

COUR DU BANC DU ROI DU NOUVEAU-BRUNSWICK
DIVISION DE PREMIÈRE INSTANCE
CIRCONSCRIPTION JUDICIAIRE DE BATHURST
ENTRE :

CONRAD DUGUAY

Demandeur

-et-

GILLES A. NOËL et PÊCHERIES EMI-LOUIS V. LTÉE

Défendeurs

NOTE : Ce document fera l'objet de retouches de forme de même que de corrections grammaticales, le cas échéant, avant la parution de sa version définitive.

DEVANT : l'honorable juge Marco R. Cloutier

LIEU DE L'AUDIENCE : Bathurst, Nouveau-Brunswick

DATE DE L'AUDIENCE : le 11 décembre 2025

DATE DE LA DÉCISION : le 9 avril 2026

COMPARUTIONS : Me Charles R. LeBlanc, c.r., pour le demandeur

Me Marc Cormier, pour les défendeurs

Le juge Cloutier

I. Aperçu

[1] La Cour est appelée à trancher deux motions croisées en jugement sommaire portant sur la responsabilité des parties. La trame factuelle du litige s'articule autour du congédiement du demandeur. Tandis que ce dernier allègue avoir fait l'objet d'un congédiement injustifié le 23 mai 2024, les défendeurs soutiennent plutôt qu'il s'agit d'un congédiement justifié du 7 juin 2024 en raison de comportements d'insubordination. Ils avancent d'ailleurs que les événements du 23 mai 2024 n'ont mené qu'à la suspension du demandeur en l'attente d'une décision sur son sort.

[2] Dans ce contexte, le demandeur sollicite l'octroi d'un jugement sommaire au motif que la responsabilité du défendeur Gilles A. Noël ('le défendeur') et de la défenderesse Pêcherie Emi-Louis V. Itée ('la défenderesse') ne soulève aucune véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès.

[3] De même, si la Cour accorde un jugement sommaire sur la responsabilité, le demandeur sollicite qu'elle ordonne aux défendeurs, d'une part, de produire une copie des feuillets T4 ainsi que du journal de la paie concernant les salaires hebdomadaires et les ajustements versés à ses employés (à l'exception du défendeur) pour les années 2019 à 2025 et, d'autre part, de comparaître à un interrogatoire préalable fixé par le demandeur.

[4] À l'inverse, les défendeurs font valoir qu'un jugement sommaire doit être rendu en leur faveur, au motif que l'exposé de la demande ne soulève aucune véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès.

[5] Chacun demande que dans la mesure où la Cour conclut à l'existence d'une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès, qu'elle exerce ses pouvoirs de mini-procès prévus à la règle 22.04(3). Enfin, il n'y a eu aucune demande de contre-interrogatoire sur les affidavits et, du consentement des parties, l'audience des motions n'a porté que sur la question de responsabilité.

[6] Pour les motifs qui suivent, la motion du demandeur est accordée en partie, et celle des défendeurs est rejetée.

II. La preuve

[7] La preuve au dossier comprend les affidavits suivants; les renvois aux témoignages s'y rapportent:

- a) Conrad Duguay en date du 4 novembre 2025;
- b) Gilles A. Noël en date du 4 avril 2025;

- c) Vanessa Noël en date du 4 avril 2025;
- d) Louis-Pascal Noël en date du 4 avril 2025;
- e) Samuel Mallet en date du 4 avril 2025;
- f) Antonie David en date du 4 avril 2025;
- g) David Michel Mallais en date du 4 avril 2025.

[8] Séance tenante, j'ai rendu une décision lors de l'audience de la motion du 11 décembre 2025 portant sur l'admissibilité de certains paragraphes contenus dans les affidavits. J'en ai évidemment tenu compte dans la rédaction des présents motifs. Qu'il suffise de rappeler qu'il appartient à la Cour, et non aux auteurs des affidavits, de déterminer si les comportements reprochés au demandeur constituent, dans les circonstances, de l'insubordination.

III. Les faits

[9] En plus des faits exposés dans l'aperçu, les éléments suivants ne sont pas contestés.

[10] Âgé de 56 ans au moment de son congédiement, le demandeur est employé saisonnier permanent depuis plus de 20 ans auprès de la défenderesse. Il agit à titre d'homme de pont dans la pêche au crabe des neiges.

[11] Dès le 10 mars 2024, le demandeur travaille à la préparation du bateau m/v Lady Sylvia N. et des agrès de pêche jusqu'à l'ouverture de la saison de pêche le samedi 30 mars 2024. À partir de cette date, son travail consiste à effectuer le travail d'un homme de pont.

[12] La bouette est l'appât utilisé dans les cassiers à crabe pour attirer le crabe à venir dans le cassier pour les capturer; une fois dans le cassier, le crabe y est prisonnier et est ensuite récolté lorsque le cassier est levé de l'eau. La procédure liée à la bouette est :

- a) la bouette est emballée dans des boîtes de carton et pèse de 30 à 40 livres.
- b) dans une boîte de bouette, il y a du poisson gelé individuellement;
- c) le type de poisson gelé dans une boîte est du hareng, du gaspareau, et/ou du mini-thon;
- d) les boîtes de bouette (sic) sont transférées sur le pont du bateau;
- e) le pont du bateau est revêtu d'aluminium;
- f) chaque boîte est mise sur une table afin d'y sortir 6 poissons gelés et placés dans une poche à bouette;
- h) une poche à bouette est construite avec un filet maillant et a des ouvertures (mailles) d'un quart de pouce carré;
- g) en mer, après avoir levé et vidé un cassier à crabe, on place une poche de bouette dans le cassier avant de le remettre à l'eau.

[13] Comme avisé la journée précédente, le demandeur se présente au port de Shippagan, au Nouveau-Brunswick, le 23 mai 2024, vers 11h, pour y organiser la sortie en mer. Il est seul sur le quai et il y a environ 60 boîtes de bouette. Il décide donc de les embarquer à bord du bateau. Il soulève ainsi chaque boîte et il les laisse ensuite tomber sur le pont en aluminium (une distance environ 6 pieds).

[14] Vers 13 h le même jour, le défendeur arrive au bateau et, constatant que le demandeur a embarqué les boîtes de bouette sur le pont sans utiliser la grue, il se met en colère.

[15] Les versions des parties divergent à ce stade. Il importe dès lors de mettre en lumière les contradictions dans les témoignages.

[16] Dans son affidavit, le demandeur déclare :

18. Par la suite, vers 13h, le défendeur, Gilles A. Noël, est venu au bateau, en colère, et me congédia sur-le-champ et m'a demandé de quitter du bateau et d'apporter avec moi tous mes biens que j'appartenant (sic). Sachant que j'avais été congédié, j'ai quitté le bateau avec mes biens. Voici la discussion entre le défendeur, Gilles A. Noël (GAN) et moi-même (CD) :

GAN : pourquoi as-tu garroché des boîtes de bouette sur le pont?

