

# Infolettre

## Droit du travail – Montréal

Numéro 6 | Septembre 2024

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

### Dans ce numéro

01

Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement... 20 ans plus tard!

07

Résumés de décisions

09

Restez à l'affût

## Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement... 20 ans plus tard!<sup>1</sup>

L'année 2024 marque le 20<sup>e</sup> anniversaire de l'entrée en vigueur des dispositions législatives protégeant le droit des personnes salariées québécoises à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »)<sup>2</sup> impose spécifiquement aux employeurs québécois l'obligation de prévenir toute situation de harcèlement et, le cas échéant, d'y mettre fin. Pour marquer cet anniversaire, cette édition de l'infolettre présente sept décisions clés sur le sujet, rendues au fil des ans par la Commission des relations du travail (la « CRT »), puis par le Tribunal

<sup>1</sup> Merci à Stéphanie Macdonald et Lauren McAuley, étudiantes en droit, pour leur précieuse collaboration à la préparation de ce dossier.

<sup>2</sup> RLRQ c N-1.1.

administratif du travail (le « TAT »)<sup>3</sup>, ainsi que par les arbitres de griefs.

À titre de rappel, l'article 81.18 de la LNT définit le harcèlement psychologique comme suit :

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

### ***Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., 2006 QCCRT 419***

***Il s'agit de l'une des premières décisions où la CRT a tranché une plainte de harcèlement psychologique, établissant ainsi les critères d'analyse applicables.***

À la suite de son congédiement par le cabinet d'avocats où il travaillait comme adjoint juridique, le plaignant a notamment déposé une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de l'art. 123.6 de la LNT. Dans celle-ci, il fait état de 38 situations où il aurait subi du harcèlement psychologique de la part de son supérieur, un associé du cabinet. Le plaignant reprochait notamment à ce dernier de l'avoir injustement accusé d'être incompetent en se basant sur des situations isolées et de l'avoir insulté et dénigré.

À l'audience, le supérieur du plaignant nie la plupart des allégations. Il admet cependant avoir occasionnellement utilisé un langage grossier et des expressions agressives dans le cadre de leurs

conversations, tout en précisant que ses paroles ne le visaient jamais personnellement. De plus, il justifie ces écarts de langage par l'exaspération que lui causaient les erreurs importantes que le plaignant faisait dans son travail et le fait qu'il s'entête à effectuer ses tâches de manière contraire aux directives données.

Dans sa décision, la CRT clarifie qu'en matière de harcèlement psychologique, il revient au plaignant de prouver qu'il subit du harcèlement psychologique, en démontrant la présence des cinq critères prévus à l'art. 81.18 de la LNT, soit 1) une conduite vexatoire, 2) répétée (ce critère n'est pas obligatoire en présence d'une conduite grave), 3) hostile ou non désirée, 4) qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et 5) qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Dans ce cas spécifique, elle estime que le plaignant n'a pas fait une telle démonstration.

En rejetant la plainte, la CRT réaffirme le pouvoir de direction des employeurs, précisant que l'introduction de dispositions sur le harcèlement dans la LNT ne leur nie pas l'autorité de faire respecter les procédures, les règles et les pratiques en vigueur dans leur milieu de travail et de gérer le travail et la performance des personnes salariées qu'ils emploient. De plus, elle précise que des réactions plus vives ou des « débordements » isolés peuvent parfois se produire dans les milieux de travail stressants, et qu'afin de déterminer s'il s'agit de harcèlement psychologique ou non, il faut analyser chaque situation dans son contexte, selon la perspective d'une personne raisonnable.

<sup>3</sup> La CRT a été remplacée par le TAT, le 1<sup>er</sup> janvier 2016.



