislaw Skorski c. Rio Algom Ltée*, DTE 85T-840 (C.A.), p.3.

31 Décision du TAT, par. 21ss et par. 132ss (pièce P-1).

[67] Quant aux relations difficiles entre Bouchard et ses collègues, si le TAT n'en fait pas mention explicitement à sa décision au chapitre de la réintégration, soulignons qu'il avait retenu que Bouchard avait reçu un avis verbal à la suite de ses comportements avec d'autres employées et qu'il avait présenté ses excuses, le témoignage de Bouchard permettant d'ailleurs de comprendre que les employés visés ne lui en ont pas tenu rigueur et il n'en a d'ailleurs jamais entendu parler par la suite³².

[68] Au sujet de la relation entre Bouchard et Lortie, le TAT retient, vu la croissance de l'entreprise et l'augmentation du nombre d'employés, que Bouchard ne fait plus partie des proches collaborateurs de Lortie et que ce dernier a reconnu qu'il n'avait plus de contacts réguliers avec Bouchard, lorsque ce dernier s'est absenté pour cause de maladie³³.

[69] Soulignons que l'abolition du poste de Bouchard, alléguée au pourvoi, n'avait pas été soulevée par l'employeur, ni même été mise en preuve, à l'audition devant le TAT. Aucun reproche ne peut donc être adressé au TAT à ce titre.

[70] Quant à la prestation de travail de Bouchard auprès de l'entreprise A, de Fréchette, le témoignage de M. Fréchette à l'audition du 7 mai 2024, révèle qu'à ce moment, Bouchard y travaillait depuis deux semaines³⁴ (soit plus d'un an et demi après son congédiement). Cet élément n'a pas été autrement abordé dans la preuve devant le TAT et il n'en est pas fait mention dans la décision.

[71] L'analyse faite par le TAT est brève, au sujet de la réintégration. Elle ne traite pas de tous les éléments de preuve présentés devant lui, mais elle traite des principaux. Et rappelons que l'employeur n'a peu ou pas administré de preuve pour démontrer l'impossibilité de réintégrer Bouchard dans ses rangs.

[72] Il est par ailleurs étonnant qu'au stade du contrôle judiciaire, une partie soulève après coup, un moyen qui lui paraît important, voire majeur, alors qu'elle ne l'avait pas mis en preuve, devant le Tribunal administratif du Travail.

[73] La décision n'a pas besoin d'être parfaite et il n'appartient pas à cette Cour de trancher elle-même, *de novo*, les questions soulevées en litige devant le TAT.

[74] La transparence et l'intelligibilité d'une décision ne se mesurent pas seulement à la présence de motifs explicites, mais peuvent aussi se dégager des motifs implicites ainsi que de l'ensemble de la décision³⁵. C'est le cas ici.

32 Pièce P-3 (transcription de l'audition du 22 janvier 2024, aux pages 236 ss.; transcription de l'audition du 13 mars 2024, aux pages 148 ss.; transcription de l'audition du 5 septembre 2024, aux pages 64 ss.; transcription de l'audition du 30 octobre 2024, aux pages 297 ss.).

33 Décision du TAT, par. 220-221, pièce P-1.

34 Pièce P-3 (transcription de l'audition du 7 mai 2024, page 127).

35 *Newfoundland and Labrador Nurses's Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, par. 16.

[75] Millenium n'a pas démontré le caractère déraisonnable de la décision rendue par le TAT le 30 juin 2025. Cette décision ne comporte pas de lacune fondamentale, étant intrinsèquement cohérente et raisonnable au regard des contraintes juridiques et factuelles dont elle doit tenir compte.

[76] C'est pourquoi le pourvoi doit être rejeté.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[77] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la demanderesse ;

[78] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

ISABELLE BRETON, J.C.S.
Signé numériquement

Me Marc-André Groulx
BCF, s.e.n.c.r.l.
marc-andre.groulx@bcf.ca
Avocats de la demanderesse

Tribunal administratif du Travail
Division des relations de travail
900, Boul. René Lévesque Est
5^e étage
QUÉBEC (Québec) G1R 6C9
Partie défenderesse

Me Sophie Cloutier
Poudrier Bradet avocats
scloutier@poudrierbradet.com
Avocate du mis en cause Charles Bouchard

Date d'audience : 30 octobre 2025