

## La cause de la bouteille de ketchup brisée *Scénario simulé en droit du travail : Stefan c. Le Happy Burger Diner*

### Ressource pour l'enseignant

**Liens au programme de cours :** Comprendre le droit canadien (CLU3E), 11<sup>e</sup> année, cours préemploi

**Domaine de droit :** Droit du travail

**Durée approximative :** 1 période

#### Attentes

1. Décrire le rôle du droit en milieu du travail.
2. Communiquer des idées et des points de vue étayés par des recherches en utilisant la terminologie juridique.

#### Contenus d'apprentissage

1. Décrire la protection accordée aux travailleuses et travailleurs par les législations fédérale et provinciales (p. ex., lois relatives aux accidents de travail, au chômage, au harcèlement, à la discrimination).
2. Communiquer oralement et par écrit, ses idées, son point de vue et ses arguments en utilisant la terminologie juridique, en fonction du public et des objectifs visés.

#### Description du scénario

1. Joe Stefan est un élève d'école secondaire âgé de 17 ans qui vient tout juste de décrocher un travail comme cuisinier dans un restaurant de style *fast food*. Lorsqu'il a été embauché, l'employeur avait son nom, son adresse, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale qu'il avait fourni sur la demande d'emploi. Joe n'a pas complété d'autres formulaires. Le gérant, Marty, est un homme très gentil qui explique à Joe que le restaurant est un lieu de travail très informel et que le personnel est comme une famille où tout le monde s'entraide. Marty informe Joe que sa responsabilité principale est de cuisiner et de

garder la cuisine propre, mais qu'on s'attend aussi à ce qu'il aide avec tout ce qui doit être fait pour assurer le bon fonctionnement du restaurant.

2. Après deux semaines de travail, Joe a hâte de recevoir son premier chèque de paie. Il sait qu'il a travaillé un total de 16 heures dans la période de paie et a déjà calculé le montant de son chèque. Pendant les deux premières semaines, Joe a effectué son travail dans la cuisine mais il a aussi aidé à desservir et à nettoyer les tables, à faire le stockage de la cuisine et à remplacer à la caisse enregistreuse lorsque la caissière prenait sa pause. À ce qu'il sache, tout s'est bien déroulé sauf pour un petit accident où il a échappé une bouteille de ketchup en verre qui s'est brisée sur le plancher. Marty n'est pas tout à fait du même avis. Il croit que Joe ne travaille pas de façon très efficace. Il semble que lorsqu'il demande à Joe d'accomplir une tâche, cela lui prend deux fois plus de temps que les autres employés du restaurant. Marty soupçonne aussi que Joe ait pris de l'argent dans la caisse enregistreuse. Samedi dernier, il manquait de l'argent dans la caisse et Marty croit que Joe a empoché l'argent ou qu'il a incorrectement facturé un client.
3. Lorsque le jour de paie arrive, le montant du chèque de Joe était moindre que ce qu'il avait calculé. Un état de revenu était attaché au chèque démontrant que Joe avait été payé pour 16 heures avec des retenues pour l'impôt sur le revenu, le RPC et l'AE. Le formulaire démontrait également que l'employeur avait retenu des montants pour l'uniforme (10,50 \$) et «autres retenues» (12,40 \$).
4. À la fin de son quart de travail, Joe questionne Marty au sujet des retenues. Marty lui dit qu'il doit payer pour son uniforme et que la pratique de l'employeur est d'en déduire le coût du premier chèque de paie. Marty explique ensuite que deux facteurs ont contribué aux «autres retenues». En premier lieu, il manquait de l'argent dans la caisse enregistreuse samedi dernier et puisque Joe et la caissière ont tous les deux utilisé la caisse, Marty a décidé de retenir la moitié de l'argent manquant sur chacun de leur chèque. En deuxième lieu, le coût de la bouteille que Joe a échappé a été déduit de sa paie.
5. Joe était très fâché. Il pensait que c'était injuste de devoir payer pour l'argent qui manquait dans la caisse puisqu'il n'avait enregistré qu'une seule vente ce jour-là et il était convaincu d'avoir donné la monnaie exacte au client. Il a dit à Marty qu'il était certain que c'était injuste et qu'il allait téléphoner au ministère du travail pour demander si cette retenue était permise. Marty lui dit alors de retourner à la maison et de se calmer et qu'ils discuteront de tout cela lorsque Joe se présentera au travail le lendemain.
6. Lorsque Joe entre au travail le jour suivant, Marty lui remet une lettre formelle lui annonçant qu'on met fin à son emploi pour inconduite volontaire pour l'incident de la bouteille de ketchup brisée.

