



DENTONS

Droit du travail

Revue des décisions marquantes
de l'année 2023 | Québec

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Décembre 2023

Dans la présente publication, nous vous présentons quelques-unes des décisions marquantes qui ont été rendues par la Cour suprême du Canada, la Cour d'appel et la Cour supérieure du Québec ainsi que par le Tribunal administratif du travail du Québec en 2023. Nous portons également à votre attention certains dossiers à surveiller en 2024.

Les décisions sur lesquelles nous voulons attirer votre attention portent sur différents sujets, dont la notion d'établissement, le congédiement déguisé, les obligations des employeurs en matière de santé et sécurité du travail, le harcèlement psychologique, le congédiement pour faute grave ainsi que sur l'interprétation de clauses ambiguës d'une convention collective.

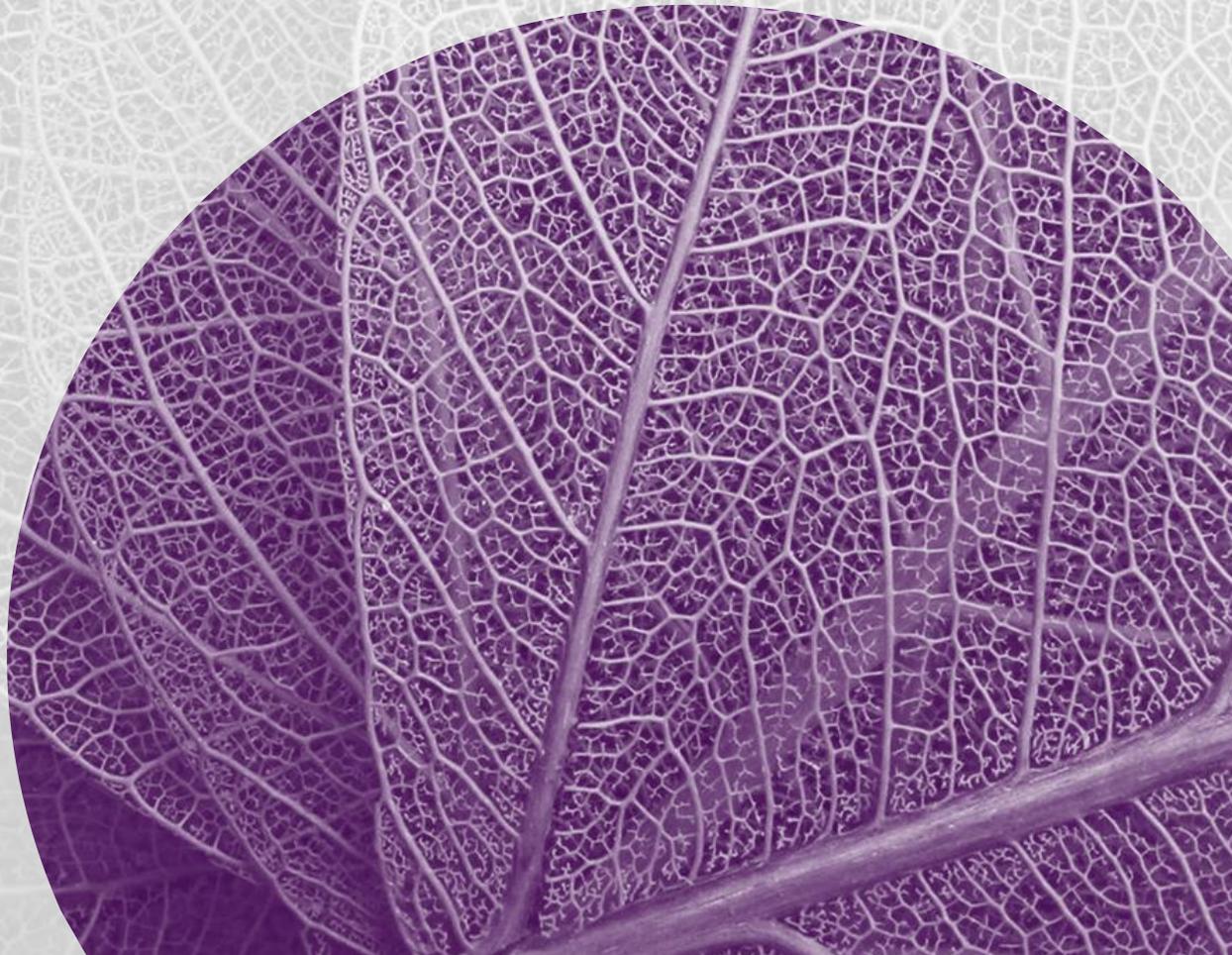
Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec l'un des auteurs ou l'une des auteures de la publication (voir la liste des personnes-ressources à la fin de la publication) ou avec un membre de notre groupe de droit du travail.

1. R. c. Grand Sudbury (Ville), 2023 CSC 28

Obligation de l'employeur en l'absence de contrôle du lieu de travail

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• En 2015, la Ville de Sudbury (la « Ville ») a conclu un contrat avec Interpaving Limited (« Interpaving ») en vue de la réparation d'une conduite d'eau principale au centre-ville. Dans le cadre de celui-ci, elle délégua à Interpaving l'exécution des travaux, affectant quant à elle uniquement un petit groupe d'inspecteurs chargés du contrôle de la qualité.• Pendant l'exécution de ces travaux, un travailleur d'Interpaving a heurté mortellement une piétonne avec une niveleuse.• Des accusations en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> de l'Ontario (la « Loi ») ont été déposées à l'encontre de la Ville en raison du non-respect de certaines exigences de sécurité prévu au <i>Règlement de l'Ontario 213/91 – Chantiers de construction</i> (le « Règlement »).
La décision	<ul style="list-style-type: none">• La juge de première instance a acquitté la Ville, estimant qu'elle n'était ni un « constructeur » ni un « employeur » au sens de la Loi, en raison de son absence de contrôle sur la direction du lieu de travail. Dans ce contexte, la juge a conclu que la Ville n'a pas contrevenu à l'article 25(1)c) de la Loi requérant qu'un employeur « veille à ce que [...] les mesures et les méthodes prescrites soient observées dans le lieu de travail ». Cette décision a été confirmée par la Cour supérieure de justice de l'Ontario (la « Cour supérieure »).• La Cour d'appel de l'Ontario a, pour sa part, conclu que la notion de contrôle n'est pas nécessaire pour la détermination du statut d'employeur et les obligations en matière de santé et sécurité qui en découlent. Elle a annulé la décision de la Cour supérieure et lui a retourné le dossier afin qu'elle se prononce sur la défense de diligence raisonnable.
	<ul style="list-style-type: none">• Le banc de la Cour suprême du Canada est partagé quant au dispositif du jugement : quatre sont d'avis d'accueillir le pourvoi alors que quatre sont d'avis que celui-ci doit être rejeté. Conséquemment, le pourvoi est rejeté.• La juge Martin (avec l'accord du juge en chef Wagner et des juges Kasirer et Jamal) confirme la décision de la Cour d'appel de l'Ontario affirmant que la Ville est un employeur et a manqué à ses obligations découlant de la Loi. Elle confirme aussi que la question de la diligence raisonnable devrait être renvoyée devant la Cour Supérieure.
	<ul style="list-style-type: none">• Dans ses motifs, elle souligne que la Loi vise à assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail et qu'afin de remplir cet objectif, le législateur a réparti les devoirs en matière de santé et sécurité entre divers acteurs présents sur le lieu de travail, chacun d'entre eux étant tenu de s'assurer que le lieu est sécuritaire. Ainsi, les dispositions en litige ne nécessitent pas de prouver qu'un employeur a le contrôle sur les travailleurs ou le lieu de travail afin d'être tenus à ces responsabilités et ajouter une telle exigence aurait pour effet de restreindre les devoirs de l'employeur, ce qui serait incompatible avec l'objectif de la Loi. L'exercice du contrôle est pertinent lors de l'analyse d'une défense de diligence raisonnable.

- Les juges dissidents Rowe et O'Bonsawin (avec l'accord de la juge Karakatsamis) sont d'avis que le pourvoi devrait être accueilli et renvoyé pour réexamen afin de déterminer l'applicabilité des mesures réglementaires à la Ville en tant qu'employeur. Ils estiment que la Ville était en effet l'employeur des inspecteurs affectés au contrôle de la qualité et qu'il faut ainsi analyser les devoirs que lui impose la Loi. Lorsque certaines exigences ne spécifient pas à qui elles s'appliquent, celles-ci s'appliquent à un employeur dans la mesure où elles ont un lien avec les travaux que celui-ci contrôle et exécute par l'entremise de ses travailleurs.
- Finalement, la juge Côté, également dissidente, est d'avis qu'il y a lieu d'accueillir le pourvoi et de rétablir le verdict d'acquiescement au motif que le respect des exigences du Règlement incombait à Interpaving.



