

# Série Petits déjeuners causeries : Récapitulation 2015 du droit de l'emploi

Jacques A. Emond  
Sheri Farahani  
[www.ehlaw.ca](http://www.ehlaw.ca)

**28 janvier 2016**

Emond  Harnden SRL  
LLP

## Aperçu de la séance

- Le point sur le droit de l'emploi
  - Une suspension indéfinie avec solde constitue-t-elle un congédiement déguisé?
  - La situation financière de l'employeur est-elle pertinente pour la détermination du préavis raisonnable?
  - Le point sur les dommages-intérêts pour violation des droits de la personne dans les actions civiles pour congédiement injustifié en raison de l'état familial
  - Le devoir d'honnêteté dans les relations contractuelles appliquée aux contrats d'emploi
  - Peine imposée au chargé de projet de Metron
  - Les congédiements injustifiés sont-ils autorisés dans le secteur fédéral?
- Le point sur la législation
  - LNE
  - LSST
  - LRRPO
  - LAPHO

Emond  Harnden SRL  
LLP

2

## *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick* (2015 – CSC)

### **Les faits :**

- M. Potter a été nommé directeur général pour un mandat de sept ans
- Relations d'emploi se sont détériorées, les parties ont entrepris de négocier son départ en contrepartie d'une indemnité
- M. Potter a pris un congé de maladie non lié avant que les négociations n'aboutissent
- Avant son retour au travail, l'employeur envisageait de congédier M. Potter pour un motif valable
- Il s'est vu signifier de ne pas rentrer au travail jusqu'à nouvel ordre, a été suspendu indéfiniment avec salaire et ses pouvoirs et ses fonctions ont été délégués à une autre personne
- M. Potter a intenté une action pour congédiement déguisé huit semaines après que son employeur lui dit de ne pas rentrer au travail
- L'employeur a prétendu que M. Potter avait démissionné
- Le juge de première instance était d'avis que, malgré la durée indéfinie, la suspension administrative de M. Potter ne constituait pas un congédiement déguisé. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a confirmé cette décision.

## *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick* (2015 – CSC)

### **Les conclusions de la CSC :**

- M. Potter a fait l'objet d'un congédiement déguisé
- Les conditions d'emploi de M. Potter ne conféraient pas à l'employeur le pouvoir exprès ou tacite de le suspendre
- N'ayant pas fourni de raisons, l'employeur a agi unilatéralement et a manqué à son obligation d'agir de bonne foi dans le cadre du contrat d'emploi
- M. Potter n'a pas acquiescé à la modification, et il était raisonnable qu'il voit dans sa suspension unilatérale et indéfinie une modification substantielle des conditions d'emploi

## *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick* (2015 – CSC)

### **Les conclusions de la CSC :**

- La Cour a précisé le critère à deux volets applicable au congédiement déguisé
- Le congédiement déguisé peut revêtir deux formes :
  - un seul acte unilatéral qui emporte la violation d'une condition essentielle du contrat, ou
  - une série d'actes qui, considérés ensemble, montrent l'intention de l'employeur de ne plus être lié par le contrat.
- Dans les affaires comportant une suspension administrative, il appartient à l'employeur de démontrer que la suspension était raisonnable

## Leçons à tirer

- Déterminez si le contrat d'emploi permet les suspensions administratives
- L'employeur n'a pas le pouvoir discrétionnaire absolu de refuser de donner du travail
- La suspension administrative doit être raisonnable et justifiée – p. ex. raisons commerciales légitimes, bonne foi, durée de la suspension
- Communiquez les raisons de la suspension administrative.
- À tout le moins, agir de bonne foi signifie que les parties doivent se montrer « honnêtes, franches et raisonnables »

## Le calcul du préavis raisonnable en common law

- Les facteurs de l'arrêt *Bardal*
  - Aucun critère strict
  - Principaux facteurs :
    - Nature de l'emploi
    - Ancienneté
    - Âge
    - Disponibilité d'un emploi similaire compte tenu de l'expérience, de la formation et des qualifications
- La situation financière difficile de l'employeur constitue-t-elle un facteur pertinent dans l'évaluation du préavis raisonnable?

