

Sanctions disciplinaires à l'endroit d'employés d'âge mineur

Par Patrick Bernier et Pierre-C. Gagnon

Le marché du travail compte une bonne proportion de personnes mineures occupant des emplois à temps plein ou, le plus souvent, à temps partiel. L'arrivée de la saison estivale amène plusieurs employeurs à embaucher des étudiants afin de combler les périodes de vacances. Pour plusieurs de ces jeunes, il s'agit d'un premier emploi et d'une première expérience en milieu de travail.

Divers événements peuvent venir déclencher le processus disciplinaire à l'égard de ces jeunes employés. Certains prétendent qu'une procédure particulière doit être suivie pour appliquer des sanctions disciplinaires à des employés de moins de 18 ans. Ainsi invoque-t-on l'obligation pour l'employeur de contacter les parents du mineur et de n'agir qu'en leur présence.

Nous constatons qu'aucune loi n'édicte de procédure particulière mais que la jurisprudence oblige l'employeur à agir avec mesure et discernement en matière de congédiement et de sanctions disciplinaires, et encore plus particulièrement à l'égard des employés vulnérables tel un employé d'âge mineur.

Le *Code civil* du Québec

Il faut ici appliquer harmonieusement les articles 33 et 156 du *Code civil* du Québec, dont voici le texte :



« 33. Les décisions concernant l'enfant doivent être prises dans son intérêt et le respect de ses droits.

Sont pris en considération, outre les besoins moraux, intellectuels, affectifs et physiques de l'enfant, son âge, sa santé, son caractère, son milieu familial et les autres aspects de sa situation.

156. Le mineur de quatorze ans et plus est réputé majeur pour tous les actes relatifs à son emploi, ou à l'exercice de son art ou de sa profession. »

Le salarié de 13 ans et moins

Dans un contexte de discipline au travail, l'article 33 du *Code civil* pose problème quant au salarié de treize ans et moins. Par exemple, l'employeur doit pouvoir justifier qu'une décision de congédier cet enfant est « prise dans son intérêt ».

L'employeur peut démontrer que, par cette mesure de prime abord punitive, il cherche à inculquer de solides valeurs morales à l'enfant (probité, respect, loyauté, etc.). Par contre, on voit mal comment un employeur pourrait adopter une telle approche morale sans agir en étroite collaboration avec les parents de cet employé, sans doute les mieux placés pour permettre de prendre adéquatement en considération tous les facteurs énoncés au deuxième alinéa de l'article 33.

Le salarié de 14 ans et plus

L'article 156 du *Code civil* fait cesser les effets de l'article 33 à l'égard d'un salarié âgé d'au moins quatorze ans.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Patrick Bernier est membre du Barreau du Québec depuis 2000 et se spécialise en droit du travail



Cela dispose de la problématique dans la mesure où le *Code civil* est concerné, mais nous verrons plus loin que les tribunaux tiennent compte de la jeunesse d'un travailleur, de son expérience et de son immaturité quand ils ont à apprécier la justesse d'une mesure disciplinaire.

La Loi concernant le système de justice pénale pour les adolescents

Cette loi fédérale, adoptée par la Chambre des communes le 29 mai 2001 et présentement soumise au Sénat, est vouée à remplacer la *Loi sur les jeunes contrevenants*. Elle régit essentiellement l'intervention de l'État à l'égard de jeunes auteurs d'infractions criminelles ou pénales (âgés de 17 ans ou moins). Donc, *a priori*, elle n'impose pas de normes affectant le contrat de travail entre un employeur et un salarié.

L'article 146 de la nouvelle loi (quasi-identique à l'article 56 de la *Loi sur les jeunes contrevenants*) accorde une protection particulière à une personne mineure quant aux circonstances où elle peut être amenée à faire une déclaration incriminante. Ainsi, il faut notamment informer « l'adolescent » qu'il a le droit de consulter son avocat ainsi que ses père et mère avant de faire quelque déclaration. Cette déclaration est généralement recueillie par un agent de la paix mais peut l'être aussi par une « personne en autorité », expression qui pourrait comprendre un employeur si l'infraction pénale est reliée au milieu de travail.

Voici un exemple concret : le directeur des ressources humaines soupçonne de vol un employé de l'entreprise, âgé de 16 ans. Il convoque cet employé à son bureau et recueille une déclaration par laquelle l'employé admet avoir volé. Sur ce, le directeur contacte la police locale et lui remet copie de la déclaration incriminante.

Au moment du procès pénal, le procureur de la Couronne considérera ici que le directeur des ressources humaines constituait une « personne en autorité ». Le procureur ne pourra mettre en preuve la déclaration incriminante que si, dans le cadre d'un débat préliminaire appelé « voir-dire », il démontre que la déclaration a été obtenue en remplissant toutes les conditions de l'article 146.