2. *Lareau c. Centre du Camion Gamache inc.*, 2023 QCCA 667

Modification des conditions de travail au retour d'un congé maladie, harcèlement psychologique, congédiement déguisé

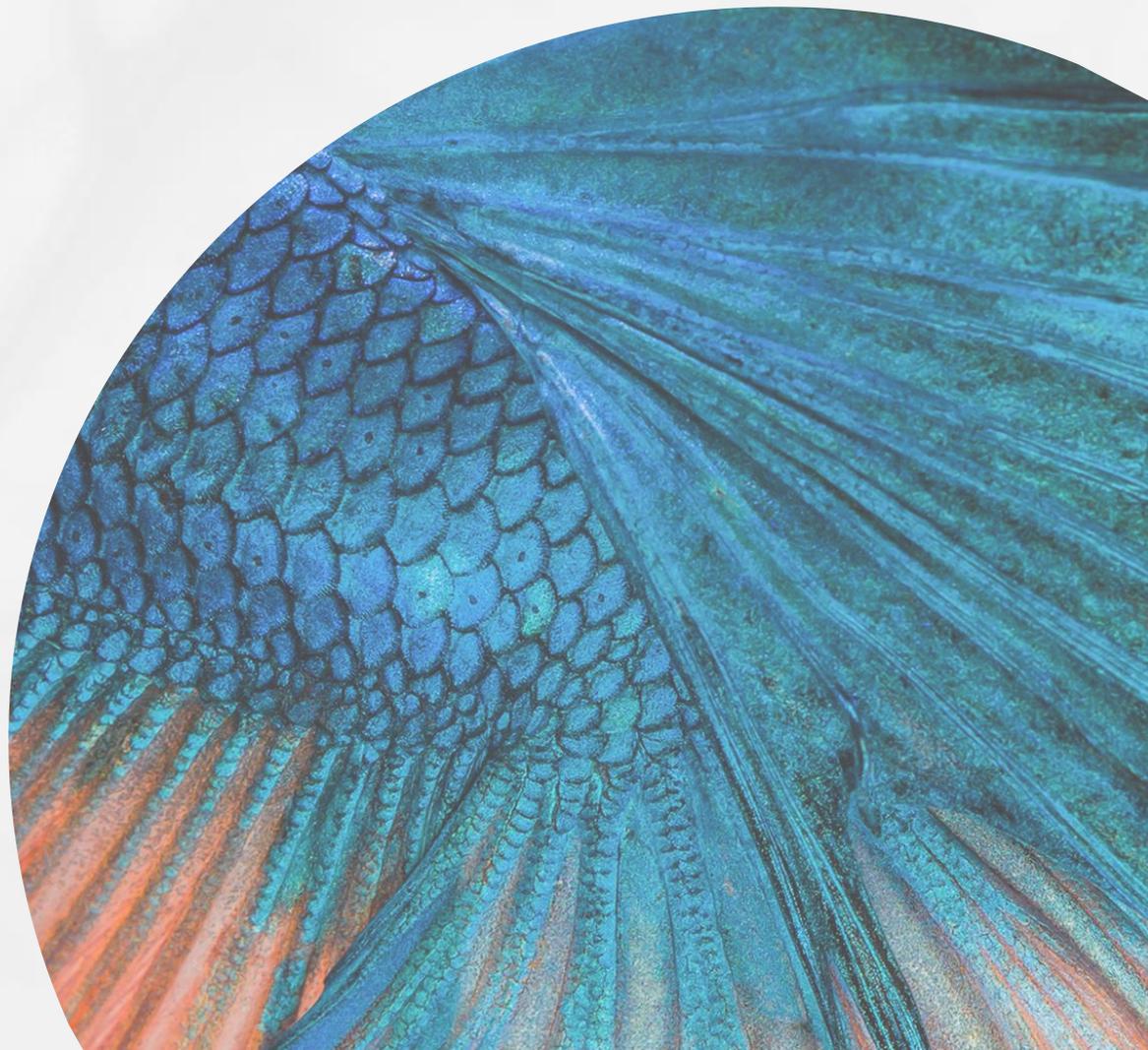
Les faits

- Monsieur Lareau (l' « **Employé** ») travaillait pour le Centre du camion Gamache Inc. (l' « **Employeur** ») depuis 1991, notamment à titre de directeur des ventes depuis 1998.
- En mars 2013, alors qu'il est malade depuis plusieurs mois et que tous pensent qu'il souffre d'un épuisement professionnel, il part en congé de maladie et l'Employeur abolit son poste. En décembre 2013, il apprend que ses problèmes de santé sont finalement attribuables à un anévrisme cérébral et il commence des traitements pour soigner cette condition.
- En juillet 2014, l'Employé, à la suggestion de son neurologue, demande à effectuer un retour progressif. L'Employeur accueille cette demande très froidement, au motif que les vendeurs appréhenderaient son retour compte tenu de son mauvais comportement avant son départ.
- En octobre 2014, après avoir accepté de se soumettre aux nombreuses conditions de retour imposées par l'Employeur, l'Employé recommence à travailler, dans un poste de vendeur.
- En janvier 2015, l'Employeur informe l'Employé qu'il entend diminuer son salaire de base de 50%, réduire ses commissions et annuler son plan de rétention, et ce, au motif qu'il n'occupe plus un poste de directeur et qu'il faut donc harmoniser ses conditions de travail avec celles des autres vendeurs. L'Employé refuse et un long débat s'en suit. En mars 2015, les parties conviennent finalement de maintenir les anciennes conditions de l'Employé, à l'exception du plan de rétention qui est annulé. Le tout est formalisé dans un contrat écrit.
- Pendant toute cette période et par la suite, l'Employé se sent également ignoré et harcelé, par l'Employeur et, plus particulièrement, par un des propriétaires. Il déplore aussi l'adoption de nouvelles politiques, qu'il estime être des représailles à son égard.
- En juin 2015, l'Employeur remet à l'Employé son premier avis disciplinaire en carrière et lui dit qu'il « s'agit désormais de trouver une entente de fin d'emploi pendant qu'il est encore temps ».
- En juillet 2015, l'Employé envoie une mise en demeure à l'Employeur, alléguant être victime de harcèlement et que ses nouvelles conditions d'emploi ne sont pas respectées. L'Employeur entame une enquête sur ces allégations et conclut à un « conflit de personnalités » entre l'Employé et un des propriétaires.
- En septembre 2015, l'Employé perd sa place réservée de stationnement, dans le contexte de l'adoption d'une nouvelle politique. Un nouveau code de conduite est aussi adopté.
- En octobre 2015, un employé qui était adjoint de l'Employé lorsqu'il était directeur devient son supérieur immédiat. L'Employé s'en plaint.
- À son retour de vacances quelques semaines plus tard, il constate qu'on a donné son bureau à son nouveau supérieur et que ses vacances ne lui ont pas été payées en sus de son salaire, comme cela avait toujours été le cas dans le passé.
- Le 30 octobre 2015, l'Employé fait parvenir une deuxième mise en demeure à l'Employeur dans laquelle il se dit forcé de quitter l'entreprise le jour même, après 24 ans de service. Il y détaille toutes les circonstances qui supportent son allégation de congédiement déguisé. Quelques mois plus tard, il dépose une demande introductive d'instance en dommages.

- La Cour supérieure rejette cette demande, tranchant qu'aucune des décisions de l'Employeur contestées par l'Employé ne constituait une modification substantielle à ses conditions de travail de l'appelant adoptées dans le but de le forcer à démissionner. Elle estime également qu'il n'a pas fait l'objet de harcèlement psychologique, et donc, ne peut avoir été congédié de façon déguisée.

La décision

- La Cour d'appel estime que la juge de la Cour supérieure a commis trois erreurs révisables dans son jugement : 1) en imposant à l'Employé de démontrer que les mesures prises par l'Employeur l'ont été dans l'objectif de le contraindre à démissionner, elle lui a imposé un fardeau plus lourd que celui qui est prescrit par la Cour suprême en pareilles circonstances; 2) elle a omis de tenir compte de certaines violations du contrat de travail par l'Employeur quant à la rémunération et à la réalisation des tâches, lesquelles étaient suffisamment graves pour constituer un congédiement déguisé; 3) elle a assimilé l'absence de harcèlement psychologique à l'inexistence d'un congédiement déguisé, alors qu'il n'y a pas d'adéquation entre les deux.
- La Cour d'appel accueille l'appel et la demande introductive de l'Employé et lui accorde notamment une indemnité basée sur un délai-congé de 18 mois et près de 500 000 \$ additionnel, fondé sur des clauses spécifiques de son contrat de travail. Elle rejette cependant la réclamation en dommages pour harcèlement psychologique, concluant que la preuve ne permet pas de conclure à la présence de harcèlement.