## ***Rabbath et Société des Casinos du Québec inc., 2012 QCCRT 55***

***Cette décision enseigne qu'il n'est pas nécessaire que la personne salariée ait réellement vécu du harcèlement pour pouvoir bénéficier de la présomption voulant qu'elle a été congédiée en raison de l'exercice d'un droit. Au contraire, le seul fait de mentionner, de bonne foi, vouloir déposer une plainte est suffisant. Dans un dossier comportant des allégations de harcèlement, les employeurs doivent donc particulièrement bien documenter le processus de congédiement de l'employé afin d'être en mesure de démontrer que la cause alléguée n'est pas un prétexte.***

À la suite de son congédiement, la plaignante dépose diverses plaintes auprès de la CRT, incluant une plainte de harcèlement psychologique et une plainte pour pratique interdite par laquelle elle allègue avoir été congédiée après avoir manifesté son intention d'exercer son droit de déposer une plainte de harcèlement.

La plaignante, une cadre intermédiaire, reproche à l'employeur d'avoir manqué de transparence et d'équité en procédant à une réorganisation du service où elle travaillait sans la consulter et en accordant une promotion pour un poste n'ayant jamais été affiché à un de ses collègues plutôt qu'à elle. Suite à cela, les relations avec ses supérieurs se détériorent au point où, estimant la situation intolérable, l'employeur lui impose un congé « pour réfléchir », ce qui l'a bouleversée. Elle revient au travail quelques semaines plus tard et l'employeur continue de lui reprocher son manque d'initiative et d'encadrement de ses subalternes, ainsi que son isolement. Percevant la démarche comme du harcèlement, la plaignante menace de s'en plaindre à la Commission des normes du travail (« CNT »). Environ un mois et demi plus tard, l'employeur la congédie pour cause de rendement insuffisant, et ce, malgré qu'il ait reconnu qu'il y avait eu des améliorations dans son attitude.

Dans sa plainte de harcèlement, la plaignante allègue que l'employeur a agi de manière abusive en lui imposant une suspension et en effectuant de nombreux suivis sur son travail, remettant ainsi en question ses compétences auprès de ses employé-es. Or, la CRT rejette cette plainte, en concluant que la plaignante manque de crédibilité et

que les conduites qu'elle reproche à l'employeur s'inscrivent dans l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

La CRT accueille toutefois la plainte de congédiement pour pratique interdite. À cet effet, elle précise d'abord qu'en informant son employeur de son intention de déposer une plainte de harcèlement psychologique à la CNT, la plaignante a exercé un droit, créant ainsi une présomption qu'elle avait été congédiée pour cette raison. De plus, elle conclut que l'employeur n'a pas réussi à rebuter celle-ci, la preuve n'ayant pas établi que l'intention annoncée de la plaignante de déposer une plainte était totalement étrangère à son congédiement. Ce faisant, la CRT reproche notamment à l'employeur d'avoir congédié la plaignante malgré qu'il ait noté des améliorations dans sa performance, et ce, peu de temps après avoir été informé qu'elle avait consulté un avocat pour mieux connaître ses droits en lien avec le harcèlement.

## ***Verreault c. ArcelorMittal Mines Canada inc., 2014 QCCRT 9***

***Cette décision fournit des précisions utiles sur la portée des obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique.***

Peu de temps après son embauche, le plaignant s'est plaint de son superviseur auprès de la direction de l'entreprise, lui reprochant notamment de s'exprimer de manière grossière et méprisante, de lui imposer un style de gestion autocratique avec ses propres employé-es et de lui faire de nombreux reproches injustifiés. Suite à une enquête bâclée, l'employeur conclut que c'est plutôt le plaignant qui entretient de fausses perceptions envers son superviseur et qu'il est incapable de gérer la pression et le stress. En conséquence, il l'invite à quitter son emploi, ce que le plaignant refuse. Or, à partir de ce moment, l'employeur l'isole et exige qu'il subisse un examen psychiatrique, alors qu'il en avait passé un quelques mois auparavant, lors du processus d'embauche.