## Le jugement final

1. Il s'agit d'un scénario simulé. Les élèves devront arriver à un jugement équitable à partir de l'information fournie.

## Stratégies pour l'enseignement et l'apprentissage

1. Demandez aux élèves de lire **La grande question**. Discutez en salle de classe de la question du milieu de travail, des responsabilités des employeurs et des employés, et à quel traitement un employé doit s'attendre au travail.
2. En ayant recours à une stratégie de lecture axée sur l'enseignant ou l'élève, lisez **Les faits dans la cause**. Répondez aux questions des élèves et faites des précisions sur celles qui pourraient ne pas être claires.
3. Discutez des **Questions en litige** et de **La loi pertinente** et expliquez comment le droit s'applique à la présente cause. Les lois ont été reformulées en langage simple afin de rendre la compréhension plus facile pour les élèves. Pour voir le texte dans sa version originale, consultez les sites Web énumérés sous la partie **Ressources**.
4. En ayant recours à la stratégie de la **penser, jumeler et partager**, demandez aux élèves de formuler des arguments pouvant être mis de l'avant par chaque partie dans le but de justifier leur conduite. Faites une liste de classe et demandez aux élèves d'inscrire leurs arguments dans le tableau de la partie **Le point de vue de chaque personne**.
5. Demandez aux élèves de compléter l'exercice **Vous êtes le juge**. Demandez-leur d'appliquer les lois pertinentes et de justifier leurs réponses.
6. Lisez **Le jugement définitif** et dites aux élèves qu'il s'agit d'un scénario simulé et qu'il leur revient de trouver une solution à cette cause. En groupes de trois, demandez à un élève de procéder à la médiation du différend pendant que les deux autres jouent les rôles de Joe et de Marty. Comparez les différents résultats en salle de classe.

## Évaluations

1. Penser/jumeler/Partager
2. Discussions en salle de classe
3. Tableau Le point de vue de chaque personne
4. La feuille de travail Vous êtes le juge

5. Activité Le jugement définitif

6. Médiation simulée

**Ressources:**

Réseau ontarien d'éducation juridique

[www.ojen.ca](http://www.ojen.ca)

Ministère du travail de l'Ontario- Normes d'emploi

[www.labour.gov.on.ca/french/es/](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/)

[www.labour.gov.on.ca/french/es/guide/index.html](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/guide/index.html)

## La cause de la bouteille de ketchup brisée *Scénario simulé : Stefan c. Le Happy Burger Diner*

### Document de l'élève

#### *La grande question*

Vous travaillez de nuit dans une boutique de beignes depuis deux mois. Votre travail consiste à prendre les commandes à l'auto. Une nuit, alors que la boutique est très occupée, vous tentez d'aider en faisant des tâches qui ne font normalement pas partie de votre travail. Vous échappez accidentellement un pot de café et il se brise. Votre patron vous reproche votre conduite et vous congédie. Est-ce que ceci est acceptable? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi? Que devrait-il se passer selon vous?

