



COVID ET LAVAGE DES MAINS DANS UN CONTEXTE D'EMPLOI

Le 12 août 2021, dans la cause Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 5159 c. QSL Canada inc., l'arbitre M^e Dominic Garneau a rendu une décision fort intéressante concernant le grief d'un employé relativement à son refus de se laver les mains contrairement à une directive de l'employeur.

L'arbitre a confirmé la suspension de quatre mois imposée à un travailleur pour avoir refusé de se laver les mains à l'entrée de son lieu de travail.

Les faits se résument comme suit. L'employé en question, après avoir omis de se laver les mains à la station de lavage obligatoire, a fait fi des demandes du gardien de sécurité puis de celles du surintendant lui exigeant de le faire. L'employé a plutôt argumenté que ce n'était pas pertinent puisqu'il s'était déjà lavé les mains plus tôt dans la journée. Ce refus a entraîné son retrait du milieu de travail suivi d'une suspension de quatre mois sans solde. La question consistait à se demander si cette mesure était justifiée.

Le syndicat, au soutien de sa demande, fait valoir que les gestes reprochés à l'employé fautif « ont été commis par inadvertance, sans l'intention de contrevenir aux directives sanitaires en vigueur » et que la sanction est trop sévère du fait qu'il s'agit d'une nouvelle directive et que le plaignant « n'avait jamais été avisé qu'il s'exposait à de telles conséquences ».

De son côté, l'employeur soutient que l'employé a agi de manière volontaire en refusant d'obtempérer et en contestant la pertinence de la directive. Il est d'avis que la sanction imposée est appropriée en raison du contexte des événements, du passé disciplinaire du salarié et de la gravité de la faute commise.

L'arbitre s'est rangé aux arguments de l'employeur. En effet, la croyance de l'employeur à l'effet que le plaignant pourrait récidiver est légitime au vue de l'historique disciplinaire du plaignant.

De plus, le contexte de la COVID-19 faisait en sorte que la poursuite des activités de l'employeur était un privilège en avril 2020, et le non-respect des règles sanitaires pouvait avoir de graves conséquences. Il n'était donc pas déraisonnable de tenir compte de ce facteur dans la détermination de la sanction. Finalement, le fait que l'employé ait refusé d'appliquer la directive sanitaire en croyant fermement qu'elle était inutile constitue une faute grave, justifiant l'imposition d'une longue suspension. Aucune circonstance atténuante n'a été prise en compte.

Par conséquent, le grief est rejeté, car il fut décidé que le plaignant avait commis un geste délibéré qui ne constituait pas un simple oubli, mais bien une faute grave. Bien que la sanction imposée au plaignant soit sévère, l'arbitre est d'avis qu'il n'a pas à intervenir puisque celle-ci n'est pas abusive ou disproportionnée à la lumière des éléments mentionnés plus haut.

POUR NOUS JOINDRE

YANNICK RICHARD
yannick.richard@cainlamarre.ca

BEAUCE
T 418 228-2074

QUÉBEC
T 418 522-4580

LAC-MÉGANTIC
T 819 554-6666



PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

Cédant ou repreneur : pourquoi faut-il planifier un transfert d'entreprise?

Vous avez bâti votre entreprise depuis de nombreuses années et êtes maintenant prêts à passer le flambeau à la relève? Ou bien êtes-vous celui ou celle qui s'apprête à prendre les rênes d'une entreprise?

Sachez que dans les deux cas, un plan de transfert complet et structuré est primordial pour assurer le succès d'une passation. Les statistiques économiques canadiennes et québécoises montrent que les transferts d'entreprise échouent dans 70 % des cas et que seulement 10 % des entrepreneurs sont assurés d'avoir une relève.

Rôle du plan de transfert d'entreprise

Le transfert d'entreprise, supporté par un plan structuré, est une démarche qui exige de 2 à 5 ans de préparation. Il existe différents types de transfert. Il vous appartient de déterminer quel type convient le mieux aux besoins de votre entreprise, mais aussi à ceux des employés et de la clientèle. Les possibilités de transfert sont les suivantes :

- Le transfert à un membre de la famille;
- Le transfert à un gestionnaire ou à un employé de l'entreprise, ou encore à l'équipe de direction de l'entreprise;
- La vente à un tiers.

