

Infolettre

Droit du travail - Montréal

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

Numéro 2 | Mai 2023

Dans ce numéro

01

Semaine de la santé mentale

03

Résumés de décisions

06

Rappel/Varia

Semaine de la santé mentale... Quelles sont les obligations des employeurs en cette matière?

Depuis le 6 octobre 2021, l'obligation générale de l'employeur en matière de santé et sécurité prévue à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) prévoit explicitement que «L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** du travailleur». Bien que la jurisprudence reconnaissait déjà depuis plus de vingt ans que la notion de «santé» prévue dans la LSST se doit d'être interprétée largement afin d'inclure la santé mentale,¹ cette modification législative a pour effet de lever tout doute en la matière.

Ainsi, il est maintenant clair que les employeurs québécois sont tenus d'adopter des mesures de prévention proactives afin de protéger leur personnel des risques psychosociaux au sein de leur entreprise. À ce sujet, il est utile de rappeler que l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les risques psychosociaux comme étant «[l] es [f] acteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées».

De plus, l'INSPQ identifie sept (7) principaux facteurs de risque que les employeurs devraient considérer dans le cadre de leur obligation de protection de la santé psychique, soit :

- La surcharge de travail et les contraintes de temps;
- La faible autonomie décisionnelle;
- Une faible reconnaissance du travail;
- L'insécurité d'emploi;
- Le faible soutien social du gestionnaire et des collègues;
- La déficience de l'information et la communication; et
- Le harcèlement psychologique.

En ce qui concerne ce dernier facteur de risque, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) consacre aussi, depuis 2004, le droit des salariés québécois d'évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement, ainsi que l'obligation corollaire de leur employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et faire cesser les situations de harcèlement qui sont portées à sa connaissance.² Selon la jurisprudence, cela implique que l'employeur mette en place des mesures préventives, et non seulement réactives, et qu'il adopte des directives internes établissant des mesures appropriées et des mécanismes d'intervention adaptés et diligents, et ce, au moindre signalement donné en ce sens au sujet de quelques possibles défaillances.³ D'ailleurs, depuis 2019, la LNT exige spécifiquement que les employeurs québécois adoptent une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes⁴ et qu'ils s'assurent que celle-ci soit connue du personnel et facilement accessible.

Par ailleurs, plusieurs problématiques de santé mentale peuvent constituer un « handicap » au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ainsi, l'employeur d'une personne aux prises avec une condition psychologique médicalement reconnue peut être tenu de l'accommoder, jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Les mesures d'accommodement pertinentes peuvent inclure l'obligation d'accorder des congés additionnels à la personne salariée, de modifier ses tâches de manière permanente ou temporaire, ou même de la replacer dans un autre poste. À titre d'exemple, un arbitre a déjà décidé qu'une salariée avait le droit d'être exemptée des tâches qui généraient chez elle des crises de panique, même si cela contrevenait au principe de la rotation des postes.⁵ Comme dans tous les dossiers d'accommodement, le membre du

personnel concerné (et son syndicat, le cas échéant) est tenu de participer activement à la recherche et à la mise en place des mesures d'accommodement raisonnables.⁶

En conclusion, les méthodes qui peuvent être mises en place par un employeur en vue de respecter ses obligations légales relatives à la santé mentale des travailleurs peuvent aller de l'adoption de politiques internes portant sur le harcèlement psychologique et la santé et la sécurité psychologiques à la mise en place d'accommodements raisonnables pour permettre à un employé souffrant de problématiques particulières de demeurer à l'emploi, en passant par l'obtention d'une injonction. En effet, dans la récente affaire *Ville de Saint-Constant c. Vachon*,⁷ la Cour supérieure a confirmé que l'obligation légale qu'un employeur a « de prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des personnes qui sont à son emploi », de même que son obligation d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, peuvent justifier qu'il demande et obtienne une injonction à l'encontre d'un citoyen problématique afin de lui interdire de se présenter aux séances du conseil municipal ou encore dans les locaux de la ville où travaillent ses employés.

² Article 81.19

³ Voir par exemple *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Ville de Montréal*, DTE 2009T-72; *Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557.