## *Michela c. St. Thomas of Villanova Catholic School (2015 – CAON)*

### Les faits :

- Une école privée employait trois enseignants depuis 13 ans, 11 ans et 8 ans, respectivement, suivant une série de contrats d'un an
- L'employeur les a informés que leurs contrats ne seraient pas renouvelés en raison du faible nombre d'inscriptions
- Les enseignants ont intenté une poursuite pour congédiement injustifié
- L'employeur a soutenu que les enseignants n'avaient pas droit à un préavis raisonnable car ils avaient conclu des contrats à durée déterminée
- Le juge saisi de la motion était d'avis que les enseignants avaient été au service de l'école pour une durée indéterminée et avaient droit à un préavis raisonnable. Les enseignants ont proposé un préavis de 12 mois.
- Le juge saisi de la motion a réduit la période du préavis à 6 mois, notamment en raison de la situation financière de l'employeur

## *Michela c. St. Thomas of Villanova Catholic School (2015 – CAON)*

### Les conclusions de la Cour d'appel :

- Elle a passé en revue l'objet du préavis raisonnable – à savoir accorder aux employés une période raisonnable pour trouver un autre emploi
- Elle a passé en revue les facteurs de l'arrêt *Bardal*
- Le juge saisi de la motion a commis une erreur de droit en concluant que la situation financière de l'employeur constituait un aspect de la « nature de l'emploi »
- La nature de l'emploi fait référence à la nature du poste occupé par l'employé. L'accent est mis sur la situation de l'employé congédié injustement, et non pas sur la situation de l'employeur.
- La situation financière de l'employeur n'est pas pertinente pour la détermination du préavis raisonnable
- Ne justifie pas non plus une réduction de la période de préavis lorsque la situation est mauvaise ni une augmentation lorsque la situation est bonne
- L'appel interjeté par les enseignants a été accueilli et un préavis de 12 mois a été accordé

## Leçons à tirer

- Apporte une certaine précision dans le droit relatif au préavis raisonnable et à la situation financière de l'employeur
- Permet une clause de mise à pied temporaire dans le contrat d'emploi
- Un contrat d'emploi bien rédigé dès le départ peut atténuer le risque et les frais de l'employeur à la cessation de la relation d'emploi

## Dommages-intérêts pour violation des droits de la personne dans les actions civiles pour congédiement injustifié

- En vertu des modifications apportées en 2008 au Code des droits de la personne de l'Ontario, les tribunaux peuvent accorder des dommages-intérêts pour atteinte aux droits consacrés par le Code
- Décisions de 2015 :
  - *Silvera c. Olympia Jewellery* – 30 000 \$
  - *Bray c. Canadian College of Massage and Hydrotherapy* – 20 000 \$
  - *Partridge c. Botony Dental Corporation* – 20 000 \$

## *Partridge c. Botony Dental Corporation* (2015 – CAON)

### Les faits :

- L'employée a été initialement embauchée comme hygiéniste dentaire, pour être promue au poste de directrice de bureau, poste qu'elle a occupé pendant plus de quatre ans
- Une semaine avant son retour d'un congé de maternité, on lui a dit que son poste n'était plus disponible et qu'elle redeviendrait hygiéniste dentaire. Le changement de poste signifiait une réduction des heures et du salaire
- Lorsque l'employée a invoqué les droits que lui confère la LNE, son employeur a modifié ses quarts de travail de manière à les rendre incompatibles avec les modalités de garde d'enfant
- Une semaine plus tard, l'employeur l'a congédiée en invoquant un motif valable, soutenant que :
  - c'est l'employée qui a demandé de reprendre son ancien rôle d'hygiéniste;
  - l'employée a exigé un changement aux heures habituelles de l'entreprise, et lorsque cette demande a été refusée, elle a commencé à harceler d'autres employés et la direction;
  - l'employée s'est emparée de dossiers concurrentiels afin de livrer concurrence à l'employeur.

