

Droit du travail

Revue des décisions marquantes
de l'année 2022 | Québec

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Décembre 2022

Dans la présente publication, nous vous présentons quelques-unes des décisions marquantes qui ont été rendues par la Cour d'appel et la Cour supérieure du Québec ainsi que par le Tribunal administratif du travail du Québec en 2022.

Les décisions sur lesquelles nous voulons attirer votre attention portent sur différents sujets, dont les pouvoirs du Tribunal administratif du travail, la compétence exclusive de l'arbitre de griefs sur des allégations de diffamation, le calcul d'une indemnité tenant lieu de délai-congé versée à un employé qui recevait des prestations d'assurance-invalidité au moment de son congédiement, le pouvoir des tribunaux civils d'ordonner la réintégration d'un ex-employé, l'accès par l'employeur aux comptes personnels de ses employés, l'interprétation de l'article 95 de la *Loi sur les normes du travail*, la limite d'une contre-preuve, la surveillance électronique dans un contexte de télétravail et la vaccination contre la COVID-19.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec l'un des auteurs ou l'une des auteures de la publication (voir la liste des personnes-ressources à la fin) ou avec un membre de notre groupe de droit du travail.

1. *Abbadi c. Meubles Delta inc.*, 2022 QCCA 903

Pouvoir par le TAT de soulever d'office l'article 359 de la LATMP

Les faits

- Le 17 septembre 2018, la Direction générale de la Révision administrative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rend une décision par laquelle elle rejette la demande de révision d'une décision de la CNESST suspendant le versement des indemnités de remplacement du revenu versées à un travailleur.
- Le 21 juin 2019, ce travailleur dépose une contestation de cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT). Or, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit que le délai pour déposer une telle contestation est de 45 jours suivant la date où le travailleur est notifié de la décision.
- Lors de l'audience devant le TAT, le juge administratif soulève d'office le dépassement du délai prévu à l'article 359 de la LATMP. Il conclut que le travailleur n'a pas démontré de motifs raisonnables pouvant expliquer son retard et déclare, conséquemment, la contestation irrecevable.
- Le 10 mars 2021, la Cour supérieure du Québec conclut au caractère raisonnable de la décision du TAT et rejette le pourvoi en contrôle judiciaire du travailleur.
- En appel, le travailleur prétend qu'en vertu de l'article 2878 du *Code civil du Québec* (CcQ), le TAT ne pouvait pas soulever d'office le dépassement du délai de l'article 359 de la LATMP. De plus, il allègue qu'il était déraisonnable pour le TAT de calculer le délai de contestation à compter de la date de la décision plutôt que de celle de sa notification et de présumer de la notification en l'absence d'une preuve de la CNESST à cet égard.
- La CNESST et le TAT soutiennent que ce dernier pouvait soulever d'office le respect du délai de l'article 359 de la LATMP.
- La CNESST affirme que ce délai est de nature *sui generis* et autonome par rapport aux dispositions du CcQ portant sur la prescription et qu'il est inutile de s'y référer de manière supplétive en raison des larges pouvoirs dévolus au TAT.
- Le TAT, quant à lui, indique que son pouvoir de soulever d'office ce moyen préliminaire se dégage de quatre éléments, soit : (1) du régime public d'indemnisation de la LATMP, (2) de son rôle et de ses pouvoirs, (3) de son autonomie quant aux règles de preuve et de procédure et (4) de la jurisprudence et des pratiques du TAT.

La décision

- La Cour d'appel conclut que le juge administratif pouvait raisonnablement soulever d'office le non-respect du délai prévu à l'article 359 de la LATMP puisqu'il s'agit d'un délai procédural qui ne tombe pas sous l'application de l'article 2878 du CcQ.
- Ce délai procédural se distingue du délai de prescription extinctive que l'on retrouve dans un contexte litigieux, car il ne vise pas le délai afin d'exercer un droit, mais bien le délai pour contester une décision statuant sur ce droit.
- En ce qui a trait au point de départ pour le calcul du délai de contestation, la Cour d'appel reconnaît que le juge du TAT réfère erronément, dans sa décision, à la date de la décision de la CNESST plutôt qu'à la date où cette décision a été notifiée au travailleur. Cependant, cette erreur n'est ni fatale ni déterminante, car même en appliquant un certain délai de notification en raison du long délai de contestation et en absence

d'explication crédible du travailleur, il est plus probable qu'improbable que le délai de contestation soit dépassé.

- La prétention du travailleur à l'effet que le délai ne commence pas à courir avant qu'il ait pris connaissance de la décision est inexacte. La Cour d'appel est d'avis que le terme notification fait plutôt référence à la réception d'un document qu'à la prise de connaissance formelle de celui-ci.
- En ce qui concerne le fardeau de prouver la notification considérant le délai de contestation de 9 mois, l'imposition de ce fardeau au travailleur n'est pas déraisonnable. En effet, considérant que nous ne sommes pas dans une situation où le délai est outrepassé d'uniquement quelques jours et que le travailleur reconnaît avoir été notifié, il est alors le mieux placé afin d'éclairer le tribunal à ce sujet.



2. *Pinard c. Laplante*, 2022 QCCA 1119

Compétence des tribunaux civils sur un litige portant sur la diffamation envers un employé syndiqué par un représentant de l'employeur