La CRT conclut que la conduite du superviseur dès l'entrée en poste du plaignant constituait du harcèlement psychologique. Informé de la situation par le plaignant, l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre les mesures raisonnables pour faire cesser le harcèlement. En effet, il a confié

l'enquête à une personne qui n'avait pas suivi de formation sur le harcèlement psychologique et celle-ci n'a pas agi de manière neutre et impartiale en rencontrant le mis en cause avant le plaignant et en omettant d'interroger les autres individus concernés, ce qui l'a erronément amené à rejeter la plainte interne. Par la suite, l'employeur a continué d'agir de manière à aggraver la souffrance du plaignant.

La décision souligne aussi que l'employeur ne s'est pas non plus acquitté de son obligation de prévenir le harcèlement, notant notamment que l'employeur n'avait pas dispensé de formations sur le sujet à ses cadres depuis plusieurs années sous prétexte qu'ils étaient trop occupés à l'interne. À cet effet, le décideur écrit que le fait qu'une politique en matière de harcèlement soit accessible au personnel n'est pas suffisant pour s'acquitter de son obligation de prévention, celle-ci impliquant que l'employeur prenne les moyens nécessaires pour s'assurer que toutes les personnes salariées comprennent réellement en quoi consiste le harcèlement psychologique, quelles sont les mesures concrètes qui sont prises par l'employeur pour le prévenir et le faire cesser et quelles sont les conséquences possibles d'un manquement à respecter les règles à cet égard.

## **Moore et A&G électrostatique inc., 2018 QCTAT 6031**

***Cette décision rappelle qu'un employeur ne peut pas être passif lors d'une situation de harcèlement psychologique.***

Dans cette affaire, le TAT est notamment saisi d'une plainte de harcèlement psychologique dans laquelle une adjointe administrative dénonce avoir subi du harcèlement de la part d'un collègue, sous la forme d'une seule conduite grave. Plus spécifiquement, la preuve démontre que ce dernier lui a proféré des menaces de mort après avoir appris qu'elle avait discuté des accusations criminelles ayant été déposées contre lui.

Suite à cette altercation, elle exprime ses craintes à son employeur et lui demande de ne plus être en contact avec ce collègue. L'employeur affecte ce dernier à un autre de ses établissements que celui où la plaignante travaille. Or, dès le lendemain, le collègue en question se retrouve à l'établissement où la plaignante travaille. Lorsqu'elle se rend compte de sa présence, elle est apeurée et contacte son patron pour lui faire part de la situation, mais ce dernier lui répond qu'il a besoin de lui pour remplacer un autre employé en vacances et qu'il « n'arrêtera pas sa business » en raison de ses craintes.

L'employeur plaide que la plainte pour harcèlement psychologique ne peut être accueillie, car la conduite fautive ici ne vient pas de lui, mais d'un de ses salariés. Le TAT rejette cet argument en rappelant que peu importe qui agit de manière vexatoire, les obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement reposent sur l'employeur. Or, dans ce cas, l'employeur n'a pris aucun moyen raisonnable visant à assurer que le harcèlement ne se poursuivrait pas et que la plaignante pourrait travailler en toute sécurité.

## **Lazzer c. Magasin Baseball Town inc., 2022 QCTAT 478**

***Cette décision enseigne que le harcèlement psychologique peut découler d'une surveillance excessive, si celle-ci entraîne un milieu de travail malsain pour les salarié-es concerné-es.***

Les deux parties plaignantes ont chacune déposé une plainte de harcèlement psychologique contre leur employeur. Elles lui reprochent principalement de les avoir harcelées en les surveillant de manière excessive par le moyen du système de caméras de surveillance installées dans la boutique.

