

Infolettre

Droit du travail - Montréal

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

Numéro 5 | Mai 2024

Dans ce numéro

01

Droits et responsabilités lors d'une cessation d'emploi : démission versus congédiement

03

Résumés de décisions

07

Divers

Droits et responsabilités lors d'une cessation d'emploi : démission versus congédiement

Lors d'une cessation d'emploi, les droits et les responsabilités des employé-es et des employeurs varient selon qu'il s'agisse d'une démission ou d'un congédiement. En effet, l'une et l'autre entraînent des implications juridiques distinctes, notamment en termes d'indemnités de départ, de droits à diverses prestations ainsi qu'en regard aux recours pouvant être exercés par l'une et l'autre des parties suivant la cessation d'emploi.

La démission survient lorsqu'un-e employé-e quitte volontairement son emploi, tandis que le congédiement résulte de l'initiative de l'employeur de mettre fin à la relation de travail, pour des motifs disciplinaires ou liés à la capacité de l'employé-e d'exécuter ses tâches. Bien que ces notions semblent à première vue diamétralement opposées, il est étonnant de constater qu'en pratique, la frontière est parfois difficile à tracer, notamment lorsque le départ de l'employé-e survient dans le cadre d'un conflit ou encore d'un changement au sein de l'organisation.

Au fil des années, les tribunaux ont clarifié les critères permettant d'apprécier l'existence d'une démission. Les auteurs Audet, Bonhomme et Gascon, dans l'ouvrage *Le congédiement en droit québécois* les résumant comme suit :

- a. Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif.
- b. La démission est un droit qui appartient à l'employé-e et non à l'employeur. Elle doit donc être volontaire.
- c. La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée.
- d. L'intention de démissionner ne se présume pas si la conduite de l'employé-e est incompatible avec une autre interprétation.
- e. L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé-e.
- f. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.
- g. La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission¹.

Il ressort de la jurisprudence que la démission doit être claire et non équivoque. En d'autres termes, l'employé-e doit manifester son intention de démissionner, de manière claire et sans ambiguïté. Cela peut se faire par écrit verbalement, ou même transparaître des comportements de l'employé-e s'ils sont incompatibles avec toute autre possibilité. Dans tous les cas, la renonciation, à un droit aussi important que celui d'occuper un emploi, ne peut se présumer de circonstances dans lesquelles elle ne serait pas clairement exprimée.

De plus, la démission doit être libre et volontaire, impliquant que l'employé-e quitte son emploi de sa propre initiative, sans aucune forme de contrainte ou de pression de la part de l'employeur. En effet, un employeur ne peut pas contraindre un-e employé-e à démissionner de manière indirecte en lui imposant,

même sans intention malicieuse, une modification substantielle de ses conditions de travail ou en créant un environnement de travail hostile ou en imposant des conditions de travail insoutenable. Si un-e employé-e démissionne en raison de telles circonstances, la cessation d'emploi risque d'être caractérisée de « congédiement déguisé ».

L'appréciation de l'existence d'une démission n'est pas toujours évidente et nécessite parfois une étude approfondie des faits de l'affaire.

Dans une décision récente², le Tribunal administratif du travail (le « **Tribunal** ») a dû se prononcer sur la qualification de la cessation d'emploi alors que l'employée avait explicitement déclaré ne pas démissionner. Dans cette affaire, l'employée revendiquait que des changements soient apportés à ses conditions de travail, notamment relativement à la température ambiante et à la musique diffusée dans le magasin. Devant le refus de son employeur d'obtempérer à ses demandes, l'employée a planifié une mise en scène et a quitté précipitamment son poste, en affirmant qu'elle ne reviendrait pas travailler tant que ses demandes n'étaient pas satisfaites, tout en précisant qu'il ne s'agissait pas d'une démission. Après analyse des faits, le Tribunal a conclu que, malgré ses déclarations contradictoires, le comportement de l'employée indiquait clairement une intention d'abandonner son emploi. Son départ précipité, sans autorisation, et son refus de travailler à moins que l'employeur ne se plie à ses demandes constituaient une démission, selon le Tribunal.

