
Un arbitre ontarien accorde des dommages-intérêts de plus de 500 000 \$ à une employée congédiée

Les employeurs à effectif syndiqué doivent savoir que les règles du jeu ont peut-être changé en ce qui concerne les employés congédiés qui réclament des dommages-intérêts en arbitrage. Dans sa récente sentence dans *Greater Toronto Airports Authority and P.S.A.C. Loc. 0004* (2010), l'arbitre Owen Shime a accordé au total plus de 500 000 \$ de dommages-intérêts à une employée congédiée pour cause de fraude en matière de congé de maladie. Dans ce qu'on ne peut qualifier que de décision sans précédent, l'arbitre Shime a conclu que l'employeur avait agi de façon précipitée et de mauvaise foi lorsqu'il a congédié une employée au motif que, d'après lui, la preuve par vidéo surveillance contredisait la demande de congé de maladie de l'employée.

Dans une série de conclusions juridiquement nouvelles, l'arbitre Shime estimait :

- que l'employeur avait l'obligation implicite d'appliquer la convention collective de bonne foi et d'éviter d'agir de manière à miner la confiance entre l'employeur et l'employée;
- que l'inexécution de ces obligations par l'employeur, sa mauvaise foi dans le congédiement et son défaut de mener une enquête convenable et exhaustive avaient miné la confiance sous-jacente au lien d'emploi et rendu inappropriée la réintégration;
- que l'employée avait droit à des dommages-intérêts à l'égard de tous les avantages financiers futurs qu'elle aurait reçus si le lien d'emploi s'était maintenu – dans cette affaire le salaire et les avantages sociaux pendant huit ans jusqu'à la date de retraite anticipée de la plaignante;
- que l'un des principaux objectifs d'une convention collective consiste à procurer aux employés un avantage psychologique ou une « sécurité morale » et que la plaignante pouvait donc bénéficier de dommages-intérêts supplémentaires pour souffrances morales, que l'arbitre Shime a établis à 50 000 \$;
- que le comportement de l'employeur a dénué de tout sens la convention collective et qu'un octroi de 50 000 \$ en dommages-intérêts punitifs était donc justifié.

Il s'agit du plus important octroi de dommages-intérêts suivant le congédiement d'un employé syndiqué, à notre connaissance. Selon nous, il constitue un écart marqué par rapport aux principes établis par la jurisprudence arbitrale. L'employeur a sollicité le contrôle judiciaire de la décision et nous tiendrons les lecteurs informés de l'évolution de l'affaire.

Avant que la sentence soit examinée par les tribunaux, les employeurs devraient se rappeler d'être prudents lorsqu'ils congédient un employé pour des motifs valables, particulièrement lorsque l'employé est en congé pour cause d'invalidité. Les employeurs devraient agir seulement lorsque les allégations de motif valable reposent sur un fondement probatoire clair, établi après une enquête convenable et exhaustive sur les faits. Les employeurs devraient aussi solliciter une évaluation médicale indépendante des restrictions de l'employé lorsque nécessaire.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.