CD : Gilles, depuis ce printemps, on embarque les boîtes de cette façon; pourquoi me demande cela ?

GAN : je ne veux plus entendre cela; prend tes affaires personnelles et va-t'en, je ne veux plus te voir sur mon bateau. Si tu oublies une de tes affaires sur bateau, un membre de l'équipage te le livra plus tard.

(Je souligne)

[17] Le défendeur affirme plutôt :

20. Tout laissait à penser que la boette avait, une fois de plus, été lancées depuis le quai. Je suis donc allé voir Conrad et je lui ai demandé pourquoi il avait encore fait cela, alors qu'il avait été dûment averti dans le passé, à plusieurs reprises, de ne pas le faire. Ce dernier n'a pas été en mesure de m'offrir une explication et n'a pas nié avoir lancé, une fois de plus, la boette sur le pont à partir du quai. À la suite de son manque d'explication, je lui ai dit qu'il avait atteint sa limite, puis je lui ai demandé d'aller chercher ses affaires à bord du bateau. Je lui ai dit que je ne voulais plus l'avoir ici pour l'instant et que j'allais prendre une décision concernant ce que

j'allais faire. Cette discussion a eu lieu sur le pont, devant le panneau et devant la porte de la cuisine. Il y avait un témoin mon homme de pont Samuel Mallais.

21. À aucun moment lors de notre discussion du 23 mai 2024, je n'ai informé Conrad qu'il était licencié, congédié, mis à pied, mis à la porte, renvoyé ou que la relation employeur-employée avait pris fin à ce moment.

22. Lors de notre discussion, ma décision n'était pas encore prise sur son avenir comme homme de pont. D'autant plus que je n'ai pas cessé de payer Conrad à ce moment-là. Ce dernier a reçu sa paie normalement le 30 mai 2024, le 6 juin 2024, le 13 juin 2024, ainsi qu'un rajustement de salaire le 27 juin 2024, comme le montrent les talons de paies ci-joints en tant que **pièce « A »**.

23. Ce n'est que le 7 juin 2024 que la décision de le congédier fut prise en raison des actes d'insubordination répétés par ce dernier, qui persistaient malgré des avertissements incessants de ma part. Une lettre fut rédigée et envoyée à Conrad le 7 juin 2024, immédiatement après que la décision de son congédiement ait été prise, motivée par des cas répétés de subordination. Ce dernier l'a reçu par la poste le 17 juin 2024. Une copie de la lettre de congédiement et de la confirmation de réception par Postes Canada sont ci-jointes en tant que pièce B.

(Je souligne)

[18] Les passages clés de la lettre de congédiement sont reproduits ci-dessous :

Je regrette de devoir vous informer que votre emploi de pêcheur au sein de notre entreprise de pêche, à bord du navire portant le nom « LADY SYLVIA N. », prend fin avec effet immédiat. Après une évaluation attentive de votre conduite et de vos actions depuis les dernières années, il est devenu évident que votre comportement a été marqué par une insubordination persistante et inacceptable.

En tant qu'employeur, nous valorisons un environnement de travail respectueux et coopératif, où chaque membre de notre équipe contribue à la réussite collective de l'entreprise. Malheureusement, vos actions répétées ont démontré un manque de respect envers l'autorité et les directives établies, ce qui a eu un impact négatif sur la dynamique de l'équipe et sur nos opérations de pêche.

Nous avons pris plusieurs mesures pour remédier à cette situation, notamment des entretiens disciplinaires et des avertissements formels. Malgré nos efforts pour résoudre ces problèmes, votre comportement n'a montré aucun signe d'amélioration, ce qui nous laisse avec peu d'autres options que de mettre fin à votre emploi.

Soyez donc avisé que la présente lettre constitue un avis formel de votre non-retour à titre d'employé pour notre entreprise de pêche et cet avis prend effet en date du 6 juin 2024. Par conséquent, la présente confirme, par écrit, la fin de notre relation employeur-employé.

(Je souligne)

[19] Quant aux comportements d'insubordination reprochés, la preuve suivante ressort du dossier.

[20] Dans son affidavit, le défendeur affirme qu'au cours des sept à huit dernières saisons de pêche, le demandeur manifestait des comportements d'insubordination répétés, et ce malgré de nombreux avertissements visant à les corriger. On reproche entre autres au demandeur de ne pas respecter la consigne d'embarquer la bouette sur le pont du bateau avec la grue. Le demandeur lance plutôt la bouette depuis le quai. Il y a ainsi risque d'endommager le pont et causer des fissures ou causer de la contamination.

[21] Un autre comportement d'insubordination reproché au demandeur concerne le triage du crabe. Il ne trie pas correctement le crabe. Il lui arrive fréquemment de mettre des femelles, des crabes de petite taille et des crabes blancs dans les pannes. Un mauvais triage peut entraîner des amendes en vertu du *Règlement de pêche de l'Atlantique de 1985, DORS/86-21*.

[22] De même, on reproche au demandeur de ne pas faire attention aux autres employés lorsqu'il lance le crabe non conforme à la mer. Il a même atteint un homme de pont à l'œil droit durant la saison 2022.

[23] Puis, on lui reproche d'augmenter couramment la chaleur dans la timonerie et dans les chambres à coucher. Cela dérange les autres et augmente le risque d'incendie.

[24] Contrairement aux autres hommes de pont, le demandeur ne suit pas les directives quant à l'accostage du bateau au quai. Même les autres hommes de pont avec moins d'expérience suivent les directives du défendeur, notamment en se positionnant au pouce près, serrer les câbles, exercer une tension et parfois libérer afin de ne pas percuter le quai ou les autres bateaux.

[25] De plus, même si bien avisé que Vanessa, la fille du défendeur, a pleine autorité pour émettre des directives, le demandeur persiste à le contacter pour valider ses directives. Il semble aussi que le demandeur ne se gêne pas pour défier l'autorité de Vanessa.

[26] Outre Vanessa Noël qui reproche au demandeur d'avoir fait du bruit dans la cuisine, notamment en fouillant dans les armoires et par la sonnerie de son téléphone, au point de déranger, voire réveiller les autres employés, ainsi que d'avoir accroché la manette de la

grue, il ressort des autres affidavits, dont ceux de Louis-Pascal Noël, Samuel Mallet, Antonie David et David Michel Mallais, qu'ils ont essentiellement été témoin des comportements d'insubordination allégués par le défendeur.

[27] Quant aux comportements d'insubordination allégués, le demandeur réplique qu'aucune date n'est précisée et qu'aucun document contemporain n'est produit.

[28] Enfin, pour revenir aux événements du 23 mai 2024, le demandeur déclare :

30. Au sujet de l'évènement du 23 mai 2024, j'ai arrivé au bateau à 11 h et j'ai travaillé 1 heure 45 minutes seule à transférer les boîtes de bouette du quai au pont du bateau et de placer le poisson gelé dans les poches. Vers 12h45, Samuel Mallet est arrivé et m'a aidé à finir de transférer la bouette dans les poches. Lorsque Gilles A. Noël est arrivé au bateau, toute la bouette était dans les poches (aucun à terre).