- Les faits
- Un employé syndiqué, M. Laplante, a été congédié en lien avec une situation s'apparentant à du harcèlement ainsi qu'en raison de propos décrits comme déplacés, misogynes et racistes, ce que le syndicat a contesté par voie de grief.
 - De manière parallèle, l'employé et sa conjointe ont entrepris un recours civil contre l'appelante, Mme Pinard, gestionnaire en ressources humaines chez l'employeur. Ils y alléguaient que Mme Pinard aurait commis une faute au moment d'annoncer la suspension pour fins d'enquête et la fin d'emploi de M. Laplante à ses collègues en tenant des propos diffamatoires à l'endroit de ce dernier. De manière plus précise, elle leur aurait partagé certains de ses propos ayant justifié le déclenchement d'une enquête, puis son congédiement.
 - Dès le début des procédures, Mme Pinard a présenté une demande en exception déclinatoire demandant à la Cour du Québec de se déclarer non compétente à entendre le litige, celui-ci relevant de la compétence exclusive d'un arbitre de griefs. De manière plus précise, Mme Pinard soutenait que si elle avait commis une faute dans la manière d'annoncer la suspension et le congédiement aux collègues de M. Laplante, c'était à titre de représentante de l'employeur et non à titre personnel.
 - Le juge de première instance a rejeté cette demande, au motif que si, en l'espèce, les propos diffamatoires allégués avaient effectivement été tenus lors de réunions d'employés par une gestionnaire de l'employeur, ils auraient aussi bien pu être tenus à l'extérieur des murs de l'employeur. Ils engageraient, de la même manière, la responsabilité délictuelle de son auteure. De plus, il a conclu que la demande introductive alléguant que certains des propos avaient été dits après le congédiement, le litige ne pouvait relever de la convention collective.
- La décision
- Le juge de première instance a commis une erreur en concluant que le litige relevait de la responsabilité civile et non de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la violation de la convention collective. À cet effet, la Cour d'appel rappelle qu'un litige fondé sur des allégations de diffamation peut relever de la convention collective, selon le contexte dans lequel les propos prétendument diffamatoires sont tenus. En l'espèce, les propos litigieux ayant été tenus dans le cadre d'une réunion visant à annoncer le congédiement d'un salarié alors que l'appelante agissait au nom de son employeur, il existait un lien évident avec la convention collective.
 - La Cour d'appel conclut également que le juge a commis une erreur en affirmant que le litige ne résultait pas de la convention collective au motif que les propos litigieux avaient été prononcés après le congédiement de l'intimé.
 - En effet, le fait que les propos prétendument diffamatoires aient été prononcés postérieurement à l'envoi de la lettre de congédiement n'a pas d'incidence sur la question juridictionnelle. Ce qui est déterminant est que ces propos aient été tenus dans le cadre de réunions ou de rencontres intimement liées à l'enquête et au processus disciplinaire ayant mené à la suspension, puis au congédiement de l'intimé. De ce fait, ils ont été formulés dans le cadre du congédiement compris au sens large, et tout litige à leur sujet relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

3. Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond — Sainte-Catherine c. Girard, 2022 QCCA 1171

Impact des prestations d'assurance-invalidité sur le calcul de l'indemnité tenant lieu de délai-congé

- Les faits
- Mme Girard est à l'emploi d'une caisse populaire et compte une trentaine d'années d'ancienneté auprès de Mouvement Desjardins. Elle occupe un poste de direction lorsque son employeur la rencontre et lui demande de quitter les lieux (sans la congédier formellement), et ce, en raison de son style de gestion autoritaire et du fait qu'il n'a plus confiance en sa capacité de redresser la situation.
 - Mme Girard sombre alors dans une dépression et reçoit pendant plusieurs mois les prestations d'invalidité prévues par son régime d'assurance collective. Environ un an après le début de sa période d'invalidité, l'employeur procède à son congédiement formel, par suite duquel Mme Girard a engagé des poursuites contre l'employeur en vue d'obtenir une indemnité tenant lieu de délai-congé, un paiement pour dommages moraux, une compensation pour la perte de certains avantages liés à son emploi ainsi que le remboursement de certains frais en lien avec sa réinsertion dans le marché de l'emploi.
 - En première instance, la Cour supérieure avait condamné l'employeur à payer à Mme Girard une somme de 213 404,17 \$ à titre d'indemnité de départ pour compenser un délai de congé de 24 mois, de dommages non pécuniaires ainsi que pour certains frais et avantages liés à son emploi.
 - Dans son appel incident, Mme Girard soutient que le juge de première instance a erré en déduisant de l'indemnité de délai-congé une partie des prestations d'invalidité versées par l'assureur.
 - De son côté, l'employeur soutient que le juge de première instance a erré en le condamnant à payer des dommages non pécuniaires en lien avec la rencontre avisant Mme Girard qu'elle devait quitter, puisque cet événement constitue un accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

- La décision
- La Cour d'appel souligne que Mme Girard ne peut réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice physique et moral causé lorsqu'elle a été renvoyée à la maison par son directeur général, dans la mesure où celui-ci aurait pu être compensé par des indemnités de remplacement de revenus versées en vertu de la LATMP. Toutefois, la Cour d'appel rappelle que Mme Girard conserve ses droits et recours en vertu du droit commun qui sont fondés sur une cause d'action séparée, telles la résiliation de son contrat de travail ou toute autre faute distincte qu'aurait commise l'employeur qui ne constituerait pas une lésion professionnelle.
 - Quant aux prestations d'invalidité reçues pendant la période d'invalidité, la Cour d'appel réitère qu'en vertu de l'article 1608 du *Code civil du Québec* (CcQ), le juge de première instance



n'aurait pas dû les déduire de l'indemnité tenant lieu de délai-congé. En effet, la Cour confirme que l'article 1608 du CcQ trouve application lorsque des prestations d'invalidité sont versées par un assureur à un salarié, indépendamment du fait que le coût des primes d'assurance soient payées en tout ou en partie par l'employeur. La contribution de l'employeur faisant partie des conditions de travail de Mme Girard, elle ne doit pas être confondue avec les prestations d'invalidité versées par l'assureur. Conséquemment, l'obligation de l'employeur de payer des dommages-intérêts n'est pas atténuée ou modifiée par le fait que le salarié ait reçu des prestations d'un tiers assureur pendant la période de délai-congé.

- Toutefois, la Cour d'appel précise qu'il en irait autrement si l'employeur payait non pas les primes d'assurance, mais le salaire ou une partie du salaire en cas d'invalidité, puisqu'en pareille situation, le salarié ne recevrait pas une prestation d'un tiers au sens de l'article 1608 du CcQ.

À SURVEILLER EN 2023

Obligations en vertu de la *Charte de la langue française*

Les employeurs ayant des employés au Québec ont jusqu'au 1^{er} juin 2023 pour faire traduire en français les formulaires de demande d'emploi, les documents ayant trait aux conditions de travail et les documents de formation qui existaient avant le 1^{er} juin 2022 si ceux-ci n'étaient pas déjà accessibles en français.

4. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (T.J.R.) c. Procureur général du Québec (Sûreté du Québec), 2022 QCCA 1577

Questionnaires pré-embauche et questions potentiellement discriminatoires

Les faits

- Après lui avoir fait une promesse d'embauche, mais avant le début de l'emploi, l'employeur, la Sûreté du Québec (SQ), apprend que le plaignant souffre d'un syndrome de Gilles de la Tourette (SGT), pour lequel il n'a que peu de symptômes. Constatant qu'il n'a pas déclaré cette condition en réponse aux questionnaires préembauche et médical ou lors des examens médicaux administrés dans le cadre du processus d'embauche, l'employeur suspend son embauche afin de mener une enquête sur la situation.
- Dans le cadre de cette enquête, le médecin de la SQ détermine que le plaignant demeure apte à effectuer l'emploi de policier, malgré son SGT. Or, l'employeur décide malgré tout de retirer sa promesse d'embauche, et ce, au motif que le lien de confiance est rompu et que le plaignant ne satisfait plus aux exigences de bonnes mœurs et d'éthique.
- Appelé à disposer d'une plainte alléguant un refus d'embauche discriminatoire et une atteinte aux droits fondamentaux du plaignant, le Tribunal des droits de la personne (TDP) conclut que certaines portions du processus médical préembauche contreviennent à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la *Charte*). Or, plusieurs autres renseignements demandés sont « directement en lien avec les aptitudes ou qualités requises » pour l'emploi recherché, ce qui est notamment le cas des questions relatives à la santé mentale. Ainsi, le plaignant aurait dû déclarer son SGT.
- Le TDP conclut que le refus d'embauche n'est pas discriminatoire, car cette décision est fondée sur le fait que l'employeur a estimé que le plaignant ne satisfaisait plus aux exigences de bonnes mœurs et d'intégrité, et non sur le fait qu'il est porteur du SGT. Le TDP accorde toutefois des dommages au plaignant en compensation du préjudice moral qu'il a subi en devant répondre à certaines questions discriminatoires et se prêter à certains examens médicaux portant atteinte à son droit à l'intégrité.

La décision

- Il appartient à l'employeur de démontrer que les questions sur l'état de santé qu'il pose dans le cadre du processus d'embauche portent sur des renseignements requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause et qui sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but. Or, l'employeur s'est acquitté de ce fardeau en démontrant que compte tenu des enjeux de sécurité majeurs associés au métier de policier, il est nécessaire de s'assurer de la bonne santé mentale des postulants à cet emploi. Le fait que certaines questions du formulaire soient discriminatoires n'invalide pas complètement celui-ci.
- Bien que les questions posées dans un questionnaire médical préembauche doivent être suffisamment précises, il ne serait pas raisonnable d'exiger d'un employeur qu'il énumère chaque condition ou symptôme qu'un candidat peut avoir. De plus, le fait qu'une personne se croit personnellement guérie d'une condition pertinente, ou le fait qu'elle n'éprouve que peu de symptômes liés à celle-ci, ne l'exempte pas de la déclarer.
- Dans le contexte où la preuve démontre que le plaignant a fait de fausses déclarations et a manqué de transparence lors du questionnaire préembauche, l'employeur était justifié de conclure que le lien de confiance nécessaire à toute relation d'emploi n'existait plus et ainsi de refuser de donner suite à la promesse d'embauche du plaignant.

5. *Gloutnay c. Rozon*, 2022 QCCS 2578

Réintégration d'un employé par un tribunal civil

- Les faits
- En 2019, le Groupe Juste Pour Rire Inc. (GJPR) licencie l'un de ses employés, un archiviste de 53 ans comptant 25 années de service. Dans les circonstances, l'employeur lui verse une indemnité de fin d'emploi équivalant à douze mois de salaire.
 - L'employé, qui croyait bénéficier d'une garantie d'emploi à vie, intente un recours civil contre l'employeur afin d'obtenir sa réintégration dans son ancien emploi, le paiement du salaire perdu, en plus des dommages-intérêts. La poursuite de l'employé vise également d'autres personnes morales du GJPR pour lesquelles il aurait déjà fourni des services, en plus de l'ex-président fondateur de l'employeur. À ce titre, la Cour supérieure confirme que seul l'employeur peut être tenu d'honorer un engagement contractuel le liant à son ancien employé et que l'ex-président fondateur ne peut être tenu personnellement responsable de cet engagement d'emploi à vie.
- La décision
- La Cour confirme qu'une garantie d'emploi à vie, telle que celle faisant l'objet du présent litige, n'est pas contraire à l'ordre public quant à sa durée.
 - La Cour conclut également que lors de l'analyse d'une telle garantie d'emploi à vie, il faut chercher l'intention des parties. En l'espèce, le juge est d'avis que l'intention commune des parties est de créer une garantie d'emploi à sens unique, en ce sens que seul l'employeur doit garantir l'emploi à vie du demandeur.
 - Le juge considère donc que l'employeur a renoncé à son droit prévu au *Code civil du Québec* de mettre unilatéralement fin à l'emploi d'un employé en lui donnant un délai de congé. Conséquemment, le juge accueille la demande de réintégration du demandeur, et ce, bien que le poste de l'employé ait été aboli et qu'il n'existe plus. Le juge soutient qu'en abolissant le poste du demandeur, l'employeur a contrevenu à son engagement de maintenir le demandeur dans ses fonctions à vie.
 - Le juge octroie également au demandeur une indemnité équivalant au salaire perdu depuis la fin de l'indemnité de fin d'emploi de douze mois, et ce, jusqu'à la date de la décision.
 - Selon le juge, puisque le demandeur détenait une garantie d'emploi dans les mêmes fonctions, ce dernier n'avait pas à se chercher un emploi dans un autre domaine. Dans tous les cas, il considère que le demandeur s'est acquitté de toute obligation de mitiger ses dommages qu'il aurait pu avoir puisqu'il a envoyé sa candidature à plusieurs entreprises œuvrant dans son domaine d'activité.
 - Quant aux dommages moraux réclamés par le demandeur, la Cour supérieure ordonne à l'employeur de payer au demandeur la somme de 20 000 \$, qu'elle qualifie de conservatrice, afin d'indemniser ce dernier pour la faute contractuelle commise par l'employeur, qui l'a amené à avoir des pensées suicidaires.

