



DENTONS

Droit du travail

Revue des décisions marquantes
de l'année 2024 | Québec

Janvier 2025

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

Plusieurs décisions judiciaires ont marqué l'année 2024. Vous trouverez dans les pages qui suivent les éléments clés d'une douzaine de décisions qu'ont rendues la Cour d'appel et la Cour supérieure du Québec, le Tribunal des droits de la personne, le Tribunal administratif du travail ainsi que des arbitres de griefs sur lesquelles notre équipe de droit du travail veut attirer votre attention. Ces décisions portent entre autres sur des questions de congédiement déguisé et de cessation d'emploi pour mauvais rendement, ainsi que sur la réaffectation d'une travailleuse enceinte, le refus d'embauche discriminatoire d'une personne trans et des pratiques interdites en vertu de la *Charte de la langue française*.

Nous mettons également en lumière quelques sujets et affaires qui seront à surveiller en 2025.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec un membre de notre [groupe de droit du travail](#).

1. Golf des Quatre Domaines inc. c. Bélanger, 2024 QCCA 620

Congédiement déguisé et distinction entre contrat à durée déterminée et à durée indéterminée

Les faits

- L'employée travaillait chez l'employeur depuis 1999. Elle a d'abord occupé un poste d'adjointe, puis a gravi les échelons jusqu'à être promue directrice générale en janvier 2018.
- En mars 2018, les parties ont signé un premier contrat d'emploi écrit. Celui-ci octroyait à chacune des parties une faculté de résiliation unilatérale, sous réserve de l'obligation de donner un certain préavis à l'autre partie. Le contrat prévoyait par ailleurs que si l'employeur remerciait l'employée à titre de directrice générale, elle pourrait retourner à son poste d'adjointe selon les conditions applicables à ce poste.
- En mai 2018, les parties ont signé un addendum au contrat d'emploi, lequel comportait la mention suivante : « La présente est pour confirmer qu'un montant forfaitaire de 10 000,00 \$ sera versé à l'employé [sic] pour le premier payable de décembre de chaque année pour un contrat de cinq ans à compter de ce jour soit de l'année 2018 à 2022 inclusivement. Dans le cas où [sic] il y aurait un départ volontaire ou un congédiement, le montant de l'année en cours lui sera payé et les montants des années subséquentes seront annulés. »
- En novembre 2018, l'employeur a mis fin au contrat et a invité l'employée à reprendre ses fonctions antérieures.
- En novembre 2019, la salariée a intenté un recours alléguant qu'elle avait fait l'objet d'un congédiement déguisé et que, comme ils étaient liés par un contrat d'une durée déterminée de cinq ans, l'employeur lui devait son salaire pour les années non complétées de celui-ci.
- La Cour supérieure a conclu que le contrat était effectivement à durée déterminée, et ce, en raison de l'ajout des mots « pour un contrat de cinq ans » dans l'addendum de 2018 et a condamné l'employeur à verser à l'employée la rémunération qu'elle aurait perçue, n'eût été son congédiement déguisé, pour la balance de cette période de cinq ans.

La décision

- La Cour d'appel a confirmé la conclusion de la juge de première instance selon laquelle l'employée avait fait l'objet d'un congédiement déguisé lorsque l'employeur avait unilatéralement et substantiellement modifié ses conditions en la rétrogradant, et ce, sans invoquer de motifs sérieux ni lui donner le préavis requis.
- Cependant, la Cour a conclu que la juge de première instance avait commis une erreur manifeste en ne tenant pas compte, dans son analyse relative à la qualification du contrat, de la faculté de résiliation unilatérale et discrétionnaire accordée à chaque partie par le contrat de mars 2018, alors qu'il s'agit d'un élément propre au contrat à durée indéterminée.

- Selon la Cour, rien dans la preuve ne permettait de conclure que les parties avaient eu l'intention claire et non équivoque, en signant l'addendum, de transformer le contrat initial, lequel était clairement à durée indéterminée, en un contrat à durée déterminée, notamment car celui-ci ne modifiait pas les clauses de résiliation unilatérales prévues dans le contrat.
- Le congédiement déguisé d'une personne liée par un contrat d'emploi à durée indéterminée donne à cette dernière le droit de recevoir une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable. Dans ce dossier, la Cour a fixé celui-ci à 20 mois.



Entrée en vigueur des dernières dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*

Nous vous rappelons qu'encore plusieurs amendements prévus par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, adoptée en octobre 2021, ne sont pas encore en vigueur et que ceux-ci le seront à la date ou aux dates fixées par le gouvernement, lesquelles ne peuvent être postérieures au 6 octobre 2025.

Ainsi, le régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation actuellement en place prendra fin au plus tard le 5 octobre 2025, entraînant pour de nombreux employeurs l'obligation d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention, lequel devra notamment inclure les risques psychosociaux.

2. Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Centre de services scolaire des Monts-et-Marées, 2024 QCCA 1280

Congédiement pour mauvais rendement

- Les faits
- L'employée travaillait chez l'employeur appelant depuis 2001 et a conservé un dossier disciplinaire vierge jusqu'à son congédiement.
 - En 2015-2016, elle a choisi d'enseigner une classe intercycle de trois niveaux, ce qui s'est avéré difficile à plusieurs égards (désordre, non-respect des directives, sarcasme envers les élèves).
 - À l'encontre des recommandations du directeur, elle a décidé de choisir le même groupe l'année suivante et a continué de rencontrer les mêmes difficultés en plus de faire l'objet de nouveaux reproches (non-respect du guide ministériel, nonchalance, intimidation envers certains élèves et usage personnel des réseaux sociaux en classe).
 - Le 22 février 2017, elle a été suspendue avec solde pour fins d'enquête en lien avec les problématiques rencontrées, puis elle a été congédiée pour « insubordination et/ou inconduite et/ou négligence à remplir ses devoirs et/ou incapacité ».
 - Le syndicat a contesté ce congédiement par voie de grief.
 - L'arbitre a qualifié ce congédiement d'administratif et a conclu que l'employeur s'était déchargé de son fardeau de démontrer que les critères établis dans l'arrêt *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Laplante* (l'arrêt « Costco ») étaient satisfaits.
 - La Cour supérieure a rejeté le pourvoi en contrôle judiciaire intenté par le syndicat, concluant que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur révisable en qualifiant le congédiement d'administratif, ni en appliquant les critères de l'arrêt *Costco* de manière globale et contextuelle, plutôt que systématique.
- La décision
- La Cour d'appel a rejeté l'argument du syndicat voulant que l'arbitre avait commis une erreur déraisonnable en qualifiant le congédiement d'administratif plutôt que de mixte (administratif et disciplinaire).
 - Bien qu'il soit vrai que certains manquements pouvaient initialement être perçus comme étant des manquements de nature disciplinaire, les réponses de l'employée lors de l'enquête ont amené l'employeur à conclure qu'elle semblait incapable de prendre conscience de ses lacunes et difficultés, ce qui constitue davantage une problématique de performance. Ainsi, même en poursuivant l'accompagnement, l'employée n'aurait pas amélioré ses pratiques de façon significative. Dans ce contexte, et compte tenu des motifs de congédiement invoqués, l'arbitre pouvait raisonnablement conclure qu'il était question d'incapacité administrative et non d'actes fautifs commis volontairement.
 - La Cour a également rejeté l'argument du syndicat voulant qu'il était déraisonnable pour l'arbitre de valider le congédiement alors que l'employeur n'avait pas clairement averti la salariée qu'elle risquait de perdre son emploi en l'absence d'amélioration significative de son rendement. En effet, la décision de l'arbitre de se servir des cinq critères de l'arrêt *Costco* comme guide devant s'analyser globalement et contextuellement, plutôt que comme des conditions strictes et obligatoires, s'appuie sur un courant jurisprudentiel minoritaire et ne peut donc être qualifiée de déraisonnable.

3. 4036409 Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2024 QCCA 1250

Étalement des heures et calcul des heures de travail

Les faits

- L'employeur fournit de la main-d'œuvre à une papetière fonctionnant 24/7. Les personnes salariées travaillaient sur un horaire s'étalant sur deux semaines (36 h une semaine, 48 h l'autre), avec des quarts de travail de 12 heures incluant chacun 60 minutes de pauses-repas payées.
- Toutes les heures de travail sont payées à taux simple.
- Une plainte pécuniaire anonyme alléguant que l'employeur ne payait pas les heures supplémentaires conformément à la *Loi sur les normes du travail* a été déposée auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (la « CNESST »).
- En première instance, la Cour supérieure a accueilli la réclamation faite au nom des personnes salariées visées, concluant notamment que :
 - N'ayant pas obtenu l'autorisation de la CNESST, l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire;
 - Le calcul des heures de travail aux fins de la rémunération des heures supplémentaires devait prendre en considération les pauses-repas payées;
 - Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine de travail débutait le lundi.

La décision

- Concernant la question de l'étalement des heures, la Cour d'appel a confirmé que l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'étalement des heures puisqu'il n'avait pas obtenu d'autorisation de la CNESST et que les ententes individuelles prévues au 3^e alinéa de l'article 53 ne peuvent pas être rétroactives, ce qui était le cas en l'espèce.
- Elle a par contre infirmé la décision de la juge de première instance quant à l'inclusion des pauses-repas payées dans le calcul des heures de travail aux fins de la rémunération des heures supplémentaires, notant que l'employeur n'exigeait pas que les personnes salariées continuent de travailler pendant leurs pauses, sauf en cas d'urgence. De plus, bien que les salariés étaient encouragés à prendre leur repas à l'établissement vu le peu de temps alloué, la grandeur de l'usine et leur disponibilité éventuelle en cas d'urgence, les salariés n'étaient pas tenus de manger à leur poste et prenaient d'ailleurs généralement leur repas dans une cafétéria.
- Même si les cartes de poinçon reflètent une semaine du lundi au dimanche, l'employeur pouvait utiliser une autre période de sept jours consécutifs (samedi au dimanche) aux fins du calcul des heures de travail pour la rémunération des heures supplémentaires. La Cour a donc également invalidé cette conclusion de la juge de première instance.