32. En 2024, l'équipage n'a pas toujours utilisé la grue pour transférer les boîtes de carton contenant la bouette gelée du quai au pont du bateau. Je pensais que c'était acceptable de ne pas utiliser la grue; j'étais seul, je voulais travailler et je n'avais pas accès à la grue. Je n'ai jamais été avisé par Gilles A. Noël ou Vanessa Noël que mon emploi sera en jeu si je n'utilisais pas la grue pour transférer les boîtes de carton contenant la bouette gelée du quai au pont du bateau. Durant mes 20 années de pêche à bord du m/v Lady Sylvia N. je n'ai jamais vu de dommage au pont du bateau ni du poisson inutilisable en raison d'avoir transférer les boîtes de bouette du quai au pont sans utiliser la grue.

(je souligne)

IV. Questions en litige

[29] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Existe-t-il une véritable question en litige justifiant la tenue d'un procès?
- b) Dans l'affirmative, est-il approprié que la Cour exerce les pouvoirs conférés par la règle 22.04(2) ou l'intérêt de la justice commande-t-il de ne les exercer que dans le cadre d'un procès ?

V. Droit et analyse

- a) **Existe-t-il une véritable question en litige justifiant la tenue d'un procès?**

Jugement sommaire

[30] Le jugement sommaire est régi par la règle 22 des *Règles de procédure du Nouveau-Brunswick* qui prévoit, entre autres :

Règle 22.04 Décision sur la motion

Dispositions générales

(1) *La cour rend un jugement sommaire lorsqu'elle constate :*

- a) ou bien qu'une demande ou une défense ne soulève pas de véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès;*
- b) ou bien qu'il convient de rendre pareil jugement et les parties sont d'accord pour que tout ou partie de la demande soit tranché de la sorte.*

Pouvoirs

(2) *Lorsqu'elle décide de l'existence d'une véritable question en litige qui nécessite la tenue d'un procès, la cour tient compte des éléments de preuve que les parties ont présentés et peut exercer l'un quelconque des pouvoirs ci-dessous énumérés, sauf si l'intérêt de la justice commande de ne les exercer que dans le cadre d'un procès :*

- a) apprécier la preuve;*
- b) évaluer la crédibilité d'un déposant;*
- c) tirer de la preuve une inférence raisonnable.*

[31] Le juge Morrison, dans *Estephan c. Dykeman et autre*, 2020 NBBR 65, explique la démarche qu'un juge doit suivre dans l'examen d'une motion en jugement sommaire :

[TRADUCTION]

[13] Les modifications à la règle 22, qui sont entrées en vigueur en 2017, ont nettement transformé le droit applicable aux parties sollicitant un jugement sommaire. Elles ont été apportées en réponse à l'incitation à recourir davantage au jugement sommaire dans le contexte du « virage culturel » vers la résolution simplifiée des litiges exposé dans l'arrêt *Hryniak c. Mauldin*, 2014 CSC 7. Dans l'affaire *O'Toole c. Peterson*, 2018 NBCA 8, le juge en chef Drapeau (tel était alors son titre) a indiqué les principaux changements apportés par la nouvelle règle. Il a notamment souligné qu'un tribunal n'a plus à limiter le recours au jugement sommaire aux affaires dans lesquelles la défense est « dénuée de fondement ». Le tribunal a clairement indiqué que le critère applicable pour l'octroi d'un jugement sommaire aux termes de la nouvelle règle est simplement de savoir s'il existe une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès (par. 68).

[14] Dans l'affaire *Russell et autre c. Northumberland Co-Operative Limited*, 2019 NBCA 70, la Cour d'appel a fait ressortir davantage l'importance des modifications de 2017. Les principaux points des arrêts *O'Toole* et *Russell* peuvent se résumer ainsi :

1. Le seul critère pour l'octroi d'un jugement sommaire est de savoir s'il existe une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès;
2. Le fardeau de la preuve incombe à l'auteur de la motion, qui doit établir selon la prépondérance des probabilités qu'il n'existe pas de véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès;
3. La nouvelle règle 22 impose plus que jamais aux parties de faire de leur mieux et de jouer atout ou risquer de perdre;
4. La règle prévoit une procédure en deux étapes pour décider s'il existe une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès;
5. À la première étape, le juge doit décider si la preuve produite révèle une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès. Si, à la lumière des seuls éléments de preuve déposés, le juge peut trancher le litige de manière juste et équitable, il n'y a pas de véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès et il doit rendre un jugement sommaire;
6. Si le juge ne peut pas trancher le litige à la lumière des éléments de preuve déposés, il passe à la seconde étape. Le passage à la seconde étape nécessite que l'examen des éléments de preuve déposés le pousse à conclure qu'il peut exister une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès. Il doit alors décider si un procès peut être évité en recourant aux pouvoirs d'examen approfondi, conférés par les règles 22.04(2) et (3) (le « mini-procès »);
7. Le principe directeur est qu'il est toujours dans l'intérêt de la justice pour le juge de recourir au mini-procès quand il est possible de le faire.

[32] De même, il n'existera aucune question nécessitant la tenue d'un procès si, sur la preuve dont il dispose, le juge saisi de la motion pour jugement sommaire est en mesure de trancher justement et équitablement le litige. Le fardeau est celui d'une preuve par prépondérance des probabilités. (*Succession de Girouard c. Girouard*, [2025] AN-B no 196 au par. 7).

[33] Dans *Caissie c. Pelletier*, 2017 NBQB 51, le juge McNally précise le point de départ d'une analyse dans une motion en jugement sommaire :

[15] L'analyse servant à déterminer si un jugement sommaire devrait être accordé doit logiquement commencer par un examen des plaidoiries, de la nature du redressement sollicité, des faits allégués à l'appui de la demande de redressement

et des aveux, puis s'enchaîner par un examen des éléments de preuve présentés lors de la motion en jugement sommaire.

[34] Le juge McNally ajoute :

[41] Je suis de plus convaincu qu'un jugement sommaire constitue en l'espèce un moyen proportionné, plus expéditif et moins onéreux d'arriver à un résultat juste. Je constate que l'audition de la motion a pris moins d'une demi-journée et que l'avocat du demandeur avait estimé, dans la motion qu'il avait présentée parallèlement en vue de mettre l'affaire au rôle, qu'il faudrait un procès de trois jours. La motion en jugement sommaire présentée par le défendeur est accueillie

[35] La Cour procède d'emblée à l'examen des plaidoiries.

[36] En ce qui a trait à la question de responsabilité, pour l'essentiel, le demandeur plaide à l'exposé de la demande :

8. Le 10 mars 2024, le demandeur s'est présenté au travail pour la saison 2024 de pêche au crabe des neiges exploitée par les défendeurs. Après avoir effectué les diverses tâches à la préparation de la pêche, le demandeur est sorti en pêche en avril et en mai à tire (sic) d'homme de pond.