À SURVEILLER EN 2023

Qu'en dira la Cour d'appel?

- Il est à noter qu'une déclaration d'appel de la décision dans *Gloutnay c. Rozon* a été logée par l'employeur et que la Cour d'appel a rejeté la requête en rejet d'appel de l'employé. De plus, dans un jugement disposant de requêtes concernant l'exécution provisoire du jugement, l'honorable juge Healy de la Cour d'appel s'est exprimé ainsi quant au jugement de première instance :

« ... sans me prononcer sur le sort de l'appel, je constate que le jugement de première instance souffre de lacune évidente. Dans un contexte strictement civil et sans appuyer sa position, le juge crée un précédent important en imposant la réintégration de l'intimé dans ses anciennes fonctions, alors que son poste n'existe plus et que la jurisprudence est claire sur la limitation du pouvoir de la Cour supérieure quant à cette réparation. »

- À la lumière de cet extrait, il apparaît probable que la Cour d'appel cassera cette décision, qui va à l'encontre d'un principe bien établi en droit civil québécois voulant que les tribunaux de droit commun n'aient pas le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un salarié dans le cadre d'un recours institué en vertu du *Code civil du Québec*.

6. I4C Information Technology Consulting Inc. c. Darveau, 2022 QCCS 3986

Accès par l'employeur aux comptes personnels de ses employés (courriels, médias sociaux, etc.) qui se connectent par le biais de leurs outils de travail

- Les faits
- Deux employés au service d'I4C Information Technology Consulting Inc. (I4C) depuis sept ans ont démissionné pour se consacrer à leur propre entreprise concurrente, soit LBM Conseils Inc. (LBM).
 - Peu de temps après les démissions, I4C découvre que ses ex-employés, via leur entreprise LBM Conseils Inc., faisaient affaire avec certains de ses consultants et clients.
 - Une fois les outils de travail retournés, soit un ordinateur portable et un cellulaire, l'employeur accède aux comptes Google et GoDaddy des ex-employés et constate qu'ils contiennent des renseignements qui pourraient être utilisés par LBM pour concurrencer I4C. Dans les circonstances, I4C obtient une injonction provisoire exigeant que les ex-employés respectent la clause de non-sollicitation de leurs contrats de travail.
 - Dans les jours qui suivent, I4C envoie un courriel à ses clients et contacts, incluant ceux trouvés sur les comptes Google et GoDaddy de ses ex-employés, pour les informer de l'ordonnance du tribunal contre les ex-employés. Les ex-employés sont préoccupés par le fait que I4C ait obtenu et conserve des renseignements personnels et professionnels de leurs comptes personnels. Ils déposent une demande d'ordonnance de sauvegarde afin qu'I4C identifie tous les renseignements extraits de ces comptes et cesse de les utiliser, qu'elle leur donne accès à la liste des clients et contacts à qui elle a envoyé le courriel les avisant de l'injonction provisoire et qu'elle s'abstienne de leur envoyer toute aucune autre communication alléguant une fraude. Finalement, ils demandent à la Cour d'ordonner au président d'I4C de réécrire à chaque destinataire du courriel initial pour préciser qu'ils peuvent choisir de faire affaire avec LCM s'ils le désirent.
- La décision
- La Cour rappelle qu'en vertu de l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, un employé a droit au respect de sa vie privée relativement aux renseignements personnels et professionnels qu'il conserve sur ses comptes de médias sociaux. À cet égard, la Cour précise que le fait que les renseignements étaient accessibles via l'ordinateur et les cellulaires de travail n'entraîne pas une renonciation au droit au respect à la vie privée, puisque ces renseignements étaient stockés sur un nuage et protégés par un mot de passe.
 - En l'espèce, la Cour estime que la violation du droit à la vie privée est grave et irréparable, puisque I4C ne devait pas produire, divulguer ou partager avec d'autres les renseignements obtenus sur les comptes Google et GoDaddy.
 - Quant au courriel envoyé par I4C, la Cour vient à la conclusion que les défendeurs ont le droit de savoir qui l'a reçu et que la divulgation de cette information ne cause aucun inconvénient à I4C.
 - Les autres demandes d'ordonnances de sauvegarde sont rejetées. En effet, le passage du temps entre l'envoi du courriel et la demande d'ordonnance de sauvegarde fait en sorte que le critère d'urgence propre à ce type d'ordonnance n'est pas satisfait.

7. Charron et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal – Centre hospitalier de Verdun, 2022 QCTAT 4663

Admissibilité d'une conversation enregistrée à l'insu des représentantes de l'employeur