D'entrée de jeu, le TAT rappelle que la vidéosurveillance constante et assidue d'un salarié est une condition de travail déraisonnable qui porte atteinte à ses droits et libertés, contrevenant ainsi à l'art. 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>4</sup>. Une telle technique peut néanmoins être utilisée lorsque cela est fondé sur un motif réel et sérieux, qu'il existe un lien direct entre la surveillance et ledit motif et que la surveillance est faite de manière à porter le moins possible atteinte au droit des personnes concernées.

Dans ce cas, l'employeur plaidait avoir installé des caméras de surveillance afin de prévenir le vol à l'étalage. Toutefois, la preuve a démontré que cela a été fait sans que les employé-es en soient préalablement informé-es et qu'il utilisait fréquemment le système afin de vérifier le travail de son personnel, alors qu'il était absent des lieux de travail. Ainsi, il regardait souvent les caméras à distance et appelait occasionnellement (une fois aux deux ou trois semaines) ses employé-es, en panique et en criant, lorsqu'il n'apercevait pas quelqu'un sur les caméras ou qu'un-e employé-e s'absentait trop longtemps. De plus, les caméras étaient utilisées pour surveiller l'utilisation non autorisée des téléphones cellulaires par les employé-es durant les heures de travail.

Tout en reconnaissant le pouvoir de l'employeur d'exercer son droit de direction de façon raisonnable et exempte d'abus, le TAT conclut que, dans ce cas, l'utilisation des caméras pour surveiller les employé-es constituait une pratique injustifiée déraisonnable. Cette surveillance a créé une anxiété chez les employé-es, portant ainsi atteinte à leur dignité et à leur intégrité et constituait donc du harcèlement.

## **Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) c. Université de Montréal, 2022 CanLII 68102 (QC SAT)**

***Cette décision rappelle que dans le cadre d'une dénonciation, une victime doit s'abstenir de porter atteinte à la réputation du mis en cause et qu'à défaut, elle peut être sanctionnée.***

Une professeure d'université a été congédiée pour avoir tenu des propos diffamatoires et fait des menaces de mort à l'endroit d'un collègue avec lequel elle avait auparavant entretenu une relation extraconjugale.

Dans le contexte des vagues de dénonciation de « Me Too », la plaignante dépose des plaintes criminelles ainsi qu'auprès de l'employeur, contre un collègue de travail avec lequel elle a entretenu une relation intime pendant une vingtaine d'années, alléguant qu'au cours de cette relation, elle a été victime d'agression et d'inconduites sexuelles à de multiples reprises. Elle allègue notamment qu'au début de leur relation et de sa carrière, ce collègue avait un poste qui le plaçait en position d'autorité face à elle.

Par la suite, elle envoie un message électronique à l'ensemble de ses collègues, en y joignant une copie des plaintes pour agression sexuelle qu'elle a déposées contre lui. Elle l'accuse également d'avoir commis une fraude de plusieurs milliers de dollars dans le cadre de ses fonctions. En réponse, le collègue dépose également une plainte de harcèlement psychologique contre la plaignante auprès de l'Université. Celle-ci confie l'enquête sur les deux plaintes à une firme spécialisée. Vers la fin de l'enquête, la plaignante transmet à son collègue une lettre qui contient des propos assimilables à des menaces de mort.

L'enquête conclut que la plainte de harcèlement sexuel de la plaignante est non fondée, mais que la plainte de son collègue l'est, notamment en raison de l'envoi de la dernière lettre, ceci constituant une conduite grave. L'employeur congédie la plaignante pour faute grave, soit les propos diffamatoires et les menaces de mort proférées à l'endroit de son collègue. L'arbitre maintient le congédiement, concluant que la plaignante a commis des fautes avant l'enquête et pendant l'enquête sur sa plainte.

<sup>4</sup> RLRQ c C-12.

