

Grand
Symposium
en droit du travail
et de l'emploi

Les incontournables! Développements récents en droit du travail et de l'emploi

M^e Nicolas Joubert
Associé

lavery
Avocats



VOTE

www.slido.com

#lavery1

1. Recours employeur vs. ancien employé

L'affaire Subway

- > *9072-0368 Québec inc. c. Bouchard (2018 QCCS 4737)*

L'affaire « Subway »

- > L'employeur peut-il réclamer à son ancienne employée qu'elle lui rembourse toutes les sommes qu'elle s'est appropriées illégalement, incluant vol de temps, débours injustifiés et bonis sur une période de plus de dix (10) ans ?
 - a) Oui
 - b) Non
 - c) Oui, mais seulement pour une période maximale de 3 ans



L'affaire « Subway »

- > L'employeur peut-il réclamer le préavis de fin d'emploi touché par son ancienne employée ?
 - a) Oui
 - b) Non
 - c) Cela me semble un piège, je préfère ne pas répondre...



L'affaire « Subway »

- > L'ancienne employée peut-elle être condamnée à des dommages punitifs?
 - a) Oui
 - b) Non
 - c) Je n'en ai aucune idée...



2. Obligations de loyauté et de «non-dénigrement»

L'affaire « RateMyEmployer »

- > *Digital Shape Technologies Inc. c. Walker*
(2018 QCCS 4374)

L'affaire « RateMyEmployer »

- > Walker a-t-elle contrevenu à son devoir de loyauté et à ses engagements de non-dénigrement en publiant des commentaires négatifs sur *RateMyEmployer.ca* ?
 - a) Non. La liberté d'expression est un droit fondamental d'ordre public auquel on ne peut renoncer, même par contrat.
 - b) Oui. Une clause de non-dénigrement claire et raisonnable peut créer une renonciation partielle à la liberté d'expression et une telle renonciation peut être légitime.



L'affaire « RateMyEmployer »

- > L'employeur a-t-il droit à des dommages compensatoires et/ou à des dommages punitifs?
 - a) Dommages compensatoires seulement
 - b) Dommages punitifs seulement
 - c) Dommages compensatoires et punitifs
 - d) Je ne sais pas, j'ignore la différence entre un dommage compensatoire et un dommage punitif



3. Antécédents criminels et discrimination

L'affaire « Protecteur du citoyen »

> *Fortin et Protecteur du citoyen (2018 QCTAT 3244)*

L'affaire « Protecteur du citoyen »

- > Le congédiement a-t-il été confirmé par le TAT ?
 - a) Oui. Il y a cause juste et suffisante puisqu'il s'agit d'un crime grave qui est clairement incompatible avec les valeurs fondamentales de l'employeur
 - b) Non. Le congédiement du plaignant découle davantage d'une perception qu'il n'est plus apte à occuper ses fonctions (en raison de la nature de son infraction) que d'une analyse objective du lien entre l'infraction criminelle et l'emploi
 - c) Aucune de ces réponses. Le TAT n'a pas de compétence pour rendre une décision basée sur la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le dossier est donc déféré au Tribunal des droits de la personne.
 - d) Il s'agit d'un sujet délicat, je préfère ne pas répondre



4. Abolition de poste et obligations de l'employeur

L'affaire « Groupe Technologies Desjardins »

- > *Groupe technologies Desjardins inc. c. TAT*
(2018 QCCS 4557)

L'affaire « Groupe Technologies Desjardins »

- > Dans une situation d'abolition de poste, en vertu de l'article 124 LNT l'employeur a-t-il l'obligation de faire des démarches pour replacer un salarié licencié ailleurs dans l'entreprise ?
 - a) Oui. Il s'agit d'une obligation d'ordre public s'appliquant à tous les employeurs qui emploient plus de 50 employés au Québec.
 - b) Non. Peu importe la taille de l'entreprise, en cas de licenciement l'article 124 LNT ne crée pas en faveur d'un salarié un droit à l'emploi.
 - c) Difficile de répondre, car cela dépend de l'âge et des années de services du salarié licencié.
 - d) Je ne sais pas. Je consulte normalement mes avocats chez Lavery dans une telle situation



5. Santé et Sécurité / Accommodement

L'affaire « Centre hospitalier de Port-Cartier »

- > *Soucy et Centre hospitalier de Port Cartier*
(2019 QCTAT 1864)
- > Application de l'arrêt *Caron* (2018 CSC 3)



L'affaire « Centre hospitalier de Port-Cartier »

- > Dans le contexte d'une lésion professionnelle entraînant des séquelles et des limitations fonctionnelles permanentes, un employeur doit-il poursuivre les démarches d'accommodement raisonnable même après que la CNESST ait rendu une décision qui conclut à l'absence d'emploi convenable au sein de l'entreprise, après de simples vérifications sommaires ?
 - a) Non. La LATMP prévoit déjà un régime de réadaptation autonome et complet. La décision de la CNESST est finale.
 - b) Oui. L'obligation d'accommodement d'un employeur implique la recherche d'une solution acceptable afin de favoriser le retour au travail, même suite à une lésion professionnelle. Un travailleur a le droit d'exiger que la CNESST évalue sérieusement la capacité de l'employeur de raisonnablement l'accommoder dans son retour en emploi.
 - c) Encore une fois je ne sais pas...je consulte toujours mes avocats chez Lavery lorsqu'une telle situation se produit...