- Les faits
- La travailleuse conteste devant le Tribunal administratif du travail (TAT) une décision de la CNESST refusant une réclamation pour une lésion professionnelle de nature psychologique, à savoir un trouble d'adaptation.
 - La travailleuse affirme que l'employeur a abusé de son droit de gérance et qu'il s'agit de la cause de son trouble d'adaptation.
 - Lors d'une rencontre tenue avec sa représentante syndicale et deux représentantes de l'employeur, la travailleuse a capté un enregistrement audio de leur conversation. Au moment de la pause, la travailleuse et sa représentante sont sorties de la pièce afin que les parties puissent discuter de manière confidentielle chacune de leur côté. Or, la travailleuse laisse dans la pièce son cellulaire, lequel enregistre toujours, et capte la discussion intervenue entre les deux représentantes de l'employeur.
 - L'employeur s'oppose à la recevabilité d'une partie de cet enregistrement, au motif qu'il a été capté à l'insu des représentantes et que la travailleuse ayant quitté la pièce ne participait plus à l'échange.
 - La travailleuse soutient qu'elle avait des motifs rationnels d'effectuer cet enregistrement et que le moyen utilisé était raisonnable dans les circonstances. Elle souligne également que cet enregistrement clandestin démontre l'attitude ainsi que l'intention hostile de l'employeur et souhaite alors le déposer en preuve.
- La décision
- Le TAT reconnaît qu'en raison du contexte et de la teneur des discussions intervenues entre les représentantes de l'employeur, il y a, en effet, eu atteinte au droit à la vie privée de celles-ci.
 - Il est cependant d'avis que cette atteinte était justifiée en raison de motifs rationnels et de la raisonnabilité des moyens choisis par la travailleuse.
 - Il conclut que la travailleuse possédait des motifs rationnels d'enregistrer la rencontre du 29 août 2018, puisqu'au moment de cette rencontre, son syndicat avait déposé plusieurs griefs, que la travailleuse se sentait vulnérable face à son employeur et qu'elle souhaitait recueillir une preuve lui permettant de démontrer l'attitude et les propos hostiles de ce dernier. Elle était à ce moment persuadée que l'intention de ce dernier était arbitraire et injustifiée.
 - Le TAT est d'avis que le moyen choisi est celui le moins intrusif possible, car l'atteinte au droit s'étale sur moins de 15 minutes et que l'enregistrement ne capte que les paroles lors d'une rencontre formelle entre la travailleuse et l'employeur qui s'est déroulée sur les lieux du travail.
 - Par conséquent, le TAT conclut que l'enregistrement est recevable dans son entièreté.
 - La preuve prépondérante au dossier démontre qu'en tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires imposées à la travailleuse n'étaient pas appropriées, justes et équitables. En ne visant que la travailleuse lors de ses interventions, alors qu'elle n'est pas la seule responsable, l'employeur a failli à son devoir d'agir équitablement.

- Il ressort de la preuve que le comportement de l'employeur n'a pas laissé à la travailleuse une réelle chance de s'amender et qu'en agissant ainsi, l'employeur a abusé de son droit de gestion.
- Toute personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, serait déstabilisée.
- Une telle situation dépasse le cadre normal, prévisible et habituel du travail et constitue un événement imprévu et soudain au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).
- La preuve médicale au dossier établit l'existence d'un lien entre cet événement et la lésion.
- Pour ces motifs, le TAT déclare que la travailleuse a subi une lésion professionnelle.

À SURVEILLER EN 2023

Nouvelles dispositions en matière de santé et sécurité au travail

- À compter du 1^{er} janvier 2023, les mécanismes de prévention propres aux chantiers de construction seront bonifiés. Les modifications qui entreront en vigueur prévoient, entre autres, la réduction du seuil de travailleurs, entraînant ainsi l'obligation de créer un comité de chantier et l'instauration de programmes de prévention propres aux chantiers de construction.
- Toujours à compter du 1^{er} janvier, des protocoles visant le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite seront élaborés et mis à jour par le Directeur national de santé publique. Visant à identifier les dangers et les conditions de travail afférentes au milieu de travail, ces protocoles seront utilisés dans le cadre de l'application du programme Pour une maternité sans danger par les professionnels de la santé qui effectuent les suivis de grossesse ou les suivis postnataux.
- À compter du 6 avril 2023, le délai de contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT) d'une décision de la CNESST sera porté à 60 jours.
- Finalement, également à partir du 6 avril, il sera possible de contester directement devant le TAT, sans passer préalablement par la Direction générale de la révision administrative, les décisions portant sur un avis du Bureau d'évaluation médicale, un avis du Comité spécial des présidents, un avis du Comité des maladies professionnelles oncologiques ainsi que les décisions en matière de financement.

8. Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Compagnie WestRock du Canada Corp., 2022 QCTAT 4159

Droit de l'employeur de communiquer avec les salariés relativement à la négociation collective

- Les faits
- Le syndicat dépose une plainte pour entrave aux activités syndicales contre l'employeur en vertu de l'article 12 du *Code du travail* (CT). Essentiellement, le syndicat reproche à l'employeur d'avoir communiqué avec ses salariés dans le contexte de négociation du renouvellement d'une convention collective. Il blâme également l'employeur d'avoir participé à la diffusion d'une pétition rédigée par des salariés mécontents. Cette pétition avait pour objectif de faire entériner l'entente de principe votée par les membres du syndicat, mais en maintenant le *statu quo* quant à un article précis de la convention collective.
 - Plus précisément, le syndicat considère que l'employeur a entravé ses activités lorsqu'il a transmis une communication écrite à l'ensemble des employés syndiqués, et ce, après l'adoption d'une entente de principe et en réponse à un tract syndical.
 - Concernant la pétition, le syndicat reproche à deux représentants de l'employeur d'avoir participé à son avancement en diffusant son existence et en laissant croire que le président du syndicat y était associé, ce que le syndicat considère comme étant de la désinformation.
- La décision
- Le Tribunal administratif du travail (TAT) conclut que l'employeur n'a pas contrevenu à l'article 12 du CT en communiquant avec ses salariés pour les raisons détaillées ci-dessous.
 - Le TAT est d'avis que la communication de l'employeur avait seulement pour but d'informer les salariés de sa perception de la négociation, dans un contexte où le syndicat l'accusait de contrevenir à ses engagements et de ne pas vouloir signer la convention collective. L'employeur voulait communiquer sa vision de la situation en réponse aux allégations contenues dans le tract syndical mettant en cause sa bonne foi. De plus, le TAT constate que l'employeur ne tente pas de dissuader ou de persuader les salariés syndiqués de prendre ou de ne pas prendre une décision collective. Il ne fait aucune promesse ni menace aux salariés et ceux-ci sont libres de lire ou non ce communiqué. De plus, le TAT considère que les propos de l'employeur sont défendables et ne cherchent pas à tromper les salariés.
 - Le TAT fait également une distinction entre la situation en l'espèce et celle où l'employeur communique directement avec ses salariés en cours de négociation collective pour obtenir leur adhésion quant aux offres patronales. Le TAT rappelle que les employeurs ont le droit de répliquer afin de rétablir les faits et de répondre à des affirmations inexactes formulées à leur égard. De surcroît, le TAT rappelle que le syndicat n'est pas le seul acteur à bénéficier du droit à la liberté d'expression, et ce, même en temps de négociation d'une nouvelle convention collective.
 - Quant au second reproche, le TAT retient la version de l'employeur, selon laquelle il n'a pas voulu s'immiscer dans les démarches de signature de la pétition. Selon le TAT, les gestes des représentants patronaux sont isolés et constituent de la maladresse, et non de la négligence grave. De plus, il est établi que les superviseurs ont agi pour eux-mêmes et non pour le compte de l'employeur.
 - Ainsi en se basant sur la jurisprudence à l'effet que (i) l'article 12 du CT ne vise pas la simple maladresse commise par des représentants de l'employeur sans la connaissance de ce dernier, et (ii) la commission de l'infraction suppose que l'intervention a été commandée par l'employeur ou, du moins, qu'elle était connue de lui, la juge rejette l'ensemble de la plainte pour entrave aux activités syndicales.

9. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.A., 2022-11-02), 2022 QCCA 1500

Interprétation de l'article 95 de la *Loi sur les normes du travail* et responsabilité solidaire du donneur d'ouvrage et du sous-entrepreneur

- Les faits
- La Résidence Yellen inc. et la Résidence l'Éveil inc., mises en cause, ont signé des ententes avec le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) pour l'administration d'un centre d'hébergement pour personnes handicapées, à titre de ressources intermédiaires.
 - L'entente intervenue entre la Résidence l'Éveil et le CISSS est résiliée, ce qui entraîne la fermeture du centre d'hébergement et le licenciement des quatorze salariés qui y travaillent, sans que ceux-ci reçoivent de préavis individuel ou collectif de fin d'emploi.
 - La CNESST dépose alors une réclamation d'indemnités en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), dans laquelle elle réclame solidairement au CISSS et aux mises en causes une indemnité de licenciement collectif.
 - En première instance, la Cour conclut que l'article 95 de la LNT trouve application et que le CISSS est responsable, tout comme les mises en causes, du paiement des montants dus aux salariés licenciés, c'est-à-dire un préavis de licenciement et l'indemnité de congé annuel afférent. Ainsi, la Cour est d'avis que l'article 95 de la LNT trouve application malgré l'absence de contrat principal entre le CISSS et les mises en causes, qualifiant ces dernières de sous-entrepreneurs ou de sous-traitants.
 - En appel, le CISSS fait un parallèle avec l'article 2102 du *Code civil du Québec* (CcQ) et prétend que les termes « sous-entrepreneur » et « sous-traitant » convergent vers le principe qu'il doit y avoir un contrat principal entre un client et un entrepreneur.
- La décision
- La Cour d'appel rejette l'appel et la position du CISSS. À l'article 95 de la LNT, le législateur emploie les termes « sous-entrepreneur » et « sous-traitant » sans toutefois prévoir une quelconque définition. Cela dit, la LNT est une loi d'ordre public. Elle doit donc recevoir une interprétation large et libérale, puisqu'elle vise à corriger le déséquilibre des forces entre employeurs et salariés.
 - La Cour d'appel déclare que le fait que la mission du CISSS découle de la loi et non d'un contrat avec un client ne peut pas faire perdre aux quatorze salariés la protection offerte par l'article 95 de la LNT en cas de licenciement.
 - En l'espèce, en appliquant la méthode contextuelle d'interprétation à l'article 95 de la LNT, il est possible de s'assurer du respect de l'objet de la loi et de respecter non seulement le texte et le contexte, mais également l'intention du législateur. En définitive, cet article prévoit une solidarité entre employeurs, de manière à ce que ceux-ci ne puissent échapper à l'application de la loi en faisant exécuter des tâches par des employés d'un autre employeur, comme c'est le cas en l'espèce.

10. *Marsella et Chemins de fer nationaux du Canada et Vézina*, 2022 QCTAT 1312

Limite d'une contre-preuve

- Les faits
- Le 12 décembre 2016, alors qu'il occupe un emploi d'adjoint à l'auto-rampe, le travailleur subit une lésion professionnelle.
 - Le travailleur conteste les décisions de la CNESST portant sur l'absence de lien causal entre les nouveaux diagnostics et l'événement du 12 décembre 2016, l'avis du Bureau d'évaluation médicale portant sur la consolidation, la suffisance des soins et traitements, l'atteinte permanente à l'intégrité physique et les limitations fonctionnelles.
 - Par ces contestations, le travailleur demande au Tribunal administratif du travail (TAT) d'ajouter à titre de diagnostics acceptés ceux de conflit fémoro-acétabulaire à la hanche droite, d'accrochage à la hanche droite et d'hématome post-scopie à la hanche droite et de conclure que ces diagnostics sont consolidés en date du 26 novembre 2020 avec séquelles permanentes.
 - L'employeur quant à lui demande le maintien des décisions de la CNESST.
 - Lors de l'audience, le représentant du travailleur demande d'obtenir un délai supplémentaire en vue de terminer sa contre-preuve et de produire un rapport complémentaire en provenance de son médecin expert.
 - La procureure de l'employeur s'y oppose au motif qu'il ne s'agit pas d'une contre-preuve, mais d'une tentative de bonification de la preuve principale du travailleur déclarée close.
- La décision
- Le TAT accueille l'objection de l'employeur au motif qu'il est d'avis que la preuve que le représentant du travailleur souhaite obtenir puis produire ne constitue pas une contre-preuve, mais une bonification de sa preuve principale.
 - L'objectif d'une contre-preuve n'est pas de renforcer la preuve principale, mais de contredire ou expliquer les faits nouveaux et imprévisibles soulevés dans la preuve soumise par l'autre partie.
 - Le témoignage de l'expert de l'employeur n'est pas imprévisible, car il était hautement prévisible qu'il commente le témoignage du travailleur et qu'il exprime son opinion à ce sujet. De plus, le TAT souligne qu'il est de l'essence même du témoignage d'un médecin expert de préciser, d'expliquer et de commenter davantage l'opinion rapportée à son rapport écrit ainsi que de donner son opinion sur la preuve médicale présentée devant le TAT.
 - La présence de l'expert de l'employeur étant annoncée depuis longtemps, le travailleur a alors fait le choix de ne pas requérir, lors de l'audience, la présence de son propre expert.
 - Faire droit à la demande du travailleur ne favoriserait pas une saine administration de la justice.
 - Sur le fond des litiges, le TAT retient les conclusions de l'expert de l'employeur, conclut que la preuve prépondérante ne permet pas de reconnaître un lien causal entre les diagnostics à la hanche et le fait accidentel. Par conséquent, en l'absence de ce lien causal, le TAT maintient la décision rendue à la suite de l'avis du Bureau d'évaluation médicale.
 - Le TAT rejette toutes les contestations du travailleur.

11. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) c. Flynn, 2022 QCCS 363*

Surveillance électronique dans un contexte de télétravail

- Les faits
- L'employeur, la Ville de Montréal, utilise un logiciel de sécurité informatique appelé Graylog, lequel est installé sur tous les postes de travail et autres appareils technologiques qu'il fournit à ses employés, afin d'assurer la protection des données informatiques et des systèmes de la Ville. Les noms des employés ne sont pas associés aux données recueillies, mais les codes d'utilisateurs attribués aux employés le sont.
 - Le logiciel enregistre et produit un journal quotidien des consultations de sites Internet effectuées par les salariés à des fins professionnelles ou personnelles pendant leurs heures de travail à partir des outils informatiques fournis par l'employeur. Le logiciel ne cible pas un employé en particulier, mais permet à l'employeur de détecter les plus grands utilisateurs d'Internet qui sont susceptibles de contrevenir à ses codes de conduite et à ses directives en matière d'utilisation d'Internet.
 - Le syndicat prétend qu'en utilisant le logiciel, l'employeur effectue une surveillance électronique constante ou continue, ce qui est illégal. Le syndicat allègue également que le logiciel porte atteinte au droit à la protection de la vie privée des employés. Ainsi, leur grief portait sur le respect de deux droits fondamentaux protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit le droit à des conditions justes et raisonnables prévu à l'article 46 et le droit à la vie privée prévu à l'article 5, ainsi qu'aux articles 35 et 36 du *Code civil du Québec* (CcQ).
 - L'arbitre a rejeté le grief et le syndicat a déposé un pourvoi en contrôle judiciaire.
- La décision
- La Cour supérieure conclut que la décision de l'arbitre de grief est raisonnable. Ainsi, il est pertinent de faire un survol des conclusions du Tribunal d'arbitrage :
 - Il n'y a pas de violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables. En effet, le logiciel a premièrement pour but d'éviter un danger (une attaque externe) ou de réagir rapidement en cas d'attaque. Il couvre une infime partie des activités qu'un employé exerce habituellement dans le cadre de son travail et dévoile une information dépersonnalisée. Deuxièmement, le suivi informatique des connexions internet faites par des milliers d'utilisateurs (22 000) ne peut être assimilable à de la surveillance constante ou continue effectuée, par exemple, par une caméra qui fixe, capte ou épie un employé tout au long de sa journée de travail.
 - Bien qu'un employé puisse avoir certaines attentes subjectives en matière de vie privée lorsqu'il utilise les appareils informatiques de l'employeur, les données analysées par le logiciel et consultées par l'employeur dans les rapports de journalisation ne font pas partie de sa sphère privée. Par ailleurs, l'employeur place des directives limitant l'utilisation des outils informatiques et d'Internet à des fins professionnelles qui prévoient expressément le droit de celui-ci de vérifier ce que font les employés avec ces outils. De plus, l'employeur rappelle régulièrement aux employés que l'activité des utilisateurs d'Internet est enregistrée et peut être vérifiée en tout temps et que des mesures administratives et disciplinaires peuvent être imposées aux employés contrevenants.
 - Ainsi, le Tribunal d'arbitrage est d'avis que l'expectative raisonnable des employés quant au respect de leur vie privée en ce qui a trait aux données engendrées par la navigation sur Internet est considérablement restreinte, d'autant plus que le logiciel recueille

uniquement des données brutes sans y associer les noms des employés concernés (seuls les codes d'utilisateurs attribués aux employés sont enregistrés).

- Finalement, l'arbitre, bien qu'elle ne soit pas obligée de faire cette analyse vu sa conclusion précédente, conclut que l'employeur s'est déchargé de son fardeau d'établir la nécessité de l'atteinte de l'objectif et la proportionnalité du moyen utilisé dans l'atteinte de celui-ci.

À SURVEILLER EN 2023

La Cour suprême rendra une décision quant au droit des cadres de « premier niveau » de se syndiquer

En février 2022, nous avons publié un [article](#) portant sur l'arrêt de la Cour d'appel du Québec qui ouvrait la porte à la syndicalisation des cadres de premier niveau. Comme nous pouvions nous y attendre, le dossier a été porté en appel devant la Cour Suprême du Canada. En septembre dernier, le plus haut tribunal du pays a accepté d'entendre la cause des cadres de premier niveau du Casino de Montréal, qui réclament le droit de se syndiquer. Ainsi, la décision de la Cour Suprême du Canada tranchera pour de bon cette question constitutionnelle faisant l'objet d'un débat de longue date et pourrait chambouler le régime québécois des relations de travail.