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

***Cette décision fait la distinction entre les concepts de conflit de travail et de harcèlement psychologique. Dans un cas de harcèlement, il y a une partie qui subit, généralement de manière passive. La relation se qualifie comme « dominant-dominé », contrairement à un conflit de travail où les deux parties sont actives dans l'affrontement.***

Le plaignant dépose une plainte contre son employeur alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. Il allègue que pendant plusieurs années, certains représentants de l'employeur ont fait preuve de mépris à son égard et ont manœuvré afin qu'il quitte son emploi et qu'il a été l'objet d'un incident grave lorsqu'un dirigeant de l'entreprise s'est énervé contre lui et l'a insulté en criant. Il soutient qu'en raison du harcèlement subi, il n'a pas eu d'autres choix que de quitter son travail.

Dans sa décision, le TAT conclut que pris isolément ou globalement, les événements décrits par le plaignant ne constituent pas du harcèlement psychologique. En effet, le décideur établit que c'est généralement le plaignant qui agit de manière vexatoire envers ses supérieurs et ses collègues et qui fait preuve de lacunes importantes dans sa manière de gérer les situations conflictuelles. Le TAT en conclut que le plaignant est parti par suite d'un conflit de travail, qui lui est d'ailleurs largement imputable, et non victime de harcèlement psychologique.

Quant à la réaction explosive du dirigeant de l'entreprise lors de l'ultime rencontre entre le plaignant et son supérieur, le TAT conclut que, malgré la rudesse des propos, il ne s'agit que d'une réaction spontanée face à l'attitude irrespectueuse, insubordonnée et belliqueuse du plaignant. Or, la jurisprudence fait une distinction entre une manifestation spontanée d'agressivité ou d'irritabilité et le harcèlement psychologique.



Les dispositions législatives relatives au harcèlement ont par ailleurs été amendées à quelques reprises au cours des 20 dernières années. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les personnes salariées ont 2 ans (plutôt que 90 jours) à compter de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte en vertu de l'article 123.6 et les employeurs ont l'obligation spécifique d'adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes. De plus, à compter du 27 septembre 2024, cette politique (renommée politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique) devra intégrer [le contenu prévu par la Loi visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#).

# Résumés de décisions

## [Leblanc c. Lightspeed POS Inc., 2024 QCCS 1828 \(déclaration d'appel\)](#)

Lightspeed POS Inc. (« Lightspeed ») a congédié M. Leblanc en lui versant une généreuse indemnité de départ. Conformément aux dispositions de ses régimes d'intéressement applicables, elle a cependant annulé toutes les options d'achat d'actions et les unités d'action restreintes (« RSU » pour « *restricted stock units* ») qu'elle lui avait consenties pendant son emploi, y compris celles qui seraient devenues acquises ou exerçables, pendant la période du délai de congé et elle ne lui a payé aucun montant à cet égard. M. Leblanc allègue avoir droit à une indemnité pour les pertes que cela lui a causées et il intente un recours devant la Cour supérieure.

Celui-ci est rejeté dans son entièreté. Suite à une revue exhaustive de la jurisprudence sur le sujet, la Cour conclut que, de manière très générale, les tribunaux appliquent les clauses conventionnelles qui prévoient l'annulation des options ou des RSU en cas de rupture du lien d'emploi. En effet, même si les régimes d'intéressement prévoyant ces clauses sont généralement des contrats d'adhésion, celles-ci ne sont pas abusives puisqu'il s'agit d'avantages discrétionnaires accordés en sus de la rémunération ferme de l'employé-e. Par ailleurs, la Cour enseigne également que, dans la mesure où les options et les RSU sont octroyés de manière discrétionnaire et à des fins de rétention, les clauses d'annulation de tels avantages en cas de cessation d'emploi ne constituent pas une renonciation à l'indemnité tenant lieu de préavis raisonnable contraire à l'article 2092 du *Code civil du Québec* (« **CcQ** ») et ces avantages n'ont pas à être comptabilisés dans le calcul de l'indemnité.