3. *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879

Délai de congé, mauvaise foi de l'employeur (manque de transparence quant au motif de congédiement)

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• Monsieur Patrao (l' « Employé ») a travaillé chez Tecsys Inc. (l' « Employeur ») pendant trois ans et demi, à titre de vice-président principal des opérations mondiales.• Il a été congédié en mars 2017, à l'occasion d'une brève conversation téléphonique, lors de laquelle l'Employeur a invoqué un problème de « cultural fit » comme motif de fin d'emploi. Il était âgé de 49 ans, touchait une rémunération annuelle d'environ 600 000 \$.• L'Employeur lui a versé une indemnité de fin d'emploi équivalant à environ 3,66 mois de salaire.• Par la suite, l'Employeur a refusé de lui remettre une lettre de recommandation, à moins qu'il ne signe une quittance finale, en contrepartie de l'indemnité de fin d'emploi versée.• L'Employé a mis environ 20 mois pour trouver un nouvel emploi avec une rémunération 50 % moins élevée que ce qu'il gagnait chez l'Employeur, et ce, malgré ses efforts soutenus de recherche d'emploi.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• Pendant qu'il était à l'emploi de l'Employeur, l'Employé a aidé l'entreprise à augmenter son chiffre d'affaires de manière significative, à tel point que celle-ci a atteint des records en 2016-2017.• Plusieurs mois après le congédiement, et quelques jours avant l'audience, l'Employeur a admis avoir mis fin à l'emploi de l'Employé sans motif sérieux.• La Cour supérieure a accueilli partiellement la Demande introductive d'instance de l'Employé et a condamné l'Employeur à lui verser une indemnité de délai de congé équivalant à 13 mois de rémunération, le solde de sa prime annuelle, 20 000 \$ pour dommages moraux et 20 000 \$ pour abus de procédure.• L'Employeur a contesté cette décision de la Cour supérieure devant la Cour d'appel du Québec. <ul style="list-style-type: none">• La Cour d'appel infirme uniquement la portion de la décision du juge de première instance d'accorder des dommages pour abus de procédure à l'Employé, car elle est d'avis que le changement de cap de l'Employeur quant à la qualification du congédiement ne constitue pas un comportement à ce point blâmable ou téméraire qu'elle justifie une déclaration d'abus.• La durée du préavis a été établie en tenant compte de divers facteurs, y compris l'âge, l'ancienneté, la rémunération, le poste de l'Employé ainsi que l'état du marché de l'emploi dans la région montréalaise pour un poste comparable à celui occupé par l'Employé chez l'Employeur.• Selon la Cour d'appel, le critère du manque de transparence quant au motif de congédiement était, dans ce dossier, pertinent pour déterminer la durée du préavis raisonnable puisque ce critère est directement lié aux difficultés rencontrées par l'Employé dans le cadre de sa recherche d'emploi post-congédiement.• Toutefois, la Cour d'appel est d'avis que le refus de fournir une lettre de recommandation ne devrait pas être considéré afin de prolonger la durée du délai de congé, car l'indemnité de délai de congé a une vocation « indemnitaire » seulement.• Le préjudice découlant de ce motif doit donc être compensé distinctement par l'octroi de dommages moraux.• La Cour d'appel considère que l'Employeur a congédié l'Employé de manière brutale, dénotant de la mauvaise foi de la part de l'entreprise, justifiant les dommages moraux accordés par le tribunal de première instance.

4. *Municipalité du Canton de Potton c. Roger*, 2023 QCCS 341

Injonction, manquement aux obligations de loyauté et de confidentialité et aux obligations contractuelles découlant d'une entente de fin d'emploi

- Les faits
- Monsieur Roger (l' « **Employé** ») a été le directeur général et secrétaire-trésorier (DGST) de la Municipalité du Canton de Potton (l' « **Employeur** ») d'avril 2010 à novembre 2018.
 - Les parties ont signé une transaction qui a eu pour effet de mettre fin au lien d'emploi de l'Employé, en contrepartie d'une indemnité de départ représentant 16 mois de salaire.
 - Cette transaction comporte notamment une clause de quittance mutuelle et divers engagements de confidentialité et de non-nuisance.
 - Le 27 octobre 2019, l'Employé a transmis un document par courriel à une centaine de personnes dans lequel il dénonçait et critiquait 6 sujets litigieux concernant l'Employeur.
 - L'Employeur demande une injonction permanente au tribunal afin qu'il soit interdit à l'Employé d'adopter des comportements déloyaux envers son ancien employeur, d'utiliser des renseignements obtenus dans le cadre de son emploi et de nuire à la réputation de l'Employeur ou à celle de ses élus.
 - L'Employeur réclame également à l'Employé des dommages punitifs et moraux.
 - Au moyen d'une demande reconventionnelle, l'Employé soutient notamment que les allégations contenues dans la demande de l'Employeur sont diffamatoires à son égard.
- La décision
- La Cour supérieure est d'avis que l'Employé a enfreint l'article 2088 du *Code civil du Québec* qui prévoit que les obligations légales de loyauté et de confidentialité d'un employé envers son employeur survivent pendant un délai raisonnable après la fin du contrat, et ce, même lorsque le contrat de travail est résilié sans motif sérieux.
 - En l'espèce, compte tenu du poste important qu'occupait l'Employé et de l'indemnité de départ qu'il a reçue, l'Employeur était en droit de s'attendre à ce qu'il respecte fidèlement son obligation légale de loyauté pendant les 16 mois de la durée de son préavis de fin d'emploi.
 - Par ailleurs, la Cour supérieure juge que l'Employé a enfreint les clauses portant sur son devoir de confidentialité et son obligation de loyauté prévue à son contrat de travail.
 - En utilisant sans autorisation une liste d'adresses de courriel de citoyens qu'il avait colligée du temps qu'il était au service de l'Employeur, la Cour supérieure est d'avis que l'Employé a enfreint une clause de la transaction liant les parties, en vertu de laquelle elles se sont mutuellement engagées « à ne poser aucun geste ou ne tenir aucun propos ou ne divulguer aucune information pouvant nuire à l'autre partie ou à son image ».
 - De surcroît, en conservant la liste d'adresses courriel ainsi qu'en utilisant celle-ci à des fins personnelles, l'Employé a failli à son obligation contractuelle prévue à une autre clause de la transaction, dans lequel l'Employé a confirmé avoir remis à l'Employeur tout équipement, outil ou matériel appartenant à cette dernière qui était en sa possession.
 - Finalement, le juge conclut que l'Employé a commis plusieurs manquements à ses obligations de confidentialité et de loyauté en dénonçant les nombreux départs d'employés depuis la dernière élection municipale de 2017 et en commentant cet exode.
 - L'Employé est condamné à verser la somme de 25 000 \$ en dommages moraux à la l'Employeur.

- L'Employé est également condamné à payer 5 000 \$ à titre de dommages punitifs pour avoir porté atteinte de façon illicite et intentionnelle à la réputation de l'Employeur, contrevenant ainsi à l'article 4 et à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- La Cour supérieure a aussi rendu une ordonnance d'injonction pour prévenir toute récidive de la part de l'Employé.
- La Cour supérieure rejette la demande reconventionnelle de l'Employé puisque ce dernier n'a pas su démontrer que l'Employeur a porté atteinte à sa réputation en alimentant des rumeurs à son sujet de façon à le discréditer ni que le recours dirigé contre lui était abusif.

