

Grand  
Symposium  
en droit du travail  
et de l'emploi

---

# Les développements récents en droit du travail

M<sup>e</sup> Geneviève Chamberland  
M<sup>e</sup> Blanche Fournier

**lavery**  
Avocats

# Sujets abordés

## 1. Modifications et nouveautés législatives

### 1.1 Projet de loi en cours

- > Projet de loi n° 21 : *Loi sur la laïcité de l'État*

### 1.2 Nouvelles lois

- > Loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale*
- > Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*
- > La nouvelle législation sur le cannabis

# Sujets abordés

## 2. Développements récents

### 2.1 Santé et sécurité au travail

- > Le partage et le transfert des coûts
  - L'arrêt *Supervac* et ses conséquences
  - La dépendance à la marijuana à titre de maladie intercurrente
  - La fragilité psychologique comme handicap
- > Le droit au retour au travail du travailleur accidenté et l'obligation d'accommodement - les suites de l'arrêt *Caron*
- > L'emprisonnement comme conséquence d'une violation des normes de santé et sécurité

# Sujets abordés

## 2.2 Relations de travail

- > Le congédiement
  - La violence physique ou verbale
  - Le vol
  - L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale
  - La condamnation à une infraction criminelle à caractère sexuel
- > Les dommages moraux pouvant découler d'un congédiement
- > Les transactions de fin d'emploi et les clauses de non-nuisance
- > Les demandes de référence à la suite d'un litige



# 1. Modifications et nouveautés législatives



# 1.1 Projet de loi en cours



# Projet de loi n° 21 : *Loi sur la laïcité de l'État*

# Projet de loi n° 21

Projet de loi présenté le  
28 mars 2019

Pas encore adopté

Susceptible de  
contestation  
constitutionnelle



# Projet de loi n° 21

- > Le **port des signes religieux** sera interdit pour tous les employés de l'État dans l'exercice de leurs fonctions
- > Employés visés :
  - Juges, juges de paix, greffiers
  - Arbitres nommés par le ministre du Travail
  - Gardiens de prison
  - Agents de la paix
  - Avocats agissant pour le gouvernement, dans certaines circonstances
  - Ministre de la Justice et procureur général, DPCP
  - Enseignants et directeurs d'école du réseau public, etc.



# Projet de loi n° 21

## **Droits acquis :**

- Pour les employés actuels de l'État en position d'autorité portant un signe religieux
- En date du 27 mars 2019
- À condition qu'ils ne changent pas de fonction

# Projet de loi n° 21

- > Les membres du personnel d'un organisme doivent exercer leurs fonctions à **visage découvert**

Organismes visés :

- Ministères
- Certains organismes gouvernementaux (l'ARQ, l'AMF, Hydro-Québec, SAQ, SQDC et autres)
- Municipalités, communautés métropolitaines, régies intermunicipales
- Sociétés de transport en commun
- Commissions scolaires, CÉGEP et universités
- Centres de la petite enfance (CPE)
- Médecins, dentistes et sages-femmes, lorsqu'ils exercent dans un établissement public
- Responsables d'un service de garde en milieu familial et les personnes qu'ils dirigent, etc.

## Projet de loi n° 21

Article 12. *Il appartient à la personne qui exerce la plus haute autorité administrative, le cas échéant, sur les personnes visées à l'article 6 ou au premier alinéa de l'article 8 de prendre les moyens nécessaires pour assurer le respect des mesures qui y sont prévues. Cette fonction peut être déléguée à une personne au sein de son organisation.*

# Projet de loi n° 21

- > Quelles sont les conséquences du non-respect de la loi éventuelle ?

# Vos options

- A. Amendes pouvant aller jusqu'à 2 500 \$ par infraction
- B. Expulsion du lieu de travail (possible intervention du corps policier)
- C. Emprisonnement





**VOTE**

---

[www.slido.com](http://www.slido.com)

#lavery

## Projet de loi n° 21

*Selon le ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Simon Jolin-Barrette, il serait inopportun pour un corps public d'enfreindre l'éventuelle loi, mais il concède qu'il n'a prévu aucune sanction pénale, financière ou administrative à imposer aux contrevenants.*





# 1.2 Nouvelles lois



# Loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale*

# La *Loi sur l'équité salariale*

## > Objectif de la *Loi sur l'équité salariale*

- Faire cesser et empêcher la discrimination salariale systémique envers les femmes.
- Corriger des écarts salariaux entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes dans une même entreprise.

« À travail égal, salaire égal »

# La Loi sur l'équité salariale

1996

- Adoption de la première *Loi sur l'équité salariale*
- Obligation continue de l'employeur de maintenir l'équité salariale et de faire les ajustements correctifs
- Difficulté à faire respecter la loi

2009

- Adoption de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*
- Modification de l'obligation continue par une évaluation tous les cinq ans par l'employeur

# La *Loi sur l'équité salariale*

Entreprises visées : 10 salariés ou plus

1<sup>re</sup> évaluation imposée par la loi

Évaluation du maintien de l'équité tous les cinq ans

# La Loi sur l'équité salariale

Séries d'affichages prévues par la loi afin de tenir les salariés informés des travaux effectués par l'employeur.