⁴ Article 81.19

⁵ *Plastiques TPI inc. et Syndicat des travailleurs du plastique de Coaticook (CSD)*, D.T.E. 2005T-165 (T.A.)

⁶ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970

⁷ 2023 QCCS 761

Conseils pratiques

Afin d'assurer le respect de leurs obligations, nous recommandons aux employeurs :

- De procéder à l'identification des risques pouvant affecter la santé et la sécurité psychologiques de leur personnel lors de l'exécution du travail, autant à distance qu'en présentiel;
- De réviser et/ou d'adopter des politiques portant sur le harcèlement psychologique et la santé et la sécurité psychologiques;
- De veiller à la mise en œuvre de leurs politiques par la formation et la supervision adéquate de leur personnel;
- De définir clairement les obligations et les responsabilités des employés et de gérer adéquatement les charges de travail de chacun;
- De mettre en place des pratiques efficaces de résolution de conflits; et
- D'encourager les comportements respectueux entre tous les acteurs du milieu de travail et d'intervenir rapidement, notamment par l'imposition de mesures de disciplines appropriées, en cas de conduites dérogatoires.



Résumés de décisions

Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal c. Montréal (Ville), 2023 QCTA 63 (AZ-51915034)

Un employé au sein d'une équipe de sécurité informatique a été congédié, après avoir été suspendu sans solde pendant approximativement 30 jours ouvrables, parce qu'il avait notamment archivé dans un système infonuagique personnel (Dropbox) plus de 1800 courriels et 300 documents appartenant à son employeur, le tout en violation de la politique en matière de cybersécurité en vigueur.

Dans une décision rendue le 13 février 2023, un arbitre de griefs a été appelé à se prononcer sur le caractère raisonnable de la suspension et du congédiement. Ce dernier a conclu que le congédiement constituait une sanction appropriée et proportionnelle en raison de la gravité des faits reprochés et des facteurs aggravants démontrés, tels que les fonctions exercées, le caractère sensible et hautement confidentiel de certains documents, ainsi que le fait que le plaignant avait participé à l'élaboration de la politique transgressée. En ce qui concerne la durée de la suspension, l'arbitre a jugé qu'en raison de la complexité du dossier, un délai de 30 jours ouvrables s'avérait raisonnable en vue de collecter et d'analyser les faits et de prendre une décision à la lumière de ces derniers. Finalement, en ce qui a trait à l'absence de rémunération durant la période de suspension, l'arbitre a appliqué, en les adaptant à la cause en l'espèce, les principes de la Cour suprême du Canada énoncés dans l'arrêt Cabiakman, à savoir que bien qu'une suspension administrative soit généralement imposée avec solde, des circonstances exceptionnelles peuvent justifier l'absence de rémunération. Ainsi, du fait que la suspension imposée avait non seulement pour but de protéger les intérêts légitimes de l'employeur, mais également d'enquêter sur l'étendue des fautes commises par le plaignant, l'arbitre a conclu que les circonstances justifiaient la suspension sans solde.



Syndicat des employés du CISSSMO — SCFP 3247 c. CISSS de la Montérégie-Ouest, 2023 CanLII 13608

Une technicienne en administration en congé de maladie depuis près de trois (3) ans se dit prête à reprendre le travail progressivement. L'employeur de son côté souhaite obtenir l'avis de son expert avant d'autoriser le retour au travail de cette employée. Toutefois, la rencontre avec l'expert de l'employeur est reportée afin que l'employée puisse d'abord subir un examen d'imagerie par résonance magnétique (IRM). L'expert de l'employeur conclut que l'employée est en état de reprendre progressivement son travail. Elle effectue donc un retour progressif.

Sans contester le droit de l'employeur de vérifier l'état de santé de la plaignante, le syndicat a déposé un grief alléguant que l'employeur a traité le dossier de façon négligente et qu'il doit indemniser l'employée pour les pertes qu'elle a subies. Le syndicat est d'avis que la décision de reporter l'expertise n'était pas justifiée notamment parce qu'il considère que l'IRM n'était pas nécessaire aux fins de l'expertise. Il soutient également que le délai d'environ un (1) mois entre la réception du rapport de l'expert et sa transmission au médecin traitant de l'employée témoigne d'une négligence de la part de l'employeur.

