

Infolettre

Droit du travail - Montréal

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

Numéro 1 | Mars 2023

Dans ce numéro

02

Conseils pratiques

03

Résumés de décisions

06

Remerciements et autres
annonces

Les employés syndiqués peuvent-ils bénéficier de deux journées de congé payé pour maladie ou pour raisons familiales en sus de ceux prévus dans leur convention collective?

Le 1er janvier 2019, plusieurs modifications importantes ont été apportées à la *Loi sur les normes du travail* (la LNT), dont aux articles 79.1, 79.7 et 79.16. Ces amendements législatifs obligent les employeurs à rémunérer un salarié qui justifie de trois mois de service continu et qui s'absente du travail pour accomplir des obligations familiales, ou pour maladie, pour les deux premières journées d'absence prises au cours d'une année.

Au cours des dernières années, les tribunaux ont été saisis à plusieurs reprises de la question de savoir si lorsqu'une convention collective prévoit des journées personnelles rémunérées, celles-ci incluent les deux journées d'absence payées pour raison de maladie ou pour obligation familiale prévues à la LNT. Précisons que les normes du travail prévues à la LNT sont d'ordre public, si bien qu'aucune convention collective ne peut offrir des avantages en deçà de ce qu'elles prévoient. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions législatives, plusieurs employeurs ont tenté d'argumenter que lorsqu'une convention collective offrait des journées personnelles rémunérées, telles que des congés mobiles, cela répondait aux exigences de la LNT et qu'en conséquence, ils n'étaient pas tenus d'offrir les deux journées statutaires en sus des congés personnels.



Tout récemment, dans l'arrêt [Maax Bath inc. c. Syndicat des salariés d'acrylique de Beauce \(CSD\)](#) rendu le 24 janvier dernier, la Cour d'appel du Québec (la Cour) devait déterminer si les dispositions de la convention collective octroyant des congés mobiles rémunérés constituaient des conditions de travail aussi avantageuses que celles prévues dans la LNT. La Cour a répondu à cette question par la négative, concluant que les congés mobiles rémunérés prévus à la convention collective ne sont pas de la même nature et ne visent pas le même objet que les deux journées rémunérées de la LNT pour obligations familiales ou pour maladie. À cet effet, les juges ont réitéré que les deux jours de congé prévus à la LNT visent des objectifs sociétaux spécifiques, soit la conciliation famille-travail. Ainsi, une clause qui prévoit la possibilité pour des salariés de prendre des congés mobiles pour des raisons non spécifiées, ou pour d'autres motifs que des obligations familiales ou pour maladie, ne peut pas être considérée comme étant équivalente aux exigences de la LNT. La Cour est d'avis qu'un congé mobile est beaucoup plus général et s'apparente davantage à une journée de congé supplémentaire, ce qui ne s'harmonise pas avec les objectifs de la

LNT. Selon la Cour, une interprétation contraire ferait en sorte qu'un salarié qui aurait pris tous ses congés mobiles à des fins de loisirs pourrait se trouver dans l'impossibilité de bénéficier de la norme minimale prévue par la LNT en cas de maladie, à titre d'exemple. La Cour a donc confirmé la décision arbitrale qui ordonnait à l'employeur de rémunérer au moins deux absences par année pour obligations familiales ou maladie en sus des congés mobiles rémunérés auxquels les salariés avaient droit en vertu de leur convention collective et dont ils se sont prévalus.

Il est intéressant de noter que dans la décision [Cascades Emballage Carton-Caisse Drummondville c. Côté](#) rendue le 11 janvier 2023 par la Cour supérieure du Québec, la juge est arrivée à la même conclusion que la Cour, et ce, avant même que l'arrêt Maax Bath inc. soit rendu.