4. Ouellet c. Tribunal administratif du travail (TAT), 2024 QCCS 621 (demande de permission d'appeler accueillie)

Réaffectation d'une travailleuse enceinte

Les faits

- Le 20 décembre 2020, la travailleuse, sergente de patrouille pour le Service de police de la Ville de Québec remet un certificat médical attestant de sa grossesse et des dangers de son travail pour elle et son enfant à naître. Le jour même, l'employeur la retire du travail sans lui proposer de réaffectation.
- Le 8 janvier 2021, la travailleuse demande explicitement à l'employeur une réaffectation à des tâches sans danger.
- Le 10 février 2021, l'employeur, après analyse, refuse la réaffectation. Le même jour, la travailleuse dépose une plainte en vertu de l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « LSST ») pour représailles et discrimination en raison de sa grossesse, auprès de la CNESST.
- Le 29 avril 2022, la CNESST rejette la plainte, estimant qu'aucune mesure ou sanction n'a été imposée à la travailleuse.
- Le 16 décembre 2022, le TAT rejette la contestation de la travailleuse, affirmant qu'elle n'a pas fait l'objet de sanctions ou de mesures discriminatoires, la réaffectation n'étant pas un droit prévu par les articles 40 et 41 de la LSST.
- Le 12 janvier 2023, la demanderesse dépose une demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du TAT, dans laquelle elle allègue que le TAT a commis une erreur en adoptant une interprétation trop restrictive des articles 40 et 41 de la LSST et qu'il n'a pas tenu compte de l'interprétation de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes* (l'arrêt « Dionne »).
- Selon la travailleuse, l'employeur avait l'obligation de vérifier s'il existait un emploi disponible et sécuritaire qu'elle aurait pu occuper, et le cas échéant, il était tenu de la réaffecter à celui-ci pendant sa grossesse.
- L'employeur, pour sa part, prétend qu'il n'y a aucune obligation pour l'employeur d'affecter la travailleuse à un autre poste.

La décision

- La Cour supérieure estime que la décision du TAT est déraisonnable pour les motifs suivants :
 - Le TAT a adopté une interprétation trop restrictive du droit à la réaffectation, en négligeant l'obligation pour l'employeur de répondre à la demande de réaffectation et a omis de prendre en considération plusieurs extraits pertinents de l'arrêt *Dionne*. Or, il ressort clairement de cet arrêt que suivant une demande d'affectation, l'employeur doit procéder à un exercice afin de déterminer s'il est possible d'affecter la travailleuse.

- Le TAT a négligé d'analyser les motifs du refus de l'employeur, en vue de déterminer si ce refus peut être assimilé à des mesures discriminatoires ne complétant alors pas son analyse, ce qui affecte la raisonnable de sa décision.
 - Finalement, la Cour est d'avis que le TAT n'a pas analysé les arguments principaux de la travailleuse portant sur l'obligation de l'employeur et elle estime que la plainte de la travailleuse en vertu de l'article 227 doit être examinée à la lumière de ses droits découlant des articles 40 et 41 de la LSST.
- La Cour accueille le pourvoi en contrôle judiciaire et renvoie le dossier au TAT pour une nouvelle analyse conforme à la LSST.



À surveiller en 2025

Cette décision a été portée en appel par la Ville de Québec et la décision de la Cour d'appel viendra clarifier l'état du droit quant à l'obligation de l'employeur.

5. Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada, 2024 QCTAT 2520

Inclusion, dans une unité de négociation, de personnes effectuant leur prestation de travail en télétravail, à partir de l'extérieur du Québec

Les faits

- L'entreprise exploitée par l'employeur est un organisme à but non lucratif menant certaines activités dans des immeubles situés à Gatineau et à Chelsea et offrant de nombreux services en ligne pour sa clientèle répartie partout au Canada.
- L'Alliance de la Fonction publique du Canada dépose une requête en accréditation, en champ libre, afin de représenter l'ensemble des salariés de l'employeur.
- La requête vise 31 personnes salariées qui accomplissent leurs tâches en présentiel dans les établissements situés au Québec ou en télétravail de leur domicile au Québec, ainsi que 51 personnes qui télétravaillent, totalement ou la majorité du temps, à l'extérieur du Québec. À l'exception de certains déplacements professionnels, la prestation de travail des personnes appartenant à ce deuxième groupe est entièrement réalisée à distance à partir de leurs ordinateurs. La position patronale est que les 51 salariés qui accomplissent leur prestation de travail à l'extérieur de la province de Québec ne peuvent être accrédités en vertu du *Code du travail* du Québec puisque cela aurait pour effet d'accorder une portée extraterritoriale inconstitutionnelle au Code du travail du Québec.
- Le syndicat, pour sa part, estime que tous les salariés de l'employeur, indépendamment du lieu où ils sont domiciliés ou de celui où ils accomplissent leur prestation de travail, doivent être accrédités conformément au *Code du travail* du Québec, puisqu'il existe un lien réel et substantiel avec le Québec.
- Le tribunal devait déterminer si les personnes qui font du télétravail à l'extérieur de la province de Québec peuvent être considérées comme des « salariés » en vertu du *Code du travail* et, dans l'affirmative, déterminer si une telle interprétation respecte les limites constitutionnelles du pouvoir de légiférer de la province de Québec.