Toutefois, dans une autre affaire, le Tribunal a conclu que le fait de quitter en emportant tous ses effets personnels n'est pas suffisant pour conclure à l'existence d'une démission³. En effet, selon le Tribunal, les circonstances entourant le départ de l'employé indiquaient plutôt qu'il avait agi en réaction à un conflit, des tensions avec son employeur et des mesures disciplinaires lui ayant été imposées et qu'il n'avait pas l'intention véritable de démissionner. Dans ce contexte, le refus de l'employeur de le laisser revenir travailler sur la base qu'il eût abandonné son poste la veille constituait un congédiement.

1 Georges AUDET, Robert BONHOMME et Clément GASCON, *Le congédiement en droit québécois*, en matière de contrat individuel de travail, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 18-90.

2 *Boily c. Centre Massicotte inc.*, 2024 QCTAT 37

3 *Bangia c. FNC Avocats inc.*, 2024 QCTAT 131

Par ailleurs, rappelons que la démission est un acte unilatéral qui produit ses effets dès qu'elle est communiquée à l'employeur, que celui-ci en prenne acte ou non. Il en découle notamment qu'un-e employé-e ne peut pas revenir unilatéralement sur sa décision de démissionner pendant ou après le préavis de démission.

Du côté des conséquences, outre le fait que l'employé-e n'a en principe pas droit à une indemnité de départ ni à des prestations d'assurance-emploi lorsqu'il/elle démissionne, la qualification de la cessation d'emploi est également importante pour déterminer si l'employeur peut exiger de l'employé-e qu'il/elle se conforme aux clauses restrictives post-contractuelles auxquelles il/elle a pu adhérer pendant son emploi. En effet, l'article 2095 du *Code civil du Québec* prévoit qu'un employeur ne peut se prévaloir d'une clause de non-concurrence en cas de congédiement sans cause ou de congédiement déguisé. La jurisprudence majoritaire a également étendu ce principe aux clauses de non-sollicitation.

En conclusion, tel que mentionné, l'appréciation de la validité d'une démission au sens du droit du travail est soumise à des critères stricts et dépend intrinsèquement du cas en espèce. Celle-ci ne pouvant être présumée, en l'absence d'une déclaration ou d'un comportement clair ne laissant aucune ambiguïté à cet effet, nous recommandons d'agir avec prudence et de consulter les membres de notre équipe de droit du travail avant de conclure à une démission.

Résumés de décisions

Gestion Juste pour rire inc. c. Gloutnay, 2024 QCCA 156

M. Gloutnay (« **M. Gloutnay** ») a travaillé au sein du Groupe Juste pour Rire inc. (« **GJPR** ») de 1993 à 2019, date à laquelle il a été licencié en raison des difficultés économiques du GJPR. Fait particulier et inusité caractérisant cette affaire, M. Gloutnay et Gilbert Rozon (« **M. Rozon** ») avaient signé, en 2004, une entente selon laquelle ce dernier promettait à M. Gloutnay de lui fournir un « emploi permanent à vie », à travers les entreprises du GJPR. Fort de cette entente, M. Gloutnay a, suite à son licenciement, intenté un recours contre le GJPR (ainsi que contre ses entités liées et M. Rozon) par laquelle il réclamait notamment sa réintégration et le paiement du salaire perdu.

Dans une décision rendue à l'été 2022, la Cour supérieure a conclu que M. Gloutnay bénéficiait effectivement d'un contrat de travail à vie auprès du GJPR. Elle a également ordonné au GJPR de le réintégrer dans son ancien emploi, en plus de le condamner à lui rembourser le salaire perdu depuis la fin des versements de l'indemnité de préavis, de même que 20 000 \$ à titre de dommages moraux.