## *Partridge c. Botony Dental Corporation* (2015 – CAON)

### **Les conclusions de la juge de première instance :**

- Elle a préféré le témoignage de l'employée à celui de l'employeur
- Employeur :
  - Il a unilatéralement rétrogradé M<sup>me</sup> Partridge
  - Il a porté atteinte au droit de réintégration prévu par la LNE
  - Il s'est livré à des représailles contrairement à la LNE
- La juge a appliqué une démarche contextuelle – un incident isolé consistant à prendre une ou deux feuilles journalières renfermant des renseignements confidentiels de patients ne constituait pas un motif de congédiement sommaire.
- La Cour a accordé un préavis raisonnable de 12 mois

## *Partridge c. Botony Dental Corporation* (2015 – CAON)

### **Les conclusions de la juge de première instance :**

- Elle a appliqué les critères de l'arrêt *Johnstone* en concluant que l'employée avait établi à première vue la discrimination pour cause d'état familial
  - M<sup>me</sup> Partridge avait mis en place plusieurs modalités de garde d'enfant « complexes » de manière à pouvoir travailler jusqu'à 18 h 00 suivant le nouvel horaire
  - Les modalités n'étaient pas viables
  - Le nouvel horaire nuisait à ses modalités de garde d'enfant d'une façon plus que mineure
  - Le changement d'heures constituait des représailles
  - L'employeur ne pouvait pas démontrer que les heures constituaient une exigence professionnelle justifiée ou que l'employée ne pouvait pas être accommodée sans contrainte excessive pour l'employeur
- La juge a accordé des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour atteinte aux droits de la personne
- L'appel de l'employeur a été rejeté. Les motifs étaient factuels. Les conclusions de fait tirées par la juge de première instance méritaient une déférence considérable de la part de la cour d'instance supérieure
- La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé l'octroi d'un préavis raisonnable de 12 mois et des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour atteinte aux droits de la personne

## *Partridge c. Botony Dental Corporation* (2015 – CAON)

### **Les conclusions de la Cour d'appel :**

- Le retrait de dossiers confidentiels de patients, bien que constituant une faute, ne justifiait pas le congédiement
  - La Cour d'appel a accepté les conclusions tirées par la juge de première instance, car l'employée n'avait pas l'intention de livrer concurrence à son employeur, mais d'obtenir des preuves de sa réduction d'heures. Les dossiers n'ont pas été divulgués à des tiers et les patients ou l'employeur n'ont subi aucun préjudice.
- La Cour a évité d'aborder la question du critère applicable à la détermination de la discrimination à première vue pour cause d'état familial – la Cour a souligné qu'il s'agissait d'une analyse factuelle

## Leçons à tirer

- L'employeur doit se conformer à l'obligation de réintégration prévue par la LNE
- Accommodement de l'état familial
  - Les évaluations sont très factuelles et individualisées
  - Obligations familiales importantes, besoins ou préférences
  - Mesures raisonnables d'auto-accommodement
- La faute de l'employé est évaluée dans son contexte global
  - Nature et étendue de la faute
  - Contexte
  - Question de savoir si le congédiement est approprié dans les circonstances



## *Gordon c. Altus* (2015 – CSON)

### **Les faits :**

- Gordon a vendu des actifs de son entreprise à Altus en contrepartie de plusieurs millions de dollars. Le prix d'acquisition était susceptible d'un rajustement en fonction du rendement de l'entreprise après la vente.
- Altus a embauché Gordon en vertu d'un contrat d'emploi écrit distinct
- Alors que l'échéance pour le rajustement approchait, les parties ne se sont pas entendues quant au rajustement qu'il convenait d'apporter au prix d'acquisition. Gordon a donné l'avis nécessaire pour enclencher l'application de la clause d'arbitrage en vue de régler le différend.
- Altus s'est mise à alléguer que Gordon n'était pas productif au travail, qu'il était déplaisant, qu'il dénigrerait les cadres, qu'il blasphémait à l'excès et qu'il dissimulait un conflit d'intérêts
- Altus a congédié Gordon en invoquant un motif valable et a congédié son épouse le même jour

## *Gordon c. Altus* (2015 – CSON)

### **Les conclusions de la Cour :**

- Les allégations de motifs de congédiement constituaient des exemples de cas où Altus « inventait des griefs pour justifier son congédiement péremptoire »
- Altus avait une politique de mesures disciplinaires progressives, mais ne l'a pas respectée
- Inexistence de processus permettant de donner des avertissements à Gordon au sujet de son rendement ou de son comportement avec des directives écrites lui enjoignant de s'améliorer
- Les actes de l'employeur ont été qualifiés de « scandaleux », « durs », « méchants et mesquins »
- Altus n'a pas exécuté honnêtement le contrat d'emploi
- La Cour a accordé des dommages-intérêts punitifs de 100 000 \$ en sus d'une indemnité de cessation d'emploi de 168 845 \$ conformément au contrat à Gordon
- Dépôt d'un appel et d'un appel incident en octobre 2015

