

2 février 2018

## Déménager ou rester là et... que faire de l'allocation de déménagement ?

*Nous avons dans un bulletin précédent rappelé que l'obligation de loyauté implicite à tout contrat de travail, prévue à l'article 2088 du Code civil du Québec, impose au salarié de se conduire à tout moment avec la plus grande honnêteté envers l'employeur. Lorsque le salarié manque gravement à cette obligation de loyauté, le congédiement devient une mesure disciplinaire susceptible d'être imposée. Une sentence arbitrale rendue en novembre dernier vient à nouveau illustrer l'application de cette règle (Bautista et WestJet Operations Corp., 2017 QCTA 872).*

Le transporteur aérien WestJet, dans le but de restructurer ses opérations, établit un système de bases multiples. Afin d'inciter le personnel à déménager dans une ville où se trouve l'une de ses bases, WestJet offre une aide à la relocalisation sous forme d'un paiement forfaitaire de 12 500 \$. La salariée, alors domiciliée à Montréal, se prévaut de cette offre et avise l'employeur qu'elle déménage à Toronto.

À la suite d'une plainte de dénonciation, l'employeur effectue une enquête. Il en vient à la conclusion que la salariée demeure toujours à Montréal et n'a jamais déménagé. Tout au plus a-t-elle pris des arrangements pour louer une chambre chez un collègue dans la région de Toronto lorsque son horaire de travail ne

lui permettait pas de rentrer à Montréal.

WestJet considère que la salariée s'est prévaluée d'une offre à laquelle elle n'avait pas droit et la congédie pour cause. La salariée dépose une plainte de congédiement.

### La décision

L'arbitre considère que la salariée a commis une faute grave. Aucune circonstance atténuante ne pouvait permettre la diminution de la sanction. WestJet était justifié de ne pas appliquer le principe de la gradation des sanctions.

L'arbitre conclut que le congédiement, est une mesure disciplinaire juste et



Jacques Bélanger  
514 393-4018  
jbelanger@rsslex.com

La pratique de Jacques Bélanger comprend l'ensemble des aspects du droit du travail et de l'emploi, notamment les lésions professionnelles et la santé et la sécurité du travail.

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2018. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.

---

appropriée dans les circonstances. Un tel comportement démontre un manque d'intégrité et est de nature à porter atteinte au lien de confiance avec l'employeur.

La salariée connaissait les conditions de la politique de relocalisation, laquelle ne prêtait pas à interprétation. De plus, elle

ne s'est pas prévalu de la politique de remboursement mise en place par WestJet pour des cas où un employé aurait dû, après avoir reçu l'aide à la relocalisation, renoncer à un déménagement qu'il avait annoncé.

L'arbitre saisi de la plainte maintient donc le congédiement.



Robinson Sheppard Shapiro