Devant la Cour d'appel, le GJPR alléguait que le juge de première instance avait erré en droit à trois égards, soit (i) en concluant que M. Gloutnay bénéficiait d'une garantie d'emploi à vie, (ii) en ordonnant sa réintégration et le remboursement de sa perte salariale dans le contexte d'un recours en vertu du *Code civil du Québec* et (iii) en lui accordant 20 000 \$ en dommages-intérêts.

Sur la première question, la Cour d'appel a conclu que le GJPR n'avait démontré aucune erreur révisable dans la conclusion du juge voulant qu'elle soit tenue à son engagement d'offrir un emploi à vie à M. Gloutnay. La Cour a aussi confirmé que bien qu'il serait contre l'ordre public qu'un contrat prévoit qu'un employé s'engage à travailler à vie pour un employeur (puisque cela mettrait en jeu la personne même et sa liberté individuelle), rien n'empêche un employeur de renoncer à l'avance à sa faculté de résiliation du contrat d'emploi, comme le GJPR l'avait fait en l'espèce.

La Cour d'appel donne cependant raison au GJPR en ce qui concerne la question de la réintégration. Elle précise que « contrairement à ce que conclut le juge de première instance, le caractère *intuitu personae* du contrat d'emploi de [M. Gloutnay] faisait obstacle à une telle réintégration ». À cet effet, le plus haut tribunal du Québec retient que ce dernier a été embauché en raison de ses connaissances uniques et pour remplir des fonctions bien particulières qui ne sont plus requises et que, dans ce contexte, sa réintégration « n'offre qu'un remède illusoire et présente des inconvénients qui sont susceptibles de supplanter les bénéfices d'une telle ordonnance ». Or, en affirmant cela, la Cour semble entrouvrir la porte à ce que les tribunaux civils puissent, dans d'autres circonstances, ordonner la réintégration d'un ex-employé ayant intenté un recours civil contre son ancien employeur, ce qui peut surprendre compte tenu de l'état du droit.

Ayant renversé la conclusion du juge concernant la réintégration, la Cour accueille la demande subsidiaire de M. Gloutnay relative aux remèdes appropriés et ordonne au GJPR de lui verser une indemnité de délai-congé correspondant au salaire qu'il aurait gagné jusqu'au moment où il pensait prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Cela représente 11 ans de salaire, moins l'année déjà payée suite au licenciement. La Cour précise que l'existence d'une garantie d'emploi n'élimine pas l'obligation de l'ex-employé de mitiger ses dommages, mais que dans ce dossier, il est raisonnable de croire que M. Gloutnay ne sera pas en mesure de trouver

un emploi d'ici 2030, vu sa compétence limitée au marché de l'humour. Elle conclut donc qu'il n'a donc pas lieu de réduire l'indemnité à laquelle il a droit.

Enfin, la Cour conclut que le juge de première instance a erré en accordant des dommages moraux à M. Gloutnay, la preuve n'ayant nullement établi que le GJPR avait eu une attitude cavalière et désinvolte. De plus, cette somme constitue une double indemnisation avec l'indemnité tenant lieu de délai-congé.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 c. Parc Six Flags Montréal (La Ronde), 2023 QCCA 1485

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 (le « **Syndicat** ») a été accrédité en 2017 pour représenter les employés de premiers soins du parc d'attractions La Ronde. Lors de la négociation de la première convention collective, confronté à des demandes qu'il estime déraisonnables et mettant à risque la pérennité financière de son entreprise, le Parc Six Flags Montréal (La Ronde) (l'« **Employeur** ») licencie l'ensemble des salariés de l'unité et confie leurs tâches à un sous-traitant.