Conseils pratiques



Les deux décisions mentionnées ci-dessus viennent donner un certain éclairage sur une question bien précise, qui a souvent fait l'objet d'un débat devant les tribunaux d'arbitrage. Ces affaires devraient rappeler aux employeurs l'importance de porter une attention particulière aux termes utilisés dans les clauses de leurs conventions collectives prévoyant des journées de congé rémunérées du type congé mobile, congé flottant, congé personnel, etc. Lors de la rédaction d'une convention collective, les employeurs auraient notamment avantage à définir de manière précise les raisons pour lesquelles ces congés mobiles payés sont accordés et à prévoir qu'au moins deux de ces congés devront être utilisés pour cause de maladie personnelle ou pour satisfaire à des obligations familiales.


Résumés de décisions

[Bartowiak c. Produits forestiers D&G Itée, 2023 QCCS 5](#)

Un directeur des opérations, congédié environ deux mois et demi après son entrée en fonction, et ce, alors qu'il était toujours en période d'essai, réclame une indemnité tenant lieu de délai-congé équivalant à six mois de salaire à son ex-employeur. Ce dernier soutient que l'employé n'a droit à aucune indemnité, d'abord parce qu'il a été congédié pour un motif sérieux (mauvaise performance pendant sa période d'essai) et ensuite parce qu'il fait défaut de minimiser ses dommages.

En ce qui concerne la question du motif sérieux, la Cour rappelle que le fait que le contrat de travail soit assorti d'une période d'essai ne dispense pas l'employeur de son obligation de prouver l'existence d'un tel motif s'il désire congédier un employé sans lui donner de préavis ou d'indemnité en tenant lieu. Cependant, l'existence d'une telle période est un des facteurs dont le tribunal peut tenir compte dans l'évaluation d'un tel motif ou dans l'appréciation des sommes auxquelles la personne a droit. Ainsi, un employeur qui met fin à l'emploi d'un employé en probation en invoquant tout simplement que cette personne ne répond pas aux attentes s'expose à devoir lui payer une indemnité tenant lieu de délai-congé. Dans ce cas, le juge a conclu que le fait que les relations entre l'employé et certains collègues soient difficiles et que l'employé adhérait mal à la culture organisationnelle n'était pas un motif sérieux de congédiement, même pendant la période probatoire.

Cependant, la Cour a accepté que l'employé avait fait défaut de minimiser ses dommages et a conséquemment refusé de lui accorder une indemnité de délai-congé. Dans cette affaire, la preuve démontrait que dès le lendemain de son congédiement, le demandeur s'était déniché du travail auprès d'une société tierce, mais qu'il avait demandé à celle-ci de reporter son entrée en fonction de quelques mois, car il souhaitait préalablement rénover sa maison. Rappelant que le délai de congé a une vocation indemnitaire, la Cour a conclu qu'aucune indemnité en tenant lieu n'était due à l'employé.

A close-up photograph of a flower, likely a gerbera, with vibrant purple and yellow petals. The flower is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text area. The background is a soft, out-of-focus white and light grey.

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022
QCTAT 1549

En avril 2022, le Tribunal administratif du travail a déclaré comme étant recevable en preuve l'enregistrement d'une conversation intervenue entre l'employeur et son représentant, captée à leur insu lors de la pause d'une audience virtuelle alors que le micro de l'employeur avait accidentellement été laissé ouvert.

L'employeur s'opposait à la production de cet enregistrement, au motif qu'il s'agissait d'une conversation confidentielle et que son utilisation violerait ses droits fondamentaux. Or, le juge administratif a d'abord décidé que la conversation captée n'était pas protégée par le secret professionnel en raison du fait que le représentant n'était pas avocat, mais ingénieur forestier, et que la conversation n'était pas survenue dans l'exercice de ses fonctions couvertes par le *Code des professions*. De plus, il a aussi conclu que le privilège relatif au litige n'avait pas application dans les circonstances de cette affaire, car celui-ci ne pouvait être invoqué dans le but d'entraver le processus judiciaire. Or, le travailleur, qui alléguait que l'employeur et son représentant complotaient dans le but de commettre un parjure, avait fait la démonstration prima facie que cette conversation constituait la preuve d'un abus de procédure. Finalement, le Tribunal a souligné que l'expectative de vie privée dans une salle d'audience virtuelle ne saurait être la même que dans les locaux privés de l'employeur, en raison du caractère « public » de la salle.

