



Grand  
Symposium  
en droit du travail  
et de l'emploi

---

# Les développements récents en droit du travail et de l'emploi

M<sup>e</sup> Myriam Lavallée, CRIA

M<sup>e</sup> Marie-Josée Hétu, CRIA

**lavery**  
*Avocats*

# Plan de la présentation

- > Propos diffusés sur les réseaux sociaux
- > Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants
- > Équité salariale
- > Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique
- > Infractions criminelles



# Propos diffusés sur les réseaux sociaux

# Propos diffusés sur les réseaux sociaux

## *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis, EYB 2018-297501*

### > Les faits

- Congédiement d'un chauffeur d'autobus en raison de propos tenus sur « *Spotted Lévis* »
- Employé permanent, 6 ans de service
- Propos disgracieux pouvant être assimilés à des menaces, notamment à l'égard des cyclistes
- Importante médiatisation des propos

# Propos diffusés sur les réseaux sociaux

## *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis*

### > Quelle a été la décision du tribunal ?

- A) le congédiement a été maintenu
- B) le congédiement a été annulé
- C) une suspension disciplinaire a été substituée au congédiement





VOTE

---

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

#lavery2

# Propos diffusés sur les réseaux sociaux

## *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis*

### > La décision

- Le salarié, par son comportement, 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 poussettes et les animaux
- Rupture irrémédiable du lien de confiance

# Propos diffusés sur les réseaux sociaux

## *Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN) c. Société de transport de Lévis*

### > À retenir

- Tout propos portant atteinte à l'image de l'employeur 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



# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Aluminerie de Bécancour, 2018 QCTDP 12*

### > Les faits

- Recours entrepris par la Commission
- Traitement discriminatoire eu égard au salaire des étudiants
  - Discrimination fondée sur l'âge et la condition sociale
- Le recours a été entrepris après 3 plaintes soumises par le Syndicat

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## Article 10 de la *Charte québécoise*

*« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

*(...) »*

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## Article 19 de la Charte québécoise

*« Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.*

*Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.*

*(...) »*

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > Les arguments des parties

- Pour le syndicat
  - Les étudiants font le même travail, ont les mêmes responsabilités et sont exposés aux mêmes risques
- Pour l'employeur
  - Les étudiants ne font pas le même travail que les réguliers et les occasionnels
  - Une partie des réclamations est prescrite
  - Le syndicat doit être reconnu solidairement responsable puisque le traitement discriminatoire découlait de la convention

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > Le cadre d'analyse

- La Charte ne protège pas de façon absolue le droit à l'égalité
  - On doit établir un lien entre le traitement discriminatoire et un motif prohibé prévu à la Charte
- Test en 3 étapes
  - Traitement différent
  - Fondé sur un motif de discrimination prohibé
  - Qui compromet le droit à l'égalité

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## Article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail*

« Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés **qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.** »

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > La décision

- La preuve a démontré que
  - les occasionnels reçoivent le même salaire que les réguliers dès qu'ils sont formés sur une tâche
  - les étudiants reçoivent un taux de salaire moindre, bien qu'ils fassent parfois le même nombre de tâches que les réguliers ou les occasionnels
  - les étudiants reçoivent un salaire moindre même s'ils font plus de tâches que les occasionnels
- Le Tribunal retient que cette distinction est fondée sur la condition sociale et sur l'âge



# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > La décision

- Une partie des réclamations est prescrite
  - Rejette la prétention de l'employeur que le délai de prescription court à compter du 1<sup>er</sup> contrat à durée déterminée
  - Un nouveau délai de prescription commence à chaque nouveau contrat à durée déterminée

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > La décision

- Le syndicat ne peut être tenu solidairement responsable
  - Cette différence de traitement a été demandée par l'employeur
  - Demande présentée dans le cadre d'une offre finale en négociation
  - L'employeur n'a fourni aucune explication au soutien de sa demande de réduire le salaire des étudiants
- Le Tribunal ordonne
  - Le remboursement de l'écart de salaire
  - Un montant de 1000 \$ de dommages moraux par étudiant

# Traitement discriminatoire à l'égard des étudiants

## *CDPDJ c. ABI*

### > À retenir

- Que ce soit en vertu de la Charte ou en vertu de la Loi sur les normes, l'enjeu principal est associé à la nature du travail effectué par les étudiants
  - Le travail effectué est-il équivalent ?



