

JANVIER 2011

- 1 Nouveautés et tendances en droit du travail et de l'emploi
- 2 La Cour suprême rend des décisions qui auront un impact important sur la contestation par les employés à statut précaire de leur congédiement qu'ils allèguent être sans cause juste et suffisante
- 3 Les nouvelles dispositions sur la violence et le harcèlement au travail en Ontario sont entrées en vigueur le 15 juin 2010
- 4 Les congés pris pendant l'année de référence ne donnent pas droit à une indemnité lors de la rupture du contrat de travail
- 5 Communiquez avec nous

Nouveautés et tendances en droit du travail et de l'emploi

C'est avec plaisir que nous vous faisons parvenir l'édition de janvier 2011 du bulletin électronique du groupe de pratique en droit du travail et de l'emploi du bureau de Fraser Milner Casgrain S.E.N.C.R.L. (FMC) à Montréal.

La Cour suprême rend des décisions qui auront un impact important sur la contestation par les employés à statut précaire de leur congédiement qu'ils allèguent être sans cause juste et suffisante

Par Marie-Noël Massicotte et Sandrine Thomas

Dans notre bulletin Pleins feux du mois de septembre 2008, nous vous informions de plusieurs décisions rendues par la Cour d'appel¹ selon lesquelles la Commission des relations du travail (ci-après la « **CRT** ») a une compétence exclusive pour statuer sur une plainte soumise par des employés syndiqués en application de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*² (ci-après la « **LNT** ») lorsque ceux-ci ont deux ans de service continu et que, considérant leur statut précaire, ils n'ont pas droit à la procédure d'arbitrage prévue dans la convention collective. La Cour suprême, dans trois décisions rendues le

¹ *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, D.T.E. 2008T-513 (C.A.); *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1046 (C.A.); *Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Sommets (CSN) c. Commission scolaire des Sommets*, 2008 QCCA 1055 (C.A.); *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2008 QCCA 1056 (C.A.); *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, 2008 QCCA 1057 (C.A.).

² L.R.Q., c. N.1-1.

29 juillet dernier³, a statué sur les pourvois formés à l'encontre de ces décisions.

Ces affaires posaient la question des recours offerts aux employés à statut précaire ayant deux ans de service continu chez le même employeur, lors de leur terminaison d'emploi, et la Cour suprême devait déterminer la juridiction compétente entre la CRT et l'arbitre de grief.

La Cour suprême a décidé à l'unanimité que l'article 124 LNT n'est pas implicitement intégré dans la convention collective. Il demeure néanmoins que cet article revêt un caractère d'ordre public. Ainsi, les juges majoritaires ont estimé que les clauses des conventions collectives privant un employé ayant deux ans de service continu du droit de contester son congédiement fait sans cause juste et suffisante sont nulles et réputées non écrites compte tenu du caractère d'ordre public de l'article 124 LNT.

Pour ensuite décider qui de la CRT ou de l'arbitre de grief a la compétence pour statuer sur le recours de l'employé, il convient de vérifier si la convention collective, telle que modifiée par l'annulation des clauses réputées non écrites, contient un recours équivalent à celui de l'article 124 LNT. Même s'il n'est pas identique, un recours sera jugé équivalent s'il permet à l'arbitre de réviser la décision de l'employeur et de prendre les sanctions appropriées (annulation du congédiement, réintégration du salarié, fixation d'indemnités). Si la procédure de grief et d'arbitrage est équivalente, l'arbitre devra entendre le grief. Ce n'est qu'à défaut de recours équivalent dans la convention collective que la CRT sera compétente. Spécifiquement, dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, le banc majoritaire de la Cour suprême a considéré que les clauses de la convention collective étaient

nulles de nullité absolue en ce qu'elles privaient les employés occasionnels et en stage probatoire du droit de contester un congédiement fait sans cause juste et suffisante après deux ans de service continu. Estimant que la convention collective contenait une procédure d'arbitrage équivalente à la procédure de l'article 124 LNT, la majorité des juges de la Cour suprême a conclu à la compétence de l'arbitre de grief. Les juges dissidents ont quant à eux retenu que les clauses de la convention collective limitant l'accès des employés occasionnels et en stage probatoire à la procédure d'arbitrage ne contrevenaient pas à l'ordre public puisqu'elles ne les privaient pas de leur droit et recours en vertu de l'article 124 LNT. Considérant les limites associées à l'exercice du droit à l'arbitrage, le banc dissident a donc conclu que seule la CRT était compétente pour entendre le recours pour congédiement injustifié des employés occasionnels et en stage probatoire.

Appliquant les principes dégagés par la majorité dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec*, la Cour suprême a rejeté le pourvoi dans la décision *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières* estimant que l'arbitre de grief était compétent en raison de l'existence dans la convention collective d'un recours équivalent à la procédure de l'article 124 LNT et elle a renvoyé le dossier à l'arbitre afin qu'il statue sur le fond du litige. Dans la décision *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy*, la Cour suprême a considéré que la clause pertinente de la convention collective traitant du retrait de la priorité d'emploi d'un enseignant concernait un type particulier de cessation du lien d'emploi et n'était pas contraire à l'ordre public. La Cour suprême a rejeté le pourvoi confirmant ainsi la sentence arbitrale selon laquelle ce retrait était fondé sur un motif raisonnable et que l'arbitre était sans compétence pour statuer sur l'article 124 LNT.

³ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28; *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 29; *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 CSC 30.