Les ajustements salariaux devaient être calculés à partir de l'affichage des résultats de l'évaluation.

L'employeur n'avait aucune obligation d'afficher la date à laquelle l'iniquité salariale était apparue.

# Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Projet de loi  
présenté le  
12 février 2019

Adopté le  
10 avril 2019

*Objectif :*

Se conformer à la décision de la Cour suprême du Canada concluant à l'inconstitutionnalité de certaines dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.

## *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*

### > **Faits saillants de la loi**

- L'ajustement salarial doit être versé rétroactivement à la date de l'événement qui l'a généré (somme forfaitaire).
- Mise en place d'un processus de participation des salariés, dans certains cas (p. ex. : présence d'une association accréditée).
- Modification du calcul des dates d'évaluation (date d'affichage plutôt que date du nouvel affichage).
- Le délai de conservation des documents passe de cinq à six ans.



## *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*

### > **Faits saillants de la loi**

- Création d'un formulaire de plainte à la CNESST
- Retrait d'une étape, soit celle de l'avis d'affichage
- Ajouts à l'affichage :
  - Date des événements ayant généré une iniquité salariale
- Ajouts au nouvel affichage :
  - Sommaire des questions et observations formulées dans le cadre du processus de consultation
  - Information sur les recours possibles et sur le formulaire de plainte



# Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*

# Nouvel environnement législatif

**Projet  
de loi  
n° 176**

*Loi modifiant  
la Loi sur les  
normes du travail  
et d'autres  
dispositions  
législatives afin  
principalement de  
faciliter la  
conciliation  
famille-travail*

# Nouvel environnement législatif

## Les modifications concernent cinq principaux axes :

- 1) L'équité intergénérationnelle
- 2) Les dispositions relatives aux heures de travail
- 3) Des congés bonifiés
- 4) L'imposition d'une politique de prévention du harcèlement psychologique
- 5) La responsabilité de l'administrateur ou du dirigeant de la personne morale

# 1) L'équité intergénérationnelle et les disparités de traitement

Un employeur emploie deux types de professeurs de piano :

- Des professeurs plus âgés, qui enseignent aux enfants à temps plein, sur semaine; et
- De jeunes professeurs, qui enseignent à temps partiel aux enfants, la fin de semaine.

L'employeur a-t-il l'obligation d'accorder le même taux horaire de salaire à tous les professeurs?

# Vos options

A. Oui

B. Non





**VOTE**

---

[www.slido.com](http://www.slido.com)

#lavery

# 1) L'équité intergénérationnelle et les disparités de traitement

## > **Modification importante :**

- Interdiction d'accorder un taux de salaire et un congé annuel inférieur en raison du statut d'emploi (articles 41.1 et 74.1 LNT)
  - Exceptions : Ancienneté, expérience, tâches différentes, établissements différents



## 2) Les dispositions relatives aux heures de travail

Quel est le  
nombre maximum  
d'heure(s)  
supplémentaire(s)  
qu'un employeur  
peut imposer  
quotidiennement  
à un employé?

# Vos options

- A. Quatre heures
- B. Trois heures
- C. Deux heures
- D. Une heure





**VOTE**

---

[www.slido.com](http://www.slido.com)

#lavery

## 2) Les dispositions relatives aux heures de travail

### > Heures de travail

- Un refus de travail est possible au-delà de deux heures (au lieu de quatre heures) des heures habituelles quotidiennes de travail, et au-delà de 14 heures de travail par période de 24 heures, sauf :
  - lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population;
  - en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure; ou encore
  - si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.
- Refus de travail au-delà des heures habituelles de travail possible si la présence du salarié est nécessaire pour remplir ses obligations liées à la garde, la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

### 3) Des congés bonifiés

- > À partir de combien d'année(s) de service un employé peut-il bénéficier de trois semaines de vacances annuelles ?

# Vos options

- A. 1 an
- B. 2 ans
- C. 3 ans
- D. 5 ans





VOTE

---

[www.slido.com](http://www.slido.com)

#lavery

### 3) Des congés bonifiés

Bonification du congé annuel  
(Trois semaines de vacances  
annuelles après trois années  
de service continue)

Bonification générale de divers  
congés pour maladie, don d'organes,  
accident, acte criminel, obligations  
familiales et parentales, maladie  
ou décès d'un proche

Introduction de la notion de  
« proche aidant » pour les  
absences pour obligations  
familiales ou parentales

Deux journées d'absence par  
année pour l'un de ces motifs  
devront être rémunérées



## 4) Harcèlement psychologique

- > Quel est le délai pour adresser une plainte à la CNESST relativement à une conduite de harcèlement psychologique ?