Le plan de relève d'entreprise viendra supporter ce transfert. Ce dernier comporte de nombreuses étapes à ne pas négliger pour que vous puissiez prendre les meilleures décisions d'affaires tout au long de ce long processus. Votre plan de transfert

détaillé traitera des aspects légaux, financiers, fiscaux, stratégiques et humains pour en assurer sa réalisation complète.

Les enjeux reliés à l'humain

Un des aspects énumérés ci-haut est le plus souvent négligé ; l'aspect humain. Les émotions entrent en ligne de compte lorsque l'on parle de transfert d'entreprise, que ce soit à un membre de sa famille ou à un tiers. Cet aspect doit être abordé dans le plan afin de synchroniser les visions du cédant et du repreneur. Voici quelques facteurs à prendre en considération qui affectent le côté émotif des individus concernés.

Les écarts de valeurs entre générations

On oublie souvent de considérer les écarts de valeurs, les façons de faire et les intérêts parfois divergents entre les générations : il s'agit d'un enjeu clé, car on remarque un grand fossé entre les Québécois qui sont nés avant 1965 et ceux qui sont nés après. C'est la première fois au Québec que l'influence générationnelle surpasse l'influence héréditaire. La vision de la première génération est beaucoup plus cartésienne et ils sont plus habitués de travailler de façon isolée. Comparativement aux plus jeunes, pour qui le travail d'équipe est davantage valorisé et l'autorité moins considéré. C'est d'ailleurs pourquoi on voit souvent des entreprises à 1 cédant être transférées à 2 ou 3 repreneurs.

L'établissement du plan de relève est donc une étape clé pour prévoir des mesures afin d'aplanir les différences entre les générations et de s'assurer que le cédant et le(s) repreneur(s) partagent la même vision.



Le deuil entrepreneurial

Le sentiment de perdre son bien et de vieillir n'est pas à négliger dans ce processus. Un transfert progressif permettra au cédant d'occuper un rôle utile et valorisé au sein de l'entreprise, facilitant ainsi la transition vers la retraite.

La confiance à l'égard des capacités de la relève à reprendre l'entreprise

Comme le cédant a bâti une entreprise à son image, il souhaiterait se reconnaître en quelque sorte dans un repreneur, sinon il risque d'avoir de la difficulté à lui donner toute sa confiance. L'une des solutions sera d'évaluer les compétences de la relève et d'établir un plan de développement pour remédier à ses possibles lacunes entrepreneuriales et ainsi construire une confiance entre les deux parties.

La faisabilité financière du projet

Les repreneurs pourront-ils assurer la rentabilité de l'entreprise et assumer une nouvelle dette pour payer le cédant? D'un autre côté, l'entreprise constitue souvent le principal patrimoine du cédant et par le fait même, une partie importante de son capital pour sa retraite. La valeur marchande est

souvent surestimée par le cédant et ce dernier ne connaît que rarement ses besoins à la retraite. C'est pourquoi il faut se baser sur une évaluation de la juste valeur marchande faite par un professionnel et bien planifier sa retraite.

Sans oublier les considérations fiscales liées au transfert de propriété, la vision d'avenir à déterminer entre les deux parties et les rôles à définir lors de la cohabitation du cédant et du repreneur, plusieurs autres aspects doivent être considérés dans un plan de transfert qui s'avère plus souvent qu'autrement complexe et délicat. C'est pourquoi il est nécessaire de procéder à un transfert progressif, étalé sur plusieurs années. Ainsi, autant le cédant que le repreneur y trouvera son compte. Nos experts travaillent d'ailleurs en groupes d'intervention composés de divers spécialistes pour analyser ces enjeux et recommander des solutions dans le cadre d'une approche intégrée. N'hésitez pas à nous contacter pour vous faire accompagner et ainsi assurer le succès de la passation de votre entreprise.



Éric Dufour, FCPA, FCA

Associé - Vice-président,
conseil en management
418 549-4142, poste 3638
dufour.eric@rcgt.com



Steve Vachon, CPA, CGA, M. Fisc.

Associé, fiscalité
418 387-3310, poste 1893
vachon.steeve2@rcgt.com

Vous souhaitez transférer ou vendre votre entreprise?

Nos experts vous accompagnent dans ce processus complexe.

Découvrez toutes les options d'accompagnement.
rcgt.com/achat-et-vente-entreprise



Certification | Fiscalité | Conseil