# Équité salariale

# Équité salariale

***Procureur général du Québec c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17***

## > Les faits

- Action en vue d'obtenir un jugement déclaratoire
- Le syndicat prétend que l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale aux 5 ans seulement et d'effectuer le versement des ajustements salariaux seulement pour l'avenir portent atteinte au droit à l'égalité garanti par la Charte canadienne

# Équité salariale

## *Procureur général du Québec c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*

### > La décision de la Cour suprême

- Jugement de 6 juges contre 3
- La Cour a jugé inconstitutionnel parce que violant le droit à l'égalité :
  - Les iniquités salariales qui apparaissent au cours de la période de 5 ans restent non corrigées jusqu'à la prochaine évaluation du maintien, sauf si l'on peut démontrer une discrimination intentionnelle
  - L'affichage ne précise pas à quel moment sont apparues les iniquités salariales

# Équité salariale

## > Projet de loi n° 10

- *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*
- Présentée le 12 février 2019 par Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Sanctionnée le 10 avril 2019

# Équité salariale

## > Faits saillants de la Loi

- Délai de conservation passe de 5 ans à 6 ans
- Mise en place d'un processus de participation des salariés lorsque l'employeur veut faire seul l'exercice de maintien
- Ajouts à l'affichage
  - Date de l'événement ayant généré une iniquité salariale
- L'ajustement doit être versé rétroactivement à la date de l'événement qui l'a généré



# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

## > Modifications à la *Loi sur les normes du travail*

- Le délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique est passé de 90 jours à 2 ans !
- Entrée en vigueur le 12 juin 2018

# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

*Dinu c. 9227-3754 Québec inc.*, 2018 QCTAT 4502

## > Les faits

- Plainte de harcèlement
- Question préliminaire sur le hors délai
- Événement à l'origine de la plainte : 13 octobre 2016
- Plainte soumise le 31 janvier 2018

# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

***Dinu c. 9227-3754 Québec inc.***

- > Quelle a été la décision du tribunal?
  - a) Le nouveau délai étant d'ordre public, la plainte était admissible
  - b) La modification à la Loi ne pouvant faire renaître un droit éteint, la plainte était hors délai





VOTE

---

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

#lavery2

# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

***Dinu c. 9227-3754 Québec inc.***

> **La décision**

- Le délai de 90 jours était expiré le 12 janvier 2017
- Le délai est passé de 90 jours à 2 ans le 12 juin 2018
- La modification à la Loi ne peut faire revivre un droit éteint

# Délai pour soumettre une plainte de harcèlement psychologique

## ***Mann c. Environnement routier NRJ inc.*, 2018 QCTAT 5407**

- Même principe à l'effet que la prolongation du délai ne peut faire revivre un droit éteint

# / Infractions criminelles



# Infractions criminelles

## Article 18.2 de la *Charte québécoise*

*« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »*

# Infractions criminelles

## *X. c. Reitmans*, 2018 QCTAT 2357

### > Les faits

- 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 2<sup>e</sup> fois en raison de son indisponibilité vu l'incarcération

# Infractions criminelles

## *X. c. Reitmans*

### > La décision

- Le salarié a peut-être manqué de transparence, mais cela ne méritait pas un congédiement
- Infractions criminelles : l'employeur invoque davantage la réprobation sociale associée aux gestes posés qu'un véritable lien
- Congédiement pour indisponibilité : motif également rejeté
  - Le salarié ne s'est pas présenté au travail en raison de son congédiement

# Infractions criminelles

## *X. c. Reitmans*

### > À retenir

- 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
- Il faut établir un **véritable lien objectif** entre la condamnation et l'emploi

# Infractions criminelles

## > Exemples jurisprudentiels

- *Jardin du Souvenir c. Union des employés et employées de service, section locale 800, 2017 QCTA 5*
  - Conseillère en vente de préarrangements funéraires et exercice illégal d'activités de courtier en valeurs mobilières

# Infractions criminelles

- > Le tribunal a-t-il reconnu l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi?
  - a) Oui
  - b) Non





VOTE

---

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

#lavery2

# Infractions criminelles

- *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 c. Habitations Pelletier, 2015 QCTA 975*
  - Aide-cuisinière dans une résidence privée pour aînés et production/importation de marijuana et bris de condition



# Infractions criminelles

- > Le tribunal a-t-il reconnu l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi?
  - a) Oui
  - b) Non





VOTE

---

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

#lavery2

# Infractions criminelles

- *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-D'Or c. Ville de Val-D'Or*, 2018EXPT-305, révision judiciaire rejetée
  - Pompier et voies de fait graves à la sortie d'un bar alors qu'il était en état d'ébriété

# Infractions criminelles

- > Le tribunal a-t-il reconnu l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi?
  - a) Oui
  - b) Non





VOTE

---

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

#lavery2

# Infractions criminelles

- ***Fortier c. Protecteur du citoyen*, 2018 QCTAT 3244**
  - Analyste informatique à l'emploi du Protecteur du citoyen et agression sexuelle sur une septuagénaire

# Infractions criminelles

- > Le tribunal a-t-il reconnu l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi?
  - a) Oui
  - b) Non





VOTE

---

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

#lavery2



# Infractions criminelles

- *Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Centre jeunesse de Québec, 2015 QCTA 984*
  - Intervenant dans un centre jeunesse et voies de fait contre sa conjointe

# Infractions criminelles

- > Le tribunal a-t-il reconnu l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi?
  - a) Oui
  - b) Non





VOTE

---

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

#lavery2

## 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.

