

Me Philippe Asselin, avocat et associé
Morency, Société d'avocats



Me Émily Thériault, avocate
Morency, Société d'avocats

FIN D'EMPLOI POUR INCOMPÉTENCE : OÙ EN SOMMES-NOUS?

Dans l'arrêt *Costco Wholesale Canada Ltd c. Laplante*[1] rendu en 2005, la Cour d'appel du Québec se prononçait quant aux exigences auxquelles un employeur devait satisfaire avant de congédier un salarié pour incompétence.

En effet, cinq critères avaient alors été énoncés :

(1) L'employé doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard;

(2) Les lacunes de l'employé lui ont été signalées;

(3) Il doit avoir obtenu le [soutien] nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs;

(4) Il doit avoir bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster;

(5) Il doit avoir été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

Différentes instances[2] ont confirmé par la suite que les critères établis dans l'arrêt *Costco* devaient être évalués dans une perspective globale et contextuelle.

En 2019, dans l'arrêt *Commission scolaire Kativik* c. *Association des employés du Nord québécois*[3], la Cour d'appel évoque la possibilité d'une sixième exigence. Dans cette décision, la Cour retient que l'employeur avait l'obligation de réaffecter ou de tenter de réaffecter l'employé avant de précéder à son congédiement.

Or, la jurisprudence subséquente ne semble pas en faire une exigence stricte. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de E.I. Dupont Canada – Thetford inc. (CSN)* c. *E.I. Dupont Canada – Thetford inc.*[4], le Tribunal d'arbitrage souligne que ce sixième critère doit être apprécié en fonction du contexte propre à chaque situation.

L'an dernier, dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis* c. *Centre de services scolaire des Monts-et-Marées*[5], la Cour d'appel semble même avoir assoupli quelque peu sa position, et ce, en précisant que l'exigence de prévenir un(e) employé(e) du risque de congédiement n'était pas impérative, mais qu'elle constituait tout de même un guide.

En première instance, l'arbitre de grief avait conclu qu'en l'absence d'un avertissement formel, le congédiement demeurait valide, estimant que l'employée (une enseignante) devait comprendre que son manque d'amélioration pouvait entraîner la fin de son emploi. Ainsi, en fonction de l'ensemble de la preuve, l'employée devait forcément savoir que le défaut de s'améliorer pouvait mener à la fin de son emploi, et ce, d'autant plus que sa capacité à se corriger faisait partie intégrante des compétences requises pour exercer ses fonctions[6].

En somme, l'arrêt *Costco* demeure une référence en matière de congédiement pour incompétence. Toutefois, la jurisprudence récente indique que les critères établis doivent être interprétés à la lumière du contexte propre à chaque situation. ■

[1] *Costco Wholesale Canada Ltd* c. *Laplante*, 2005 QCCA 788
[2] *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis* c. *Centre de services scolaire des Monts-et-Marées*, 2024 QCCA 1280; *Commission scolaire Kativik* c. *Association des employés du Nord québécois*, 2019 QCCA 961
[3] *Commission scolaire Kativik* c. *Association des employés du Nord québécois*, 2019 QCCA 961
[4] *Syndicat des travailleuses et travailleurs de E.I. Dupont Canada - Thetford inc. (CSN) et E.I. Dupont Canada - Thetford inc. (Jules [Julie] Schwan Campeau)*, 2024 QCTA 58
[5] 2024 QCCA 1280
[6] *Centre de services scolaires des Monts-et-Marées et Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis*, 2022 QCTA 123