

Faculté de génie

Département de génie électrique et génie informatique

GEN501 : Droit

Prise de décision au sujet de M. Gérard

Présenté à

Cetin Aktik

Présenté par

Alexandre Girard – gira2113

Alexandre Guay – guaa2102

Frédéric Berthelot – berf2308

Alexandre Thibeault – thia2

Gabriel Guilmain – guig2709

Luis Felipe Anillo – anil2301

Louis-Philippe Bardier – barl2407

Jean-Nicolas Crête – crej2104

8 avril 2017

# Table des matières

[Table des matières 2](#_Toc478991223)

[1 Introduction 3](#_Toc478991224)

[2 Positions 3](#_Toc478991225)

[2.1 Pour l’émise d’une plainte 3](#_Toc478991226)

[2.2 Contre l’émise d’une plainte 5](#_Toc478991227)

[3 Conclusion 6](#_Toc478991228)

# Introduction

Suite à l’évaluation des performances des membres l’équipe, l’évaluateur a expliqué à M. Paul Gérard que son comportement au sein de l’entreprise n’était pas tel qu’attendu et il a demandé à M. Gérard de changer sa manière d’agir avec les autres membres de l’équipe. Or, ce dernier a décidé de mettre fin au contrat suite à l’évaluation et a même fait des copies de son travail effectué en entreprise avant d’effacer le tout de son poste de travail. De ce fait, ce texte a comme but d’exprimer les arguments du pour ou contre de l’émission d’une plainte à l’Ordre des ingénieurs du Québec en rapport aux agissements de M. Paul Gérard.

# Positions

## Pour l’émise d’une plainte

D’une part, analysons les raisons pourquoi une plainte devrait être émise. Si l’on se réfère au contrat signé par les deux partis, on voit que dans la section *PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS*, il est textuellement écrit que l’entreprise Πan-US et M. Paul Gérard sont d’accords sur tous les points du contrat. En regardant la durée du contrat, il est spécifié que M. Gérard est embauché pour une période d’un an (soit du 15 mars 2017 au 15 mars 2018). Théoriquement, il brise cette section du contrat, ce qui prouve que M. Gérard n’est pas quelqu’un de grande confiance.

Alors, en regardant la section *AVIS DE DÉMISSION*, il est écrit que l’employé se doit de donner un avis à l’employeur s’il veut mettre fin au contrat. Or, M. Gérard a immédiatement quitté la compagnie sans préavis, et ce, seulement après que l’entreprise ait fait l’évaluation de ces employés. Il est très irresponsable de sa part d’avoir mis fin au contrat de cette manière, car l’évaluateur lui a seulement fait part des points négatifs ayant été exprimés par ses collègues. En effet, le but de l’évaluation était seulement d’améliorer la cohésion des membres de l’équipe et d’ainsi améliorer l’efficacité du travail effectué. L’évaluateur ne voulait en aucun cas insulter M. Gérard et c’est donc inacceptable qu’il aille réagit comme il l’a fait et on pense que cela mérite des sanctions venant de l’Ordre. On lui a seulement demandé un petit changement dans son comportement avec ses collègues quant au partage de connaissances, ce qui demandait des efforts très moindres de sa part.

Ensuite, en allant à la section de *RÉSERVE DE PROPRIÉTÉ INTELELCTUELLE* du contrat, il est indiqué que « l’employé reconnait que tout droit de propriété intellectuelle qui découle du contrat de travail, d’une tâche effectuée sur le lieu de travail ou réflexion en lien avec ces tâches est la propriété de πan-US. ». En d’autres mots, toutes les productions faites par M. Gérard appartiennent à πan-US et non à M. Gérard. Cependant, ce que ce dernier a fait avant sa démission fut de faire des copies de son travail et ensuite de tout effacer de son poste de travail. Ces actions sont toutes à l’encontre de la clause de réserve de propriété intellectuelle, et c’est donc illégal pour M. Gérard de voler la propriété de l’entreprise. Bien que ce soit lui qui ait conçu le tout, comme cela a été effectué lors de son travail au sein de πan-US, ces productions ne lui appartiennent pas et donc, afin de réacquérir le tout, il est impératif de porter plainte à l’Ordre des ingénieurs du Québec et d’ainsi, éviter des recours avec les tribunaux.

Par ailleurs, bien que ce soit des spéculations de notre part, on se doute que si M. Gérard ait fait des copies de son travail effectué, c’est bien pour les revendre à d’autres entreprises en échange de ces services. Or, ce comportement entre à l’encontre de la clause de non-concurrence spécifiée dans le contrat. En effet, les produits qu’il a produits ne sont utilisables que pour des compagnies travaillant dans le même domaine que le nôtre, ce qui fait que M. Gérard va rompre la clause de non-concurrence en divulguant des secrets de notre entreprise. Toutefois, notons que ce n’est seulement que des spéculations, car on ne sait pas ce qu’il va faire avec ces informations.

