Les dix principales causes en droit du travail et de l'emploi en 2016

09 janvier 2017

En 2016, les principales causes en droit du travail et de l'emploi sont très variées. Elles nous rappellent toutes d'importants principes en la matière. Les voici!

1. *Paquette v. TeraGo Networks Inc.,*2016 ONCA 618 – La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé que les employés ont droit à leur prime pendant la période de préavis raisonnable à moins que des modalités qui figurent dans le régime applicable suppriment expressément ce droit reconnu en common law. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de septembre – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé détaillé.
2. *Oudin v. Centre Francophone de Toronto*, 2016 ONCA 514 – La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur qui avait conclu qu'une clause de cessation d'emploi prévue uniquement en vertu de la LNE était exécutoire. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin d'août – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé détaillé.
3. *Keenan v. Canac Kitchens Ltd.*, 2016 ONCA 79 – La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision d'un tribunal inférieur qui avait accordé à des entrepreneurs indépendants un préavis de 26 mois. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de mars – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé.
4. *TCF Ventures Corporation v. The Cambie*, 2016 BCSC 1521 – La Cour supérieure de la Colombie-Britannique nous a rappelé qu'il est dangereux de présenter sous un faux jour le statut d'un travailleur en prétendant qu'il s'agit d'un entrepreneur indépendant plutôt que d'un employé. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de novembre – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé.
5. *Joshi v. National Bank of Canada*, 2016 ONSC 3510 – Un juge des requêtes a conclu qu'une allégation selon laquelle on a empêché un employé de répondre ou de participer à une enquête en milieu de travail peut étayer une cause d'action au titre de la mauvaise foi.
6. *Howard v. Benson Group*, 2016 ONCA 256 – La Cour d'appel de l'Ontario nous a rappelé que, lorsqu'on met fin de façon prématurée à un contrat d'emploi à durée déterminée et qu'aucune clause de cessation prématurée n'est prévue, l'employé a droit au paiement convenu jusqu'à la fin du contrat et n'est pas tenu d'atténuer les dommages subis. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de mai – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé détaillé.

7. *Computer Enhancement v. J.C. Options*, 2016 ONSC 452 – Dans cette cause, on trouve un excellent examen du caractère exécutoire des clauses restrictives et du retour en force de la doctrine relative aux employés clés. Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée, 2016 SCC 29 – La Cour suprême du Canada a déclaré qu'aux termes du Code canadien du travail, les employés assujettis à la législation fédérale ne peuvent être congédiés que pour une cause juste. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de juillet – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé de la décision.
8. *Gordon v. Altus,*2015 ONSC 5663 – Une Cour supérieure de l'Ontario a accordé des dommages-intérêts punitifs à un employé lésé dont l'employeur avait allégué, à tort, avoir un motif raisonnable de mettre fin à son emploi. Nous avons rendu compte de cette décision dans notre bulletin de mars – cliquez ici pour prendre connaissance du résumé.
9. Shoan c. Canada (Procureur général), 2016 FC 1003. Dans cette décision, on nous rappelle clairement qu'il importe de mener une enquête juste et équitable. En l'espèce, M. Shoan était commissaire au CRTC. Une collègue a déposé une plainte de harcèlement contre lui en vertu de la politique du CRTC en la matière, quant à une série de courriels que M. Shoan lui avait envoyés et qui, selon la plaignante, étaient humiliants et visaient à miner sa crédibilité. Les services d'une médiatrice externe ont été retenus et celle-ci a conclu que le comportement du commissaire Shoan correspondait bel et bien à du harcèlement. Le président du CRTC a passé en revue le rapport d'enquête et en a accepté les conclusions. Il a mis en œuvre des mesures correctives à l'endroit du commissaire Shoan.

Celui-ci a alors demandé que la réception favorable du rapport d'enquête par le président du CRTC fasse l'objet d'une révision judiciaire en alléguant que les normes d'équité procédurale n'avaient pas été respectées. Ses motifs étaient les suivants :

- Au cours de l'entrevue, la médiatrice avait adopté une attitude antagoniste à son égard;
- Il y avait conflit d'intérêts car le président du CRTC avait témoigné à l'enquête et était l'arbitre suprême pour déterminer la validité de la plainte;
- La médiatrice avait élargi la portée de l'enquête au-delà du mandat initial qui lui avait été confié.

Le juge Zinn de la Cour fédérale a accueilli la demande de révision judiciaire et déclaré que l'enquête avait enfreint les normes d'équité procédurale; le rapport d'enquête et la décision du président du CRTC ont donc été rejetés au motif que le comportement de la médiatrice soulevait une crainte de partialité.

Ainsi, elle avait eu un discours polémique à l'endroit du commissaire et l'avait interrompu en fronçant les sourcils et en hochant la tête en signe d'incrédulité; d'autres témoins ont également indiqué qu'ils estimaient, d'après leur entrevue avec la médiatrice, que le résultat de l'enquête était décidé d'avance. Enfin, le manque d'équité procédurale découlait aussi du fait que le président du CRTC avait lui-même témoigné à l'enquête : il s'agissait d'un apport qui allait au-delà du simple fait de donner de l'information générale sur l'organisme. Ainsi, selon la preuve communiquée dans le rapport d'enquête, le président était d'avis que le commissaire Shoan avait rendu le milieu de travail « toxique ». Et, malgré l'opinion extrêmement défavorable qu'il avait du commissaire, le président du CRTC était l'arbitre ultime du processus d'enquête aux termes duquel on étudiait les agissements de l'intéressé.

Cette décision est importante parce qu'elle nous rappelle qu'il faut un degré élevé d'équité procédurale pour mener à bien une enquête en milieu de travail. Les employeurs doivent offrir les mêmes droits et les mêmes avantages aux deux parties opposées. En outre, les enquêtes en milieu de travail doivent rester neutres, et ce, tout au long du processus; enfin, il est essentiel de respecter la portée du mandat initial.

Par

Naomi Calla

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.