La décision

- Le tribunal rappelle que l'accréditation est émise auprès de l'entreprise.
- C'est cette dernière qui doit être située dans la province de Québec.
- Le lieu où les personnes salariées accomplissent leur prestation de travail n'est pas une caractéristique de l'entreprise. Par conséquent, celles et ceux qui font du télétravail à partir de leur domicile situé à l'extérieur de la province de Québec peuvent, malgré tout, être considérés comme des « salariés » au sens du *Code du travail* du Québec.
- Tous les éléments matériels liés à l'employeur sont situés au Québec :
 - Son siège social ainsi que ses autres établissements sont situés dans la province de Québec.
 - L'orientation, les objectifs et la mission de l'entreprise sont mis en œuvre à partir du Québec.
 - La grande majorité des cadres de l'entreprise travaillent à partir du siège social de l'entreprise, situé au Québec.

- Le produit de la prestation de travail des salariés, bien qu'effectué à l'extérieur de la province de Québec, est versé et livré à l'entreprise située au Québec.
- Considérant que les éléments matériels liés à l'employeur sont situés au Québec et qu'il n'y a pas d'obligation à l'égard des personnes salariées d'être présentes dans un lieu précis en vue d'accomplir leur prestation de travail, le critère territorial du lieu d'exécution du travail n'est pas pertinent en l'espèce.
- Ces éléments permettent d'établir un lien réel et substantiel entre les personnes salariées qui font du télétravail à l'extérieur de la province de Québec et le *Code du travail*, de sorte que l'interprétation du tribunal respecte les limites constitutionnelles.
- Le Tribunal a conclu que les salariées travaillant au Québec et celles travaillant hors Québec étaient des salariées visées par l'unité de négociation convenue entre les parties et a retourné le dossier à l'agent de relations du travail pour qu'il complète son enquête sur le caractère représentatif de l'association requérante.



Syndicalisation des cadres de premier niveau

Le 19 avril 2024, la Cour suprême du Canada a rendu une décision attendue dans laquelle elle conclut que le fait que le *Code du travail* prive une association de cadres de premier niveau d'obtenir une accréditation syndicale n'est pas inconstitutionnel.

Pour en savoir plus, [lisez l'article](#) que nous avons publié sur le sujet en mai 2024.

6. Vaes c. Service d'administration PCR Itée, 2024 QCCS 3967


Dommages découlant d'un congédiement sans cause

Les faits

- L'employé, après trois ans de service, a été promu et s'est vu confier la mission de redresser une division en difficulté. Au moment où il s'est fait proposer la promotion, il s'apprêtait à démissionner de son emploi pour se joindre à un nouvel employeur, qui lui offrait un poste mieux rémunéré et qui était davantage lié à son expertise principale, mais flatté par la confiance de son employeur, il a choisi d'accepter ce nouveau défi et de décliner l'offre de l'autre employeur.
- Trois jours après avoir commencé dans son nouveau rôle, son supérieur lui a annoncé qu'il avait fait une erreur en le nommant et lui a demandé de rentrer chez lui sans poser de questions.
- Par la suite, l'employé a été rétrogradé dans ses anciennes fonctions, sans qu'on ne lui confie de réelles responsabilités, puis mis à pied dans le contexte de la COVID-19, et enfin congédié sans explications.
- L'employé a refusé une indemnité équivalant à huit semaines de salaire. Il l'a refusée et a intenté une action pour réclamer :
 - Une indemnité correspondant à un an de salaire.
 - 25 000 \$ pour les dommages moraux subis en raison du traitement dégradant lié à son congédiement.
 - 120 000 \$ pour compenser la perte de l'offre d'emploi qu'il avait refusée en raison des promesses de l'employeur.
- Dans ses procédures l'employeur a, pour la première fois, affirmé que le congédiement était basé sur des motifs sérieux, liés à l'incapacité de l'employé à collaborer. Cependant, aucun témoin n'a corroboré ces affirmations lors du procès.

La décision

- La Cour conclut que l'employeur n'a pas réussi à prouver l'existence de motifs sérieux pour justifier l'absence de préavis. La preuve des reproches allégués par l'employeur constituait principalement du ouï-dire qui n'était pas corroboré par des preuves solides.
- En conséquence, l'employé a droit à une indemnité tenant lieu de préavis raisonnable, lequel est évalué à trois mois par la Cour.
- L'employeur a commis un abus de droit en raison de la manière dont il a traité l'employé avant, pendant et après son congédiement (humiliation, manque de transparence, et délais injustifiés). En conséquence, la Cour lui accorde un montant additionnel de 25 000 \$ pour atteinte à sa dignité, son honneur et sa sécurité psychologique.
- Enfin, l'employé a démontré qu'il a effectivement refusé une offre d'emploi sérieuse d'un autre employeur, puisque son employeur actuel lui avait fait miroiter une promotion qu'il lui avait ensuite brusquement retirée. En conséquence, la Cour lui a octroyé une indemnité de 110 000 \$ pour perte de chance, cette somme tenant compte de revenus ultérieurs qu'il aurait pu gagner.



Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins (projet de loi n° 68)

Le 9 octobre 2024, le projet de loi n° 68, la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* (la « Loi »), a reçu la sanction royale et plusieurs de ses dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier. Dans l'objectif d'alléger la charge de travail des médecins, cette loi apporte certains amendements à la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT »), lesquels ont pour effet de modifier les droits des employeurs québécois dans le cadre de la gestion des dossiers d'absence des personnes qu'ils emploient.

Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2025, un employeur ne peut plus exiger qu'un salarié lui fournisse un document justificatif (tel qu'un certificat médical ou tout autre document pertinent) pour les trois premières périodes d'absence, pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois. L'employeur doit donc attendre le quatrième jour d'une des trois premières absences OU le premier jour de la quatrième période d'absence (ou de toute période d'absence subséquente) pour exiger la production d'un document justificatif visant à valider les motifs d'absence de la personne salariée, s'il estime nécessaire de le faire.

De plus, en ce qui concerne les absences et congés pour raisons familiales ou parentales, depuis cette même date, il n'est désormais plus possible pour un employeur d'exiger qu'un salarié fournisse un certificat médical afin de justifier l'une des dix journées d'absence annuelles prévues à l'article 79.7 de la LNT. Il demeure toutefois possible d'exiger un autre type de preuve justificative, si les circonstances le justifient.

Nous recommandons aux employeurs de réviser leurs politiques en matière d'absentéisme et leurs conventions collectives pour s'assurer qu'elles soient conformes aux dispositions amendées.

7. Poulin c. Hydro-Québec, 2024 QCCS 280 (Déclaration d'appel déposée)

Congédiement déguisé et obligation de mitiger les dommages

Les faits

- L'employé travaillait pour l'employeur depuis environ 25 ans, dont huit à titre de cadre et deux à titre de vice-président.
- D'août 2019 à juin 2020, il fut affecté à un projet spécial lié à un mandat hautement stratégique. Pendant cette période, son poste a été octroyé, sur une base intérimaire, à un de ses subalternes dont il avait recommandé la candidature. Vers la fin de son mandat spécial, l'employé est toutefois informé que tous les postes de vice-président sont retirés et remplacés par des postes de directeur principal et que, dans son cas, c'est son remplaçant qui conservera le poste de directeur principal. De son côté, l'employé se voit offrir un nouveau poste qu'il qualifie de purement opérationnel et dans le cadre duquel il estime ne plus avoir aucune responsabilité stratégique.
- Cependant, aucun changement n'est apporté à sa rémunération ou à ses autres conditions de travail.
- Devant le refus de l'employé d'accepter le nouveau poste, l'employeur l'informe qu'il considérera, s'il persiste dans son refus, qu'il a démissionné.
- L'employé intente des procédures judiciaires dans lesquelles il allègue que l'imposition du nouveau poste constitue un congédiement déguisé et qu'il a, en conséquence, droit à une indemnité tenant lieu de délai-congé, équivalant à deux ans de salaire.

La décision

- La Cour conclut que le fait d'avoir muté l'employé dans un nouveau poste après la réalisation du mandat stratégique constituait un congédiement déguisé, car cela représente une modification substantielle et unilatérale des tâches stratégiques de l'employé, lesquelles étaient une condition essentielle de son contrat.
- Le maintien du salaire et des avantages ne suffit pas à compenser la perte des responsabilités stratégiques.
- L'employé avait en conséquence droit à une indemnité tenant lieu de délai-congé dont le montant devait toutefois être évalué en tenant compte de son obligation de mitiger ses dommages.
- Or, la Cour a conclu que M. Poulin n'a pas respecté son obligation de minimiser ses dommages en refusant d'accepter le nouveau poste proposé par l'employeur. Une personne raisonnable se trouvant dans les mêmes circonstances aurait accepté le poste proposé afin de mitiger ses dommages pendant la période de préavis, surtout dans le contexte de la COVID-19.
- Les conditions de travail, bien que différentes sur le plan des tâches, demeuraient globalement similaires et non dégradantes et la proposition de mutation avait eu lieu dans le contexte d'une réorganisation et ne visait donc pas l'employé personnellement.
- La réclamation est donc rejetée.

8. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (E.B.) c. 9302-6573 Québec inc. (Bar Lucky 7), 2024 QCTDP 9

Refus d'embauche discriminatoire (personne trans)

Les faits

- Une femme trans a postulé à une offre d'emploi de serveuse dans un bar et a été invitée à venir faire un essai.
- Après que l'essai ait été jugé satisfaisant, le gérant lui a demandé « si elle était trans ».
- En raison de sa réponse affirmative, il a refusé de l'embaucher, invoquant des préoccupations liées à la sécurité de la plaignante et à la réaction de la clientèle qu'il a qualifiée de « vieux jeu ».
- La plaignante a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « CDPDJ ») alléguant que le refus d'embauche était discriminatoire.

La décision

- Les mots « identité ou expression de genre » contenus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (la « Charte ») incluent notamment le fait d'être une personne trans.
- Selon la preuve, la décision de ne pas embaucher la plaignante était liée à son identité de genre, violant ainsi l'article 10 de la Charte.
- Bien qu'il soit vrai que les femmes trans sont susceptibles de vivre de la violence, les motifs avancés par l'employeur, soit les risques pour la sécurité de la plaignante et la peur d'une mauvaise réaction de la clientèle, relèvent de la spéculation.
- À tout événement, les préférences ou préjugés des clients ne peuvent en aucun cas justifier un comportement discriminatoire de la part d'un employeur.
- En vertu de la législation en matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs ont l'obligation légale d'assurer la sécurité des personnes qu'ils emploient, indépendamment des risques liés aux préjugés que peut avoir la clientèle.
- La plainte a été accueillie et l'employeur et le gérant ont été condamnés à verser des dommages moraux (10 000 \$ conjointement et solidairement) et punitifs (2 000 \$ chacun) à la plaignante.