Les nouvelles dispositions sur la violence et le harcèlement au travail en Ontario sont entrées en vigueur le 15 juin 2010

Par Marie-Noël Massicotte et Sandrine Thomas

Le 15 décembre 2009, le projet de loi 168 qui modifie la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario recevait la sanction royale⁴. Les dispositions de cette nouvelle loi sont entrées en vigueur le 15 juin dernier. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁵ de l'Ontario telle que modifiée (ci-après la « **LSSTO** ») crée ainsi de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de violence et de harcèlement au travail.

Les notions de violence au travail et de harcèlement au travail sont définies comme suit par la LSSTO :

« harcèlement au travail » : le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ses remarques ou ses gestes sont importuns.

« violence au travail » : selon le cas :

- a) emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu

de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

L'employeur doit évaluer les risques de violence au travail pouvant découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail et informer les travailleurs des résultats de cette évaluation. Ces risques doivent être réévalués aussi souvent que nécessaire.

L'employeur doit également préparer une politique concernant la violence au travail et le harcèlement au travail, politique qu'il doit examiner aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par année. Sauf si le nombre de personnes employées régulièrement dans le lieu de travail est égal ou inférieur à cinq, ces politiques doivent être rédigées par écrit et affichées dans un endroit bien en vue du lieu de travail. L'employeur doit élaborer un programme de mise en œuvre de ces politiques dont la LSSTO détermine le contenu obligatoire.

La LSSTO crée aussi une obligation pour l'employeur de réagir en cas de violence familiale. En effet, l'employeur qui prend connaissance ou devrait raisonnablement avoir connaissance du fait de la possibilité qu'il se produise dans le lieu de travail de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de fournir au travailleur des renseignements, y compris des renseignements personnels, relatifs au risque de violence au travail de la part d'une personne qui a des antécédents de comportements violents si selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail et si le risque de violence au travail est susceptible d'exposer le travailleur à un préjudice corporel.

De plus, un travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger. Ce droit de refus ne s'applique cependant pas à certaines

⁴ Loi modifiant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, L.O. 2009, c. 23.

⁵ L.R.O. 1990, c. O.1.

professions pour lesquelles la violence est inhérente au travail ou constitue une condition normale de l'emploi ou lorsque le refus de travailler, pour ces professions, mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

Le non-respect des obligations imposées par la LSSTO aux employeurs est punissable pour les personnes physiques d'une amende maximale de 25 000 \$ ou d'un emprisonnement maximal de douze mois et pour une personne morale, d'une amende maximale de 500 000 \$. Par ailleurs, le nom de la personne physique ou morale déclarée coupable d'une infraction de même que la qualification de l'infraction, la date de la déclaration de culpabilité et la peine imposée à cette personne peuvent faire l'objet d'une publication.

Les congés pris pendant l'année de référence ne donnent pas droit à une indemnité lors de la rupture du contrat de travail

Par Marie-Noël Massicotte et Sandrine Thomas

Depuis le 1^{er} mai 2003, l'article 70 de la *Loi sur les normes du travail*⁶ (ci-après la « **LNT** ») permet la prise de congés annuels pendant l'année de référence à la demande du salarié. Qu'advient-il lorsque les vacances sont prises par anticipation pendant l'année de référence à la demande de l'employeur?

Dans l'affaire *Nestlé*⁷, la Cour d'appel a récemment décidé que l'employeur ne pouvait pas être requis de payer de nouveau, lors de la rupture du contrat de travail, l'indemnité de vacances afférente aux congés annuels pris par anticipation à sa demande.

Dans cette affaire, deux employés avaient démissionné à l'automne 2005. La Commission des normes du travail a poursuivi l'employeur au motif que les vacances qui avaient été prises à la demande de l'employeur pendant l'année de référence ne constituaient pas le congé annuel au sens de la LNT et que les employés démissionnaires avaient donc droit à l'indemnité afférente au congé annuel correspondant.

En première instance, la Cour du Québec a estimé que l'employeur devait, afin d'échapper à une condamnation, établir que le congé anticipé accordé aux employés l'avait été à leur demande, ce qu'il n'a pas réussi à faire. Elle a conclu que la politique de l'employeur, même si elle était plus généreuse, contrevenait aux dispositions de la LNT. Ainsi, l'octroi par l'employeur de journées de congés pendant l'année de référence ne réduisait en rien son obligation à la rupture du contrat d'emploi de payer l'indemnité afférente

⁶ L.R.Q., c. N-1.1.

⁷ *Nestlé Canada inc. c. Commission des normes du travail*, D.T.E. 2009T-838 (C.A.).

aux congés annuels correspondant à ces journées⁸.

La Cour d'appel a accueilli l'appel contre ce jugement. La Cour du Québec ne pouvait pas décider que le salaire payé pour les congés pris par anticipation constituait une gratification de la part de l'employeur, un tel argument n'ayant pas de base légale. De plus, aucun préjudice pécuniaire n'avait été subi par les employés du fait de la prise par anticipation des congés puisque ceux-ci avaient été payés. Or, la LNT ne comporte aucune disposition prévoyant l'octroi de dommages dans le cas où la violation d'une de ses dispositions n'entraîne aucun préjudice pécuniaire. Enfin, les employés n'ont pas démontré que la violation de la LNT leur avait causé des ennuis et inconvénients justifiant une condamnation à des dommages-intérêts.

Communiquez avec nous

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un membre du [groupe de droit du travail et de l'emploi de Montréal](#).

⁸ *Commission des normes du travail c. Nestlé Canada inc.*, D.T.E. 2008T-282 (C.Q.).