## Leçons à tirer

- Conséquence d'invoquer sans fondement un motif valable de congédiement
- Les allégations de motifs doivent être fondées sur une véritable preuve
- Gestion du rendement
  - La Cour estimait que l'employeur aurait dû examiner le comportement avec l'employé et lui fournir des directives pour y mettre fin
  - Les politiques sur les mesures disciplinaires progressives doivent être respectées
- Les principes du droit de l'emploi ne sont pas suspendus ou modifiés lorsqu'un ancien propriétaire d'entreprise demeure au service de l'entreprise à titre d'employé après l'acquisition

## *Antunes c. Limen Structures Ltd* (2015 – CSON)

### Les faits :

- Antunes a quitté son occupation d'entrepreneur indépendant dans l'industrie de la construction pour accepter un poste de chargé de projet principal auprès de Limen
- Au moment de l'embauche, Antunes s'est fait dire que la société valait 10 millions de dollars et que sa tranche de 5 % d'actions dans la société aurait une valeur de 500 000 \$. On lui a aussi promis une tranche additionnelle de 5 % de la division résidentielle à la première année de service.
- Aucune action n'a été émise à Antunes
- Plutôt que de travailler comme chargé de projet principal, il a passé son temps à préparer des demandes pour cause de délai et a découvert que la société n'était pas en bonne situation financière
- Antunes a été congédié sans préavis après cinq mois de service seulement
- Antunes a affirmé avoir été induit en erreur et a intenté une action pour congédiement injustifié, inexécution de contrat et déclaration trompeuse par négligence

## *Antunes c. Limen Structures Ltd* (2015 – CSON)

### Les conclusions de la Cour :

- Antunes n'a pas été incité à quitter un emploi sûr à long terme
- La Cour a appliqué l'obligation d'honnêteté dans les relations contractuelles à la négociation du contrat d'emploi
- Limen a trompé Antunes à l'égard de la nature du poste, du fait qu'il se ferait attribuer des actions de la société et de la situation financière de la société
- La Cour a pris ces facteurs en considération en octroyant un préavis de huit mois
- Elle a aussi attribué une somme additionnelle de 500 000 \$ en raison du défaut d'émettre des actions et de la déclaration trompeuse concernant la valeur de ces actions
- Un avis d'appel a été déposé

## Leçons à tirer

- L'affaire *Antunes* constitue un exemple de la façon dont l'obligation d'exécution honnête des contrats s'applique à une relation d'emploi
- L'employeur doit négocier honnêtement le contrat d'emploi
- Soyez prudents au sujet des renseignements communiqués pour inciter un candidat à accepter une offre d'emploi

## R. c. Vadim Kazenelson (2016 – CSON)

- Un chargé de projet de Metron, impliqué dans l'effondrement d'un échafaudage volant en 2009 qui a causé la mort de quatre travailleurs et des blessures à un cinquième, a été condamné à une peine d'emprisonnement de trois ans et demi
- Le chargé de projet a été déclaré coupable de quatre chefs de négligence criminelle causant la mort et d'un chef de négligence criminelle causant des lésions corporelles
- Même s'il ignorait que l'échafaudage volant avait été mal conçu et construit, il connaissait le manque de câbles de sauvetage
- Il a fait défaut de prendre des mesures raisonnables contrairement à l'art. 217.1 du *Code criminel* afin d'assurer la sécurité des travailleurs
- Il s'agit de la peine d'emprisonnement la plus longue imposée en vertu des modifications apportées par le projet de loi C-45 au *Code criminel*
- Les tribunaux imposent des sanctions considérables lorsque des organisations n'assurent pas la sécurité de leurs travailleurs
- Un appel a été déposé en janvier 2016

## Wilson c. AECL (2015 – CAF)

- La Cour d'appel fédérale confirme que les employés non syndiqués sous réglementation fédérale ne bénéficient d'aucun « droit à l'emploi »
- Le *Code canadien du travail* permet le congédiement injustifié
- La CSC a entendu l'appel le 19 janvier 2016 et a pris l'affaire en délibéré