9. Kim c. Ultium Cam, 2024 QCTAT 3295

Plainte en vertu de la *Charte de la langue française* suite à un refus d'embauche

Les faits

- Le plaignant a postulé à un poste chez l'employeur, après avoir vu une offre d'emploi écrite en coréen dans un journal destiné à la communauté coréenne.
- L'employeur exigeait la soumission d'un CV en anglais et la maîtrise des langues anglaise et coréenne. À l'audience, il justifie cette demande par le fait que certaines personnes travaillant pour l'entreprise ne comprennent pas le français et que la connaissance de ces langues est nécessaire considérant les « besoins internationaux » de l'entreprise.
- Après avoir été informé que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste, le plaignant a déposé une plainte pour pratique interdite en vertu de la *Charte de la langue française* (la « CLF »), alléguant que l'employeur avait commis une pratique interdite en exigeant la connaissance de l'anglais à titre de condition d'emploi.

La décision

- L'article 46 de la CLF interdit d'exiger la maîtrise d'une autre langue que le français comme condition pour l'obtention d'un poste, sauf si celle-ci est nécessaire pour l'accomplissement du travail envisagé et que des moyens raisonnables ont été pris pour éviter cette exigence.
- Selon l'article 46.1 de la CLF, s'il n'a pas préalablement évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir, ne s'est pas assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches et n'a pas pris les moyens raisonnables à sa disposition pour restreindre au maximum le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français, un employeur est réputé ne pas avoir pris les moyens raisonnables pour éviter l'exigence relativement à la connaissance linguistique.
- Dans cette affaire, le plaignant remplit les conditions nécessaires pour bénéficier de la présomption légale de pratique interdite puisque :
 - Il a postulé après avoir vu une offre d'emploi.
 - L'employeur a exigé la connaissance d'autres langues que le français comme condition d'emploi.
 - La plainte a été déposée dans les délais requis.
- L'employeur ne se décharge pas de son fardeau de renverser cette présomption, car :
 - Les justifications avancées (besoins en coréen/anglais) ne sont pas documentées dans l'offre d'emploi.

- L'employeur n'a pas démontré avoir pris les moyens raisonnables pour éviter ces exigences, notamment en ne vérifiant pas si les connaissances linguistiques (anglais/coréen) actuelles étaient suffisantes pour répondre aux besoins exigeant la connaissance de ces langues.
- Le non-respect des conditions de l'article 46.1 de la CLF entache irrémédiablement le processus d'embauche.
- Une fois la présomption établie, seule une preuve de la nécessité linguistique et des moyens raisonnables préalables peut la renverser.
- La CLF n'autorise pas une autre justification pour contrer une présomption de pratique interdite. Ainsi, le fait que l'employeur soit capable de démontrer que la non-embauche d'une personne est basée sur des motifs n'ayant rien à voir avec sa non-connaissance d'une autre langue que le français ne lui est d'aucun secours.
- En conséquence, la plainte est accueillie et le tribunal a réservé ses pouvoirs pour la détermination des mesures de réparation appropriées.



Francisation des entreprises

À partir du 1^{er} juin 2025, les entreprises québécoises comptant entre 25 et 49 employés au Québec seront assujetties au processus de francisation prévu par la *Charte de la langue française*, lequel exige de s'assurer que l'utilisation du français est généralisée au sein de leur organisation que ce soit à titre de langue de travail, de communication ou de service.

Ce processus inclut notamment l'évaluation de la situation linguistique de l'entreprise et la mise en œuvre, si nécessaire, d'un programme de francisation.

10. Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence c. Cégep Champlain-St. Lawrence, 2024 QCTA 180

Pourvoi en contrôle judiciaire

Les faits

- La salariée, une enseignante cumulant 35 ans de service chez l'employeur, un établissement d'enseignement collégial, était également représentante des enseignants au conseil d'établissement.
- En janvier 2022, dans un contexte organisationnel difficile, la salariée est informée qu'elle est personnellement visée par une plainte pour harcèlement psychologique et « mobbing » déposée par le comité de direction de l'établissement, et qu'une enquête sera menée par une firme externe. Au terme de l'enquête, laquelle dure 11 mois, il est conclu que la plaignante n'a pas commis de harcèlement psychologique.
- Pendant et au terme de l'enquête, le syndicat dépose trois griefs alléguant que (i) l'employeur fait défaut d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement à la salariée, (ii) l'enquête de harcèlement constitue un abus de droit (iii) et contestant le processus d'enquête et les délais qui s'y rapportent. Selon ces griefs, les allégations avancées pour lancer l'enquête étaient principalement liées à des désaccords administratifs survenus depuis 2015 et non à des comportements réellement vexatoires, en plus d'être majoritairement prescrites et/ou insuffisamment documentées. Les griefs reprochent aussi à l'employeur que l'enquête ait été excessivement longue, le manque de transparence de l'employeur et de la firme d'enquête pendant celle-ci, leur non-respect des politiques internes applicables, et le maintien même après la fin de l'enquête, d'un protocole de communication abusif restreignant indûment les droits de la plaignante.
- L'employeur argumente quant à lui qu'il était bien fondé à lancer une enquête, qu'il n'avait pas le contrôle sur le déroulement de celle-ci l'ayant confiée à une firme externe et que les délais dont se plaint la plaignante lui sont au moins en partie imputables. Il avance que la plaignante est paranoïaque et qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances ne considérerait pas avoir fait l'objet de harcèlement. Il reconnaît cependant qu'il y a eu un certain retard dans le retrait du protocole.