# Vos options

- A. 90 jours
- B. 1 an
- C. 2 ans





VOTE

---

[www.slido.com](http://www.slido.com)

#lavery

## 4) Harcèlement psychologique

Obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'ancien délai de 90 jours pour adresser une plainte à la CNESST relativement à une conduite de harcèlement psychologique est dorénavant de deux ans à compter de la dernière manifestation de la conduite alléguée.

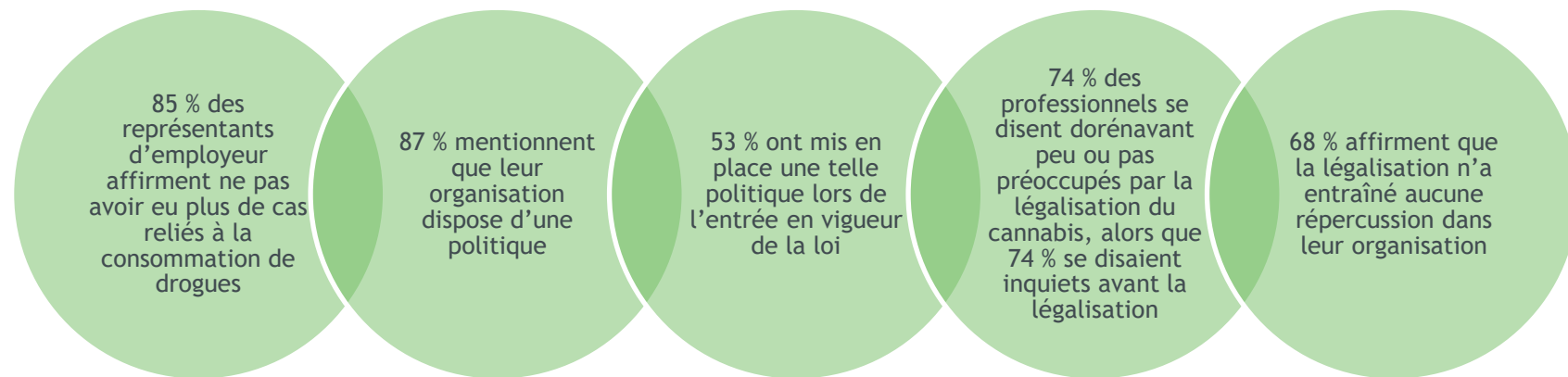
- Les gestes reprochés peuvent dater de plusieurs années antérieures, en autant que la dernière manifestation de harcèlement remonte à moins de deux ans.
- Ce nouveau délai est réputé faire partie intégrante de toute convention collective.
- La loi n'a pas d'effet rétroactif et ne permet pas de faire revivre une plainte prescrite avant le 12 juin 2018.



# La nouvelle législation sur le cannabis

# La nouvelle législation sur le cannabis

- > Impact de la légalisation sur les milieux de travail, huit mois plus tard - Quelques chiffres intéressants



- > Source : Sondage de l'ordre des CRHA, *La légalisation du cannabis : 6 mois après*, mai 2019

# La nouvelle législation sur le cannabis

Les responsabilités  
de l'employeur et  
des employés  
demeurent les  
mêmes malgré la  
légalisation du  
cannabis

# La nouvelle législation sur le cannabis

- > **Loi québécoise : *Loi constituant la SQC, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière (« Loi 157 »)***
  - Ajouts à la LSST :
    - Article 49.1 : Un travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état présente un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique, notamment en raison de ses facultés affaiblies par la drogue, incluant le cannabis.
    - Article 51.2 : L'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un tel risque, notamment en raison de ses facultés affaiblies par la drogue, incluant le cannabis.



# Nos principaux conseils

Sensibilisation des salariés

Formations des gestionnaires  
(repérage et intervention)

Support et accompagnement

Adoption, diffusion et  
application constante d'une  
politique en matière de drogues

## 2. Développements récents

## 2.2 Développements récents en matière de santé et sécurité au travail

# 1) Court rappel sur les notions d'imputation, de partage et de transfert d'imputation

## Principes généraux

- La CNESST impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi
- Il est cependant possible d'obtenir le partage ou le transfert des coûts relatifs au paiement des prestations au dossier des employeurs de la même unité ou au dossier de tous les employeurs

## Régimes de tarification

- Les employeurs peuvent être assujettis à différents régimes de punition-récompense selon la taille de l'entreprise :
  - a) Régime des taux personnalisés (moyennes entreprises)
  - b) Régime rétrospectif (grandes entreprises)
- Les autres employeurs ne sont cotisés qu'en fonction du taux de cotisation établi en fonction de leur activité économique
  - c) Régime taux-unité (petites entreprises)

# 1) Les principales possibilités de partage et de transfert d'imputation

326 LATMP

- Accident attribuable à un tiers
- Délai pour formuler une demande écrite : 1 an suivant l'accident

