



# Le JURICLIP<sup>MC</sup>

## Travail et emploi

Edition du 30 septembre 2013

[Transférer ce Juriclip](#)

### - SOMMAIRE -

- [Obéir d'abord, se plaindre ensuite](#)
- [Une fausse déclaration d'un salarié sur un questionnaire de santé au moment de son embauche peut lui coûter son emploi des années plus tard](#)

#### ▲ Obéir d'abord, se plaindre ensuite

La règle bien connue en droit du travail est la suivante : « Obéir d'abord, se plaindre ensuite ». Ainsi, lorsque survient un différend entre un employeur et son employé, ce dernier est tenu d'obéir à la directive ou à l'ordre reçu à moins d'être dans une circonstance où il peut se soustraire à cette obligation. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'ordre est contraire à la loi, à l'ordre public, à la sécurité, s'il est déraisonnable, discriminatoire ou encore, s'il comporte un abus de droit.

Récemment, dans une cause soumise à un arbitre de grief et opposant la Ville de Drummondville à l'Alliance de la fonction publique du Canada, le syndicat des pompiers tentait d'invoquer l'une des exceptions mentionnées plus haut pour justifier le refus d'obéir de quatre salariés à un ordre reçu d'un officier de la caserne, représentant de l'employeur. La Ville, représentée par Me Jean Côté du cabinet Cain Lamarre Casgrain Wells, qualifiait plutôt le refus d'obéir des salariés comme étant de l'insubordination.

Les faits de la cause sont les suivants. L'incident est survenu le soir du défilé du Mondial des cultures, un événement bien connu dans la région de Drummondville et qui attire environ 60 000 personnes chaque année. Traditionnellement, le soir du défilé, les portes de la caserne d'incendie demeurent ouvertes pour des raisons d'image et de visibilité. Par l'entremise du lieutenant en service, l'employeur a donc transmis une directive aux quatre pompiers présents afin d'ouvrir les portes de la caserne. Or, la journée en question était une journée de canicule et le fait de laisser les portes fermées permettait de conserver une certaine fraîcheur à l'intérieur de la caserne. Pour cette raison, les quatre pompiers ont refusé, à tour de rôle, d'ouvrir les portes, obligeant ainsi le lieutenant à les ouvrir lui-même. Lorsque cette tâche fut finalement exécutée par l'officier, l'un des

■ [clcw.ca](#)

■ [S'abonner aux Juriclip](#)

### - CLCW -

Avec 16 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 300 ressources dont 160 professionnels du droit, Cain Lamarre Casgrain Wells est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

### - Le Juriclip<sup>MC</sup> -

Le Juriclip est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

### - Notre expertise -

**Cain Lamarre Casgrain Wells** offre l'expertise et les connaissances de juristes

pompiers s'est alors levé pour aller refermer les portes de la caserne.

Constatant cela, le lieutenant informe le capitaine de la situation. Ce dernier se rend auprès des pompiers et leur ordonne, à tour de rôle, de rouvrir les portes de la caserne. De nouveau, les pompiers ont tous refusé. Le pompier qui avait refermé les portes a donc été convoqué au bureau des officiers où il s'est rendu accompagné d'un autre pompier. Après s'être assuré que le refus d'obéir n'était pas en lien avec l'exercice du droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le capitaine de l'équipe ainsi que le chef de division ordonnèrent à nouveau de rouvrir les portes. Après avoir eu une certaine hésitation, les pompiers ont finalement obtempéré à l'ordre de l'employeur.

À la suite des événements précédemment relatés, la Ville a imposé une suspension de quatre semaines au pompier qui avait lui-même fermé les portes, s'appuyant sur le fait que son dossier disciplinaire comportait déjà un autre cas d'insubordination et sur le fait également que son geste avait été jugé plus grave que celui de ses collègues. Quant aux autres pompiers, ils ont tous reçu une suspension de trente heures.

Le syndicat a contesté ces suspensions prétendant que l'ordre donné, en raison de la chaleur accablante, était déraisonnable ou abusif. La Ville, quant à elle, a soumis à l'arbitre que l'ordre était clair et non équivoque, qu'il avait été répété plusieurs fois par des officiers de trois niveaux hiérarchiques et qu'aucune des exceptions prévues par la loi ou la jurisprudence n'étaient applicables en l'espèce.

La position de la Ville est celle qui a été retenue par l'arbitre. Celui-ci a rappelé que pour qu'un salarié soit justifié de refuser d'obéir immédiatement, l'ordre doit être déraisonnable ou abusif d'un point de vue objectif. Le fait que cet ordre puisse créer une situation pouvant être jugée difficile, perturbante et dérangeante pour un salarié n'a pas pour effet de rendre cet ordre déraisonnable ou abusif. L'arbitre en vient donc à la conclusion que l'ordre était certes déplaisant, mais pas déraisonnable et que les salariés avaient l'obligation d'obéir.