9. Le 22 mai 2024, le demandeur a été avisé par Vanessa Noël (la fille de Gilles A. Noël) qu'il devait se présenter au bateau le lendemain à 13 h. Le 23 mai 2024, le demandeur se présenta au bateau qui se trouvait au port de Shippagan (NB); il était seul et décida d'embarquer la bouette à bord du bateau. Durant son travail relativement à la bouette, Vanessa Noël est venue débarrer la porte du bateau et quitta le bateau. Par la suite, vers 13h, le défendeur, Gills A. Noël, est venu au bateau, en colère, et congédia le demandeur sur-le-champ et lui a demandé de quitter du bateau et d'apporter avec lui tous ses biens lui appartenant. Le demandeur, sachant qu'il avait été congédié, quitte le bateau avec ses biens.

10. Au moment de son congédiement, le demandeur n'a jamais reçu de lettre ou autre écrit des défendeurs lui indiquant des motifs de son congédiement.

11. Le demandeur invoque l'article 30(2) de la Loi sur les normes d'emploi, LN-B 1982, c E-7.2 appuyant le fait que son congédiement n'a aucune validité même s'il existe un motif valable, car les défendeurs, au moment du congédiement, ne lui ont jamais remis par écrit les motifs de son congédiement.

[37] Quant aux défendeurs, ils plaident à l'exposé de la défense qu'à toutes époques déterminantes :

8. Concernant le paragraphe 9 de l'exposé de la demande, le défendeur Noël allègue que le demandeur n'a pas été congédié sur-le-champ et que la relation employeur-employé ne s'est pas terminée sur-le-champ, contrairement à ce qui a été allégué par ce dernier lors de leur échange du 23 mai 2024.

9. Toujours en ce qui concerne le paragraphe 9 de l'exposé de la demande, le défendeur Noël allègue que, lorsqu'il est arrivé à bord du bateau, le demandeur avait terminé de lancer la bouette gelée d'un poids de 30 à 40 livres sur le pont du navire, une action pour laquelle il avait déjà été plusieurs fois averti de ne pas faire.

10. Toujours concernant le paragraphe 9 de l'exposé de la demande, le défendeur Noël allègue que la discussion avec le demandeur du 23 mai 2024 n'était qu'une simple indication verbale d'une suspension de son rôle d'homme de pont et des tâches liées à ce rôle, et ne constitue en aucun cas un congédiement formel.

(...)

17. Le défendeur Noël allègue que le demandeur a été averti à plusieurs reprises de cesser ses actes d'insubordination énumérés dans les paragraphes précédents et de se conformer aux directives de ses supérieurs. En vain, ce dernier a continué ses actes d'insubordination de manière récidivante.

18. Le défendeur Noël allègue que les actes répétés du demandeur créaient un environnement de travail toxique et, à la limite, dangereux, et qu'il a reçu des plaintes de plusieurs collègues du demandeur par suite de ses agissements.

19. Concernant l'intégralité de l'exposé de la demande, le défendeur Noël allègue que le congédiement effectif de l'employé a été décidé et notifié par écrit uniquement le 7 juin 2024, par l'envoi d'une lettre expliquant les motifs d'insubordination et confirmant que la rupture du contrat de travail était désormais effective.

Crédibilité et fiabilité des témoignages

[38] Après examen des affidavits versés au dossier, de même que des pièces qui y sont annexées, la Cour est en mesure de trancher le litige de manière juste et équitable. En effet, en vertu des pouvoirs que me confère la règle 22.04(2), je peux apprécier la preuve

au dossier, évaluer la crédibilité des déposants et en tirer les inférences raisonnables, de même que les conclusions de fait nécessaires pour statuer sur la question de la responsabilité, soit le caractère justifié ou non du congédiement.

[39] J'estime par ailleurs que les questions de crédibilité soulevées lors de l'audience ne font pas obstacle à l'élaboration d'une synthèse de la preuve. Il convient de rappeler que la crédibilité des témoins devient un élément déterminant pour établir quelle version des faits est la plus vraisemblable.

[40] Comme le souligne d'ailleurs l'affaire *Goddard c. Friars*, 2024 NBKB 109, le tribunal doit apprécier avec soin les témoignages entendus, en évaluer la crédibilité et tirer ses conclusions selon la prépondérance des probabilités entourant les événements en cause. Voir également *Clifford v. Flores et al.*, 2004 BCSC 358 (CanLII).

[41] Cette souplesse dans l'appréciation de la preuve commande toutefois quelques observations quant à la distinction entre la crédibilité et la fiabilité, comme je l'ai par ailleurs souligné dans *500017 N.B. Inc. c Pêcherie Bas-Caraquet Fisheries Inc.*, 2025 NBBR 304 (CanLII) :

[43] Il est évident que le terme « crédibilité » peut prêter à confusion. Il s'agit en réalité d'une manière abrégée de désigner l'évaluation de deux aspects distincts d'un témoignage : sa crédibilité et sa fiabilité.

[44] La fiabilité contemple l'exactitude du récit des témoins et est une considération de la capacité des témoins à observer, à se souvenir et à raconter. Les problèmes liés à l'observation, à la possibilité d'observer ou la capacité ou à l'incapacité de rappeler des questions peuvent avoir une incidence sur la fiabilité d'un témoin. Voir *R c. G.F.* 2021 CSC 20.

[45] La crédibilité se rapporte à la véracité d'un témoin, sa sincérité ou son honnêteté. Voir *R c. Morrissey* (1995), 1995 CanLII 3498 (ON CA), 22 O.R. (3d) 514 (C.A.Ont.) à la p. 526. Les incohérences entre les témoignages au procès et les déclarations antérieures, l'intérêt du témoin pour l'issue de l'affaire ou la contradiction d'un témoignage par d'autres éléments de preuve peuvent avoir une incidence sur la crédibilité.

[46] Il s'ensuit qu'un témoin peut être crédible sans que son témoignage soit nécessairement fiable. Tandis qu'un témoin qui n'est pas crédible ne peut fournir un témoignage fiable. Voir *R c. HC 2009 ONCA 56* au par. 41. Voir aussi *R c. Morrissey, supra*. Donc, dans la mesure où le Tribunal conclura qu'un témoignage n'est pas digne de foi, il s'agira forcément d'un témoignage non fiable.

[42] À mon avis, ces considérations demeurent pertinentes dans le cadre d'une motion en jugement sommaire et s'appliquent même lorsque, comme en l'espèce, la preuve est administrée exclusivement par affidavit, sans témoignage de vive voix.

[43] Avec égards, j'estime, à l'examen du dossier, que le témoignage du défendeur n'est pas digne de foi.