31 et 327  
LATMP

- Blessure ou maladie qui survient à l'occasion des soins/activités prescrits pour traiter la lésion professionnelle ou en raison de l'absence de tels soins
- Délai pour formuler une demande écrite : aucun

326 LATMP

- Obération injuste
- Délai pour formuler une demande écrite : 1 an suivant l'accident

328 LATMP

- Maladie professionnelle imputable à plusieurs employeurs
- Délai pour formuler une demande écrite : aucun

329 LATMP

- Handicap préexistant
- Délai pour formuler une demande écrite : 3 ans suivant la lésion

## 2) La Cour d'appel remet les pendules à l'heure en matière de demande de transfert d'imputation

*Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc. (Supervac), 2018 QCCA 95*

- Un travailleur est victime d'un accident de travail et bénéficie du régime d'indemnisation de la LATMP.
- Lors d'une période d'assignation temporaire, il est congédié pour des motifs d'ordre disciplinaire (violence) et bénéficie à nouveau de prestations - Aucune contestation du congédiement.
- L'employeur prétend qu'il a été « obéré injustement » (326(2) LATMP) et/ou qu'il peut bénéficier d'un transfert d'imputation en vertu de l'article 326 (1) LATMP, puisque le droit du travailleur à une indemnité de remplacement du revenu n'était pas « dû en raison de son accident de travail », mais par la fin de son assignation temporaire causée par une rupture du lien d'emploi.

## 2) La Cour d'appel remet les pendules à l'heure en matière de demande de transfert d'imputation

*Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc. (Supervac), 2018 QCCA 95*

- Décision de la CLP (2014) :
  - L'employeur ne peut obtenir un transfert pour obération injuste (326(2) LATMP), puisqu'il ne demande pas le transfert de la totalité des prestations et qu'il n'a pas formulé sa demande dans le délai d'un an suivant l'accident.
  - L'employeur peut toutefois obtenir un transfert partiel d'imputation en vertu de l'article 326 al.1 LATMP, car les prestations versées n'avaient pas de lien direct avec l'accident et étaient plutôt liées au congédiement (nouvelle possibilité de transfert d'imputation).
- La Cour supérieure a refusé d'intervenir.

## 2) La Cour d'appel remet les pendules à l'heure en matière de demande de transfert d'imputation

*Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc. (Supervac), 2018 QCCA 95*

- La Cour d'appel a renversé la décision de la CLP.
- L'employeur ne peut invoquer l'article 326 (1) LATMP pour demander un transfert partiel d'imputation - Il y a toujours un lien entre l'accident de travail et le versement des prestations.
- La CLP n'aurait pas dû rejeter la demande de l'employeur fondée sur l'obération injuste de l'article 326 (2) LATMP :
  - un transfert partiel est possible;
  - le délai d'un an pour formuler la demande n'est pas de rigueur et doit commencer à courir à compter du jour de la naissance du droit de demander un tel transfert, soit la date de congédiement.
- Le dossier a été renvoyé au TAT pour une décision au fond.



### 3) Obération injuste - Dépendance à la marijuana à titre de maladie intercurrente

*Sciage et forage Québec 1984 inc., 2019 QCTAT 134*

- Le travailleur, occupant un poste de manœuvre spécialisé, subit une intoxication au monoxyde de carbone en utilisant une scie à propane.
- L'employeur demande le partage des coûts en raison :
  - des conditions personnelles préexistantes du travailleur (handicap), soit un TDA, le tabagisme et la dépendance à la marijuana;
  - du fait que cette dépendance à la marijuana ait nécessité une cure de désintoxication (obération injuste).
- Décision de la CNESST et révision administrative : demande rejetée.

### 3) Obération injuste - Dépendance à la marijuana à titre de maladie intercurrente

*Sciage et forage Québec 1984 inc.*, 2019 QCTAT 134

- Décision du TAT :
  - L'employeur n'a pas démontré médicalement que les conditions personnelles du travailleur avaient causé son intoxication ou amplifié les conséquences de celle-ci.
  - Par contre, sa dépendance à la marijuana et sa cure ont interrompu des programmes prescrits, retardé la consolidation et les traitements et occasionné une difficulté à reprendre un horaire occupationnel équilibré.
  - Il s'agit d'une imputation injuste puisque la majorité des coûts des prestations sont reliés à des situations étrangères à l'accident de travail.
  - Contestation accueillie : le coût des prestations a été transféré.

## 4) Handicap préexistant - La fragilité psychologique

### *Centre A, 2018 QCTAT 5263*

- Une infirmière auxiliaire est agressée par un résident et subit une entorse cervicale ainsi qu'un stress post-traumatique.
- L'employeur demande le partage du coût des prestations, puisque la travailleuse présentait un handicap antérieur à la lésion : antécédents de viol et de violence conjugale.
- Décision de la CNESST et révision administrative : demande refusée.

