

# Infolettre

## Droit du travail – Montréal

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

Numéro 4 | Septembre 2023

### Dans ce numéro

#### 01

Employeurs du secteur privé :  
Connaissez-vous vos nouvelles  
obligations en matière de  
protection des renseignements  
personnels?

#### 03

Résumés de décisions

#### 07

Divers

## Employeurs du secteur privé : Connaissez-vous vos nouvelles obligations en matière de protection des renseignements personnels?

Au Québec, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* établit des règles particulières à l'égard de la collecte, de l'utilisation et de la communication de renseignements personnels par des entreprises privées. La Loi 25, adoptée en 2021, modernise le droit québécois en matière de protection des renseignements personnels.

La plupart des nouvelles dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le **22 septembre 2023**.

### Renseignements concernant vos employés

Depuis le 22 septembre 2023, une nouvelle exception excluant les renseignements personnels qui concernent l'exercice par la personne concernée d'une fonction au sein d'une entreprise (p. ex., son nom, son titre et sa fonction, de même que l'adresse, l'adresse de courrier électronique et le numéro de téléphone de son lieu de travail) du champ d'application de la loi est en vigueur.

**Attention :** d'autres renseignements personnels concernant vos employés (tels que des renseignements médicaux) ne sont pas visés par cette exception.

## Politiques et pratiques relativement à la protection des renseignements personnels

Depuis le 22 septembre 2023, vous devez disposer d'une politique de confidentialité et la publier sur votre site internet. Depuis cette même date, vous devez également avoir publié des informations détaillées au sujet de vos politiques et de vos pratiques en matière de protection des renseignements personnels, dont :

- La gouvernance à l'égard des renseignements personnels
- L'encadrement applicable à la conservation et à la destruction des renseignements personnels
- Le processus de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels

Assurez-vous également d'obtenir le consentement de vos employés, lorsque nécessaire, à la collecte, à l'utilisation ou à la communication de leurs renseignements personnels et d'en garder la preuve.

## Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP)

Une entreprise doit désormais effectuer une EFVP afin d'entamer un projet d'acquisition, de développement ou de refonte d'un système d'information ou de prestation électronique de services impliquant la collecte, l'utilisation, la communication, la destruction ou la conservation de renseignements personnels. Votre responsable de la protection des renseignements personnels doit être consulté·e dès le début du projet et peut proposer des mesures de protection des renseignements personnels.

L'EFVP doit être proportionnelle à : i) la sensibilité des renseignements personnels concernés; ii) la finalité de l'utilisation des renseignements personnels concernés; iii) la quantité de renseignements personnels concernés et iv) la répartition et le support des renseignements personnels concernés.

## EFVP et communication de renseignements personnels à l'extérieur du Québec

Sauf exception, une entreprise doit obtenir le consentement de la personne concernée afin de communiquer ses renseignements personnels.

Afin de les communiquer à l'extérieur du Québec, l'entreprise doit désormais également effectuer une EFVP tenant notamment compte de la sensibilité des renseignements personnels, de la finalité de leur utilisation et des mesures de protection, y compris celles qui sont contractuelles, dont les renseignements bénéficieraient.

La communication peut avoir lieu si l'EFVP démontre que les renseignements bénéficieraient d'une protection adéquate. La communication de renseignements personnels à l'extérieur du Québec doit faire l'objet d'une entente écrite tenant notamment compte des résultats de l'EFVP et des modalités convenues dans le but d'atténuer les risques identifiés dans le cadre de cette évaluation.

Ces obligations s'appliquent aussi lorsque l'entreprise confie la tâche de recueillir, d'utiliser ou de communiquer des renseignements personnels à une entreprise à l'extérieur du Québec.

## Profilage, localisation ou identification

Si votre entreprise recueille des renseignements personnels en ayant recours à une technologie comprenant des fonctions permettant d'identifier la personne, de la localiser ou d'effectuer un profilage, il y a eu lieu de revoir vos pratiques et vos politiques à cet effet afin de vous assurer que la personne concernée soit préalablement informée du recours à une telle technologie et des moyens offerts pour activer les fonctions permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer un profilage.

## Attention aux obligations en vigueur depuis septembre 2022!

Assurez-vous également que votre entreprise se conforme aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 22 septembre 2022, dont celles concernant les incidents de confidentialité et le ou la responsable de la protection des renseignements personnels.

Si vous souhaitez discuter des dispositions abordées ci-dessus ou de toute question concernant les droits et obligations des employeurs en matière de protection des renseignements personnels, n'hésitez pas à communiquer avec **Alexandra Quigley** ou avec tout membre du groupe de droit du travail du bureau de Montréal.