[44] Je conclus en outre que son témoignage est totalement incompatible avec les probabilités qui se dégagent de manière prépondérante et rationnelle de l'ensemble des éléments de preuve dans cette affaire. Et comme la loi ne me confère aucun pouvoir divin de sonder le cœur et l'esprit des témoins, je tire cette conclusion regrettable pour les raisons qui suivent.

[45] Parmi les éléments qui remettent en doute la crédibilité du défendeur, on y retrouve, au premier plan, la contradiction manifeste entre son affidavit versé au dossier et la lettre de congédiement du demandeur qu'il a signée le 7 juin 2024. En l'occurrence, au troisième paragraphe, le défendeur écrit :

Nous avons pris plusieurs mesures pour remédier à cette situation, notamment des entretiens disciplinaires et des avertissements formels. Malgré nos efforts pour résoudre ces problèmes, votre comportement n'a montré aucun signe d'amélioration, ce qui nous laisse avec peu d'autres options que de mettre fin à votre emploi.

(Je souligne)

[46] Pourtant, cette affirmation ne trouve aucun appui dans l'ensemble de la preuve, d'autant plus que l'affidavit du défendeur ne contient aucune précision à ce sujet. Rien dans son affidavit s'apparente à de quelconques « entretiens disciplinaires » ni, à plus forte raison, à « des avertissements formels ».

[47] On s'en souviendra, d'ailleurs, à plusieurs reprises dans son affidavit, le défendeur se contente d'affirmer, sans plus : « (...) *Au cours des 7 à 8 dernières saisons de pêche, Conrad a manifesté des comportements d'insubordination répétés, malgré de nombreux avertissements visant à corriger ces comportements (par. 6) », « (...) il a répété ce comportement à plusieurs reprises malgré mes avertissements (par. 8) », « (...) Conrad a été averti par moi-même, à plusieurs reprises (par. 10) », « (...) J'ai averti Conrad, à plusieurs reprises, de faire attention pour éviter ce gendre de geste, mais en vain (par. 12) » et « (...) J'ai averti Conrad, à plusieurs reprises, de cesser d'augmenter la chaleur de la sorte, mais en vain (par. 13) ».*

[48] J'ouvre une parenthèse. Je ne suis pas persuadé que ces affirmations, gratuites et dépourvues de précisions quant aux dates, et d'éléments probants à l'appui, notamment

quant à la nature des avertissements formels mentionnés dans la lettre de congédiement, respectent le précepte classique s'engageant « à faire de son mieux et à jouer atout ou risquer de perdre ». *Voir Russell et autre c. Northumberland Co-Operative Limited*, 2019 NBCA 70 au par. 28.

[49] Puis, au par. 18 de son affidavit, le défendeur affirme :

18. Ce sont là des exemples concrets de comportement d'insubordination répétés que Conrad a manifesté au sein de mon navire et de mon entreprise de pêche au cours des dernières années. Il y en a eu bien d'autres, mais ceux énumérés dans le présent avis affidavit sont les plus récents et les plus significatifs.

[50] Bref, c'est la crédibilité du défendeur qui est minée par la contradiction entre son affidavit et la lettre de congédiement adressée au demandeur.

[51] À vrai dire, l'impression qui se dégage de l'affidavit du défendeur est celle d'un témoin qui hésite à admettre un fait incontestable à la lumière du dossier: il n'a tenu aucun entretien disciplinaire ni donné d'avertissement formel quant au risque de congédiement en cas de répétition, notamment pour le transfert des boîtes de bouette abord du bateau sans la grue.

[52] L'examen des affidavits ne peut se faire en vase clos. Chaque affidavit, y compris celui du défendeur, doit être apprécié à la lumière de l'ensemble de la preuve. En l'espèce, les pièces documentaires en annexe « 3 » et « 4 » de l'affidavit du demandeur entachent davantage la crédibilité du défendeur. En effet, alors que ce dernier expédiait une lettre de congédiement au demandeur le 7 juin 2024, trois jours plus tard, le 10 juin 2024, le relevé d'emploi du demandeur indiquait « A » à la case 16, raison du présent relevé d'emploi : « Manque de travail/Fin de saison ou de contrat ». Or, il était loisible au défendeur d'indiquer la case « M » afin de rendre compte fidèlement du congédiement.

[53] Il est vrai que le défendeur n'a pas signé le relevé d'emploi lui-même, j'en conviens, mais je tire néanmoins l'inférence qu'il en était bien au courant. En contexte, il faut reconnaître que ce dernier est président et administrateur de la défenderesse depuis l'année 2000 et que, de toute évidence, congédier un employé n'est pas une mince affaire. Dans cette optique, je conclus également qu'à la lumière de son affidavit, le défendeur était un individu très impliqué dans l'entreprise défenderesse.

[54] Soit dit en tout respect, je retiens donc du témoignage du défendeur une combinaison d'exagération et de dissimulation de la vérité.

[55] Quant aux circonstances entourant les événements du 23 mai 2024, plus précisément sur la question de savoir si le défendeur a suspendu ou congédié le demandeur sur-le-champ, je suis d'avis que le récit du défendeur est totalement

incompatible avec les probabilités qui se dégagent de manière prépondérante et rationnelle de l'ensemble des éléments de preuve dans cette affaire.

[56] Pour s'en convaincre, il suffit de rappeler qu'au moment de l'échange, le défendeur était en colère, ce qui, en soi, compromet la fiabilité de ses souvenirs. Cet aspect de son témoignage n'est pourtant pas déterminant en soi. Il ne constitue que l'un des facteurs de fiabilité à évaluer dans l'examen de sa preuve. Mais, plus important encore, on se souviendra qu'au moment le plus tendu de la discussion, le défendeur implorait le demandeur « (...) *d'aller chercher ses affaires à bord du bateau. Je ne voulais plus l'avoir ici pour l'instant et que j'allais prendre une décision concernant ce que j'allais faire* ».

[57] Dans un récit diamétralement opposé, le demandeur affirme plutôt que le défendeur Noël « *est venu au bateau, en colère, et me congédia sur-le-champ et m'a demandé de quitter du bateau et d'apporter avec moi tous mes biens...* ».

[58] Sur l'ensemble de la preuve, je conclus que le récit du défendeur est invraisemblable. En outre, j'estime incompatible avec les circonstances présentes à ce moment que le défendeur ait ajouté « *pour l'instant et que j'allais prendre une décision concernant ce que j'allais faire* », immédiatement après avoir imploré le demandeur d'aller récupérer ses affaires personnelles du bateau.

[59] En fait, une question se pose inévitablement : pourquoi insister du demandeur qu'il récupère ses effets personnels du bateau uniquement en attendant une décision du défendeur? Cet élément tend à confirmer que le demandeur était effectivement congédié dès ce moment.