Le Syndicat conteste le licenciement des employés de premiers soins survenu pendant la période de négociation d'une convention collective visée à l'article 59 du *Code du travail* (le « **C.t.** »). L'Employeur motive ce licenciement par des difficultés financières anticipées en lien avec les demandes salariales syndicales. La Cour d'appel accueille l'appel et infirme le jugement de la Cour supérieure rejetant la demande de pourvoi en contrôle judiciaire ainsi que la sentence arbitrale.

Dans sa sentence arbitrale, l'arbitre se base sur le cadre d'analyse de l'arrêt *Wal-Mart*⁴ et conclut que l'Employeur peut changer les conditions de travail s'il est conforme à la décision qu'aurait prise un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances, et ce, malgré des pratiques antérieures différentes de gestion. Il est d'avis que les désaccords entre les parties sont principalement

4 *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada (C.S. Can., 2014-06-27), 2014 CSC 45*

du à des divergences sur la qualification du statut des employés et les demandes salariales du Syndicat. Il estime donc raisonnable que l'Employeur refuse de rémunérer les employés en fonction de leurs qualifications plutôt que leurs fonctions et qu'à défaut de trouver une entente satisfaisante, le licenciement est justifié. En outre, il considère que le licenciement relève des droits de direction de l'Employeur s'inscrivant dans l'exercice d'une saine gestion sur le plan économique et qu'il aurait procédé de la même manière en l'absence d'une requête d'accréditation. Devant trancher le pourvoi en contrôle judiciaire, la Cour supérieure conclut également que les licenciements et le recours à la sous-traitance étaient conformes aux normes de gestion d'un employeur raisonnable dans les circonstances. Elle estime qu'il n'y a pas matière à intervenir étant donné que la décision de l'arbitre, à l'effet que les conditions de travail ont été modifiées sans transgresser le processus associatif ou le droit à des négociations, n'était pas déraisonnable, ce qui amène le Syndicat à porter l'affaire en appel.

La Cour d'appel fait droit à son premier moyen d'appel, soit qu'il était déraisonnable pour l'arbitre d'avoir recours à la notion d'employeur raisonnable pour déterminer que les licenciements ne contrevenaient pas à l'article 59 du C.t., alors que la preuve démontrait que la décision n'était pas conforme aux pratiques passées de La Ronde. À cet effet, la Cour précise que le cadre d'analyse de l'article 59 du C.t., établi par la Cour suprême dans l'arrêt *WalMart* et qui impose de déterminer si l'employeur aurait agi de la même façon en l'absence d'une requête en accréditation, ne prévoit pas deux critères alternatifs, mais bien successifs. Ainsi, il faut toujours d'abord se demander si le geste reproché à l'employeur est conforme à ses pratiques passées et c'est seulement s'il est impossible de répondre à cette question parce qu'il s'agit d'une situation nouvelle, que le tribunal peut se demander ce qu'aurait fait un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. La deuxième prétention du Syndicat est à l'effet que l'arbitre a erré en prenant en considération les demandes salariales syndicales et en analysant lui-même leur impact monétaire. La Cour lui donne raison en déclarant que l'arbitre ne pouvait pas se prononcer

sur les demandes syndicales dans le cadre d'une négociation, ni évaluer le comportement des parties à cet égard. Elle considère la réaction de l'Employeur comme une réponse à des demandes salariales faites dans le cours des négociations et non comme une solution pour répondre à une situation financière précaire. Une telle mesure préventive contrevient à l'article 59 du C.t., conçu pour faciliter l'accréditation et favoriser les négociations de bonne foi.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 c. Réseau de transport de Longueuil, 2024 QCCA 204

La Cour d'appel rejette l'appel du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 (le « **Syndicat** ») à l'encontre du jugement de la Cour Supérieure ayant rejeté la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision arbitrale. Par cette décision, la Cour d'appel réitère que la parentalité, l'état parental, la situation familiale et la situation parentale ne sont pas des motifs de discrimination prohibés.