## 4) Handicap préexistant - La fragilité psychologique

### *Centre A, 2018 QCTAT 5263*

- Décision du TAT :
  - La travailleuse avait une fragilité psychologique antérieure qui ne s'était pas manifestée avant la survenance de la lésion.
  - Il y avait une similitude entre des antécédents personnels antérieurs et l'accident
  - La déficience a contribué à l'apparition des symptômes post-traumatiques et leur persistance.
  - La consolidation a été beaucoup plus longue : plus de 15 mois pour l'entorse cervicale et plus de 38 mois pour le stress post-traumatique (moyenne de six semaines).
  - Contestation accueillie : l'employeur a droit au partage de l'imputation des coûts dans une proportion de 10 % à son dossier financier et de 90 % à celui de tous les employeurs.

## 5) Le droit au retour au travail du travailleur accidenté et l'obligation d'accommodement

Rappel sur l'arrêt *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, [2018] 1 RCS 35

- Décision de principe rendue le 1<sup>er</sup> février 2018, prévoyant que l'employeur a une obligation d'accommodement en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, au-delà des dispositions prévues à la LATMP.
- **Effet pratique** : Même si le délai d'un an ou de 2 ans de retour au travail prévu par l'article 240 LATMP est dépassé, l'employeur ne peut pas automatiquement mettre fin à l'emploi, sans s'assurer que l'emploi pré-lésionnel ne convient plus et qu'il n'existe aucun autre emploi convenable chez l'employeur, ni accommodement possible.
- Parallèle possible avec divers délais légaux et conventionnels permettant de mettre fin à l'emploi d'un travailleur malade (LNT, conventions collectives).

## 5) Le droit au retour au travail du travailleur accidenté et l'obligation d'accommodement

- > Les suites de l'arrêt *Caron*
- > ***Vallée et Ville de Montréal – Arrondissement Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce, 2018 QCTAT 5540***
  - Le travailleur était préposé aux travaux généraux et au jardinage.
  - À la suite d'une lésion professionnelle, il ne pouvait pas reprendre son emploi pré-lésionnel.
  - Le travailleur demande au TAT de déclarer que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement et de statuer que le poste de préposé à l'entretien des sports et des loisirs constitue un emploi convenable.
  - La convention collective limitait les possibilités d'emploi convenable dans des emplois de cols bleus pour le travailleur en raison du poste qu'il détenait.
  - La convention collective permettait toutefois le passage à un emploi de col blanc, bien qu'une telle situation ne se soit jamais concrétisée.

## 5) Le droit au retour au travail du travailleur accidenté et l'obligation d'accommodement

- > Les suites de l'arrêt *Caron*
- > ***Vallée et Ville de Montréal – Arrondissement Côte-des-Neiges—Notre-Dame-de-Grâce, 2018 QCTAT 5540***
  - L'employeur devait examiner les emplois convenables se trouvant dans d'autres arrondissements et dans d'autres accréditations syndicales.
  - Ce n'est pas parce qu'une possibilité n'a jamais été mise en place et qu'elle ferait office de précédent que cela démontre une contrainte excessive pour l'employeur d'entreprendre une démarche d'accommodement.
  - L'employeur devait faire toutes les vérifications nécessaires pour s'assurer qu'il ne pouvait offrir aucun emploi convenable pouvant convenir aux limitations fonctionnelles du travailleur, ou pouvant être adapté sans contrainte excessive, et ce, même si la CNESST avait déjà déterminé un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

## 6) L'emprisonnement comme conséquence d'une violation des normes de santé et sécurité

### > *R. c. Fournier*, 2018 QCCQ 6747

- Suite à l'effondrement des parois d'une fosse, un employé décède enseveli, alors qu'il s'y trouvait pour remplacer des conduits d'égout.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2018, l'employeur, présent dans la fosse lors de l'effondrement, a été déclaré coupable d'homicide involontaire coupable résultant de la violation de la législation en matière de santé et sécurité au travail (absence d'étañonnement des parois), une première pour les tribunaux québécois.
- La décision concernant la peine de l'employeur a été rendue le 18 septembre 2018 : **18 mois de prison**
- L'histoire n'est pas terminée : un appel de la décision sur culpabilité sera prochainement tranché par la Cour d'appel.



## 2.2 Développements récents en matière de relations de travail

# Développements récents en matière de congédiement

1) *La violence physique ou verbale, un motif de congédiement?*

# 1) La violence, un motif de congédiement?

## *Unifor, Section Locale 522 c. CAE Inc., 2019 CanLII 10494*

- Le plaignant était ajusteur de pièces pour les simulateurs de vols chez CAE depuis 28 ans.
- Congédiement pour violence
  - Le plaignant a assené un coup de poing à un collègue qui lui répétait qu'il avait l'air bête.
  - Justification du plaignant : « *Il me picossait, il continuait, je lui ai demandé d'arrêter, il n'a pas arrêté.* »

# 1) La violence, un motif de congédiement?

## *Unifor, Section Locale 522 c. CAE Inc., 2019 CanLII 10494*

- L'entreprise détenait une politique « tolérance zéro » en matière de violence.
- Le plaignant n'avait aucun antécédent disciplinaire.
- Facteur aggravant : gravité du geste.
- Facteurs atténuants :
  - geste non prémédité;
  - il avait été provoqué;
  - incident isolé.