[60] Je tiens à préciser que dans mon examen de la preuve, j'ai également tenu compte des autres affidavits déposés pour le compte des défendeurs. En l'occurrence, dans son affidavit, Samuel Mallet, déclare au par. 8-9:

(...) puis lui a ordonné de prendre ses affaires et de partir, en lui précisant qu'il prendrait une décision plus tard. J'étais sur le pont lors de la discussion entre les deux hommes et j'ai été témoin de l'intégralité de l'interaction. Ils étaient entre le panneau et la cuisine, et je n'ai pas entendu Conrad nier avoir jeté la boette sur le pont à partir du quai.

À aucun moment lors de la discussion entre les deux hommes, je n'ai entendu Gilles à Noël informer Conrad qu'il était renvoyé, congédié, licencié, mise à pied, mis à la porte, ou quelque chose de similaire. Les autres membres de l'équipage sont arrivés par la suite ...

[61] Le fait que Samuel Mallet n'ait pas entendu le défendeur déclarer le congédiement du demandeur sur-le-champ ne permet pas de conclure que ces propos n'ont pas été tenus

pour autant. D'ailleurs, j'estime que Samuel Mallet, en tant qu'employé de la défenderesse, se trouve dans une position où son témoignage est susceptible de servir ses propres intérêts. Certes, il peut avoir intérêt à ne pas contredire son employeur. Bien que cet élément ne soit pas déterminant en soi, il s'ajoute au caractère invraisemblable du récit du défendeur. Ainsi, je n'accorde que très peu de poids au témoignage de Samuel Mallet sur ce point.

[62] J'ai également tenu compte des affidavits des autres employés de la défenderesse. J'ajouterais que la répétition d'une preuve factuelle par affidavit ne tend pas nécessairement à en renforcer la véracité. On s'en souviendra d'ailleurs, au moment pertinent, seuls le demandeur, le défendeur et Samuel Mallet étaient présents.

[63] Je n'accorde, par ailleurs, aucune valeur probante à la poursuite du versement de la rémunération du demandeur après les événements du 23 mai 2024. D'une part, cette rémunération était effectuée par dépôt direct et, d'autre part, un préavis de dix mois lui était également accordé.

[64] Un autre constat s'impose : un juge des faits peut accepter tous les éléments de preuve, une partie de la preuve ou aucune des preuves de chaque témoin. Voir *R c. Dedam, 2022 NBCA 41 au par. 55*. En l'occurrence, le demandeur affirme au par. 32 de son affidavit :

En 2024, l'équipage n'a pas toujours utilisé la grue pour transférer les boîtes de carton contenant la boeille du quai au pont du bateau. Je pensais que c'était acceptable de ne pas utiliser la grue; j'étais seul, je voulais travailler et je n'avais accès à la grue. Je n'ai jamais été avisé par Gilles A. Noël ou Vanessa que mon emploi sera en jeu si je n'utilisais pas la grue pour transférer les boîtes de carton contenant de la boue gelée du quai au pont du bateau. Durant mes 20 années de pêche à bord du m/v Lady Sylvia je n'ai jamais vu de dommage au pont du bateau ni du poisson inutilisable en raison d'avoir transféré la boîte de boue du quai au pont du bateau sans utiliser la grue.

[65] Je rejette la preuve du demandeur lorsqu'il affirme qu'en 2024, l'équipage n'a pas toujours utilisé la grue pour transférer les boîtes de carton contenant la boue du quai au pont du bateau. Cet énoncé manque de précisions sur les dates, les circonstances et d'éléments probants à l'appui. Même en acceptant que le demandeur souhaitât travailler rapidement lorsqu'il se trouvait seul au quai, il serait manifestement exagéré de soutenir qu'il considérerait acceptable de ne pas utiliser la grue. L'ensemble de la preuve établit clairement que le défendeur avait donné une consigne explicite à cette fin.

[66] Malgré mes réserves à l'égard d'une partie du témoignage du demandeur, j'accepte néanmoins son récit lorsqu'il affirme n'avoir jamais été avisé par le défendeur ou Vanessa que son emploi serait en jeu s'il n'utilisait pas la grue pour transférer les boîtes de boue

du quai au pont du bateau. J'accepte également que le demandeur n'avait, jusqu'alors, jamais constaté de dommage attribuable à l'absence d'utilisation de la grue lors du transfert des boîtes de bouette.

Conclusions de fait

[67] J'estime qu'il n'est pas nécessaire de tirer des conclusions de fait à l'égard de chacun des faits avancés dans les affidavits, notamment lorsqu'ils sont périphériques. Il convient plutôt, à mon sens, de se limiter aux faits essentiels à l'application du droit et, en définitive, de déterminer si, à la lumière de la seule preuve déposée, il existe une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès.

[68] Partant, je tire les conclusions de fait suivantes.

[69] Le 23 mai 2024, constatant que le demandeur avait à nouveau transféré la bouette du quai au pont du bateau sans recourir à la grue, le défendeur se mit en colère et le congédia sur-le-champ. Il le pria immédiatement de récupérer ses affaires personnelles du bateau. Le demandeur était au courant de la consigne émise par le défendeur indiquant que la grue doit être utilisée pour prévenir des dommages au bateau, à la bouette et la contamination. Or, le demandeur se retrouvait seul au quai avant 13 h et voulait procéder aussitôt, d'autant plus qu'il n'avait pas, auparavant, observé les risques identifiés par le défendeur. La preuve ne permet pas d'étayer la conclusion selon laquelle la bouette, bien que disloquée ou brisée, était inutilisable ni d'en déterminer la quantité affectée. Aucun dommage n'a été causé au pont du bateau et aucune contamination n'est survenue en raison du comportement du demandeur.

[70] Dans les années qui ont précédé son congédiement, le demandeur, à plus d'une reprise, transférait la bouette du quai au pont du bateau sans utiliser la grue, ne semblait pas suivre les consignes lors de l'accostage du bateau, ne traitait pas correctement le crabe, ne faisait pas suffisamment attention en lançant le crabe non conforme par-dessus bord, ne refermait pas complètement les portes d'armoire, dérangeait ou réveillait ses collègues de travail en augmentait la chaleur dans la timonerie et dans les chambres à coucher, avec la sonnerie de son téléphone et en fouillant dans les armoires et, à au moins une reprise, en accrochant la manette de la grue. Il remettait aussi en question les directives de Vanessa, bras droit du défendeur.

Véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès?

[71] La Cour doit maintenant déterminer s'il existe une véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès. À l'examen du dossier, je conclus qu'il n'y en a aucune.

[72] D'entrée de jeu, j'estime que, contrairement à la prétention des défendeurs, l'ensemble de la preuve démontre que bon nombre de comportements reprochés au

demandeur s'apparentent davantage à des problèmes liés à sa performance que de l'inconduite ou de la désobéissance. C'est le cas notamment des difficultés d'accostage du bateau au quai, triage incorrect du crabe et inattention en jetant le crabe non conforme par-dessus bord et accrocher la manette de la grue.