---

---

---

#### *Les faits de la cause*

1. Joe Stefan est un élève d'école secondaire âgé de 17 ans qui vient tout juste de décrocher un travail comme cuisinier dans un restaurant de style *fast food*. Lorsqu'il a été embauché, l'employeur avait son nom, son adresse, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale qu'il avait fourni sur la demande d'emploi. Joe n'a pas complété d'autres formulaires. Le gérant, Marty, est un homme très gentil qui explique à Joe que le restaurant est un lieu de travail très informel et que le personnel est comme une famille où tout le monde s'entraide. Marty informe Joe que sa responsabilité principale est de cuisiner et de garder la cuisine propre, mais qu'on s'attend aussi à ce qu'il aide avec tout ce qui doit être fait pour assurer le bon fonctionnement du restaurant.
2. Après deux semaines de travail, Joe a hâte de recevoir son premier chèque de paie. Il sait qu'il a travaillé un total de 16 heures dans la période de paie et a déjà calculé le montant de son chèque. Pendant les deux premières semaines, Joe a effectué son travail dans la cuisine mais il a aussi aidé à desservir et à nettoyer les tables, à faire le stockage de la cuisine et à remplacer à la caisse enregistreuse lorsque la caissière prenait sa pause. À ce qu'il sache, tout s'est bien déroulé sauf pour un petit accident où il a échappé une bouteille de ketchup en verre qui s'est brisée sur le plancher. Marty n'est pas tout à fait du même avis. Il croit que Joe

ne travaille pas de façon très efficace. Il semble que lorsqu'il demande à Joe d'accomplir une tâche, cela lui prend deux fois plus

3. de temps que les autres employés du restaurant. Marty soupçonne aussi que Joe ait pris de l'argent dans la caisse enregistreuse. Samedi dernier, il manquait de l'argent dans la caisse et Marty croit que Joe a empoché l'argent ou qu'il a incorrectement facturé un client.
4. Lorsque le jour de paie arrive, le montant du chèque de Joe était moindre que ce qu'il avait calculé. Un état de revenu était attaché au chèque démontrant que Joe avait été payé pour 16 heures avec des retenues pour l'impôt sur le revenu, le RPC et l'AE. Le formulaire démontrait également que l'employeur avait retenu des montants pour l'uniforme (10,50 \$) et «autres retenues» (12,40 \$).
5. À la fin de son quart de travail, Joe questionne Marty au sujet des retenues. Marty lui dit qu'il doit payer pour son uniforme et que la pratique de l'employeur est d'en déduire le coût du premier chèque de paie. Marty explique ensuite que deux facteurs ont contribué aux «autres retenues». En premier lieu, il manquait de l'argent dans la caisse enregistreuse samedi dernier et puisque Joe et la caissière ont tous les deux utilisé la caisse, Marty a décidé de retenir la moitié de l'argent manquant sur chacun de leur chèque. En deuxième lieu, le coût de la bouteille que Joe a échappé a été déduit de sa paie.
6. Joe était très fâché. Il pensait que c'était injuste de devoir payer pour l'argent qui manquait dans la caisse puisqu'il n'avait enregistré qu'une seule vente ce jour-là et il était convaincu d'avoir donné la monnaie exacte au client. Il a dit à Marty qu'il était certain que c'était injuste et qu'il allait téléphoner au ministère du travail pour demander si cette retenue était permise. Marty lui dit alors de retourner à la maison et de se calmer et qu'ils discuteront de tout cela lorsque Joe se présentera au travail le lendemain.
7. Lorsque Joe entre au travail le jour suivant, Marty lui remet une lettre formelle lui annonçant qu'on met fin à son emploi pour inconduite volontaire pour l'incident de la bouteille de ketchup brisée.

### *Les questions en litige*

1. L'employeur avait-il le droit de faire ces retenues?
2. Est-ce que l'employeur de Joe avait le droit de mettre fin à son emploi?
3. Est-ce que le fait d'avoir brisé la bouteille de ketchup peut constituer une «inconduite volontaire» ou s'agit-il de représailles de la part de l'employeur?

## La loi pertinente

### Partie V de la loi sur les normes d'emploi- Paiement des salaires

#### Article 13 - Retenues

Seulement 3 types de retenues au salaire de l'employé sont permis :

##### 1. Retenues légales

Par exemple, les retenues pour l'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi (AE) et le Régime de pensions du Canada (RPC). Un employeur ne peut pas retenir plus que ce que la loi autorise.