Selon nous, bien que cette décision rappelle aux employeurs de faire preuve d'une grande prudence lors des audiences virtuelles, ce sont les faits uniques de cette affaire qui ont milité en faveur de la recevabilité de l'enregistrement et, en leur absence, les conclusions auraient pu être différentes.

[Trivium Avocats inc. c. Rochon, 2022 QCCS 4628](#)

Un employeur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) obtient une injonction permanente afin de protéger une de ses employées faisant l'objet de violence familiale à caractère psychologique. Dans cette décision, la Cour supérieure reconnaît que l'obligation de l'employeur édictée par l'article 51 de la LSST, plus précisément par le nouveau paragraphe 16 enjoignant l'employeur de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel », permet l'émission d'une telle ordonnance de protection.

[Gnagbo c. Énergie CWP inc., 2023 QCTAT 208](#)

Le 19 janvier dernier, le Tribunal administratif du travail devait trancher la plainte d'un employé alléguant avoir été congédié au motif qu'il avait annoncé à son employeur qu'il pourrait s'absenter pour cause de maladie. Il fut conclu qu'une telle annonce peut suffire à démontrer que l'employé avait l'intention d'exercer un droit découlant de la LNT. Ainsi, bien que le salarié ne se soit finalement pas absenté pour raison médicale, le Tribunal a conclu qu'il bénéficiait malgré tout de la présomption selon laquelle il a été congédié pour un motif prohibé par la LNT. Au final, le Tribunal a toutefois rejeté la plainte, l'employeur ayant repoussé la présomption en démontrant que la fin d'emploi résultait d'une autre cause ne constituant pas un prétexte.

Varia



Le 4 janvier 2023, le *Règlement sur le financement*, RLRQ c A-3.001, r 7, a été modifié afin d'édicter les Groupes d'unités concernant l'imputation des atteintes auditives causées par le bruit, qui ne résultent pas d'un accident du travail. Cette modification fait suite à la réforme du régime de santé et de sécurité du travail entrée en vigueur en octobre 2021 qui a modifié le principe général d'imputation des maladies professionnelles par l'ajout d'un quatrième alinéa à l'article 328 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001.

Le 10 janvier, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a publié dans la *Gazette officielle du Québec* le *Projet de règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Les modifications proposées visent entre autres à actualiser les valeurs d'exposition admissibles pour certains contaminants aériens ainsi qu'à ajouter la notation « OTO : Ototoxique », soit les substances pouvant entraîner un risque de diminution de l'acuité auditive.

À lire ou à voir

British Columbia announces new statutory holiday on September 30th for the National Day for Truth and Reconciliation

article de **Sylvia Nicholles** et **Rachel Au**, avocates du bureau de Vancouver de Dentons, publié le 9 février 2023



Time theft and employer privacy considerations

article d'**Eleni Kassaris** et **Victoria Merritt**, respectivement associée et avocate du bureau de Vancouver de Dentons, publié le 8 février 2023



Labour Spotlight Series: Série de webinaires organisés par le groupe de droit du travail de Dentons

Dentons Labour Spotlight Series

Join our webinar series with regular updates on the latest developments in labour law

[Register here.](#)

© 2023 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.

Remerciements et autres annonces

Nous souhaitons remercier **Charles-Antoine Lessard-Tremblay**, **Nicolas Séguin**, **Anne-Sophie Veillette** et **Andrea Black** pour leur collaboration.

Félicitations à notre collègue **Virginie Dandurand** pour sa nomination à titre d'associée du cabinet.



Auteures



Arianne Bouchard
Associée et CRHA
arianne.bouchard@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois
Avocate principale
sarah-emilie.dubois@dentons.com



Camille Paradis-Loiselle
Avocate principale
camille.paradis-loiselle@dentons.com