6. Gestion de l'absentéisme

L'affaire « CSSS de la Baie-James »

- > Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) - section locale 899 et Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (2018 QCTA 658)*



L'affaire « CSSS de la Baie-James »

- > Le plan thérapeutique contrevient-il aux droits fondamentaux des salariés protégés par la *Charte* et le *Code civil du Québec* ?
 - Oui. Il s'agit de questions médicales, donc cela constitue une atteinte injustifiée au droit à la vie privée des salariés. L'exercice des droits de direction de l'employeur est abusif, déraisonnable ou discriminatoire.
 - Non. Puisque l'employeur ne recherche pas une opinion médicale sur le pronostic, la durée de l'absence, le diagnostic ou le traitement, cette mesure permet à l'employeur d'obtenir des renseignements qui remplissent le critère de la nécessité en ce qui concerne la question de la capacité du salarié à fournir sa prestation de travail.



7. Normes du travail / Agence de personnel

Règlement sur les agences de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires



7. Normes du travail / Agence de personnel

- > Parmi les énoncés suivants, un seul ne figure pas dans le projet de *Règlement*. Lequel ?
- a) Pour obtenir un permis d'opération émis par la CNESST, les agences et leurs dirigeants doivent satisfaire à une série de critères de probité, de transparence et de solvabilité.
 - b) Une agence pourra être disqualifiée si au cours des 5 années précédant une demande de permis, elle a été condamnée (par une décision irrévocable d'un tribunal) en matière de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles.
 - c) L'agence devra remettre au salarié qu'elle affecte auprès d'une entreprise cliente un document décrivant ses conditions de travail et identifiant l'entreprise en question.
 - d) Une demande de permis d'agence de placement devra être appuyée par un cautionnement de 150 000 \$ (visant à garantir la protection des droits des salariés).



8. Équité salariale

- > Modification de la *Loi sur l'équité salariale*
- > Un salaire égal pour un travail équivalent!



Équité salariale

- > Parmi les énoncés suivants, un seul ne correspond pas à une modification apportée à la *Loi sur l'équité salariale*. Lequel ?
- a) Les ajustements salariaux, suivant le processus d'évaluation du maintien, devront dorénavant être versés « rétroactivement » à la date de l'événement les ayant engendrés.
 - b) Le paiement rétroactif requis à la suite de l'évaluation du maintien devra être payable en un montant forfaitaire. Toutefois, dans certains cas, pour les personnes toujours au service de l'employeur, ce montant forfaitaire pourra être étalé sur plusieurs versements, après consultation du comité de maintien ou de l'association syndicale, le cas échéant.
 - c) En vertu de l'introduction du processus de « participation » des employés (dans les cas où l'exercice initial a été réalisé en comité ou dans le cas où il existe au moins une association syndicale chez l'employeur), l'employeur aura l'obligation de transmettre les renseignements relatifs aux travaux d'évaluation.
 - d) Les documents ayant servi à réaliser l'équité salariale ou à l'évaluation du maintien de cette équité devront désormais être conservés pour une durée minimale de 100 ans.



9. *Code canadien du travail*

- > *Amendements significatifs au Code canadien du travail*

Code canadien du travail

- > Parmi les énoncés suivants, un seul ne correspond pas à une modification encore annoncée au *Code canadien du travail*. Lequel ?
- a) Chaque employé aura droit à une pause d'au moins 30 minutes durant chaque période de 5 heures de travail consécutives.
 - b) Le droit au congé annuel sera modifié à la hausse et un employé ayant au moins 10 ans de service continu aura droit à un minimum de 4 semaines par année.
 - c) Les employeurs de juridiction fédérale devront dorénavant fournir gratuitement des produits menstruels à toutes leurs employées.
 - d) La période de préavis de fin d'emploi sera remplacée par un système progressif et un employé ayant huit ans de service continu aura ainsi droit à un préavis minimum de 8 semaines.
 - e) Le mécanisme de plainte concernant un congédiement injuste sera modifié afin d'autoriser le « rejet sommaire » d'une plainte déposée auprès du CCRI.



10. Santé et sécurité - L'affaire Steamatic BCQ (fin)

- > **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 9229-6177 Québec inc. (2018 QCCA 2007)**



Santé et sécurité - L'affaire Steamatic BCQ (fin)

- > Vrai ou Faux : La Cour d'appel confirme que la date de capacité à exercer son emploi doit correspondre à la date de consolidation de la lésion professionnelle lorsque le travailleur ne conserve aucune séquelle de celle-ci et ce, même lorsqu'elle est déterminée rétroactivement par un avis du Bureau d'évaluation médicale (BEM), mettant ainsi fin à la controverse jurisprudentielle basée sur l'affaire *Morissette*.
 - a) Vrai
 - b) Faux
 - c) Toutes ces réponses
 - d) Je préférerais consulter mes avocats chez Lavery avant de répondre





Fin de la plénière

Merci!

C'est le temps de vous diriger vers vos ateliers ...

Bonne journée!

À PROPOS DE LAVERY AVOCATS

Avec une équipe intégrée de plus de 250 professionnels établis à Montréal, Québec, Sherbrooke et Trois-Rivières, Lavery s'engage à offrir une approche 360 en proposant aux organisations des solutions juridiques personnalisées et innovantes en droit des affaires, en droit du travail et de l'emploi, en litige et règlement des différends, en droit public et administratif et en propriété intellectuelle.

Lavery est le plus important cabinet d'avocats indépendant au Québec : Numéro 1 du Top 10 *Quebec Regional Law Firms* de *Canadian Lawyer*. Notre équipe se classe aussi parmi le Top 10 des déposants de demandes de brevets au Canada en 2018 (basé sur le nombre de dépôts de demandes) et au 2^{ème} rang pour le nombre de marques de commerce déposées parmi les cabinets basés au Québec.

Lavery est également membre du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et d'autres fournisseurs de services professionnels établis dans 145 pays, dont aux États-Unis et au Canada.

Pour en savoir plus, visitez le www.lavery.ca.

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