# Les modifications importantes apportées à la législation sur l'emploi

## Modifications à la LNE

- Entrée en vigueur le 20 février 2015
  - Élimination du plafond de 10 000 \$ sur le recouvrement des salaires impayés
  - Augmentation du délai de prescription, un seul délai de deux ans pour toutes les réclamations salariales
- Entrée en vigueur le 20 mai 2015
  - Donne aux employés la plus récente affiche d'information du ministère du Travail
  - Un agent des normes d'emploi peut ordonner à l'employeur d'effectuer un examen de ses dossiers
- Salaire minimum
  - Assujetti à un rajustement automatique en fonction de l'IPC à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015
- Entrée en vigueur le 20 novembre 2015 – Agences de placement temporaire
  - Les clients sont solidairement responsables avec l'agence pour les salaires impayés
  - Le client et l'agence doivent conserver des registres des heures travaillées par chaque employé affecté
- Entrée en vigueur le 10 juin 2016 (projet de loi 12)
  - Sauf sur autorisation de la LNE et de ses règlements d'application, le projet de loi interdit à l'employeur d'effectuer des retenues à la source sur les pourboires reçus par les employés ou de percevoir ces pourboires

## Projet de loi 132 – Modification à la LSST en vue de la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels

- Nouvelles obligations de prévenir le harcèlement sexuel au travail et d'enquêter
- Ajout de la définition de « harcèlement sexuel au travail » à la définition actuelle de « harcèlement au travail »
- Précise que les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail
- Les employeurs devront mettre à jour leurs programmes
- Énonce de nouvelles exigences obligeant les employeurs à enquêter sur les plaintes de harcèlement au travail
- Propose également des modifications à la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*
- Si le projet de loi 132 est adopté, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 ou six mois après la sanction royale, selon la date la plus tardive

## Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO)

- Le gouvernement libéral va de l'avant avec le RRPO
- Le 12 janvier 2016, il a annoncé la nomination du chef de la direction de la Société d'administration du Régime de retraite de la province de l'Ontario (SARRPO)
- Le 26 janvier 2016, des renseignements supplémentaires sur la conception ont été publiés
- La SARRPO commencera à communiquer avec tous les employeurs de l'Ontario au début de 2016 pour vérifier les régimes de retraite existants et évaluer la couverture
- Obligatoire pour les employeurs sans régime de retraite comparable au travail
- L'employeur contribuera au plus 1,9 % des gains annuels de l'employé qui n'excèdent pas 90 000 \$ – cotisations égales

## Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO)

### Calendrier d'inscription :

- 1<sup>re</sup> vague : Les grands employeurs (500 employés et plus) sans régimes de retraite enregistrés au travail. Les cotisations commenceront le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- 2<sup>e</sup> vague : Les employeurs intermédiaires (de 50 à 499 employés) sans régimes de retraite enregistrés au travail. Les cotisations commenceront le 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- 3<sup>e</sup> vague : Les petits employeurs (49 employés et moins) sans régimes de retraite enregistrés au travail. Les cotisations commenceront le 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- 4<sup>e</sup> vague : Les employeurs ayant un régime de retraite au travail qui n'est pas modifié ou ajusté de manière à respecter le critère de comparaison de même que les employés qui ne participent pas au plan comparable de leur milieu de travail. Les cotisations commenceront le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) – Conformité

- LAPHO et cinq normes d'accessibilité – divers échéanciers graduels, par exemple :
- Entreprise privée et organisme sans but lucratif (de 1 à 19 et de 20 à 49 employés)
  - 1<sup>er</sup> janvier 2016
    - Former le personnel relativement à la législation sur l'accessibilité
    - Permettre aux personnes handicapées de fournir des commentaires plus facilement sur demande
    - (Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour les organisations du secteur privé et du secteur sans but lucratif comptant 50 employés et plus)
  - 1<sup>er</sup> janvier 2017 (1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les organisations comptant 50 employés et plus\*)
    - Rendre l'information publique sur demande
    - Rendre les pratiques d'emploi accessibles
- <https://www.ontario.ca/fr/page/legislation-en-matiere-daccessibilite>

**Des questions?**