La décision

- L'arbitre trouve inexplicable qu'une enquête ait été entamée, et soit allée plus loin que le stade de la recevabilité, alors qu'aucun reproche précis visant la plaignante n'avait été formulé par qui que ce soit. En agissant ainsi, l'employeur s'est conduit de manière gravement vexatoire envers la plaignante.
- Dans les dossiers de harcèlement psychologique, l'employeur, même s'il fait appel à une firme externe, reste responsable de garantir un processus d'enquête respectueux des droits de toutes les parties, y compris des présumés harceleurs.

- L'arbitre conclut aussi que les allégations communiquées à la plaignante étaient imprécises, prescrites et/ou non fondées en apparence. Dans plusieurs cas, les gestes qu'on lui reprochait relevaient clairement de sa liberté d'opinion et d'expression à titre de membre du conseil d'établissement. Or, le simple fait qu'une personne ne partage pas l'opinion d'une autre ne suffit pas pour lui faire subir une enquête de harcèlement.
- Le fait que la plaignante ait été informée des allégations portées contre elle deux mois après le début de l'enquête viole les règles établies par la jurisprudence en la matière, ainsi que la politique interne de l'employeur.
- Le fait que la firme d'enquête ait annulé plusieurs rencontres prévues avec la plaignante, qu'on ait manqué de transparence en refusant de lui communiquer l'analyse de recevabilité et de lui fournir des précisions quant à l'identité des personnes à l'origine des dénonciations a aussi contribué à rendre le processus d'enquête abusif.
- L'employeur a agi de manière harcelante et abusive envers la plaignante et les trois griefs sont accueillis.



Harcèlement psychologique et violence à caractère sexuel

Pour en savoir sur la *Loi visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* qui a été adoptée en mars 2024, lisez le [résumé d'un webinaire](#) que nous avons donné sur le sujet ou le [billet de blogue](#) que nous avons publié en décembre 2023.

11. Demers et Air Canada, 2024 QCTAT 2686

Plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP

Les faits

- Le travailleur, un employé d'Air Canada, a subi une lésion professionnelle en avril 2019. Un désaccord a surgi entre les parties concernant l'indemnité de remplacement de revenu (l'« IRR ») à laquelle il a droit.
- Suivant ce désaccord, le travailleur a déposé une plainte en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la « LATMP ») alléguant ne pas avoir reçu l'IRR pour les 14 premiers jours complets comme prévu à l'article 60 de la LATMP, plus précisément pour la journée du 30 avril 2019.
- Le médiateur-décideur de la CNESST a déclaré la plainte irrecevable, affirmant l'inapplicabilité constitutionnelle de l'article 32 de la LATMP à Air Canada, entreprise de compétence fédérale. Cette décision fut confirmée par le TAT mais renversée en contrôle judiciaire, lors duquel la Cour supérieure a retourné le dossier au TAT afin que celui se prononce sur la plainte logée par le travailleur autant au sujet de sa recevabilité que sur le fond.
- Devant le TAT, les représentations du travailleur, du PGQ et de la CNESST sont similaires. Ils demandent au TAT de déclarer que le travailleur n'a pas reçu l'entièreté de l'IRR à laquelle il a droit en vertu de l'article 60 de la LATMP et que la plainte en vertu de l'article 32 est le véhicule procédural approprié dans le présent contexte.
- Pour sa part, l'employeur maintient sa position que l'article 32 ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale et, subsidiairement, invoque que le travailleur n'a pas fait l'objet d'une sanction au sens de l'article 32. À ce sujet, l'employeur soutient que le travailleur a bien reçu l'indemnité prévue, indique que la réclamation du travailleur concerne un quart de travail qui ne lui était pas attribué personnellement et qu'ainsi il n'aurait pas droit à une indemnité pour ce quart de travail et ajoute également qu'il a compensé la perte en versant 100 % du salaire net pour d'autres quarts de travail dans la période de 14 jours, couvrant selon lui la totalité de l'indemnité.
- Les questions en litiges sont les suivantes :
 - L'employeur a-t-il versé au travailleur l'IRR à laquelle il a droit en vertu de l'article 60 de la LATMP?
 - L'article 32 de la LATMP est-il le véhicule procédural approprié pour permettre au travailleur d'obtenir l'IRR prévue à l'article 60?

La décision

- Le TAT rappelle que l'indemnité de remplacement du revenu doit être calculée pour chaque jour ou partie de jour au cours duquel ou de laquelle le travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été sa lésion. Il est d'avis que, bien que le quart du 30 avril ne faisait pas partie de son horaire « normal », il ressort de la preuve qu'avant l'apparition de la lésion, le travailleur avait déjà accepté celui-ci lors d'un échange avec un autre travailleur. Le tribunal considère alors que le travailleur a droit de recevoir l'indemnité pour cette journée.