5. Irving Consumer Products Inc. c. Perreault, 2023 QCCS 1106

Injonction provisoire en vue d'interdire un employé d'occuper son nouvel emploi – clause de non-concurrence

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• Monsieur Perrault (l' « Employé ») a travaillé pour le groupe Irving, à titre d'employé clé, pendant six ans, y compris pendant un peu plus d'un an pour Irving Consumer Products Inc. (l' « Employeur ») à titre de directeur de sa plus grosse usine, située en Géorgie.• Dans le contexte de ce changement de poste, les parties ont signé un nouveau contrat de travail contenant une clause de non-concurrence interdisant notamment à l'Employé de travailler, en Amérique du Nord, pour toute entreprise concurrente à celle de l'Employeur, et ce, pour une durée de deux ans suivant la cessation de son emploi. Ce contrat ne contenait pas de clause de choix de loi.• En janvier 2023, l'Employé a informé l'Employeur qu'il quittait son emploi, pour des raisons personnelles et professionnelles. Notamment, l'Employé qui venait de se séparer voulait déménager à Montréal où vivaient désormais son ex-conjointe et leurs enfants. Quelques semaines plus tard, l'Employé a confirmé à l'Employeur qu'il entendait se joindre à une compagnie concurrente, laquelle lui avait offert un poste de vice-président à Montréal.• L'Employeur, par le biais d'une injonction interlocutoire provisoire, a demandé à la Cour d'interdire à l'Employé d'occuper tout emploi, en Amérique du Nord, au sein d'une entreprise concurrente à celle de l'Employeur.• Les parties ont convenu que l'Employé ne commencerait pas à travailler pour le nouvel employeur, avant que la Cour ne se prononce sur la demande d'injonction provisoire.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• L'injonction est un recours discrétionnaire visant principalement à préserver le statu quo et les droits des parties jusqu'à ce qu'ils puissent être définitivement déterminés lors d'un procès. En cas d'urgence, une injonction provisoire peut être accordée pour une période maximale, mais renouvelable, de 10 jours.• Selon des critères bien établis, celui ou celle désirant obtenir une injonction doit faire la démonstration que trois critères sont satisfaits : i) le dossier présente une question sérieuse à juger; ii) il ou elle subira un préjudice irréparable si l'injonction n'est pas accordée; et iii) la balance des inconvénients milite en faveur de la partie demanderesse, ce qui implique que cette dernière subira un plus grand préjudice si l'injonction n'est pas accordée que le préjudice que la partie défenderesse subira, si l'injonction est accordée. Dans le cas d'une injonction provisoire, la partie demanderesse doit aussi démontrer que l'intervention de la Cour est réellement urgente et que cette urgence n'est pas due à un manque de diligence de sa part.• Dans ce dossier, le critère de l'urgence est satisfait puisqu'il est impératif que les parties sachent dès que possible si l'Employé est en droit ou non de commencer son nouvel emploi.• Le critère de la « question sérieuse » implique généralement uniquement de démontrer que la question soumise à la Cour, sur le fond du dossier, n'est pas frivole ou vexatoire. Il ne s'agit pas d'un fardeau très lourd. Il existe cependant deux exceptions à cette règle, soit les situations où les droits invoqués par la partie demanderesse, étant de nature temporaire, doivent s'exercer immédiatement ou pas du tout, et celles où le résultat de la demande provisoire aura pour effet d'imposer à une partie un préjudice tel qu'il n'existera plus

d'avantage à tirer d'un procès. Lorsque ces exceptions s'appliquent, le critère devient plus exigeant et la partie demanderesse doit alors démontrer qu'elle est fortement susceptible d'obtenir gain de cause au procès.

- Dans ce dossier, le juge estime que les exceptions à la règle de la question sérieuse sont potentiellement rencontrées, notamment en raison de la situation familiale de l'Employé. Or, il est d'avis que si le dossier présente ici une question sérieuse, l'Employeur ne satisfait pas au test plus exigeant de la « forte apparence de droit », notamment car les faits du dossier se distinguent des décisions jurisprudentielles qu'il a soumises à titre de précédents et sa position est contredite par des opinions de juristes déposées au dossier.
- L'Employeur ne s'est pas non plus déchargé de son fardeau de démontrer qu'il subira un préjudice irréparable si l'injonction provisoire ne lui est pas accordée. En effet, ses allégations à ce chapitre sont centrées sur le fait que l'Employé risque de partager de l'information confidentielle lui appartenant s'il se joint à son nouvel employeur. Or, dans un dossier où le préjudice ne s'est pas encore produit, la Cour doit faire preuve de prudence et requérir un haut degré de probabilité que le préjudice se réalise pour conclure que ce critère est satisfait.
- L'Employé serait privé de la possibilité de se trouver un emploi dans son champ d'expertise et une industrie où il a passé la quasi-totalité de sa carrière si l'injonction est accordée. Face au préjudice prospectif et hypothétique qui est allégué par l'Employeur, cela fait pencher la balance des inconvénients du côté de l'Employé.
- Le fait que l'Employé se soit montré transparent au moment de sa démission et ait expressément demandé d'être relevé de son engagement de non-concurrence permet à la Cour de recourir plus aisément à son pouvoir discrétionnaire.

6. Groupe CRH Canada Inc. c. tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

Travailleurs de remplacement, notion d'établissement, télétravail

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• Groupe CRH (l' « Employeur »), une entreprise qui exploite une cimenterie à Joliette est en lock-out à l'été 2021.• À ce moment, le syndicat dépose une demande d'ordonnance au Tribunal administratif du travail (le « TAT ») alléguant que l'Employeur utilise illégalement les services d'une employée non syndiquée en télétravail pour effectuer le travail des salariés en lock-out.• Le syndicat invoque une violation de l'article 109.1 g) du <i>Code du travail</i>¹ (« C.t. ») qui interdit à un employeur « d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ».• Le 25 novembre 2021, le TAT conclut que l'Employeur a contrevenu aux dispositions sur les travailleurs de remplacement et ordonne à l'entreprise de cesser d'utiliser les services de l'employée non syndiquée qui travaille à distance (en télétravail) pour exécuter les tâches des employés en lock-out.• L'Employeur a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• Le 21 avril 2023, la Cour supérieure infirme la décision du TAT et annule son ordonnance qui interdit à l'employée non syndiquée en télétravail d'effectuer le travail des salariés en lock-out.• La Cour Supérieure est d'avis que la nouvelle portée du mot « établissement » retenue par le TAT a pour effet d'étendre le lieu où le lock-out a été déclaré à la résidence d'une salariée en télétravail qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ce qui n'est ni rationnel ni logique.• De plus, le juge de la Cour supérieure considère que l'élargissement retenu du mot « établissement » par le TAT au sens de l'article 109.1 C.t. est incompatible avec sa portée en matière d'accréditation et il crée une dichotomie à cet égard.

Cette décision a été portée en appel par le syndicat représentant les employés de l'Employeur et la décision de la Cour d'appel viendra clarifier l'état du droit en ce qui concerne les dispositions relatives aux travailleurs de remplacement dans un contexte de télétravail.

**À SUIVRE
EN 2024**

Commentaires sur le Projet de loi C-58 – Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles

Le 9 novembre 2023, le ministre fédéral du Travail et des Aînés, l'honorable Seamus O'Regan a déposé le projet de loi C-58 qui vise à empêcher les employeurs de compétence fédérale à avoir recours aux travailleurs de remplacement. Ainsi, ce projet de loi propose des modifications importantes au *Code canadien du travail* (C.c.t.), visant notamment à :

- Modifier l'interdiction à l'employeur de recourir aux travailleurs de remplacement en éliminant la nécessité de démontrer l'intention de nuire à la capacité de représentation syndicale prévue à l'article 94 (2.1) du C.c.t.
- Ajouter des individus dont les services ne peuvent être utilisés lors de grèves légales ou de lock-out légaux dont « *tout employé qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné ou toute personne qui occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail et qui a été engagée après cette date* » ainsi que « *tout entrepreneur autre qu'un entrepreneur dépendant ou tout employé d'un autre employeur* »¹ tout en prévoyant certaines exceptions.
- Interdire à l'employeur d'utiliser les services d'un employé d'une unité de négociation visée par une grève légale ou un lock-out légal visant l'arrêt du travail de tous les employés de l'unité, tout en prévoyant des exceptions en cas de situations qui représentent un risque pour la santé et la sécurité ou s'il y avait un risque de dommage important à l'environnement ou à la propriété de l'employeur.
- Prévoir des infractions pénales en cas de non-respect des interdictions ci-dessus, passibles d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par jour pour un employeur.
- Conférer au gouverneur en conseil le pouvoir de mettre en place des règlements pour établir un régime de sanctions administratives pécuniaires visant à favoriser le respect de ces interdictions.
- Apporter des modifications au processus de maintien des activités en cas de grève ou de lock-out pour encourager l'employeur et le syndicat à conclure rapidement des ententes sur les activités à maintenir en cas de grève légale ou de lock-out légal.
- Encourager des décisions rapides par le Conseil canadien des relations industrielles (le « **Conseil** ») en cas de désaccord.
- Limiter la nécessité d'un renvoi au Conseil par le ministre du Travail².