[73] Je prends acte que ce qui pourrait sembler un incident banal sur terre peut, en mer, entraîner des conséquences beaucoup plus graves, tout comme le fait de ne pas fermer correctement les panneaux d'armoire. Il ressort néanmoins du dossier que l'inclusion du risque d'incendie, consécutive à l'augmentation de la chaleur dans la timonerie et les chambres, s'inscrit manifestement dans un contexte laissant croire à une tentative de rehausser artificiellement la gravité d'un incident par ailleurs anodin.

[74] Mais qu'en est-il, malgré les avertissements répétés, de la persistance du demandeur à ne pas se conformer à la directive d'utiliser la grue pour transférer la bouette du quai au pont du bateau, et de sa tendance à contester l'autorité de Vanessa, bras droit du défendeur?

[75] C'est à la lumière de la jurisprudence pertinente qu'il convient de répondre à cette question.

Le droit

[76] Le droit canadien encadrant les congédiements injustifiés est clair : pour qu'un employeur s'acquitte de son fardeau de prouver qu'il a congédié un employé pour motif valable, il doit démontrer qu'il a eu recours à un système de mesures disciplinaires progressives allant jusqu'au congédiement, à moins qu'un seul incident soit à ce point grave qu'il justifie le congédiement sommaire. Voir *Henry c. Foxco Ford Ltd.*, 2004 NBCA 22 (CanLII), au par. 104 et par ailleurs repris dans *Jardine c. Phoenix Petroleum Ltd.*, 2021 NBBR 94 (CanLII), au par. 118 et *Cumberland c. Collège de technologie forestière des Maritimes*, 2023 NBBR 65 (CanLII) au par. 69.

[77] Comme l'indique ce passage emprunté à l'arrêt *Henry c. Foxco Ltd.*, précité, de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick:

[104] (...) le droit ne reconnaîtra certainement pas une vaste catégorie d'exceptions à la règle générale voulant qu'un seul incident d'inconduite de la part d'un employé ne justifie pas son congédiement sommaire. On reconnaît généralement que d'autres sanctions moins draconiennes peuvent être indiquées et que la procédure à suivre consiste dans l'adoption de mesures disciplinaires progressives. L'employé a, à tout le moins, le droit d'être prévenu qu'un incident

futur justifiera son congédiement : voir l'arrêt *Giancola c. Jo-Del Investments Ltd.*, [2003] O.J. No. 3296 (C.A.). (Je souligne)

[78] Dans *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38 (CanLII), [2001] 2 RCS 161 au par. 49, la Cour suprême du Canada établit une enquête factuelle en deux étapes pour déterminer si un employeur dispose d'un motif valable justifiant un congédiement sans préavis.

[79] Le tribunal doit d'abord déterminer si la conduite invoquée comme fondement du congédiement est établie selon la prépondérance des probabilités. Il doit ensuite évaluer si la nature et la gravité de cette conduite justifient le congédiement dans le contexte particulier de l'affaire, compte tenu de l'ensemble des circonstances.

[80] Ce cadre d'analyse repose sur le principe de la « proportionnalité ». Il faut établir un juste équilibre entre la gravité de l'inconduite de l'employé et la sanction imposée, un équilibre qui doit tenir compte de l'importance fondamentale du travail (et de la manière dont l'emploi prend fin) pour le sentiment d'identité et d'estime de soi d'une personne.

[81] Ainsi, le tribunal doit déterminer si l'inconduite de l'employé était suffisamment grave pour atteindre le cœur même de la relation d'emploi. Pour répondre à cette question, la Cour doit :

1. déterminer la nature et l'ampleur de l'inconduite ;
2. examiner les circonstances entourant les faits ;
3. décider si le congédiement était justifié.

[82] Dans l'affaire *Thériault c. North American Forest Products Ltd.*, 2004 NBBR 445, à la page 15, la Cour examine les critères permettant d'établir la désobéissance :

« Subséquemment, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans l'affaire *Pombert v. Brunswick Mining and Smelting Corp. (N.B.C.A.)*, 84 R.N.-B. (2e) 286, de façon unanime a indiqué que le juge de première instance a agi correctement lorsqu'il s'est référé à l'ouvrage « *Law of Dismissal in Canada – Canada Law Book* » dans lequel l'auteur a énoncé huit éléments qu'il suggérait devoir exister afin qu'il y ait présence de cause pour renvoi. Ils sont:

- 1) L'ordre doit être clair et précis, ou constituer une violation des politiques ou procédures avec lesquelles l'employé est familier;
- 2) L'ordre doit porter sur des tâches reliées au travail de l'employé;
- 3) L'ordre doit être raisonnable et légitime;
- 4) La désobéissance doit être à la fois délibérée et intentionnelle;

- 5) L'ordre doit porter sur un point qui revêt une certaine importance;
- 6) À moins que l'acte de désobéissance ne soit particulièrement grave, il doit être répété et ne pas être un acte isolé de désobéissance pour constituer un motif valable.
- 7) On doit prouver que par suite de la désobéissance, la relation a subi un tel préjudice qu'elle ne peut plus continuer.
- 8) S'il y a une explication raisonnable de la désobéissance, celle-ci ne sera pas cause de renvoi. »

[83] Les défendeurs reconnaissent qu'en principe, un seul acte d'insubordination, sauf s'il s'agit d'une faute d'une gravité exceptionnelle, ne saurait justifier un congédiement. À la lumière des enseignements phares tirés de l'arrêt *Pombert c. Brunswick Mining and Smelting Corp. Ltd.*, 1987 CanLII 7858 de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, il s'agit là d'une concession pleinement judiciaire.

[84] Pour revenir à l'exposé de la défense, les défendeurs précisent les motifs justifiant le congédiement du demandeur :

16. Au cours des trois dernières années de travail, le défendeur Noël allègue que l'insubordination répétée du demandeur comprend, mais ne se limite pas, aux comportements suivants :

- a) trier du crabe trop petit et des femelles, ce qui est illégal en vertu de l'alinéa 53a) et 53b) du Règlement de pêche de l'Atlantique de 1985, DORS/86-21;
- b) tirer le crabe un peu partout sur le pont;
- c) augmenter la chaleur dans la chambre à coucher et dans la timonerie du bateau;
- d) ne pas respecter les directives données par le bras droit du défendeur Noël, Vanessa Noël, sa fille, alors que tous les membres d'équipage savent que cette dernière a un poste d'autorité au sein du navire;
- e) ne pas respecter les directives lors de l'accostage du bateau au quai;
- f) jeter des objets sur le pont du bateau; et
- g) tirer la bouette gelée à partir du quai sur le pont du bateau;

17. Le défendeur Noël allègue que le demandeur a été averti à plusieurs reprises de cesser ses actes d'insubordination énumérés dans les paragraphes précédents et de se conformer aux directives de ses supérieurs. En vain, ce dernier a continué ses actes d'insubordination de manière récidivante.

[85] Pourtant, la lettre de congédiement du 7 juin 2024 s'apparente à une lettre type, dépourvue d'éléments propres au dossier, et ne présente que des allégations générales. Comme discuté, la lettre de congédiement ne contient aucune précision quant aux dates ni aux circonstances à l'appui des « comportements marqués d'insubordination persistante, répétée et inacceptable ».