## [Perron c. Gilles Veilleux Itée, 2024 QCCA 824](#)

Il s'agit de l'appel d'une décision ayant rejeté la demande en contrôle judiciaire d'une décision du TAT ayant elle-même rejeté la réclamation pour lésion professionnelle d'un travailleur, et ce, au motif qu'elle était hors délai.

À cet effet, rappelons que l'article 272 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« **LATMP** ») prévoit que le travailleur atteint d'une maladie professionnelle doit produire sa réclamation auprès de la CNESST dans les six mois de la date où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une maladie professionnelle.

Dans cette affaire, le TAT a fixé cette « date de la connaissance » au 24 octobre 2017, soit au moment où l'appelant a commencé à ressentir de la douleur aux épaules et qu'il a émis l'hypothèse que la douleur pouvait être liée au fait qu'il travaillait « pas mal fort ». En conséquence, il a conclu que la contestation déposée le 26 juillet 2018 était hors délai.

Or, selon la Cour d'appel, il est impossible de saisir comment, en se fondant sur la preuve, le TAT a pu conclure qu'il « avait été porté à la connaissance » de l'appelant qu'il était atteint d'une maladie professionnelle avant le 4 avril 2018, soit la date à laquelle son médecin l'en a informé pour la première fois. D'abord, la jurisprudence est claire sur le fait que la simple hypothèse formulée par un travailleur que ses douleurs peuvent s'expliquer par son dur labeur ne permet pas, en soi, de conclure qu'il a connaissance qu'il souffre d'une maladie professionnelle. Ensuite, s'il est vrai qu'un courant jurisprudentiel du TAT soutient qu'un travailleur peut prendre connaissance de sa maladie et de la relation entre celle-ci et son travail autrement que par l'intervention d'un médecin, encore faut-il que la preuve le démontre à cette connaissance, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.

La Cour d'appel reproche au TAT d'avoir omis des éléments de preuve déterminants. Notamment, elle ne s'explique pas que la décision soit silencieuse sur le fait que la déclaration du médecin à la CNESST ait été faite pour la première fois le 4 avril 2018, précisant que s'il est vrai que la transmission de l'attestation médicale n'est pas une condition *sine qua non* à l'acquisition de la connaissance requise par l'article 272 de la LATMP, il s'agit tout de même d'un élément pertinent dont le TAT devait tenir compte. La Cour lui reproche également d'avoir omis de prendre en considération que le plaignant avait déjà eu des douleurs semblables en 2011, mais que celles-ci étaient disparues après qu'il ait reçu une simple infiltration. Or, cet élément est déterminant, car il permet d'expliquer pourquoi le travailleur a

initialement pu sincèrement croire que ses douleurs n'étaient que temporaires. L'omission de prendre ces éléments en compte rend la décision déraisonnable.

Concluant que c'est la seule décision qui pouvait être rendue en l'espèce, la Cour d'appel conclut elle-même que le point de départ du délai prévu à l'article 272 de la LATMP était le 4 avril 2018 et qu'en conséquence, la réclamation de l'appelant n'était pas tardive.

### [Veilleux c. ICAR inc., 2024 QCCA 1057](#)

ICAR a retenu les services de M. Veilleux à titre de « directeur académie » dans un club privé de course automobile. À la demande de celui-ci, M. Veilleux et ICAR signent un « protocole d'entente préliminaire » prévoyant un « mandat » d'une durée de trois ans et précisant notamment le « salaire » que la société versera à M. Veilleux. Le document précise aussi qu'il aura également droit au paiement d'une prime de rendement dont le versement sera tributaire de l'atteinte d'objectifs à être « fixés mutuellement », ainsi qu'au paiement d'avantages sociaux. Ce document devait initialement être remplacé par un document plus exhaustif, mais dans les faits, il s'agit de la seule entente écrite exécutée par les parties. Cependant, après sa signature M. Veilleux demande à ICAR si elle peut lui verser son salaire sous forme d'honoraires qu'il facturera par le biais de sa société de gestion (Gemini), ce qu'ICAR accepte. De fait, M. Veilleux ne reçoit ni salaire, ni prime de rendement, ni avantages sociaux, mais Gemini touche des honoraires équivalents au « salaire qui lui aurait été autrement payable ».