Le 24 février 2023, l'arbitre s'est prononcé sur le délai de traitement d'une demande de retour au travail à la suite d'une absence pour maladie. Le tribunal d'arbitrage a conclu que la nécessité d'une expertise orthopédique était justifiée en raison de la complexité du dossier médical de l'employée. De plus, selon l'arbitre, l'employeur ne peut pas être tenu responsable des délais importants de consultation en orthopédie, lesquels découlent de l'état d'urgence sanitaire lié à la COVID-19. Toutefois, le tribunal considère que l'employeur a fait preuve de négligence en attendant quatre (4) semaines avant de transmettre le rapport au médecin de l'employée, ce qui a eu pour effet de retarder le retour au travail de cette dernière, lui occasionnant ainsi une perte pécuniaire. L'arbitre indemnise alors l'employée pour cette perte salariale en ordonnant à l'employeur de lui verser l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire.

Poinlane c. Cégep de Jonquière, 2023 QCTAT 921

Dans le cadre d'une enquête concernant des allégations de harcèlement psychologique le visant, un enseignant du Cégep de Jonquière, qui s'avère être également le président du syndicat, est suspendu avec solde et se voit interdire l'accès aux lieux de travail ou au local syndical. De plus, pendant la tenue de l'enquête, l'employeur lui interdit de communiquer avec les membres du personnel et les étudiants. Le syndicat et l'employé en question déposent respectivement une plainte à l'encontre de l'employeur, pour intimidation, ingérence et entrave dans les affaires syndicales et une plainte pour mesures de représailles. À l'égard de ces plaintes, l'employé et son syndicat demandent au Tribunal administratif du travail de rendre des ordonnances provisoires afin qu'il puisse réintégrer ses fonctions d'enseignant et accéder aux lieux de travail pour remplir ses fonctions de président syndical. L'employeur quant à lui conteste la demande, alléguant que la suspension avec solde est nécessaire aux fins de l'enquête et afin de remplir son obligation de faire cesser et prévenir toute situation de harcèlement dans le milieu de travail.

Le 27 février 2023, le juge administratif devait déterminer s'il existe un droit apparent, un préjudice sérieux ou irréparable et des inconvénients davantage dommageables pour l'employé et le syndicat que pour l'employeur justifiant d'ordonner la réintégration de cet employé pour lui permettre d'exercer ses activités syndicales.

Ne disposant pas de preuve de harcèlement à ce stade des procédures, le Tribunal a conclu qu'à sa face même, la suspension imposée « pour assurer l'objectivité de l'enquête » est disproportionnée et semble être un prétexte visant à sanctionner l'« âme dirigeante » du syndicat. De plus, selon le juge administratif, la suspension assortie de restrictions imposées à l'employé/président du syndicat crée un préjudice sérieux et irréparable tant au droit d'association de l'employé qu'à son droit au travail alors que l'employeur n'a démontré aucun préjudice

sérieux si l'employé devait retourner dans ses fonctions. La demande de réintégration du président du syndicat dans ses fonctions d'enseignant est donc accordée.

Croteau c. Chantier Davie Canada inc., 2023 QCTAT 971

Le 1er mars 2023, le Tribunal administratif du travail devait disposer d'une plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) déposée par un employé alléguant avoir été congédié au motif qu'il avait annoncé à son employeur qu'il était en attente d'une chirurgie prévue dans trois (3) à cinq (5) mois. Dans sa décision, le juge administratif a conclu qu'une telle annonce pouvait suffire à démontrer que l'employé avait l'intention d'exercer un droit conféré par la LNT et ainsi mener à l'application de la présomption selon laquelle cet employé a été congédié pour un motif prohibé par la LNT. En démontrant que la fin d'emploi résultait de la non-conformité de l'employé aux cotes de sécurité imposées par le donneur d'ouvrage, l'employeur a été en mesure de repousser les effets de cette présomption. Ainsi, devant la démonstration d'une cause réelle de fin d'emploi n'étant d'aucune façon liée au droit de s'absenter du travail de l'employé, le tribunal a rejeté la plainte déposée par ce dernier.

