

Bulletin Travail, emploi et droits de la personne

Juin 2009

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Un tribunal rejette un recours collectif contre la CIBC pour paiement d'heures supplémentaires

Alix P. Herber et Ian M. Campbell, Toronto

Dans une décision fort attendue, la Cour Supérieure de l'Ontario a refusé d'autoriser un recours collectif contre la CIBC lui réclamant, entre autre, le paiement d'heures supplémentaires pour le compte de plus de 31 000 employés et anciens employés de détail de la banque.

La poursuite alléguait que la politique de temps supplémentaire de la CIBC était illégale, que la CIBC exigeait que ses employés exécutent un volume de travail qui ne pouvait pas raisonnablement être accompli durant les heures normales de travail, que les employés travaillaient régulièrement des heures supplémentaires et qu'ils étaient dissuadés de soumettre des réclamations pour leur surtemps. Ce recours collectif contenait une condamnation de 500 000 000 \$ en dommages compensatoires et un montant additionnel de 100 000 000 \$ en dommages punitifs.

Dans un jugement qui refroidira sans doute les ardeurs de ceux qui envisageaient des poursuites similaires, la Cour a conclu que compte tenu des faits particuliers de cette affaire, le recours collectif n'était pas un véhicule procédural approprié pour résoudre et trancher les réclamations de surtemps des membres du groupe proposé. Suite à une

étude minutieuse, la Cour a conclu que les réclamations pour le paiement d'heures supplémentaires sont essentiellement des réclamations de nature individuelles et, à moins qu'il y ait preuve d'abus systémique ou généralisé, celles-ci n'atteignent pas le niveau de connexité et similarité nécessaire pour fonder un recours collectif en Ontario.

La CIBC a invoqué avec succès sa politique de temps supplémentaire laquelle fut jugée raisonnable et légale. Cette politique fut invoquée pour réfuter les allégations quant aux heures supplémentaires impayées. La Cour fut d'avis que la banque pouvait valablement exiger que les employés obtiennent l'autorisation préalable de leur supérieur avant d'effectuer du surtemps.

Même si la CIBC, à titre d'entreprise fédérale, est régie par le *Code canadien du travail*, les motifs de la Cour pourront avoir un impact potentiel sur des réclamations semblables à l'égard des employeurs régis par les lois provinciales.

Il s'agit d'une première décision de ce genre au Canada et elle sera vraisemblablement portée en appel. Aussi, il ne faut pas penser que cette décision affecte certains autres recours

Vancouver

Calgary

Toronto

Ottawa

Montréal

Québec

Londres

Johannesburg

www.fasken.com

collectifs, tel que le recours contre les chemins de fer Canadien National pour avoir considéré les superviseurs des opérations des « cadres » pour ne pas leur payer du temps supplémentaire selon le *Code canadien du travail*. Les pratiques de classer des groupes d'employés comme étant des « cadres » soulèvent des questions différentes qui n'ont pas encore été abordées par les tribunaux canadiens.

La décision dans le cas de la CIBC souligne l'importance de bien gérer le temps supplémentaire, de bien former son personnel et d'adopter des

politiques sensées. Pareilles mesures peuvent éviter et, si nécessaire, parfois faire rejeter des réclamations d'heures supplémentaire.

Pour plus de renseignements sur ce bulletin, n'hésitez pas à communiquer avec :

Dominique Monet

Chef de groupe

514 397 7425

dmonet@fasken.com

Pour plus de renseignements sur notre groupe de pratique Travail, emploi et droits de la personne

Vancouver

Kevin P. O'Neill
604 631 3147
koneill@fasken.com

Gavin Hume
604 631 3153
ghume@fasken.com

Calgary

Katie Clayton
403 261 5376
kclayton@fasken.com

Toronto

Ian M. Campbell
416 868 3540
icampbell@fasken.com

Alix P. Herber
416 868 3367
aherber@fasken.com

Brian A. O'Byrne
416 868 3347
bobyrne@fasken.com

Ottawa

Stephen B. Acker
613 236 3882
sacker@fasken.com

Montréal

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Québec

Jasmin Marcotte
418 640 2030
jmarcotte@fasken.com

Londres

Cerys Williams
44 207 917 8599
cwilliams@fasken.com

Pour plus de renseignements sur notre groupe de pratique Recours collectifs

Vancouver

Andrew Borrell
604 631 3195
aborrell@fasken.com

Calgary

Alex Kotkas
403 261 5358
akotkas@fasken.com

Toronto

Paul J. Martin
416 865 4439
pmartin@fasken.com

Montréal

André Durocher
514 397 7495
adurocher@fasken.com

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur le Travail, emploi et droits de la personne. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.

© 2009 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Vancouver
604 631 3131
vancouver@fasken.com

Montréal
514 397 7400
montreal@fasken.com

Calgary
403 261 5350
calgary@fasken.com

Québec
418 640 2000
quebec@fasken.com

Toronto
416 366 8381
toronto@fasken.com

Londres
44 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

Ottawa
613 236 3882
ottawa@fasken.com

Johannesburg
27 11 685 0800
johannesburg@fasken.com