- Au sujet de l'argument voulant qu'il ait reçu une somme équivalente en raison de la bonification, le Tribunal rejette celui-ci et rappelle que l'IRR prévue par l'article 60 est distincte des avantages sociaux ou bonifications et que seule l'indemnité légale se doit d'être examinée dans ce contexte.
- En ce qui concerne la recevabilité de la plainte : le Tribunal affirme sa compétence pour garantir que le travailleur reçoive l'indemnité appropriée, et ce même si l'employeur est de compétence fédérale, au motif qu'il ne s'agit pas d'une situation qui relève des relations du travail, mais vise plutôt d'obtenir l'application de la loi.
- Le Tribunal rappelle finalement qu'il considère depuis longtemps que la plainte en vertu de l'article 32 est le recours approprié afin d'obtenir le versement de l'indemnité prévue à l'article 60.
- Le Tribunal accueille alors la demande du travailleur et conclut que ce dernier n'a pas reçu l'indemnité à laquelle il a droit pour la journée du 30 avril 2019.

À surveiller en 2025



Cette décision nuance la doctrine de l'exclusivité des compétences ayant jusqu'à maintenant justifié l'inapplication de l'article 32 de la LATMP aux entreprises de compétence fédérale. Une demande de pourvoi en contrôle judiciaire a été déposée par Air Canada : il sera intéressant de connaître les conclusions de la Cour supérieure.



12. Piché c. Entreprises Y. Bouchard & Fils inc., 2024 QCCA 1374

COVID-19 – Retrait préventif en vertu de l'article 32 de la LSST

- Les faits
- Le travailleur est technicien ambulancier paramédical. Lors de l'écllosion de la COVID-19, l'employeur retire le travailleur de ses fonctions en raison de la prise de médicament immunomodulateur. Ce dernier dépose donc une réclamation pour retrait préventif en vertu de l'article 32 de la LSST auprès de la CNESST.
 - Cette demande est rejetée par la CNESST en raison de l'absence de signes d'altération de son état de santé. Cette décision est confirmée par la division de la révision administrative.
 - Le 21 mai 2021, le TAT rejette également la contestation du travailleur jugeant que le virus de la COVID-19 ne constitue pas un contaminant selon la LSST et estimant, à la lumière de la preuve actualisée, qu'il n'y avait pas de danger pour la santé du travailleur. Les deux premières conditions de l'article 32 de la LSST n'étant pas remplies, le TAT n'analyse pas le dernier critère de l'altération de l'état de santé.
 - Le 7 juin 2023, la Cour supérieure confirme la décision du TAT, estimant que l'analyse de celui-ci est raisonnable.
 - Le travailleur porte cette décision en appel.
- La décision
- La Cour d'appel conclut que la juge de première instance a commis une erreur dans l'application de la norme de contrôle de la décision raisonnable et que la décision du TAT est déraisonnable.
 - En ce qui concerne la notion de contaminant, la Cour estime que le TAT a erronément limité son raisonnement à l'ajout législatif de 2015, lequel indique que pour être un « contaminant », une matière doit être générée par des équipements ou substances dangereuses, sans examiner le sens et le contexte de cette réforme et omettant de considérer les objectifs de la LSST qui doit être interprétée de manière large et libérale afin de garantir la sécurité des travailleurs et d'éviter qu'ils aient à choisir entre leur santé et leur travail. Selon la Cour, cette erreur a conduit le TAT à une conclusion erronée sur l'application de la loi à des virus comme la COVID-19.
 - Au sujet de la notion de danger, la Cour conclut que le TAT a commis une erreur en basant son analyse du danger sur une preuve actualisée inconnue au moment des événements. La Cour est d'avis que l'évaluation du danger pour la santé du travailleur doit être effectuée en fonction des informations disponibles au moment de la décision de retrait préventif, et ne peut être révisée rétrospectivement à la lumière de nouvelles données, celles-ci ne pouvant être utilisées que pour actualiser la décision si le retrait est toujours en vigueur. Après analyse de la preuve, la Cour conclut qu'il ne fait aucun doute de la présence d'un danger au moment du retrait.
 - Eu égard à l'omission du TAT de se prononcer sur le critère d'altération de santé du travailleur, la Cour considère qu'à la lumière de ses conclusions sur les deux premiers critères, soit le contaminant et le danger, il n'était pas déraisonnable de ne pas examiner cette question.
 - La Cour accueille l'appel et retourne le dossier au TAT afin qu'une décision soit rendue notamment sur le critère de l'altération de santé.

Personnes-ressources



Arienne Bouchard

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



Sarah-Émilie Dubois

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



Daniel Santos Vieira

Avocat, Montréal
+1 514 878 8840
daniel.santosvieira@dentons.com



Perspective nationale

Nous vous invitons à consulter le guide que notre équipe nationale vient de publier et dans lequel nous examinons les évolutions juridiques les plus récentes en droit du travail et de l'emploi en Ontario, au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique :

[Bilan de 2024 et tendances futures](#)



À propos de Dentons

Dentons, le plus grand cabinet d'avocats au monde, se démarque de par sa structure même. Nos 21 000 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)