12. *Syndicat des métallos, section locale 2008 c. Procureur général du Canada, 2022 QCCS 2455*

Vaccination contre la COVID-19

- Les faits
- Cette décision tranche un pourvoi en contrôle judiciaire afin de contester la constitutionnalité d'arrêtés ministériels du ministre des Transports du Canada décrétant la vaccination obligatoire dans le transport maritime, aérien et ferroviaire sous réglementation fédérale, dans le contexte de la pandémie de COVID-19.
 - Le Syndicat des métallos allègue que les arrêtés contreviennent à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) en ce qui a trait au droit à la liberté et à la sécurité de sa personne, puisqu'ils contraignent les employés visés à recevoir un vaccin contre la COVID-19, sans justification et uniquement en raison de l'assujettissement de leur employeur à la réglementation de Transports Canada. Ainsi, les demandeurs s'en prennent aux dispositions prévoyant l'obligation pour les transporteurs fédéraux visés d'adopter des politiques de vaccination obligatoire pour lesquelles les seules exceptions seraient les contre-indications médicales et les croyances religieuses sincères. De plus, le syndicat conteste la suspension sans solde d'employés ayant refusé de se faire vacciner.
 - De son côté, le Procureur général du Canada soutient qu'aucun droit protégé par l'article 7 de la *Charte* n'est violé, qu'aucun principe de justice fondamentale n'est enfreint et, subsidiairement, que l'obligation vaccinale constitue une limite raisonnable conformément à l'article 1 de la *Charte*.
- La décision
- La Cour supérieure du Québec juge que l'obligation vaccinale imposée par le gouvernement fédéral aux employés du secteur des transports est constitutionnelle, même si elle contrevient à l'article 7 de la *Charte*.
 - Selon le juge, la vaccination constitue une mesure de santé publique qui va dans le sens de l'intérêt public, car la vaccination obligatoire dans le secteur des transports s'est montrée non seulement efficace, mais a également permis d'éviter des problèmes très graves. À cet égard, le juge ajoute que la COVID-19 pouvait être très sévère et même mortelle, sans compter qu'elle peut entraîner des conséquences sur le taux d'absentéisme qui mettent en péril le bon fonctionnement du système des transports.
 - Afin de déterminer si la violation des droits fondamentaux est justifiée, le juge analyse les 4 critères suivants : (i) la poursuite d'un objectif « urgent et réel »; (ii) le lien rationnel entre cet objectif de santé publique et la vaccination obligatoire; (iii) la mesure la moins attentatoire; et (iv) si ses effets bénéfiques excèdent ses effets néfastes.
 - De l'avis du juge, la vaccination est « la mesure la moins attentatoire qui aurait permis d'atteindre l'objectif » d'assurer la sécurité des transports, d'autant plus que « le respect du principe de précaution s'imposait ». Quant aux mesures telles que le port du masque, la distanciation sociale, la ventilation et l'hygiène, le juge souligne qu'elles permettaient de réduire la transmission de la COVID-19, mais ne constituent pas une protection immunologique soutenue en cas d'infection.
 - Qui plus est, les politiques de vaccination obligatoire adoptées en raison des arrêtés ministériels comportaient des exceptions pour les gens qui avaient une contre-indication médicale ou une croyance religieuse sincère qui les empêchaient de se faire vacciner. Le pourvoi en contrôle judiciaire a donc été rejeté.
 - Finalement, il importe de souligner que l'obligation vaccinale a été abrogée en date du 20 juin 2022.

La Cour suprême entendra-t-elle le pourvoi dans l'affaire FTQ-Construction c. N. Turenne Brique et Pierre inc.?

En juin 2020, la Cour supérieure a accueilli une **action collective déposée au nom d'entrepreneurs**. Ces derniers ont été privés de la prestation de travail de leurs salariés et des salariés de l'industrie ont quant à eux été privés de leur rémunération. En effet, des perturbations ou des fermetures de chantiers sont survenues en lien avec le dépôt de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* en 2011.

En première instance, la Cour supérieure a conclu à une grève illégale des travailleurs ayant quitté les divers chantiers de construction, ce qui avait entraîné leur fermeture. De plus, le juge a conclu que la FTQ-Construction avait commis une faute en omettant de prendre les mesures nécessaires pour que la grève illégale cesse le plus rapidement possible. Il l'a condamnée, entre autres, à verser aux membres des groupes visés une somme de 9 891 175,00 \$ équivalant à 50 % des perturbations subies dans l'industrie lors de la journée du 25 octobre 2011.

En juillet 2022, saisie du pourvoi de la FTQ-Construction, la Cour d'appel du Québec a confirmé que cette dernière était responsable du salaire dont avaient été privés les travailleurs qui avaient été forcés de quitter les chantiers, qui s'étaient vu refuser l'accès aux chantiers et qui avaient été privés sans droit de fournir leur prestation de travail le 25 octobre 2011. La Cour d'appel confirme également que la FTQ-Construction est responsable des dommages subis par les employeurs qui avaient versé des salaires sans recevoir de prestation de travail en contrepartie. La Cour d'appel a toutefois précisé que la FTQ-Construction n'avait pas à rembourser les salaires des travailleurs ayant participé à la grève illégale. De plus, elle a infirmé la conclusion de la Cour supérieure condamnant le syndicat à verser des dommages moraux aux travailleurs, puisque la preuve ne démontrait pas que tous les membres du groupe ont subi un préjudice moral en raison d'un sentiment d'impuissance et d'humiliation. Finalement, la Cour d'appel a confirmé que la faute d'omission de la FTQ-Construction ne justifiait pas l'octroi de dommages punitifs. (La référence de cette décision est : *FTQ-Construction c. N. Turenne Brique et Pierre inc.*, 2022 QCCA 1014.)

Une requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada a été déposée par les groupes d'entrepreneurs et de salariés (dossier 40385). Il sera intéressant de suivre le sort de ce pourvoi dans les mois qui viennent.

**À SURVEILLER
EN 2023**

Personnes-ressources



Arienne Bouchard

Associée et co-chef du groupe national Droit du travail, Montréal
+1 514 878-5892
arianne.bouchard@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle

Avocate principale, Montréal
+1 514 878-8859
camille.paradis-loiselle@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois

Avocate principale, Montréal
+1 514 878-8824
sarah-emilie.dubois@dentons.com



Charles-Antoine Lessard-Tremblay

Avocat, Montréal
+1 514 878 8858
charles-antoine.lessard-tremblay@dentons.com

À propos de Dentons

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, se démarque de par sa structure même. Nos 20 000 professionnels œuvrant dans plus de 200 bureaux répartis dans plus de 80 pays peuvent vous aider à faire croître, à protéger, à exploiter et à financer votre entreprise. Fort de sa démarche polycentrique axée sur les résultats ainsi que de son engagement à favoriser l'inclusion, la diversité et l'équité et à valoriser les facteurs ESG, Dentons défie le statu quo afin de garder le cap sur ce qui vous importe le plus.

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