La convention collective conclue entre le Réseau de transport de Longueuil (le « **RTL** ») et le Syndicat prévoit un « congé d'assiduité » permettant aux salarié-es ayant un bon dossier d'assiduité d'utiliser leur crédit de maladie et le solde d'une banque d'heures supplémentaires afin de bénéficier d'une ou deux semaines de congé supplémentaire par année. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, les salarié-es ne doivent pas s'être absenté-es à plus de trois (3) reprises et/ou pour plus de dix (10) jours au cours de l'année de référence. Or, la convention prévoit que certains congés, notamment les congés sociaux, certains congés personnels, les libérations syndicales et les congés pour lésions professionnelles, sont exclus de ce calcul. Ce n'est pas le cas des congés de maternité, de paternité et parentaux. Il s'agit de l'objet du grief déposé par le syndicat.



Le Syndicat considère que le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental (les « **Congés** ») doivent être inclus parmi les exceptions aux « types d'absence » pris en compte pour déterminer l'admissibilité au congé d'assiduité prévu à la convention collective. Selon le Syndicat, une telle exclusion constituerait une mesure discriminatoire au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵ (la « **Charte** ») parce qu'elle est fondée sur l'état civil, et en ce qui concerne le congé de maternité, elle est fondée également sur la grossesse. Pour le RTL, une telle exclusion relève directement des négociations entre les parties et est cohérente avec l'objectif derrière le congé d'assiduité, soit celui de reconnaître la régularité de la prestation de travail durant une année de référence.

L'arbitre rejette ce grief et la Cour supérieure rejette le pourvoi en contrôle judiciaire du Syndicat relatif à cette décision. Ce dernier porte donc l'affaire en appel.

Devant la Cour d'appel, le Syndicat soutient que le motif de discrimination fondé sur l'état civil à l'article 10 de la Charte doit inclure la notion de parentalité en mettant de l'avant que la jurisprudence est contradictoire en la matière. La Cour, comme elle l'avait déjà établi dans l'arrêt *SIISNQE*⁶ sur lequel l'arbitre s'est fondé, confirme sa décision à cet égard, soit qu'il ne s'agit pas d'un motif de distinction prohibé. La Cour rappelle par ailleurs que lorsqu'un tribunal comme le Tribunal des droits de la personne écarte les enseignements d'un arrêt non contredit de la Cour, nous ne sommes pas en présence d'une jurisprudence contradictoire, mais d'une atteinte à l'ordonnancement judiciaire québécois. De plus, elle rappelle que l'énumération des motifs de discrimination prohibés contenue à l'article 10 de la Charte est exhaustive et que les tribunaux ne peuvent ajouter des motifs analogues à ceux déjà énoncés. Sur ce premier point, elle souligne également que les parties n'ont pas convenu d'inclure la notion de parentalité comme étant un

fondement de discrimination dans la convention. Comme deuxième argument, le Syndicat reproche au juge de ne pas avoir conclu que la décision arbitrale de recourir à un groupe d'employés inapproprié pour effectuer une comparaison est déraisonnable, du fait qu'elle fait défaut de comparer la situation des salariées prenant un congé de maternité à celle des salariés s'absentant pour un congé sans solde. La Cour considère que l'interprétation de la convention relève de la compétence exclusive de l'arbitre, qui a conclu de manière raisonnable que la situation de la salariée en congé de maternité ne doit pas être assimilée avec celle du salarié en congé sans solde. Enfin, la Cour estime que la non-inclusion du congé de maternité parmi ceux qui ne sont pas pris en compte aux fins d'octroi du congé d'assiduité n'entraîne pas de préjudice réel en analysant les dispositions de la convention collective qui prévoient d'autres avantages. L'exclusion de ce congé n'est donc pas une mesure discriminatoire fondée sur la grossesse.