Sirois c. Glencore Canada Corporation Mine Raglan, 2023 QCTAT 1003

La plaignante travaillait pour l'employeur depuis 2008. À la suite de difficultés au travail découlant d'un conflit de personnalités avec son superviseur, elle s'est absentée du travail à compter du mois d'août 2016. À cet effet, il y a lieu de noter que la problématique résultait d'un simple conflit de personnalités et non du harcèlement psychologique.

Environ un an après le début de l'absence, l'employeur a fait évaluer la plaignante par son médecin expert, qui a conclu qu'elle était apte à reprendre le travail, sans délai et sans limitation. Sur recommandation du médecin de la plaignante, l'employeur a cependant accepté qu'elle effectue un long retour progressif. Quelques jours après son retour complet, la plaignante s'est de nouveau absentée. L'employeur l'a de nouveau fait évaluer par

son médecin expert et ce dernier a conclu que la «problématique [était] légère et ne [justifiait] pas une absence». La plaignante a contesté cette opinion en remettant un rapport de son propre expert qui indiquait qu'elle était uniquement en rémission partielle et que «l'arrêt de travail [était] tout à fait justifié et pourrait se prolonger». Malgré cela, après consultation de son expert, l'employeur a confirmé à la plaignante qu'il ne considérait plus son absence comme étant justifiée et qu'elle était donc attendue au travail. La plaignante persistant dans son refus, l'employeur a mis fin à son emploi.

Devant le Tribunal administratif du travail, la plaignante a argumenté que son congédiement pour «absence sans motif valable» n'était pas justifié puisque son absence était soutenue par deux médecins. Or, le Tribunal a constaté que la preuve démontrait plutôt que c'est le refus de l'employeur de lui assigner un nouveau superviseur qui expliquait sa nouvelle absence et ultimement son refus de réintégrer ses fonctions, et ce, bien que cette décision de l'employeur n'était ni abusive ou injustifiée. De plus, le Tribunal ne retient pas l'opinion de l'expert de la plaignante, celui-ci cautionnant une longue absence sans plan ni traitement. Par ailleurs, le Tribunal a noté que l'employeur n'avait pas agi avec empressement dans sa gestion du dossier et avait obtenu les avis médicaux appropriés, alors que de son côté la plaignante avait catégoriquement refusé toutes les démarches proposées par l'employeur visant à améliorer sa relation avec son superviseur.

Dans ces circonstances, le Tribunal a conclu que le refus de la plaignante de revenir au travail constituait de l'insubordination, qu'il ressortait clairement de la preuve que l'imposition de mesures disciplinaires progressives n'aurait rien changé et qu'en conséquence le congédiement était justifié.

Rappel/Varia



Charte de la langue française modifiée par la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français

À compter du 1er juin 2023, de nouvelles dispositions de la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, entreront en vigueur et exigeront que tous les contrats d'adhésion soient rédigés en français, sous peine de nullité. Les parties pourront choisir d'être liées par une version rédigée dans une autre langue, si l'adhérent, après s'être vu remettre une version française, en fait expressément la demande. Cette modification aura notamment un impact sur un grand nombre d'ententes de fin d'emploi et de transactions-quittances signées à cette occasion.

Également, nous vous rappelons que les employeurs ont jusqu'au 1er juin 2023 pour traduire en français tous les documents ayant trait aux conditions de travail ainsi que les documents de formation produits à l'intention de leur personnel qui existaient avant le 1er juin 2022.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles modifiée par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

Depuis le 6 avril dernier, il est possible de contester directement devant le Tribunal administratif du travail, 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.

Projet de loi no 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants

Le 28 mars dernier, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déposé à l'Assemblée nationale du Québec le [Projet de loi no 19](#), lequel propose des mesures visant l'encadrement du travail des enfants de 16 ans et moins. Ce projet de loi est actuellement à l'étape de la présentation et nous vous tiendrons au courant de son évolution.

Restez à l'affût!

Labour Spotlight Series:

Série de webinaires organisés par le groupe de droit du travail de Dentons.



Global Employment Webinar Series: Industrial/Labor Relations – US and Canada

Joignez-vous à nous lors de ce webinaire offert le 25 mai 2023. Inscrivez-vous [ici](#).

(offert en anglais uniquement)

© 2023 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. Le présent document n'est pas destiné à servir d'avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir, ou vous abstenir d'agir, sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).

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