# 1) La violence, un motif de congédiement?

Le congédiement était-il justifié?

Congédiement annulé et substitué par une  
longue suspension de deux ans

# 1) La violence, un motif de congédiement?

*Unifor, Section Locale 522 c. CAE Inc., 2019 CanLII 10494*

À retenir :

- L'importance de tenir compte du contexte des événements et de l'ancienneté dans la décision de congédier.
- L'imposition d'une longue suspension (plusieurs semaines) est peut-être une alternative appropriée au congédiement dans certaines circonstances, ainsi que de convenir d'une entente de dernière chance.

# 1) La violence, un motif de congédiement?

*Jied et Nordia inc., 2019 QCTAT 485*

- Violente prise de bec entre un téléphoniste de Nordia et un client.
- Plusieurs insultes sont émises de part et d'autre, notamment à caractère raciste :
  - Client : « *Hey Mohamed! Ça fait combien de temps qu'tu vis au Québec toi? Yé peut-être temps qu'tu penses t'en retourner chez vous, toi avec. Hein? Tu y as-tu déjà pensé à ça? »*
  - Plaignant : « *Et toi, toi t'es hindou toi? Hein? [inaudible] »*
  - Plaignant : « *Va t'faire \*\*\*\* d'accord? Jeune homme! Vas t'faire \*\*\*\*. »*
  - Plaignant : « *T'es t'un \*\*\*\*... . J'ai ton adresse ici. Mon ami, on s'verra, d'accord mon bébé? »*

# 1) La violence, un motif de congédiement ?

*Jied et Nordia inc.*, 2019 QCTAT 485

- Suite à l'appel, le plaignant tente de recontacter le client pour s'excuser.
- Le plaignant rapporte l'incident à ses supérieurs, indiquant qu'il a commis une erreur, mais qu'il a l'intention de poursuivre le client.
- Le plaignant est suspendu avec solde, sans avoir l'occasion d'exprimer ses regrets ni de s'exprimer.
- Quelques jours plus tard, il est avisé de son congédiement pour faute grave :
  - manque de respect envers un client - propos vulgaires;
  - avoir tenté de joindre le client à trois reprises, contrairement aux politiques de l'employeur.



# 1) La violence, un motif de congédiement?

Le congédiement était-il justifié?

Congédiement annulé et  
remplacé par une  
suspension de 6 mois

# 1) La violence, un motif de congédiement?

*Jied et Nordia inc.*, 2019 QCTAT 485

Le TAT rappelle que dans le cadre d'un congédiement pour faute grave, une **enquête sérieuse** doit avoir été administrée :

- le plaignant n'a pas eu l'occasion de s'exprimer;
- ses regrets n'ont pas été considérés;
- la provocation dont il a fait l'objet n'a pas été considérée;
- sa formation à cet effet était déficiente.

# 1) La violence, un motif de congédiement?

*Jied et Nordia inc.*, 2019 QCTAT 485

À retenir :

- L'importance de mener une enquête complète et de documenter son dossier dans le cadre d'un congédiement

# Développements récents en matière de congédiement

2) *Le vol, un motif de congédiement ?*

## 2) Le vol, un motif de congédiement ?

*Société des alcools du Québec et Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec, 2018 QCTA 314*

- Le plaignant est coordonnateur aux opérations en succursale à la SAQ.
- Alors qu'il opérait une caisse enregistreuse, il a utilisé à une trentaine de reprises sa propre carte SAQ Inspire afin d'accumuler des points sur les achats de clients.
- Il a volé et obtenu frauduleusement 9,10 \$ en points sur sa carte Inspire et a alors été congédié.

## 2) Le vol, un motif de congédiement ?

*Société des alcools du Québec et Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec, 2018 QCTA 314*

### Facteurs aggravants :

- Le plaignant savait qu'il s'agissait de vols, puisqu'il reconnaissait que les points avaient une valeur monétaire.
- Il ne s'agissait pas d'un geste isolé.
- Il avait suivi une formation sur la carte Inspire et a donc transgressé une règle dont il avait connaissance.
- Il occupait le poste de coordonnateur et avait 24 ans de service.

## 2) Le vol, un motif de congédiement ?

Le congédiement était-il justifié ?

Congédiement confirmé

## 2) Le vol, un motif de congédiement ?

*Société des alcools du Québec et Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec, 2018 QCTA 314*

- Le vol constitue une faute grave occasionnant le bris du lien de confiance, et ce, même si le montant du litige est modeste.