Union des employés et des employées de service, section locale 800 et Toure Cleaning Services Ltd. (grief collectif), 2023 QCTA 498, SOQUIJ AZ-51988080


Le Tribunal d'arbitrage est saisi d'un grief syndical contestant la mise à pied sans préavis des 60 employés affectés au contrat conclu par Toure Cleaning Services Ltd (l'« **Employeur** »), une entreprise d'entretien ménager, avec la base militaire de Valcartier. Le syndicat réclame pour chacun des employés une indemnité tenant lieu du préavis prévu à la convention collective et à la *Loi sur les normes du travail*. À titre de défense, l'Employeur soutient qu'il a dû mettre fin au contrat un mois avant son échéance en raison du départ sans préavis du contremaître qui en avait la charge. Il prétend que cette situation constitue une force majeure au sens de l'article 1470 du *Code civil du Québec*.

5 RLRQ c C-12

6 *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2010 QCCA 497

L'arbitre rappelle d'emblée qu'un employeur n'est pas tenu de donner un préavis à une personne salariée dont la fin du contrat de travail résulte d'un cas de force majeure. Afin d'invoquer l'argument de force majeure avec succès, l'Employeur doit faire la preuve que l'événement était imprévisible et irrésistible. L'arbitre souligne également que l'absence d'une telle exception dans la convention collective n'empêche pas l'application des règles générales régissant les situations de force majeure.

En l'espèce, il a été établi que la fin du contrat découle directement du départ du contremaître qui a quitté son emploi pour une entreprise concurrente. À l'audience, l'Employeur invoque le fait qu'il lui était impossible d'exécuter les obligations de son contrat d'entretien en l'absence de son responsable. L'arbitre mentionne que le contremaître avait le devoir d'agir avec loyauté envers son employeur et rien ne laissait croire que celui-ci était susceptible d'abandonner son emploi de la manière dont il l'a fait. Puisque le contremaître travaillait pour l'Employeur depuis plusieurs années, le critère de l'imprévisibilité est rempli. Celui de l'irrésistibilité l'est également, et ce, vu le lien de confiance qui devait exister entre l'Employeur et le contremaître. Ainsi, même si l'événement résulte d'une personne qui était au départ un employé de l'employeur, le critère d'extériorité exigé dans certains cas par la jurisprudence est satisfait. Enfin, il était impossible pour l'Employeur de trouver un remplaçant au contremaître dans un délai de moins de deux semaines de façon à assumer valablement ses obligations pour la durée restante du contrat. Dans un tel contexte, l'Employeur n'avait pas l'obligation de donner les préavis et de verser les indemnités prévues à la convention collective.



Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, SCFP section locale 957 c Hydro-Québec, 2024 CanLII 1154 (QC SAT)

Le Tribunal d'arbitrage est saisi de deux griefs individuels par lesquels le plaignant conteste respectivement sa suspension sans solde pour fins d'enquête ainsi que son congédiement. Le syndicat prétend que la suspension aux fins d'enquête imposée à un salarié (le « **Salarié** ») était déraisonnable et abusive ou, à tout le moins, qu'elle aurait dû être imposée avec solde. Il conteste également le congédiement au motif qu'il s'agirait d'une sanction nettement déraisonnable.

HydroQuébec (l'« **Employeur** »), de son côté, réclame le remboursement de 140 heures pour lesquelles l'employé aurait été rémunéré sans droit. De manière plus spécifique, l'Employeur reproche au Salarié d'avoir réclamé et obtenu des congés payés, alors qu'il ne remplissait pas les conditions requises pour y avoir droit. En effet, ce dernier et sa conjointe, aussi à l'emploi d'Hydro-Québec, ont tous deux réclamé les mêmes congés, alors que la règle voulait qu'un seul parent y ait droit. Ces congés ont été mis en place par l'Employeur pour aider les parents durant la période de fermeture des écoles et des milieux de garde pendant la pandémie de COVID-19. L'Employeur allègue que cette faute se serait répétée tous les jours pendant plus de deux mois. En réponse à ce comportement, l'Employeur a suspendu le Salarié, à des fins d'enquête pendant huit jours avant de finalement procéder à son congédiement.