Il est intéressant de noter que pour le moment le projet de loi C-58 se distingue des dispositions limitant l'utilisation de travailleurs de remplacement prévues au C.t. en ce qu'il ne limite pas les interdictions à la notion d' « établissement »³.

Le projet de loi C-58 est présentement à l'étape de sa deuxième lecture à la Chambre des communes. De plus, les nouvelles dispositions prévues au projet de loi n'entreront en vigueur que 18 mois après que la sanction royale soit obtenue.

1. Projet de loi C-58, art. 9(2)

2. Le ministre pourra effectuer un tel renvoi au Conseil que lorsqu'il est question de déterminer si une entente conclue par les parties satisfait aux exigences de la législation relative au maintien des activités (Projet de loi C-58, art. 6(5)).

3. Voir notre résumé de la décision *Groupe CRH Canada inc. c. tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259 ci-dessus.

7. Demers c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 2548

Entreprise fédérale – Plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP – Compétence constitutionnelle

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• Monsieur Demers (le « Travailleur »), un employé d'Air Canada (l' « Employeur »), a subi une lésion professionnelle en avril 2019. Un désaccord a surgi entre les parties concernant l'indemnité de remplacement de revenu à laquelle il a droit, à la suite duquel le Travailleur a éventuellement déposé une plainte en vertu de l'article 32 de la <i>Loi sur les accidents du travail et la maladie professionnelle</i> (la « LATMP »).• Le médiateur-décideur de la CNESST a déclaré la plainte irrecevable, affirmant l'inapplicabilité constitutionnelle de l'article 32 de la LATMP à Air Canada, entreprise de compétence fédérale. Cette décision fut contestée par le Travailleur devant le Tribunal administratif du travail (le « TAT »).• Le 8 novembre 2019, le TAT se prononçant sur un moyen préliminaire soumis par l'Employeur, a conclu à l'irrecevabilité de la plainte pour les mêmes motifs que ceux énoncés par la CNESST. Cette décision fut confirmée par le TAT le 23 décembre 2020.• Le Travailleur se pourvoit en contrôle judiciaire contre ces deux décisions du TAT.• Suivant l'introduction de ce pourvoi en contrôle judiciaire, Air Canada a transmis au Procureur général du Québec (le « PGQ ») un avis de <i>bene esse</i> selon l'article 76 du <i>Code de procédure civile</i>.• Le PGQ et le Travailleur ont demandé au Tribunal d'accueillir le pourvoi en contrôle judiciaire au motif que l'avis prévu à l'article 76 C.p.c. n'avait pas été transmis au PGQ au cours des procédures devant le TAT.• Subsidiairement, le Travailleur a soutenu que les décisions contestées doivent être annulées puisqu'elles appliquent incorrectement les enseignements de la Cour suprême du Canada dans <i>Bell Canada</i>⁴. et de la Cour d'appel du Québec dans <i>Purolator Courier Ltée c. Hamelin</i>⁵. Il soutient, à cet effet, que le litige n'est pas lié aux relations du travail, mais à l'application du régime d'indemnisation des lésions professionnelles.• Air Canada a soutenu que l'absence d'avis n'est pas fatale et que les décisions contestées sont bien fondées et appliquent avec justesse les enseignements de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec.• La principale question en litige est à savoir si le TAT a erré en concluant à l'inapplicabilité constitutionnelle de l'article 32 sans avis au PGQ.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• Considérant qu'il s'agit d'une question portant sur le respect de l'équité procédurale, la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte. Cette norme signifie que le Tribunal peut substituer sa décision à celle du TAT s'il n'est pas en accord avec celle-ci.• Le Tribunal convient en premier lieu que l'absence d'avis peut invalider une décision, sauf en présence d'une renonciation expresse du PGQ.• Dans le cas en espèce, il est démontré que l'absence d'avis cause un préjudice au PGQ, privant ce dernier de l'opportunité de faire valoir ses arguments sur la question constitutionnelle. Il ressort d'ailleurs que la preuve présentée devant le TAT était insuffisante afin de lui permettre de trancher la question constitutionnelle. Ayant été privé de la possibilité d'administrer de la preuve, il est alors impossible pour le PGQ de jouer son rôle de gardien de l'intérêt public.

4. *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988]

5. [2002] R.J.Q. 310

- Le Tribunal estime qu'un avis au PGQ s'imposait et que le TAT a commis une erreur de droit en ne soulevant pas d'office son absence.
- Finalement, bien que la Cour supérieure du Québec possède un pouvoir discrétionnaire lui permettant de statuer sur une question constitutionnelle, le Tribunal conclut qu'il n'est pas dans l'intérêt de la justice, en présence d'un dossier incomplet, qu'il se prononce sur le fond.
- Le Tribunal accueille le pourvoi en contrôle judiciaire et retourne le dossier au TAT afin qu'il se prononce sur la plainte logée par le Travailleur.



À SUIVRE EN 2024

Le dossier est fixé pour audience au 8 février 2024. Dans le cadre de cette audience, le Tribunal administratif du travail entendra les parties sur le fond du litige, notamment la recevabilité de la plainte logée par M. Demers.

8. *Marchetta c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 3254

Notion d'établissement dans un contexte de télétravail et d'absence d'activités au Québec – application de la LNT

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• En 2014, Madame Marchetta (la « Salariée ») est engagée par Petros (l'« Employeur »), une entreprise américaine, à titre de comptable. Elle a exécuté la majeure partie de sa prestation de travail depuis son domicile situé au Québec, mais a également voyagé aux États-Unis en vue de rencontrer des clients.• En janvier 2019, Petros a mis fin à l'emploi de la Salariée. Entre son embauche et la fin de son emploi, la Salariée n'a desservi que des clients américains.• En février 2019, la Salariée a déposé à l'encontre de l'Employeur une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (la « LNT »).• La principale question consistait alors à savoir si un salarié qui exécute sa prestation de travail au Québec et dont les services ne sont rendus qu'au profit de clients qui se trouvent à l'extérieur du Québec, notamment aux États-Unis, alors que son employeur est une société américaine, est couvert par les protections de la LNT. En l'espèce, l'unique lien de rattachement au Québec entre la Salariée et l'Employeur est son domicile.• Le Tribunal administratif du travail (le « TAT-1 ») a rendu une décision en faveur de la Salariée, concluant que le domicile d'un salarié rendant des services à un employeur pouvait être considéré comme un bureau de l'employeur, justifiant ainsi l'application de la LNT.• En révision, le Tribunal administratif du travail (le « TAT-2 ») a jugé que cette interprétation de l'article 2 de la LNT ne pouvait être maintenue puisqu'il en résulterait que tout employeur étranger serait automatiquement assujéti à la LNT dès que l'un de ses salariés réside au Québec et y travaille, et ce, malgré l'absence de toute activité de l'employeur au Québec. TAT-2 a considéré qu'il s'agit d'un vice de fond de nature à invalider la décision et a alors renversé la décision TAT-1 invoquant l'absence de juridiction territoriale.• La Salariée se pourvoit en contrôle judiciaire contre la décision TAT-2, demandant à la Cour supérieure d'accueillir son pourvoi au motif que TAT-2 a outrepassé son mandat en révisant la décision du TAT-1, qu'il a mal interprété l'article 2 de la LNT et qu'il a omis des faits sur le mérite de la plainte. À son avis la LNT devrait s'appliquer à toute personne vivant au Québec, ainsi qu'aux établissements y étant situés.• Petros pour sa part soutient que TAT-2 a agi correctement en rectifiant une erreur fondamentale de TAT-1 et qu'il a respecté les limites de son pouvoir de révision.• La Cour supérieure doit déterminer si la décision de TAT-2 est raisonnable et respecte le pouvoir de révision prévu par la <i>Loi instituant le tribunal administratif du travail</i>.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• La Cour supérieure conclut que le TAT-2 a rendu une décision raisonnable en intervenant pour réviser la décision du TAT-1.• La Cour supérieure rappelle que pour que la LNT s'applique et accorde ses bienfaits aux salariés québécois, le législateur exige que l'employeur ait un lien de rattachement au Québec se traduisant par une forme d'établissement ou de présence juridique.

