

Y aurait-il un remaniement des conditions permettant d'imposer un congédiement administratif pour rendement insuffisant?

■ JEAN SÉBASTIEN MASSOL

Le 4 octobre 2017, le juge Pierre-C. Gagnon de la Cour supérieure du Québec, siégeant en révision judiciaire d'une sentence arbitrale, a rendu une décision¹ importante relativement aux critères jurisprudentiels à considérer afin qu'un congédiement administratif soit maintenu.

Les faits

Dans cette affaire, un salarié qui occupe un poste de technicien en administration est congédié pour cause d'insuffisance de son rendement. Préalablement à l'imposition de cette mesure, l'employeur convient avec le salarié d'un plan d'amélioration personnelle d'une durée de trois mois. Durant cette période, malgré les nombreuses rencontres du salarié avec sa supérieure, aucun progrès n'est noté dans la performance du salarié. Celui-ci commet toujours des erreurs dans l'exécution de ses fonctions et décline systématiquement les offres d'aide de l'employeur.

Devant l'incapacité du salarié à se conformer aux exigences du plan, l'employeur lui offre d'occuper un poste de réceptionniste, dont les tâches sont moins exigeantes que celles du poste de technicien en administration. L'employeur lui impose un délai de trois jours pour accepter cette offre.

Au terme de ce délai, le plaignant refuse l'affectation proposée, préférant poursuivre le plan d'amélioration. Quelques semaines plus tard, devant l'absence continuelle de progrès, l'employeur met fin à son emploi pour des raisons administratives.

L'arbitre Jean Ménard, saisi du grief contestant le congédiement², est d'avis que le congédiement constitue une mesure abusive, considérant qu'il était déraisonnable d'exiger du salarié une réponse dans un délai de trois jours quant à son intérêt pour le poste. Ce poste faisait également l'objet d'un affichage dont la date limite était postérieure au délai accordé au salarié. L'arbitre ajoute que l'employeur a failli à son

obligation de réaffecter le salarié à des tâches moins exigeantes et ainsi de trouver une solution de rechange au congédiement administratif.

L'employeur conteste cette décision par voie de pourvoi en contrôle judiciaire, invoquant notamment que l'arbitre impose à l'employeur une obligation inexistante en droit du travail québécois, à savoir celle de réaffecter le salarié à des tâches moins exigeantes au lieu de le congédier.

La décision

Le juge Pierre-C. Gagnon de la Cour supérieure rejette le pourvoi en contrôle judiciaire, jugeant les conclusions de l'arbitre raisonnables.

Relativement à l'obligation de l'employeur de déployer les efforts raisonnables afin de réaffecter le salarié dans un autre poste compatible, le juge Gagnon est d'avis que cette obligation trouve application en droit québécois. Ainsi, même si cette obligation n'est pas expressément mentionnée dans l'arrêt de principe *Costco*³, le test « Edith Cavell »⁴ demeure applicable au Québec⁵.

Dans cette dernière décision, provenant d'un tribunal d'arbitrage de la Colombie-Britannique, l'arbitre énonce cinq critères similaires à ceux qui ont été élaborés dans l'arrêt *Costco* au Québec en matière de congédiement administratif.

¹ *Commission scolaire Kativik c. Ménard*, 2017 QCCS 4686.

² *Association des employés du Nord québécois et Commission scolaire Kativik (Harry Adams)*, 2015 QCTA 247.

³ *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Laplante*, 2005 QCCA 788 : cette décision de principe en droit québécois énonce les cinq critères utilisés par les tribunaux québécois afin qu'un congédiement administratif pour rendement insatisfaisant soit maintenu, soit : a) le salarié doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard, b) ses lacunes lui ont été signalées, c) il a obtenu le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs, d) il a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster et, e) il a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

⁴ *Re Edith Cavell Private Hospital and Hospital Employees' Union, Local 180*, (1982), 6 L.A.C. (3d) 229 (C.-B.).

⁵ Surtout, écrit le juge, depuis la décision de la Cour suprême dans *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28 qui est venue valider l'approche préconisée dans *Edith Cavell*.



Bien que, dans *Costco*, le juge Delisle reconnaisse que les critères élaborés par les tribunaux québécois s'inspirent de la décision *Edith Cavell*, le critère imposant à l'employeur, dans un tel contexte, de déployer les efforts raisonnables pour réaffecter le salarié incompetent à un autre poste compatible avec ses capacités n'a pas été appliqué par le juge Delisle, ni nommément repris par les tribunaux québécois.