Au niveau de la suspension sans solde, le Tribunal conclut que la durée de huit jours est raisonnable, et en regard de la preuve démontrant qu'au sein de l'entreprise de l'Employeur, plusieurs personnes doivent examiner les faits, les témoignages et les informations recueillis dans le cadre de l'enquête avant de valider la mesure à imposer. Sur la question de la rémunération pendant la suspension, l'arbitre mentionne que la suspension pouvait être sans solde compte tenu des termes de la convention collective. En effet, la clause prévue à la convention collective est claire quant au fait que les parties se sont entendues afin que les suspensions pour fins d'enquête dont la durée n'excède pas deux mois soient sans solde. L'arbitre ne peut pas modifier la convention collective et doit l'appliquer telle que rédigée.

À savoir si le congédiement est une mesure disciplinaire déraisonnable dans les circonstances, le Tribunal retient que le fait de réclamer un congé payé auquel le Salarié sait qu'il n'a pas droit constitue une faute grave. En effet, ce type de faute peut être assimilé à une forme de vol de temps dû au fait qu'il a reçu une rémunération à laquelle il n'avait pas droit. L'arbitre rappelle cependant le principe voulant que le congédiement ne soit pas une mesure automatique en cas de malhonnêteté d'un employé. Afin de rendre sa décision, l'arbitre soupèse les 15 années d'ancienneté du Salarié, son dossier disciplinaire vierge, la situation socio-sanitaire qui prévalait au moment des faits, mais également la répétition des fautes par le Salarié, la préméditation de son comportement et la grande autonomie dont il dispose dans le cadre de son emploi. Au final, le Tribunal affirme ne pas être convaincu que le lien de confiance soit irrémédiablement rompu et annule le congédiement pour le remplacer par une longue suspension sans solde de 18 mois.

Finalement, le grief patronal est accueilli au motif que le Salarié s'est enrichi aux dépens de l'Employeur. Le Tribunal ordonne donc au Salarié de rembourser le salaire reçu en trop lors des congés auxquels il n'avait pas droit.



Divers

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Le 27 mars dernier, la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a reçu la sanction royale et plusieurs de ses dispositions sont entrées en vigueur. Cette loi prévoit notamment que la politique que tout employeur est tenu d'adopter en vertu de la Loi sur les normes du travail devra, à compter de septembre 2024, inclure un contenu minimal, incluant l'identification d'une personne désignée par l'employeur pour prendre en charge une plainte de harcèlement, la mention des programmes spécifiques d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique et la description du processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur. Notre équipe est disponible pour vous accompagner dans la révision de votre politique en vue de l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles. Pour en savoir plus sur la nouvelle loi, joignez-vous à nous pour un webinaire le 29 mai 2024 (en français) ou le 5 juin 2024 (en anglais) (détails ci-dessous).

Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction

Le 1er février 2024, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déposé à l'Assemblée nationale du Québec le Projet de loi n° 51, ce projet de loi propose une modernisation de l'industrie de la construction en vue de réduire la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. Ce projet de loi est actuellement à l'étape de l'étude détaillée en commission, nous vous tiendrons au courant de son évolution.

Restez à l'affût!

« Labour Spotlight » :

la pratique passée et la théorie de l'estoppel en relations de travail (en anglais) :

Billet de blogue intitulé « Tendance récente sur les médias sociaux : l'enregistrement des rencontres de cessation d'emploi » (en anglais) :

Webinaire sur la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Joignez-vous à nous lors de ce webinaire qui aura lieu le 29 mai 2024.

[Cliquez ici pour vous inscrire](#)

Auteur·trices



Ariane Bouchard
Associée et CRHA
arianne.bouchard@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois
Avocate principale
sarah-emilie.dubois@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle
Avocate principale
camille.paradis-loiselle@dentons.com



Nicolas Séguin
Avocat
nicolas.seguin@dentons.com