- TAT-2 rend une décision raisonnable, lorsqu'il conclut que TAT-1 se trompe de manière importante, puisqu'il confond l'étude des deux critères requis, l'une, se faisant sous l'angle de la Salariée, c'est-à-dire, pour déterminer où elle travaille, et l'autre, la seconde, sous l'angle de l'Employeur, sur sa manière d'agir au Québec, pour que l'on puisse conclure qu'il y a un bureau d'affaires.
- Afin de conclure que l'Employeur a un bureau d'affaires, il faut faire la preuve d'un minimum d'éléments, démontrant que l'Employeur entend se servir de la résidence de sa salariée, pour mener ses affaires, aux yeux de tous, comme en y faisant livrer des choses, en utilisant l'adresse de la résidence sur des documents officiels, telle de la papeterie, à titre d'exemple, ou dans de la publicité accessible au public, qui peut le rejoindre en passant par cet endroit.
- Or, la preuve de ce qui se passait dans la résidence de la Salariée, et de ce qui s'y trouvait, en lien avec les affaires de l'Employeur, ne permettait pas à TAT-1 de conclure, tant factuellement que juridiquement, que l'Employeur avait une résidence, un domicile, une entreprise, un siège ou un bureau au Québec.
- Le fait que la Salariée travaille de son domicile, au Québec, pour l'Employeur avec un ordinateur et un téléphone ne suffit pas pour considérer que l'Employeur avait un bureau d'affaires au Québec.
- Pour ces motifs, la Cour rejette le pourvoi en révision judiciaire.

À SUIVRE EN 2024

Il est à noter que le 29 septembre 2023, la Cour d'appel a accueilli une demande de permission d'appeler présentée par la Salariée. La cause sera certainement entendue sur le fond au courant de l'année 2024.

9. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Pagé, 2023 QCTAT 2330

Surdité professionnelle - Délai entre le diagnostic et l'exposition

- | | |
|-------------|--|
| Les faits | <ul style="list-style-type: none">• Monsieur Pagé (le « Travailleur ») a été machiniste et mécanicien diésel dans le domaine ferroviaire de 1969 à 2003.• En 2020, 17 ans après sa retraite, le Travailleur a déposé auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») une réclamation pour surdité professionnelle, laquelle a été acceptée par la CNESST.• L'admissibilité de cette réclamation a été contestée par l'un des employeurs, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (l' « Employeur »), devant le Tribunal administratif du travail (le « TAT »).• Le TAT doit déterminer si la surdité du Travailleur est d'origine professionnelle donnant lieu à une indemnisation en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (la « LATMP »). |
| La décision | <ul style="list-style-type: none">• Malgré le diagnostic de surdité établi en décembre 2020, le TAT conclut que le Travailleur n'a pas démontré de manière concluante que sa surdité est d'origine professionnelle.• Le TAT est qu'avis que l'absence de concomitance entre l'exposition au bruit alléguée et le diagnostic de surdité fait échec à l'application de la présomption de l'article 29 de la LATMP et qu'ainsi le Travailleur devait, pour que sa maladie professionnelle soit reconnue, démontrer que sa surdité est caractéristique de son travail ou encore directement liée aux risques particuliers de ce travail.• Or, bien qu'une exposition au bruit dans l'atelier des roues ait été mentionnée, le TAT estime que la preuve ne permet pas de conclure que la surdité est caractéristique ou directement liée aux risques particuliers du travail exercé.• L'absence de mesures précises du niveau de bruit au poste de travail et le délai important entre la fin de l'exposition au bruit et le diagnostic de surdité mènent plutôt le TAT à conclure que la surdité du Travailleur n'est pas d'origine professionnelle.• En conséquence, le TAT accueille la contestation de l'Employeur, infirme la décision de la CNESST et déclare que le Travailleur n'est pas atteint d'une surdité professionnelle. |

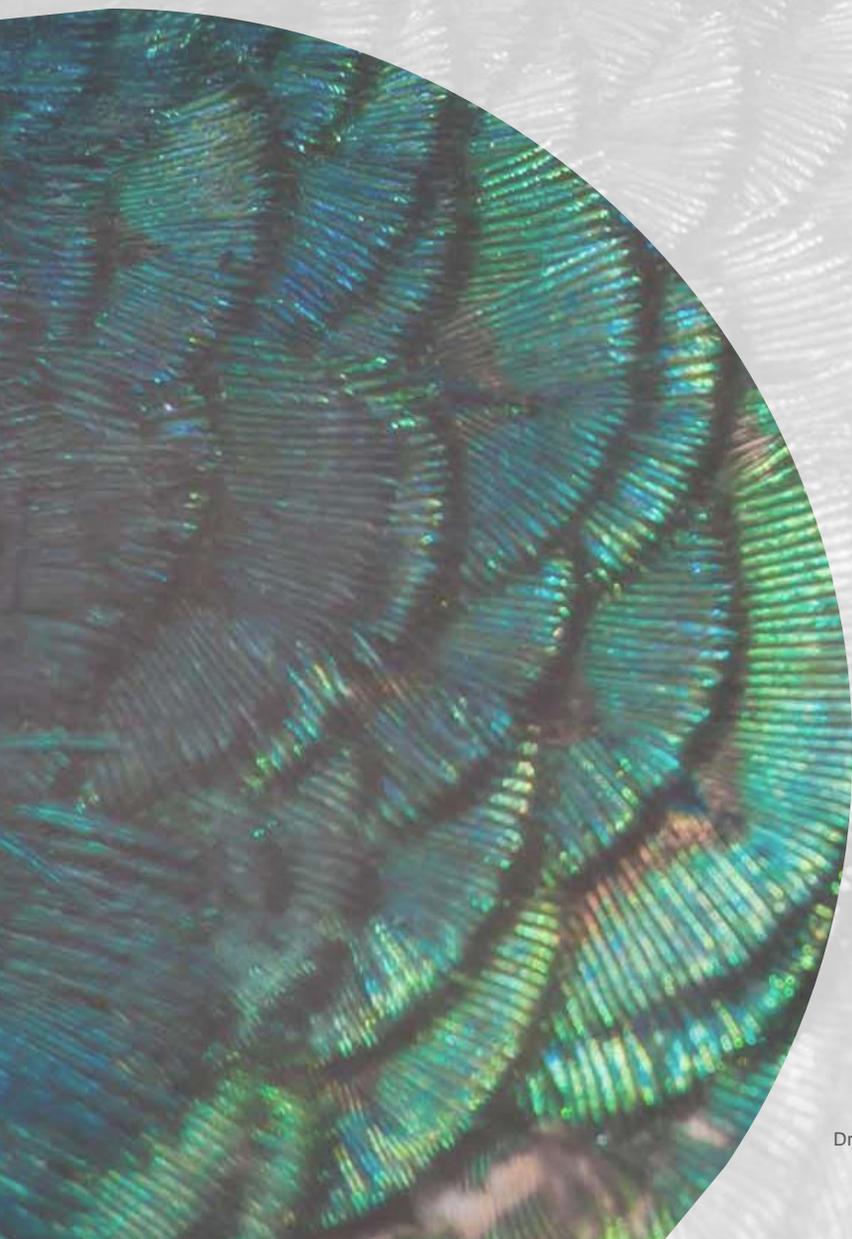
10. Paccar Canada (Usine de Ste-Thérèse) et Leblanc, 2023 QCTAT 3989

Pouvoir de la CNESST en vertu du 3^e alinéa de l'article 224.1 de la LATMP – Procédure d'évaluation médicale

Les faits	<ul style="list-style-type: none">Le 11 décembre 2019, madame Leblanc (la « Travailleuse ») a fait une chute au travail et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») a reconnu que la contusion au coude et au poignet droit, l'entorse cervicale et le traumatisme craniocérébral léger que cela lui avait causé constituaient une lésion professionnelle.En juillet 2020, le médecin de la travailleuse a posé un nouveau diagnostic de dépression majeure et celui-ci a été reconnu par la CNESST comme étant en relation avec la lésion du 11 décembre 2019. De ce nouveau diagnostic, des désaccords médicaux émergents entre le professionnel de la santé qui a charge de la Travailleuse et celui désigné par Paccar Canada (l'« Employeur »), donnant ouverture à la procédure d'évaluation médicale prévue par la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (la « LATMP »).La CNESST a transmis une demande d'avis auprès du Bureau d'évaluation médicale (le « BEM »), mais celui-ci, en raison du nombre insuffisant de membres spécialisés en psychiatrie, n'a pas été en mesure de transmettre le dossier à un médecin examinateur dans un délai raisonnable.Considérant l'omission du BEM de rendre un avis dans les 30 jours de la transmission du dossier, tel que prescrit par l'article 222 de la LATMP, l'Employeur a demandé à la CNESST d'appliquer le 3^e alinéa de l'article 224.1 de la LATMP et de désigner un professionnel de la santé afin qu'il rende une opinion médicale sur les points en litige.La CNESST a refusé la demande de l'Employeur au motif que le délai de 30 jours prévu à l'article 222 de la LATMP ne débutait que lors de la désignation d'un membre par le BEM, ce qui n'avait jamais été fait en l'espèce, et que le pouvoir prévu au 3^e alinéa de l'article 224.1 de la LATMP est un pouvoir discrétionnaire. Cette décision a été confirmée en révision administrative, laquelle a été contestée devant le Tribunal administratif du travail (donnant naissance au présent litige).
La décision	<ul style="list-style-type: none">Le Tribunal concède que la problématique centrale réside dans l'incapacité du BEM à désigner un professionnel de la santé compétent dans un délai raisonnable, ce qui engendre des retards importants dans les dossiers et que ces retards ont des conséquences importantes pour les parties impliquées, notamment la Travailleuse et l'Employeur.Il souligne la nécessité d'apporter des solutions pour surmonter ces retards et garantir une évaluation médicale rapide et équitable.Le Tribunal ne partage pas l'avis de la CNESST à l'effet qu'en l'absence de la désignation d'un membre, la computation du délai prévu à l'article 222 de la LATMP n'avait pas débutée. Il note que la position de la CNESST à ce sujet est dichotomique, celle-ci ayant prétendu le contraire dans l'affaire <i>St-Hilaire et Mondelez Canada inc.</i>⁶, portant sur les traitements de cannabis médical prescrit par le professionnel de la santé qui a charge du travail.