Finalement, on pense que les actions de M. Paul Gérard représentent quel genre d’individu il est. Il est donc de notre devoir d’informer l’Ordre des ingénieurs du Québec afin que les autres entreprises qui pensent engager M. Paul Gérard soient averties de quel genre de personne il est.

## Contre l’émise d’une plainte

D’autre part, analysons maintenant les raisons pourquoi une plainte ne devrait être pas émise. Tout d’abord, on pense qu’avant de procéder à une plainte à l’Ordre des ingénieurs du Québec, il est impératif de convoquer M. Paul Gérard à une rencontre avec les directeurs de son département afin qu’il puisse expliquer ses actions. Le but de cette discussion serait de rapatrier les données qu’il a enregistré sur ses disquettes. Ainsi, on pourrait s’assurer que ce dernier ne mettra pas en vente les biens de la compagnie. De plus, c’est d’importance cruciale que l’entreprise puisse réacquérir les données qui ont été créées par lui, mais payées par l’entreprise via son salaire. Ce faisant, on pourrait finir avec une entente amicale avec M. Gérard.

Nous croyons que cette solution est la meilleure, puisque les deux partis pourraient communiquer afin d’arriver à une décision conjointement. C’est beaucoup moins agressif et plus civilisé de notre part de le convoquer afin qu’il puisse s’exprimer, car on ne connait pas exactement la raison de ses gestes, et même s’ils semblent difficiles à exprimer, il y a peut-être une raison qui les expliquerait. De ce fait, on lui donnerait au moins une chance au lieu de passer tout de suite à la plainte

Ensuite, on peut aussi, encore en convoquant M. Gérard, arriver à une entente à l’amiable échangeant les données qu’il a produit en échange de son salaire. En effet, l’employé (M. Gérard), peut garder ses données produites, cependant, il doit nous verser le salaire associé à ces deux mois de travail. Comme il a travaillé dans notre entreprise en utilisant notre matériel, ces productions nous appartiennent de plein droit (en plus que cela est écrit dans le contrat de travail). Toutefois, on est prêts à arriver à un accord en échange de chacune des payes qu’on lui a versées.

Cette solution pourrait être utile si les deux partis n’arrivent pas à un accord commun, car même si M. Gérard n’est pas très avantagé dans cette solution, c’est lui qui est en infraction à cause de sa rupture dans le contrat d’équipe. C’est donc à lui de faire les sacrifices et d’assumer les conséquences de ses gestes. En faisant cela, il peut facilement éviter la plainte à l’Ordre des ingénieurs du Québec qui pourraient lui amener des sanctions beaucoup plus graves, tels que l’expulsion de l’Ordre.

Finalement, compte tenu du fait que les motivations de M. Paul Gérard étaient l’ambiance au travail, il serait juste de trouver une solution à ce problème avant de penser de porter plainte ou tout autre solution. Une des solutions serait de le changer de département. En effet, on a vu suite aux évaluations que M. Gérard ne s’entendait pas bien avec le reste des membres de l’équipe et que cela l’affectait énormément, on pourrait organiser des séances de cohésion d’équipe. Comme on trouve qu’il manque des activités d’équipe au sein de l’entreprise, il est vrai que cela se peut que ce soit la faute de l’entreprise si M. Gérard ne s’est pas bien intégré dans son équipe de travail. Sinon, si c’est la personnalité des autres membres de l’équipe que M. Gérard ne se sentait pas bien, un remaniement de l’espace de travail peut être nécessaire ou même un changement de département. En effet, M. Gérard avait des compétences essentielles au développement des intérêts de la compagnie et il serait désolant de le voir partir. Une des grandes valeurs de notre entreprise sont le respect et le travail d’équipe, et donc, on aimerait donner une autre chance à M. Paul Gérard.

# Conclusion

En bref, il a été possible de relever plusieurs points pour et contre la plainte lors de ce texte. Quant à la philosophie de notre entreprise et des membres du département concerné, nous considérons qu’il est important d’offrir une opportunité de se reprendre après une erreur. C’est pourquoi nous favorisons toutes les approches sans plainte en premier lieu avant de porter plainte et faire une mise en demeure à M. Paul Gérard. Tel que démontré à travers le texte, la fraternité et le respect de tous sont des valeurs proéminentes au sein de πan-US et même au sein de l’OIQ et on pense qu’une approche sans plainte serait la solution.