Quelques mois plus tard, ICAR remercie M. Veilleux, au motif qu'elle a des difficultés économiques et doit procéder à une réorganisation. Invoquant être lié à ICAR par un contrat de travail à durée déterminée de

trois ans, ce dernier intente un recours pour réclamer une somme équivalente au salaire qu'il aurait gagné jusqu'à l'expiration de ce terme. ICAR conteste cette réclamation, invoquant que le contrat régissant l'engagement de M. Veilleux est un contrat de service conclu entre elle et Gemini et qu'elle pouvait donc résilier unilatéralement conformément à l'article 2125 du CcQ.

La Cour supérieure lui donne raison et rejette le recours dans sa totalité. En effet, elle conclut que le contrat qui unissait les parties en était un de service, qu'ICAR n'a commis aucun abus de droit et que rien ne justifie sa condamnation au paiement de dommages-intérêts moraux et d'honoraires professionnels. Elle note que lorsque les parties ont verbalement modifié le protocole de manière à ce qu'ICAR paie des honoraires à Gemini plutôt qu'un salaire à M. Veilleux, elles ont changé la nature du contrat de travail pour en faire un contrat de service. Les comportements des parties correspondent également à celui de parties à un contrat de service.

La Cour d'appel estime que le jugement entrepris ne comporte aucune erreur révisable. La juge a eu raison de qualifier le contrat, tel qu'il existait au moment où il a été résilié, de contrat de service. D'abord, sauf circonstances exceptionnelles, une personne morale ne peut être qualifiée de salariée. Cela découle du principe bien établi qu'il ne devrait pas être permis à celui qui a opté pour les avantages de la constitution en société de se soustraire à ses désavantages. De plus, la conclusion d'un contrat avec une entité légale n'a pas été imposée à M. Veilleux, mais a plutôt été faite à sa demande. Dans ce contexte, aucune circonstance exceptionnelle ne permettait à la Cour de faire abstraction de la personnalité distincte de Gemini.

# Restez à l'affût!

## Réservez la date!

Demi-journée de formation présentée par le groupe de droit du travail de Montréal : 23 octobre 2024 (plus d'information à venir sur le site [dentons.com](https://www.dentons.com))

## Événements de formations automnales de nos autres bureaux au Canada :

<https://www.dentons.com/en/about-dentons/news-events-and-awards/events/from-coast-to-coast-dentons-canadas>

## Billet de blogue

[The Court of King's Bench of Alberta provides guidance to employers on accommodation for substance abuse treatment](#) (en anglais seulement)

# Félicitations!

## *Best Lawyers in Canada*

Cinq membres du groupe de droit du travail du bureau de Montréal de Dentons ont été reconnu-es dans la dernière édition du répertoire juridique *Best Lawyers in Canada*. Félicitations à [Camille Paradis-Loiselle](#) (catégorie « Avocat-es à surveiller»), [Arianne Bouchard](#), [Christian Létourneau](#), [Denis Manzo](#) et [Marie-Noël Massicotte](#)!

# Auteur-trices



**Arianne Bouchard**  
Associée et CRHA  
[arianne.bouchard@dentons.com](mailto:arianne.bouchard@dentons.com)



**Sarah-Émilie Dubois**  
Avocate principale  
[sarah-emilie.dubois@dentons.com](mailto:sarah-emilie.dubois@dentons.com)



**Camille Paradis-Loiselle**  
Avocate principale  
[camille.paradis-loiselle@dentons.com](mailto:camille.paradis-loiselle@dentons.com)



**Nicolas Séguin**  
Avocat  
[nicolas.seguin@dentons.com](mailto:nicolas.seguin@dentons.com)