L'arbitre a aussi confirmé les sanctions imposées par la Ville aux quatre pompiers. En effet, la sanction de quatre semaines s'explique par la gravité des gestes du pompier fautif et par l'antécédent à son dossier disciplinaire. Quant aux suspensions de trente heures, elles ont été jugées sévères, mais non déraisonnables dans les circonstances. L'arbitre précise que l'insubordination est une faute très grave, surtout dans un service de police ou d'incendie, où le respect des grades est fondamental.

Cette décision confirme bien le caractère exceptionnel du droit, pour un salarié, de refuser d'obéir à un ordre de son employeur. Même dans un cas de chaleur accablante, même si l'ordre rendait les conditions de travail des pompiers plus difficiles, le devoir d'obéissance s'appliquait toujours. En somme, un salarié a toujours avantage à être prudent et à suivre la règle voulant que l'on doit obéir d'abord et se plaindre ensuite, sauf s'il est absolument convaincu du bien-fondé de son refus.

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

#### - Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

---

▲ **Une fausse déclaration d'un salarié sur un questionnaire de santé au moment de son embauche peut lui coûter son emploi des années plus tard**

Un salarié peut être congédié pour avoir fait une fausse déclaration sur son état de santé dans sa demande d'emploi lors de son embauche.

La Cour d'appel du Québec a récemment rendu un jugement dans l'affaire *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur-du-Québec (SIIIACO) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* [1]. Dans cette affaire, le questionnaire de santé de préembauche de l'employeur demandait au candidat de divulguer ses antécédents médicaux de dépression, de santé mentale, de dépendance aux médicaments, alcool, drogues et jeux. Le salarié avait répondu « non » à toutes ces questions et a été embauché en tant qu'infirmier auxiliaire.

Un an et demi plus tard, le salarié est parti en congé de maladie. À la suite d'une évaluation médicale effectuée par le médecin de l'employeur, ce dernier a réalisé que le salarié avait fait de fausses déclarations sur sa demande de préembauche. En fait, le salarié avait dans le passé souffert d'une dépression majeure, de troubles bipolaires et de troubles de dépendance aux médicaments et à l'alcool. L'employeur a dû congédier le salarié basé sur ses fausses déclarations faites lors du processus de préembauche. L'employeur allègue que si le salarié avait répondu sincèrement au questionnaire, il aurait été justifié de ne pas l'embaucher.

Les actions de l'employeur soulèvent plusieurs questions. L'employeur était-il justifié et autorisé à poser de telles questions directes sur l'état de santé du salarié ? Poser de telles questions, n'est-il pas contraire à la *Charte québécoise des droits et libertés* (ci-après : la Charte) ? Le salarié est-il justifié de ne pas répondre sincèrement à ces questions ?

En fait, la Charte interdit à un employeur d'exiger d'une personne qu'elle fournisse de l'information relativement à son état de santé dans un formulaire de demande d'emploi ou à une entrevue sauf si cette demande d'information est fondée sur des aptitudes ou qualités requises par un emploi ou est justifiée par la nature de l'emploi. En fait, un employeur n'a pas seulement le droit mais il a aussi l'obligation de recueillir et de vérifier toute l'information requise afin de s'assurer qu'un salarié peut exécuter ses tâches en toute sécurité.

La Cour d'appel déclare que les questions posées par l'employeur dans la présente affaire sont justifiées compte tenu des aptitudes requises pour accomplir les tâches essentielles au poste occupé. En tant qu'infirmier auxiliaire, le salarié travaillait indépendamment et était en contact direct avec les patients. Son état de santé pouvait directement avoir un impact sur la qualité des soins dispensés et sur la sécurité des patients. L'information requise sur le questionnaire de santé était donc raisonnablement nécessaire et justifiée étant donné l'objectif légitime de l'employeur d'évaluer la capacité du candidat à accomplir les tâches de son poste. L'employeur aurait dû être avisé des antécédents médicaux du salarié. Autrement, il ne pouvait pas donner un consentement libre et éclairé lorsqu'il a embauché le salarié. La décision de

l'employeur de congédier le salarié était ainsi justifiée.

La Cour d'appel nous rappelle que chaque cas est un cas d'espèce en matière de fausses déclarations lors du processus de préembauche. Les questions posées par l'employeur peuvent être légitimes pour cet employeur sans pour autant l'être pour un autre.

Auteure : Me Irene Chrisanthopoulos

[1] [Décision](#)

---

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?

[Désabonnement](#)

---

Tous droits réservés © 2010-2011 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.