Le juge Gagnon conclut que cette obligation de moyens ne trouve pas application dans tous les cas au Québec, mais que l'arbitre Ménard avait statué de façon raisonnable en concluant que l'employeur avait failli à son obligation de réaffecter le salarié en l'espèce.

Conclusion

Il sera intéressant de suivre l'évolution de ce dossier et de la jurisprudence en matière de congédiement administratif pour incompetence dans l'éventualité où cette décision n'est pas renversée par les tribunaux d'appel⁶.

Cette obligation nouvellement intégrée en droit québécois pourrait avoir pour effet de modifier le processus habituel de congédiement administratif. L'employeur pourrait ainsi être tenu d'évaluer la possibilité de réaffecter l'employé incompetent à un autre poste compatible avant de le congédier pour des motifs administratifs et de lui donner un délai suffisant pour accepter ce nouveau poste.

Cependant, dans l'éventualité où le nouveau poste aurait pour effet d'engendrer une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail (par exemple, le salaire et le niveau de responsabilité), cette situation pourrait-elle être qualifiée par les tribunaux de « congédiement déguisé » ?
À suivre...

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU	pbaribeau@lavery.ca	514 877-2965
VALÉRIE BELLE-ISLE, CHRP	vbelleisle@lavery.ca	418 266-3059
DAVE BOUCHARD	dabouchard@lavery.ca	819 346-3411
JEAN BOULET	jboulet@lavery.ca	819 373-4370
ÉLODIE BRUNET, CHRP	ebrunet@lavery.ca	514 878-5422
BRITTANY CARSON	bcarson@lavery.ca	514 877-3027
GENEVIÈVE CHAMBERLAND	gchamberland@lavery.ca	819 346-2562
RAFAËLLE E.CHAMPAGNE	rchampagne@lavery.ca	514 877-2923
NICOLAS COURCY	ncourcy@lavery.ca	819 373-8225
MICHEL DESROSNIERS	mdesrosniers@lavery.ca	514 877-2939
NORMAN A. DIONNE	ndionne@lavery.ca	514 877-3070
CHARLOTTE FORTIN	cfortin@lavery.ca	418 266-3074
SIMON GAGNÉ	sgagne@lavery.ca	514 877-2916
DANIELLE GAUTHIER	dgauthier@lavery.ca	819 346-8073
MICHEL GÉLINAS	mgelinas@lavery.ca	514 877-2984
MARIE-JOSÉE HÉTU	mjhetu@lavery.ca	819 373-4274
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR	mhjolicoeur@lavery.ca	514 877-2955
NICOLAS JOUBERT	njoubert@lavery.ca	514 877-2918
JOSIANE L'HEUREUX	jlheureux@lavery.ca	514 877-2954
NADINE LANDRY	nlandry@lavery.ca	514 878-5668
CLAUDE LAROSE	clarose@lavery.ca	418 266-3062
MYRIAM LAVALLÉE	mlavallee@lavery.ca	819 373-0339
GUY LAVOIE, CRIA	guy.lavoie@lavery.ca	514 877-3030
GUY LEMAY, CRIA	glemay@lavery.ca	514 877-2966
CARL LESSARD	cllessard@lavery.ca	514 877-2963
JEAN SÉBASTIEN MASSOL, CIRC	jmassol@lavery.ca	514 877-2919
ZEÏNEB MELLOULI	zmellouli@lavery.ca	514 877-3056
VÉRONIQUE MORIN, CIRC	vmorin@lavery.ca	514 877-3082
JESSICA PARENT	jp Parent@lavery.ca	819 373-4100
CATHERINE PARISEAULT	cpariseault@lavery.ca	514 878-5448
SYLVAIN POIRIER	spoirier@lavery.ca	514 877-2942
CLOÉ POTVIN	cpotvin@lavery.ca	514 877-3051
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN	mhriverin@lavery.ca	418 266-3082
ARIANE VILLEMAIRE	avillemaire@lavery.ca	514 877-2910

JEAN SÉBASTIEN MASSOL

514 877-2919

jmassol@lavery.ca

⁶ Une requête pour permission d'en appeler a été déposée à l'égard du jugement de la Cour supérieure.