Développements récents en matière de congédiement

3) *L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale, un motif de congédiement?*

### 3) L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale, un motif de congédiement?

*Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis, 2018 CanLII 68392 (QC S.A.T.)*

- Congédiement d'un chauffeur d'autobus en raison de propos tenus sur « *Spotted Lévis* »
- Employé permanent ayant six ans de service.
- Propos disgracieux pouvant être assimilés à des menaces :
  - « *À mort les vélos!* »
  - « *Je suis le pire chauffeur de la STLévis. Aucune courtoisie, j'écrase les animaux, les vieux et les vélos! Et si je vois une femme avec une poussette, gros lot j'accélère et je vise les genoux!!!* »
- Importante médiatisation des propos : il y a plus de 13 000 abonnés à « *Spotted Lévis* ».
- Il s'était identifié comme un employé de l'employeur.

### 3) L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale, un motif de congédiement?

Le congédiement était-il justifié?

Congédiement confirmé

### 3) L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale, un motif de congédiement?

*Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis, 2018 CanLII 68392 (QC S.A.T.)*

- Par son comportement, le salarié a manqué à son obligation de loyauté et a terni l'image de son employeur.
- Son témoignage était peu crédible.
- Le salarié a commis une grave erreur de jugement en se qualifiant de pire chauffeur d'autobus qui écrase les personnes âgées, les femmes avec poussette et les animaux.
- Il y a rupture irrémédiable du lien de confiance.

### 3) L'utilisation des médias sociaux de manière déloyale, un motif de congédiement?

*Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis, 2018 CanLII 68392 (QC S.A.T.)*

À retenir de cette décision :

- Tout propos portant atteinte à l'image de l'employeur sur les réseaux sociaux n'entraîne pas automatiquement le congédiement.
- Par son comportement au cours de l'enquête et devant le tribunal, un salarié peut contribuer à ajouter des facteurs aggravants à son dossier.
- L'issue aurait pu être différente si le salarié n'avait pas pris à la légère ses propos et avait exprimé des regrets de façon sincère.

Développements  
récents en  
matière de  
congédiement

4) *Une condamnation  
à une infraction  
criminelle à  
caractère sexuel,  
un motif de  
congédiement?*

## 4) Une condamnation à une infraction criminelle à caractère sexuel, un motif de congédiement?

*X. c. Reitmans, 2018 QCTAT 2357*

- Superviseur dans un centre de distribution.
- Reconnu coupable d'abus sexuel sur la fille de sa conjointe.
- Congédié après 35 ans de service :
  - en raison de la nature des infractions et de son manque de transparence;
  - congédié une seconde fois en raison de son indisponibilité vu l'incarcération.

4) Une condamnation à une infraction criminelle à caractère sexuel, un motif de congédiement?

Le congédiement était-il justifié?

Congédiement annulé



## 4) Une condamnation à une infraction criminelle à caractère sexuel, un motif de congédiement?

*X. c. Reitmans*, 2018 QCTAT 2357

- Le salarié a peut-être manqué de transparence, mais cela ne méritait pas un congédiement.
- Quant aux infractions criminelles, l'employeur invoque davantage la réprobation sociale associée aux gestes posés qu'un véritable lien avec l'emploi.
- Quant au congédiement pour indisponibilité, ce motif est également rejeté : le salarié ne s'est pas présenté au travail en raison de son congédiement et non pas en raison de son incarcération.

## 4) Une condamnation à une infraction criminelle à caractère sexuel, un motif de congédiement?

*X. c. Reitmans, 2018 QCTAT 2357*

À retenir de cette décision :

- La seule réprobation sociale ne suffit pas à établir un lien entre l'infraction commise et l'emploi :
  - cela aurait pour effet de réduire de façon considérable la portée de la protection accordée par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- Il faut établir un **véritable lien objectif** entre la condamnation et l'emploi.

Développements  
récents en  
matière de  
congédiement

5) *Les dommages  
moraux pouvant  
découler du  
congédiement*

## 5) Les dommages moraux pouvant découler du congédiement

*Lauzon et Aliments O'Sole Mio inc.*, 2018 QCTAT 4570

- La plaignante occupe le poste d'assistante-contrôleur depuis environ cinq ans.
- Elle a été congédiée sous prétexte que son employeur n'avait plus besoin d'elle - elle a cependant eu connaissance qu'un poste reprenant ses tâches était déjà affiché à l'externe.
- À la suite d'une décision du TAT accueillant sa plainte de congédiement sans cause juste et suffisante, elle demande la fixation d'indemnités.

## 5) Les dommages moraux pouvant découler du congédiement

*Lauzon et Aliments O'Sole Mio inc., 2018 QCTAT 4570*

### Décision du TAT :

- La plaignante a été profondément humiliée et a perdu confiance en elle.
- L'employeur a porté atteinte à l'intégrité de la plaignante en riant de sa proposition de postuler à l'emploi affiché à l'externe.
- Afin de justifier leur décision, le directeur des ressources humaines et le chef de la direction financière prétendaient durant l'audience qu'elle avait refusé d'accepter de reprendre son travail et l'accusaient donc de mentir.
- Demande partiellement accueillie : l'employeur doit verser 4 000 \$ en dommages moraux et 3 000 \$ en dommages punitifs à la travailleuse. La condamnation totale pour le congédiement s'élève à plus de 85 000 \$.