6. 2023 QCTAT 2529

- Au sujet du second argument de la CNESST, il reconnaît que l'emploi du terme « peut » au 3^e alinéa de l'article 224.1 de la LATMP indique qu'il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire, mais rappelle qu'un tel pouvoir ne doit pas être exercé de façon arbitraire, injuste ou déraisonnable. Il note qu'il ressort du dossier que ce pouvoir n'est pas appliqué de manière homogène dans les litiges en matière de lésion psychologique et ceux en matière de cannabis médical.
- Considérant l'objectif de la LATMP, l'importance de la procédure d'évaluation médicale, le contexte actuel empêchant le BEM de désigner des membres dans un délai raisonnable ainsi que le silence de la LATMP quant aux solutions à adopter devant une telle problématique, le Tribunal affirme qu'il est incontestable que le législateur n'a pas voulu qu'une application littérale fasse obstacle à l'aboutissement de la procédure d'évaluation médicale.
- Finalement, le Tribunal conclut que l'application du 3^e alinéa de l'article 224.1 au cas en l'espèce est conforme à l'esprit de la LATMP. Il accueille la contestation de l'Employeur et déclare que la CNESST a 45 jours pour désigner et mandater un professionnel de la santé.



11. *Connolly c. Unifirst Canada Itée*, 2023 QCTAT 4096

Harcèlement psychologique, conflit de travail, perceptions subjectives

Les faits

- Monsieur Connolly (l' « **Employé** ») allègue avoir subi du harcèlement psychologique de trois représentants de l'Employeur, alors qu'il travaillait pour Unifirst Canada Itée (l' « **Employeur** »). Il leur reproche notamment les comportements suivants, lesquels auraient été orchestrés dans le but de l'épuiser et le pousser à démissionner :
 - L'Employeur l'aurait laissé partager certaines informations stratégiques avec sa directrice générale, alors qu'il savait qu'elle quittait sous peu pour se joindre à un concurrent.
 - Suite au départ de cette dernière, l'Employeur aurait choisi pour la remplacer un candidat (« **FF** ») ayant accepté d'être « les yeux et les oreilles » du vice-président régional (« **MS** »), le tout dans le but de lui nuire.
 - FF aurait rencontré à quelques reprises un employé relevant de l'Employé, sans que ce dernier ne soit présent ou invité à se joindre.
 - FF et MS auraient refusé de lui donner copie d'une plainte de harcèlement psychologique déposée contre lui (alors qu'aucune enquête n'a eu lieu, car la plaignante était en congé maladie et a ensuite démissionné).
 - FF aurait imposé à l'Employé de prendre quelques jours de congé pour se reposer (après qu'il eût tardé à s'excuser à un employé à qui il avait parlé brusquement).
 - L'Employeur aurait fait enquête sur une plainte anonyme de harcèlement psychologique visant l'Employé, alors qu'il était en « congé forcé ».
 - L'Employeur lui aurait imposé une suspension disciplinaire de trois jours et un *coaching* professionnel obligatoire comme condition pour garder son emploi.
 - L'Employeur l'aurait accusé d'être l'instigateur d'une pétition contre FF.
 - Le successeur de FF aurait eu accès aux factures de son *coaching* (alors que l'Employeur s'était engagé à traiter celles-ci confidentiellement.)
 - Lors d'une discussion animée au sujet d'un enjeu récurrent concernant les catalogues de vente, MS lui aurait dit « I do not care what you think ».
 - Lors d'une réunion où l'Employeur a abordé le fait que l'Employé devait collaborer davantage avec le directeur régional des ventes et qu'il s'y était, selon toutes les personnes présentes, fermement opposé, un vice-président sénior (« **DD** ») s'est emporté contre lui en blasphémant d'une voix forte, avant de quitter la réunion prestement. Ce dernier événement est qualifié par l'Employé de conduite grave constituant, en elle-même, du harcèlement psychologique.
- À l'issue de l'incident avec DD, l'Employé a quitté en congé de maladie et n'est plus jamais revenu au travail. Il convient de noter qu'il a choisi d'ignorer et de ne pas retourner l'appel du vice-président directeur, alors que celui-ci a fait des démarches pour s'excuser, quelques heures après l'incident.
- L'Employé a éventuellement accepté une compensation monétaire de l'assureur collectif, après que son médecin eût conclu qu'il ne devrait pas retourner chez l'Employeur.

La décision

- De manière générale, le litige s'explique surtout par la présence d'un conflit de pouvoir entre l'Employé et certains représentants de l'Employeur, lequel était alimenté par le fait que l'Employé est combatif, se plie difficilement aux instructions et utilise ses bons résultats comme bouclier à l'encontre de tout changement qui pourrait affecter sa façon de travailler.
- Dans la majorité des cas, ce que l'Employé décrit comme étant une manifestation de harcèlement à son endroit constitue simplement l'exercice normal et raisonnable des droits de direction. Dans d'autres cas, il s'agit de spéculation, de simple confusion ou de maladresse.
- L'incident relatif à l'enjeu des catalogues relève d'un conflit de travail, lequel doit être distingué du harcèlement psychologique, puisque l'Employé était actif dans l'affrontement.
- En ce qui concerne le dernier incident, même si les mots de DD étaient disgracieux, il ne s'agit pas non plus de harcèlement psychologique. Il s'agit plutôt d'une réaction malvenue de colère. L'attitude irrespectueuse et insubordonnée de l'Employé lors de cette journée était clairement celle d'une personne bien active dans une lutte de pouvoir momentané, alimenté par l'Employé lui-même.
- Dans le contexte où l'Employé était en congé de maladie suite au dernier incident et que le dossier était géré par l'assureur collectif, l'Employeur a eu raison de ne pas chercher à connaître sa version des faits, d'autant plus qu'il a uniquement été mis au courant des allégations de harcèlement psychologique lors du dépôt de la plainte à la Commission des normes du travail, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- Ultimement, un employé même très performant ne peut utiliser ses succès et sa performance comme bouclier à l'encontre des nouvelles orientations légitimes de son employeur.
- Le Tribunal rejette la Plainte.



Québec dépose le Projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

Le 23 novembre 2023, le ministre du Travail du Québec a déposé le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Par la modification de plusieurs lois québécoises, telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la « **LATMP** »), la *Loi sur les normes du travail* (la « **LNT** »), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Code du travail*, ce projet de loi a pour objectif la prévention et la lutte contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au travail.

Voici un bref survol des principales mesures proposées par ce projet de loi, visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leur recours destinés à assurer cette protection.

- ***Loi sur les normes du travail***

- Création d'une protection contre les représailles applicable aux personnes salariées signalant une situation de harcèlement psychologique envers une autre personne salariée ou collaborant au traitement d'un signalement ou d'une plainte;
- Création de nouvelles obligations concernant le contenu minimal des politiques de prévention et de traitement du harcèlement psychologique;
- Interdiction des clauses d'amnistie contraignantes imposées en raison d'une conduite relative à de la violence physique, psychologique ou sexuelle, lors de l'imposition de nouvelles mesures pour des conduites de même nature;
- Création d'une disposition particulière autorisant le Tribunal administratif du travail à verser des dommages et intérêts punitifs à une personne victime de harcèlement psychologique même lorsque la personne souffre aussi d'une lésion professionnelle (en raison de cette situation de harcèlement) pour lequel elle reçoit les indemnités prévues à la LATMP.

