

# Ronald Carrière c. Copap inc. : Lorsque les perceptions d'un salarié prennent une proportion démesurée

07 mars 2023

Dans [Carrière c. Copap inc., 2023 OCTAT 562](#), le Tribunal administratif du travail se prononce au sujet d'une plainte pour congédiement déguisé doublée d'une plainte de harcèlement psychologique, jugeant l'une et l'autre non fondées.

## Les faits en bref

Le 14 novembre 2018, M. Ronald Carrière, qui occupait le poste de directeur financier chez Copap Inc. (« Copap »), a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, ainsi qu'une plainte de harcèlement psychologique auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé, et de la sécurité du travail (« CNESST »). L'audience s'est étalée sur une période de presque deux ans et a requis un total de onze journées de preuve.

Essentiellement, M. Carrière prétendait qu'une série d'événements, qualifiés selon lui de gestes harcelants, l'ont amené à considérer que Copap désirait se départir de lui. Celui-ci a tenté de mettre en preuve de multiples incidents qu'il qualifiait de vexatoires et d'humiliants. À titre d'exemples, le plaignant alléguait que les actionnaires s'adressaient à lui sur un ton sec, prenaient des décisions injustifiées et abusives, ne le supportaient pas dans sa gestion de problèmes liés à son département et lui refusaient de prendre des vacances. L'événement culminant fut une rencontre en octobre 2018 avec ses supérieurs, soit les deux actionnaires majoritaires de la compagnie, où on lui aurait annoncé une modification importante à ses conditions de travail, ce qui constituerait de l'avis de M. Carrière un congédiement déguisé.

## Analyse

La juge administrative a rejeté les deux plaintes de M. Carrière. Premièrement, pour ce qui est de la plainte de harcèlement, elle a conclu qu'aucune conduite vexatoire n'avait eu lieu et a plutôt souligné que les gestes de l'employeur s'inscrivaient à l'intérieur du droit de gérance.

Dans son jugement, la juge a souligné à quelques reprises que les perceptions de M. Carrière n'étaient pas soutenues par la preuve. Il s'agissait plutôt d'une situation où l'entreprise faisait face à divers changements et où le plaignant refusait de reconnaître cette nouvelle réalité et de s'y adapter, préférant se réfugier dans un statut de victime en assimilant à de la malveillance tout ce qui pouvait émaner de la direction.

Par ailleurs, le fait que M. Carrière a allégué un nombre incalculable de manifestations de harcèlement a semblé jouer en sa défaveur. La juge a émis quelques commentaires à ce propos, faisant valoir notamment que si l'on ne se fiait qu'aux perceptions du plaignant, ses supérieurs n'auraient jamais la possibilité de lui faire part de leur mécontentement sans que celui-ci soit interprété comme du harcèlement. La juge a noté que la version des faits du plaignant comportait une large part d'exagération en plus de ne pas être corroborée par ses propres témoins. Dans son ensemble, elle a jugé que les gestes reprochés à l'employeur étaient plutôt anecdotiques et globalement inoffensifs.

Quant à la plainte pour congédiement déguisé, il faut comprendre qu'au moment du dépôt de la plainte, le plaignant était encore à l'emploi. Il prétendait ainsi que Copap avait usé de différentes manœuvres pour le forcer à quitter son poste, incluant les diverses allégations de harcèlement psychologique. Il est ensuite parti en congé de maladie quelques semaines plus tard; au moment de l'audience, il était encore en invalidité.

Or, la juge a déterminé que la preuve n'avait pas permis de conclure que le départ du plaignant était recherché ou que l'employeur avait usé d'une quelconque manœuvre poursuivant cet objectif. Plus précisément, elle a conclu que Copap n'avait en aucun temps imposé une modification unilatérale des conditions de travail de M. Carrière, mais que les parties étaient seulement en discussion afin de déterminer comment le plaignant pourrait dorénavant s'acquitter de ses tâches. En effet, si des changements envisagés demeurent simplement au rang des hypothèses et que l'employeur n'impose pas d'accepter les propositions émises, on ne peut y voir une décision unilatérale de l'entreprise de se départir des services d'un employé.

## **Points à retenir**

Le jugement confirme que les perceptions du plaignant ne peuvent permettre de conclure, en elles-mêmes, que celui-ci a été victime de harcèlement psychologique ou de congédiement déguisé. Il est primordial que ces perceptions soient corroborées par la preuve, et l'évaluation de la conduite doit ensuite se faire dans une perspective globale selon le test de la personne raisonnable placée dans la même situation.

Ce jugement nous rappelle également que le rôle du Tribunal n'est pas de s'immiscer dans la façon dont l'employeur gère son entreprise ou même ses employés, mais plutôt de déterminer si l'exercice du droit de gestion se fait de façon raisonnable, proportionnée, non abusive et non discriminatoire. Soulignons que le simple fait qu'un salarié juge déplaisants certains gestes ou propos ne sera pas suffisant pour en conclure à du harcèlement psychologique.

Au niveau de la plainte pour congédiement déguisé, cette cause est intéressante en ce qu'elle rejette la plainte plus de quatre ans après son dépôt, alors que le plaignant est encore en invalidité. Malgré les prétentions du plaignant voulant que le lien d'emploi

n'ait jamais été rompu, la juge n'émet aucun commentaire quant à l'existence ou non de la relation d'emploi entre les parties au moment de rendre son jugement.

## Communiquez avec nous

Nous vous invitons à communiquer avec votre avocat de BLG ou l'un des contacts ci-dessous, de notre groupe [Droit du travail et de l'emploi](#), pour toute question concernant le cadre juridique régissant les points abordés dans cet article ou toute autre préoccupation en matière de travail et d'emploi.

### Par

[André Royer, Sandrine Mainville](#)

### Services

[Travail et emploi](#)

---

## BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](http://blg.com)

## Bureaux BLG

### Calgary

Centennial Place, East Tower  
520 3rd Avenue S.W.  
Calgary, AB, Canada  
T2P 0R3

T 403.232.9500  
F 403.266.1395

### Ottawa

World Exchange Plaza  
100 Queen Street  
Ottawa, ON, Canada  
K1P 1J9

T 613.237.5160  
F 613.230.8842

### Vancouver

1200 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, BC, Canada  
V7X 1T2

T 604.687.5744  
F 604.687.1415

### Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest  
Suite 900  
Montréal, QC, Canada  
H3B 5H4

T 514.954.2555  
F 514.879.9015

### Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower  
22 Adelaide Street West  
Toronto, ON, Canada  
M5H 4E3

T 416.367.6000  
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à [desabonnement@blg.com](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.