



par M<sup>e</sup> YANNICK RICHARD en collaboration avec  
M<sup>e</sup> MARIKA LACHANCE QUIRION, avocats chez Cain Lamarre

## UN NOUVEAU CRITÈRE POUR LE CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ?

**Le 4 octobre 2017, la Cour supérieure du Québec, dans le cadre d'une révision judiciaire d'une sentence arbitrale, a rendu une importante décision relativement aux critères qu'un employeur doit considérer, afin qu'un congédiement administratif soit maintenu.**

Depuis plusieurs années, les critères usuellement utilisés avant d'effectuer un congédiement administratif étaient ceux provenant de la décision *Costco*, soit :

- i. le salarié doit connaître les attentes de l'employeur ;
- ii. le rendement du salarié doit être significativement insatisfaisant par rapport à celui des autres employés ;
- iii. le salarié doit être avisé que son rendement est insatisfaisant et doit connaître précisément ses lacunes ;
- iv. l'employeur doit donner l'opportunité au salarié de corriger la situation et lui fournir les outils et le soutien nécessaires à cet effet ;
- v. le salarié doit être prévenu des conséquences d'une absence d'amélioration sur sa relation d'emploi ;
- vi. la décision de l'employeur doit être prise de bonne foi.

Par contre, dans la décision *Commission scolaire Kativik c. Ménard*, la Cour a imposé à l'employeur une obligation de moyens, selon laquelle ce dernier doit déployer des efforts raisonnables afin de réaffecter un employé incompetent dans un autre poste compatible avec ses capacités, et ce, avant de procéder à quelconque congédiement administratif. L'arbitre s'est basé sur une décision de la Colombie-Britannique pour appliquer un tel critère. Dans cette affaire, une commission scolaire a congédié un technicien en administration pour cause d'incompétence. Même si l'employeur a suivi tous les critères ci-haut, l'arbitre a accueilli le grief pour congédiement abusif, ayant jugé que l'employeur avait failli à son obligation de trouver une autre solution.

Dans le cas de sa demande de révision judiciaire, l'employeur a plaidé que l'arbitre lui a imposé une obligation inexistante en droit du travail québécois, soit celle de tenter de réaffecter le salarié dans un autre poste, et ce, avant de procéder à son congédiement pour incompétence. À ce sujet, la Cour est d'avis que cette obligation trouve application en droit québécois. Bien que cette décision provienne d'un tribunal d'arbitrage de la Colombie-Britannique, le juge en vient à la conclusion qu'il n'existe aucune raison de ne pas mettre de l'avant un tel critère au Québec dans les cas qui le justifie. En effet, le juge précise que c'est une obligation de moyens et non de résultat et qu'il revient à l'arbitre de statuer de façon raisonnable si l'employeur a failli ou non à cette obligation.

Il est à noter que cette décision a été portée en appel. Il sera intéressant de suivre le cheminement de ce dossier et de la jurisprudence en matière de congédiement administratif pour incompétence, et ce, dans l'éventualité où cette décision soit confirmée ou non par le tribunal d'appel. En effet, cette nouvelle obligation a pour effet de modifier le processus habituel du congédiement administratif, nous vous tiendrons donc informés à ce sujet.



CAIN LAMARRE

ME YANNICK RICHARD  
yannick.richard@cainlamarre.ca

ME MARIKA LACHANCE QUIRION  
marika.lachance.quirion@cainlamarre.ca

ME JEAN HOULE  
jean.houle@cainlamarre.ca

ME FRANK D'AMOURS  
frank.damours@cainlamarre.ca

11535, 1<sup>re</sup> Avenue, bureau 350, Saint-Georges  
Saint-Georges | T 418 228-2074  
Sainte-Marie | T 418 387-1647  
cainlamarre.ca