- ***Loi sur la santé et la sécurité au travail***

- Ajout d'une définition du concept de violence à caractère sexuel, soit « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle ou de genre »;
- Ajout d'un pouvoir réglementaire permettant spécifiquement au gouvernement de prévoir toute mesure devant être prise par un employeur pour prévenir ou faire cesser une violence à caractère sexuel.

- ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

- Création de nouvelles présomptions de lésions professionnelles visant à faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel, autre que dans un contexte strictement privé;
- Prolongation du délai de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel afin de donner plus de temps aux personnes victimes de telles conduites (deux ans plutôt que six mois);
- Création d'une règle particulière prévoyant, sauf exception, l'imputation du coût des prestations dues en raison des lésions résultant de la violence à caractère sexuel aux employeurs de toutes les unités;
- Création de nouvelles mesures de protection de la confidentialité du dossier médical des personnes salariées en cas de contestation de l'employeur.

- ***Code du travail***

- Création d'une nouvelle obligation pour les arbitres de grief, de suivre une formation sur la violence à caractère sexuel, afin d'entendre toute cause d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la LNT.

Au cours des prochains mois, ce projet de loi sera étudié en commission parlementaire et risque de faire donc l'objet d'amendements, mais nous pouvons nous attendre à ce que les mesures qu'il contient aient des implications non négligeables pour les employeurs, qui devront notamment adopter leurs politiques et pratiques en conséquence. Nous suivrons la situation avec attention et vous tiendrons dûment informés des développements pertinents.

12. Syndicat des salarié-es de la fromagerie (CSD) et Agropur Coopérative, 2023 QCTA 65

Congédiement – Menace sérieuse à l'intégrité physique d'un représentant de l'employeur

Les faits	<ul style="list-style-type: none">• Agropur Coopérative (l'« Employeur ») a congédié monsieur Bolduc (l'« Employé ») qui occupait le poste d'opérateur au motif que ce dernier a menacé physiquement sa superviseure avec un couteau après qu'elle lui ait demandé de quitter son poste pour aider les manœuvres.• L'Employé justifiait d'une longue ancienneté de quarante ans et d'un dossier disciplinaire vierge au moment des événements.• Suite à l'événement fautif, l'Employeur a tenu une enquête au cours de laquelle il a rencontré les témoins, dont l'Employé. Or, cette entrevue a été enregistrée à l'insu de l'Employeur par un des représentants syndicaux présents.• L'Employé par l'entremise de son syndicat conteste, le congédiement au motif que celui-ci est excessif compte tenu des circonstances et de l'ancienneté de l'Employé, de même que la preuve de la faute alléguée par l'Employeur.• L'Employeur affirme avoir prouvé la faute reprochée et considère le congédiement comme une mesure proportionnelle notamment considérant que l'Employé n'a démontré aucun remords lors de l'enquête. Alléguant que l'enregistrement de la rencontre disciplinaire représentait fidèlement le contenu de cette entrevue, l'Employeur a demandé la production de celui-ci.• Le Tribunal doit trancher sur la justesse du congédiement de l'Employé. En cours d'audience, une objection à la recevabilité en preuve de l'enregistrement audio a été soulevée par le syndicat au motif que celui-ci était destiné à la préparation de l'arbitrage à venir et qu'il était donc protégé par le privilège relatif au litige.
La décision	<ul style="list-style-type: none">• En ce qui concerne l'objection portant sur la recevabilité en preuve de l'enregistrement audio, le Tribunal conclut que l'enregistrement d'une réunion tenue en présence de la partie adverse n'est pas couvert par le privilège relatif au litige puisque le contenu de l'enregistrement est connu par l'Employeur et l'Employé.• Également, il estime que la recherche de la vérité et la règle de la meilleure preuve sont des motifs qui amènent le Tribunal à conclure que l'enregistrement est recevable en preuve. En effet, il ressort de la lettre de congédiement que le comportement de l'Employé à l'occasion de cette rencontre fait partie des reproches ayant mené à son congédiement et, par conséquent, des faits devant être démontrés par l'Employeur. Or, le privilège relatif au litige ne peut porter sur les faits en litige.• Sur le fond, bien que les versions de faits de l'Employé et l'Employeur diffèrent, le Tribunal considère la version de la superviseure plus fiable et estime alors les faits reprochés prouvés.

13. *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. et Hydro-Québec, 2023 QCTA 91*

Interprétation d'une convention collective – Ambiguïté découlant d'une nouvelle clause

Les faits

- Litige concernant les indemnités des rappels des ingénieurs travaillant en télétravail suivant le renouvellement de la convention collective.
- Les indemnités minimales de cinq heures étaient antérieurement accordées pour les déplacements physiques, mais avec le télétravail, l'interprétation devient ambiguë.
- Au renouvellement de la convention collective, les parties ont ajouté une indemnité, moins élevée que la première, pour les rappels n'exigeant pas que la personne salariée revienne sur les lieux du travail. Il s'agit de la clause 19.07 de la convention collective.
- Après l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur a refusé d'appliquer l'indemnité de cinq heures aux activités qui y étaient antérieurement assujetties. L'employeur estime que les rappels exécutés en télétravail sont désormais exclusivement régis par la nouvelle indemnité, et ce, sans égard à la nature du travail, l'ingénieur n'étant pas requis de se déplacer dans les locaux de l'employeur.
- Les griefs réclament le paiement de l'indemnité minimale de cinq heures, applicable aux demandes urgentes ou planifiées requérant de revenir au travail en vertu des clauses 19.03 et 19.04 de la convention collective.
- La seule question en litige consiste donc à déterminer si la clause 19.07 régit désormais tous les rappels exécutés en télétravail ou si l'indemnité plus avantageuse des clauses 19.03 et 19.04 peut s'appliquer aux rappels exigeant des ingénieurs de revenir à leur poste de travail lorsque ce dernier est installé à l'extérieur des locaux de l'entreprise.

La décision

- Le Tribunal est d'avis que les textes ne sont pas clairs et que le comportement des parties est contradictoire.
- L'interprétation la plus harmonieuse avec l'économie de la convention collective est celle permettant d'assurer qu'en télétravail, les rappels sont assujettis aux deux indemnités établies aux clauses en litige, en conformité avec l'intention première des parties en les établissant.
- L'interprétation littérale et restrictive des textes proposée par l'employeur heurte de plein fouet les valeurs et principes directeurs de l'intégration du télétravail dans l'entreprise, tout en produisant des effets déraisonnables que les parties n'ont vraisemblablement pas voulu.
- L'interprétation reposant sur la substance de chaque clause permet de circonscrire efficacement la portée de chaque indemnité, même dans le contexte où les ingénieurs sont autorisés à exécuter leur prestation en télétravail.
- Les rappels peuvent encore et toujours être distingués en fonction du travail requis par la demande, comme c'est le cas lorsque l'ingénieur travaille au bureau.
- Par conséquent, les ingénieurs en télétravail n'ont pas toujours droit à l'indemnité la plus avantageuse des clauses 19.03 et 19.04. Elles s'appliquent seulement lorsque le besoin urgent ou planifié exige de revenir à leur poste de travail pour accéder à l'environnement numérique de l'entreprise. Les rappels pouvant être résolus sans l'exiger, soit en mobilité par une consultation téléphonique ou une autre forme de travail, demeurent assujettis à l'indemnité établie à la clause 19.07.
- Ce choix n'appartient pas à l'ingénieur, il est dicté par la nature du travail requis pour satisfaire le besoin communiqué par le rappel.

Personnes-ressources



Arienne Bouchard

Associée et co-chef du groupe
national Droit du travail, Montréal
+1 514 878-5892
arianne.bouchard@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate principale, Montréal
+1 514 878-8859
camille.paradis-loiselle@dentons.com



Nicolas Séguin

Avocat, Montréal
+1 514 878 5876
nicolas.seguin@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois

Avocate principale, Montréal
+1 514 878-8824
sarah-emilie.dubois@dentons.com

À propos de Dentons

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, se démarque de par sa structure même. Nos 21 000 professionnels œuvrant dans plus de 200 bureaux répartis dans plus de 80 pays peuvent vous aider à faire croître, à protéger, à exploiter et à financer votre entreprise. Fort de sa démarche polycentrique axée sur les résultats ainsi que de son engagement à favoriser l'inclusion, la diversité et l'équité et à valoriser les facteurs ESG, Dentons défie le statu quo afin de garder le cap sur ce qui vous importe le plus.

[dentons.com](https://www.dentons.com)