Cela explique qu'un agent de police intervenant en pareille situation, ne pouvant certifier les circonstances dans lesquelles les représentants de l'employeur ont obtenu une déclaration, préférera souvent procéder à recueillir une autre déposition de la personne mineure, en s'assurant que toutes les exigences de l'article 146 sont alors observées.

Cependant, l'article 146 ne régit l'utilisation de déclarations incriminantes que dans le cadre d'un procès pénal et non dans celui d'un litige régi par le droit du travail, où l'employeur fait face à la contestation d'une sanction disciplinaire. Une déposition recueillie par l'employeur peut être légale et utilisable devant un arbitre de griefs, un commissaire ou un juge civil même si elle n'est pas recevable à un procès pénal en raison d'une contravention à l'article 146.

Les règles contre l'abus de droit

La légalité d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé d'âge mineur n'est donc pas assujettie aux règles procédurales prescrites par la *Loi sur les jeunes contrevenants* et ne sera vraisemblablement pas non plus à celles prévues par la *Loi concernant le système de justice pénale pour les adolescents*.

Par contre, un employeur doit veiller à imposer des mesures disciplinaires de façon raisonnable, non-abusive, non-arbitraire et non-discriminatoire. D'ailleurs, l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* proclame le droit de tout travailleur à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.



Pierre-C. Gagnon est
membre du Barreau du
Québec depuis 1974 et se
spécialise en droit du travail

De nombreux jugements ont souligné la vulnérabilité particulière de tout employé qui se retrouve en situation de congédiement. Mentionnons :

- *Wallace c. United Grain Growers Ltd*, (1997) 3 R.C.S. 7 ;
- *Standard Broadcasting Corporation Limited c. Stewart*, (1994) R.J.Q. 603 (C.A.);
- *Bernardini c. Alitalia Air Lines*, J.E. 93-909 (C.S.).

Tel que mentionné précédemment, les tribunaux sont sensibles à la vulnérabilité particulière de jeunes travailleurs et ont souvent tendance à considérer leur inexpérience ou leur immaturité comme autant de circonstances atténuantes malgré qu'ils aient accumulé peu de service continu ou d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Face à tout employé vulnérable (en raison de son âge, de son état de santé ou autrement), l'employeur doit prendre des précautions raisonnables et appropriées au moment de déclencher le processus disciplinaire. Autrement, les tribunaux peuvent considérer qu'il a abusé de ses droits de gérance, même en présence d'une cause juste et suffisante d'imposer une sanction disciplinaire.

Conseils pratiques

Même si aucune loi ne prévoit expressément des règles particulières applicables à un employeur au moment d'imposer une sanction disciplinaire à un employé d'âge mineur, nous estimons que quelques consignes sont de mise :

- l'employeur doit faire montre de jugement et de discernement, et tenir compte de la relative vulnérabilité d'un jeune employé. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a pris une décision raisonnable après avoir pris soin de se renseigner sur l'état d'esprit de l'employé mineur et (si l'implication des parents est l'objet de controverse) sur la qualité de sa relation avec ceux-ci;
- si une convention collective prévoit la présence d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec un travailleur en rapport avec le processus disciplinaire, cette obligation patronale est particulièrement incontournable concernant un travailleur mineur;
- dans le cas d'un employé de 13 ans et moins, l'employeur devrait toujours consulter et impliquer les parents de l'employé, conformément à l'article 33 du *Code civil*;
- quant à un employé de 14 ans et plus, l'employeur doit faire montre de prudence avant de refuser la demande de l'employé réclamant la présence de ses parents. Il faut tenir compte du degré de gravité de l'infraction sous enquête, de l'urgence de la situation et d'indices à l'effet que l'employé serait bouleversé par le processus d'enquête;
- inversement, l'employeur ne doit pas adopter pour règle absolue de convoquer systématiquement les parents, notamment quand il y a objection explicite de l'employé mineur, étant donné que le mineur de quatorze ans et plus est réputé majeur pour les fins de son emploi suivant l'article 156 du *Code civil*. Il se peut que l'employé en question s'objecte pour des motifs valables, notamment en anticipation d'une réaction excessive de ses parents.

Patrick Bernier
Pierre-C. Gagnon

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants
du groupe Travail pour toute question relative à ce bulletin.**

à nos bureaux de Montréal

Pierre Baribeau
Jean Beauregard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Monique Lagacé

Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
Marie-Claude Perreault
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Patrick Bernier
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Serge Benoît
Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction
réservé. Ce bulletin destiné
à notre clientèle fournit des
commentaires généraux sur
les développements récents
du droit. Les textes ne
constituent pas un avis
juridique. Les lecteurs ne
devraient pas agir sur la
seule foi des informations
qui y sont contenues.