Développements  
récents en  
matière de  
congédiement

6) *Les transactions  
de fin d'emploi  
et les clauses de  
non-nuisance*

## 6) Les transactions de fin d'emploi et les clauses de non-nuisance

### *Digital Shape Technologies Inc. c. Walker,* 2018 QCCS 4374

À la fin de son emploi, M<sup>me</sup> Walker signe une transaction contenant une clause de confidentialité et de non-dénigrement.

M<sup>me</sup> Walker a publié anonymement des commentaires négatifs sur l'employeur sur le site *RateMyEmployer.ca*.

M<sup>me</sup> Walker a révélé l'enquête interne, prétendait que l'employeur n'offrait pas de formation, que 80 % des employés étaient congédiés sans cause juste et suffisante, que les employés avaient le moral bas et que l'employeur s'incrustait dans leur vie privée.

## 6) Les transactions de fin d'emploi et les clauses de non-nuisance

### *Digital Shape Technologies Inc. c. Walker,* 2018 QCCS 4374

L'employeur et son président ont intenté une action en dommages de 150 000 \$ contre M<sup>me</sup> Walker.

Elle a commis une faute contractuelle en publiant des propos négatifs, dénigrants, faux et diffamatoires à l'encontre de l'employeur et en contrevenant donc à son engagement.

M<sup>me</sup> Walker a porté atteinte à la réputation de l'employeur et devra lui verser 11 000 \$ à titre de dommages moraux et punitifs.



Développements  
récents en  
matière de  
congédiement

*7) Les demandes de  
références à la  
suite d'un litige*

## 7) Les demandes de références à la suite d'un litige

### Rappel des principes en matière de références

Se questionner sérieusement sur la mise en œuvre d'une clause de non-divulgence

Désigner une personne qui répondra aux demandes de références et qui s'assurer qu'elle ait une copie de l'entente en main

Indiquer aux autres membres du personnel de ne pas répondre aux demandes de références et de les rediriger vers la personne désignée

Obtenir l'autorisation écrite de l'employé avant de donner des références

## 7) Les demandes de références à la suite d'un litige

*Centre de santé et de services sociaux du sud de Lanaudière (centre d'hébergement des deux-rives) c. Syndicat interprofessionnel de la santé de Lanaudière sud (SILS-FIQ), 2017 CanLII 43503 (QC S.A.T.)*

- La plaignante est infirmière dans l'établissement de l'employeur et a été congédiée après dix ans de service.
- Elle a déposé quatre griefs contestant notamment sa suspension, un plan de soutien au développement des compétences et son congédiement.
- Les parties ont convenu de régler cette affaire par le biais d'une entente hors cour prévoyant qu'en cas de demande de référence, l'employeur devait s'en tenir au motif de fin d'emploi convenu, soit la démission volontaire de la plaignante.

## 7) Les demandes de références à la suite d'un litige

*Centre de santé et de services sociaux du sud de Lanaudière (centre d'hébergement des deux-rives) c. Syndicat interprofessionnel de la santé de Lanaudière sud (SILS-FIQ), 2017 CanLII 43503 (QC S.A.T.)*

- Alors que le nouvel employeur de la plaignante contacte M. Dessureault pour connaître les motifs de son départ, ce dernier répond qu'elle avait quitté son emploi pour des raisons personnelles.
- Cependant, M. Dessureault a également mentionné qu'il ne la réembaucherait pas et a invité le nouvel employeur à communiquer avec le département des ressources humaines pour plus d'informations.
- Le nouvel employeur a pu déduire de cette conversation que la plaignante avait été congédiée et a à son tour procédé à son congédiement, après six jours de travail, pour fausse déclaration à l'embauche.
- La plaignante a déposé un grief dans lequel elle réclame des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation et non-respect de la transaction de fin d'emploi.

## 7) Les demandes de références à la suite d'un litige

*Centre de santé et de services sociaux du sud de Lanaudière (centre d'hébergement des deux-rives) c. Syndicat interprofessionnel de la santé de Lanaudière sud (SILS-FIQ), 2017 CanLII 43503 (QC S.A.T.)*

- L'arbitre fait droit au grief.
- L'employeur a violé l'entente hors cour et brisé son obligation de confidentialité, alors qu'il devait agir comme si la plaignante n'avait pas commis le geste occasionnant son congédiement.
- En s'assurant de ne pas mentir à son interlocuteur, l'employeur se devait de fournir des réponses n'ayant pas pour effet de nuire à la plaignante.
- L'employeur ne peut prétendre qu'il n'était pas à l'aise avec cette obligation, puisqu'il a signé l'entente et donné son nom à titre de référence d'emploi.

## 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<sup>ème</sup> 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](http://www.lavery.ca).

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