[86] Force est de constater, par ailleurs, que ce n'est qu'à la lecture du paragraphe 16 de l'exposé de la défense, déposé le 20 février 2025, que l'on retrouve enfin des précisions quant à l'« insubordination répétée » alléguée.

[87] D'autre part, dans son exposé de la demande, le demandeur soutient que les défendeurs n'ont pas respecté les exigences prévues à l'article 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, LN-B 1982, c E-7.2, car, au moment de son congédiement, on ne lui a jamais remis les motifs par écrit. Je ne saurais souscrire à cette prétention. Je m'empresse néanmoins de formuler quelques observations à ce sujet.

[88] En premier lieu, je suis d'avis qu'un employeur dispose d'une période raisonnable pour remettre par écrit les motifs du congédiement à l'employé, la durée exacte étant toujours tributaire des faits de l'espèce. Ici, le congédiement eut lieu le 23 mai 2024 et le demandeur a reçu, par la poste, la lettre de congédiement le 17 juin 2024. Dans les circonstances, j'estime qu'il y a effectivement eu conformité avec le par. 30(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*. Or, il convient de noter, comme discuté, que la lettre de congédiement et les motifs de fin d'emploi mentionnés au relevé d'emploi se révèlent inconciliables.

[89] Qu'ils soient tour à tour qualifiés d'inconduite, d'insubordination ou de désobéissance, les comportements reprochés au demandeur, notamment le fait de transférer des boîtes de bouette du quai au pont du bateau sans recourir à la grue, ainsi que sa tendance à contester l'autorité de Vanessa, ce qui, proprement dit, constitue plutôt de l'insolence, n'établissent pas que le demandeur ait fait l'objet d'un avertissement formel, écrit ou formulé de manière claire. De même, rien au dossier n'indique qu'il ait été informé que la répétition de tels comportements pourrait entraîner son congédiement. Il en va de même pour les autres comportements reprochés qui, comme discuté, s'apparentent davantage à des problèmes liés à la performance.

[90] J'estime en outre qu'une telle omission de la part de la défenderesse est manifestement contraire aux principes applicables en droit du travail. Combinée au caractère imprécis des allégations d'insubordination figurant dans la lettre de congédiement, et à l'absence de tout dossier relatif à l'employé, les défendeurs échouent à démontrer, sur une balance des probabilités, que le congédiement du demandeur était justifié.

[91] Compte tenu des faits propres à la présente affaire, je suis d'avis que la défenderesse ne peut invoquer des manquements cumulés, tant au niveau de la performance, l'insolence ou l'insubordination, comme elle le prétend vigoureusement, pour justifier un congédiement sans avoir préalablement émis des avertissements clairs et efficaces et appliquer une approche disciplinaire progressive.

[92] Somme toute, aucun élément de preuve n'a été présenté à la Cour qui démontre que la défenderesse avait des motifs pour congédier le demandeur sommairement. Aucune preuve n'indique non plus que des mesures disciplinaires progressives ont été imposées avant de procéder au congédiement.

[93] Quoi qu'il en soit, je suis d'avis que le congédiement du demandeur en raison des événements du 23 mai 2024 n'était pas « proportionnel » aux comportements reprochés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un facteur déterminant en soi, on constate qu'aucun dommage n'a été causé au bateau, que la bouette n'a pas été rendue inutilisable ou qu'une contamination n'est survenue. Certes, il ne s'agit pas d'une faute d'une gravité exceptionnelle justifiant le congédiement du demandeur. De même, rien ne permet d'inférer que la vie d'aucun collègue n'a été mise en danger ou que les relations avec la clientèle de la défenderesse ont été compromises. En outre, je ne suis pas persuadé que le demandeur a violé une condition essentielle de son emploi en raison de ses actes de désobéissance, surtout en l'absence d'avertissements clairs et d'une approche disciplinaire progressive.

[94] Par conséquent, je conclus que les défendeurs n'ont pas prouvé sur une balance des probabilités que le congédiement du demandeur était justifié et, conséquemment, la défenderesse est responsable de lui verser un préavis raisonnable.

[95] Toutefois, en examinant le dossier, je ne suis pas en mesure de trancher la question de la responsabilité personnelle du défendeur concernant le congédiement du demandeur. Ni la preuve, ni les faits, ou les observations des parties ne sont suffisamment concluants sur ce point, sinon absents, et, dès lors, cette véritable question en litige nécessite la tenue d'un procès.

b) Est-il approprié que la Cour exerce les pouvoirs conférés par la règle 22.04(2) ou l'intérêt de la justice commande-t-il de ne les exercer que dans le cadre d'un procès ?

[96] Je suis conscient des directives énoncées dans l'arrêt *Russell*, précité, selon lesquelles le juge saisi d'une motion devrait s'efforcer de recourir au mini-procès lorsque

cela est possible. La question est donc de savoir si la tenue d'un mini-procès en vertu de la règle 22.04(3) permettrait d'accroître l'efficacité du litige et d'éviter les coûts et dépenses associés à un procès complet. Tel n'est pas le cas.

[97] Je suis d'avis qu'un mini-procès - sur la responsabilité personnelle du défendeur - n'apporterait que peu, voire aucun, gain d'efficacité procédurale, d'autant plus qu'un procès sur la question des dommages sera nécessaire, et que les témoins seront vraisemblablement les mêmes. De fait, des contre-interrogatoires approfondis des parties sont à prévoir. Je conclus donc qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la justice d'y recourir.

VI. Conclusions

[98] Pour ces motifs, j'accueille la motion en jugement sommaire du demandeur contre la responsabilité de la défenderesse, mais celle contre le défendeur échoue. Il en est ainsi, car le demandeur n'a pas satisfait la Cour, sur une balance des probabilités, qu'il n'existe aucune véritable question en litige nécessitant la tenue d'un procès concernant la responsabilité personnelle du défendeur. Il s'ensuit également que la motion en jugement sommaire des défendeurs est rejetée.

[99] Dans les circonstances, il n'y aura aucuns dépens.

[100] La deuxième partie de la motion du demandeur sollicitant, d'une part, qu'une ordonnance enjoigne aux défendeurs de produire une copie des feuillets T4 et du journal de la paie relatifs aux salaires hebdomadaires et ajustements versés à ses employés (à l'exception du défendeur) pour les années 2019 à 2025, et, d'autre part, qu'ils comparaissent à un interrogatoire préalable fixé par le demandeur, est ajournée *sine die*. Or, comme il ne s'agira que d'une motion procédurale, la Cour est disposée à l'entendre, au besoin, lors des prochaines journées réservées à la séance des motions. Un créneau de 45 minutes sera alors réservé à cette fin.

RENDUE à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, le 9 avril 2026.

Marco R. Cloutier

Juge de la Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick
Division de première instance

.....