##### 2. Ordonnances de cour

Un tribunal ordonne à un employeur de faire des retenues au salaire de l'employé pour les verser soit à l'employeur ou à une tierce partie (p. ex. : pension alimentaire pour enfant).

##### 3. Autorisation écrite

Un employeur peut procéder à une retenue si l'employé signe une autorisation écrite lui permettant de le faire (p. ex. : dépôt automatique dans un compte de banque).

#### Un employeur ne peut faire de retenues dans les cas suivants :

Pour recouvrer une perte subie suite à une « malfaçon » (p. ex. : employé brise un outil)

Si l'employeur a un déficit de caisse ou si un bien est perdu ou volé alors que l'employé n'avait pas l'accès ou le contrôle exclusif des fonds ou des biens perdus ou volés. Une retenue peut seulement être effectuée si l'employé était la seule personne à avoir accès aux fonds ou aux biens ou si l'employé a donné une autorisation écrite à l'égard de la retenue.

### Partie XV de la Loi sur les normes d'emploi - Licenciement et cessation d'emploi

#### Article 54 – Aucun licenciement sans préavis

Aucun employeur ne doit licencier un employé qu'il emploie de façon continue au moins depuis trois mois sans lui donner un préavis de licenciement par écrit.

#### Section 57 –Délai de préavis de l'employeur

La durée du préavis est habituellement fondée sur la durée de l'emploi. Aucun préavis n'est requis dans le cas d'un employé dont la période d'emploi est moins de trois mois.

### PARTIE XVIII de la Loi sur les normes d'emploi – Représailles

#### Article 74(1) – Interdiction d'exercer des représailles

Nul employeur ou quiconque agissant pour son compte ne doit intimider, congédier ou pénaliser un employé, ou menacer de le faire soit pour le motif que l'employé, selon le cas :

- (i) demande à l'employeur de se conformer à la présente loi et aux règlements,
- (ii) s'informe de ses droits que lui confère la présente loi.

**Règlement de l'Ontario 288/01 – Loi sur les normes d'emploi- Licenciement et cessation d'emploi**

**Article 2(1)** – Un préavis de licenciement ne s'applique pas dans le cas suivant :

Un employé est coupable d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas frivole et que l'employeur n'a pas toléré.

***Le point de vue de chaque personne***

Réfléchissez aux arguments que chacune des parties pourrait faire valoir et les lois sur lesquelles elles pourraient s'appuyer pour justifier leur conduite dans le cas présent. Écrivez vos idées dans le tableau ci-dessous et soyez prêt à partager vos réponses avec le reste de la classe.

<b><u>EMPLOYÉ (JOE)</u></b>	<b><u>EMPLOYEUR (MARTY)</u></b>

**Vous êtes le juge**

Répondez aux questions ci-après en vous basant sur la loi applicable à cette cause. Pour chaque question, expliquez clairement quelles lois s'appliquent et en comment elles contribuent à la réponse fournie.

1. Croyez-vous que l'employeur avait raison de retenir l'argent du chèque de paie de Joe en ce qui concerne l'uniforme sans d'abord lui en parler?

---

---

---

---

2. Joe devrait-il être tenu de payer pour la bouteille de ketchup brisée? Expliquez.

---

---

---

---

3. Croyez-vous que le fait d'avoir brisé la bouteille de ketchup constitue une «inconduite délibérée» de la part de Joe? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?

---

---

---

---

4. Est-ce que Marty doit donner un préavis de licenciement à Joe? Si oui pourquoi? Si non pourquoi?

---

---

---

---

5. Croyez-vous que l'employeur a congédié Joe en raison de la bouteille de ketchup ou s'agissait-il d'un acte de représailles? Expliquez votre réponse.

---

---

---

---

6. Où selon vous Joe pourrait-il obtenir de l'aide ou de l'information au sujet de ses droits? Trouvez un site Web ou un numéro de téléphone qui lui serait utile.

---

---