## Résumés de décisions

### Tecsys inc. c. Patrao, 2023 QCCA 879

#### Faits

L'appelante fait appel de la décision de la Cour supérieure qui a accueilli la demande d'un ancien employé en réclamation de dommages-intérêts pour rupture d'un contrat de travail.

L'appelante, Tecsys inc. (« Tecsys »), a congédié l'intimé, M. Patrao, en mars 2017 en invoquant un problème de « cultural fit ». Le congédiement a eu lieu lors d'une conversation téléphonique de six (6) minutes entre le chef de la direction de Tecsys, la vice-présidente aux ressources humaines et l'employé, alors que ce dernier revenait tout juste de vacances. M. Patrao a demandé une lettre de recommandation que l'appelante a rendue conditionnelle à la signature d'une quittance finale pour les sommes que Tecsys lui avait versées (l'équivalent de 3,66 mois d'indemnité tenant lieu de préavis). Il faudra environ 20 mois à M. Patrao pour se trouver un nouvel emploi équivalent avec un salaire 50 % moins élevé, et ce, malgré ses efforts soutenus de recherche d'emploi.

Au moment de son congédiement, M. Patrao avait environ trois ans et demi (3,5) d'ancienneté, il occupait le poste de vice-président principal des opérations mondiales, était âgé de 49 ans et touchait une rémunération globale d'environ 600 000 \$. Les évaluations de rendement de l'intimé chez Tecsys avaient toujours été très positives, ce qui lui a permis d'obtenir de généreuses augmentations salariales année après année. De plus, M. Patrao a aidé l'entreprise à augmenter son chiffre d'affaires de manière significative, à tel point que celui-ci a atteint des records en 2016-2017.

Dans le cadre des procédures judiciaires, l'appelante a initialement pris la position que le congédiement de l'intimé avait été fait pour motif sérieux au sens du *Code civil du Québec*, mais a finalement admis avoir mis fin à l'emploi de M. Patrao sans motif sérieux quelques jours avant l'audience. Par ailleurs, la lettre de congédiement qui a été remise à l'intimé en mars 2017 faisait également référence à un congédiement sans cause.

L'employé réclamait une indemnité de préavis égale à 18 mois de salaire, un montant de 95 513 \$ pour les primes impayées et 50 000 \$ pour dommages moraux, ennuis et inconvénients.

#### Décision du tribunal de première instance

Le juge de la Cour supérieure a condamné l'employeur à verser à M. Patrao une indemnité tenant lieu de délai de congé de 13 mois, le paiement du solde de la prime annuelle, 20 000 \$ à titre de dommages moraux et 20 000 \$ pour abus de procédure.

Pour établir la durée du préavis raisonnable, le tribunal s'appuie sur divers facteurs tels que l'âge de M. Patrao, son nombre d'années de service, sa rémunération et son poste. Un autre élément important retenu par le juge dans la détermination de l'indemnité de préavis est l'état du marché de l'emploi dans la région montréalaise pour un poste comparable à celui occupé par M. Patrao chez Tecsys. De plus, le juge est d'avis que le refus de Tecsys de fournir une lettre de recommandation à M. Patrao ainsi que son manque de transparence quant aux motifs ayant mené à son congédiement

justifient de prolonger le délai de préavis pour refléter les conséquences que ces agissements ont eues sur les démarches de recherche d'emploi de M. Patrao.

Puis, le juge est d'avis que de par ses agissements lors du congédiement de M. Patrao, la défenderesse a commis une faute caractérisée et que cette faute a causé à son ex-employé des dommages différents des dommages normaux découlant habituellement d'un congédiement. Le juge s'exprime ainsi :

[78] Il est tout à fait inacceptable et indigne de congédier M. Patrao lors d'une conférence téléphonique de six minutes, surtout qu'elle survient le lendemain de son retour de vacances et qu'il s'agit d'un cadre élevé dont la performance est importante dans l'entreprise. Il n'existe pas de bonne façon de congédier quelqu'un, mais il y a de mauvaises façons de le faire, c'en est une.

Finalement, la cour est d'avis que la volteface de l'appelante quant à la qualification du congédiement de M. Patrao constitue un abus de procédure justifiant l'octroi de dommages.

### **Décision de la Cour d'appel**

Concernant l'évaluation de la durée du délai de congé établie par le juge de première instance, la Cour d'appel rappelle qu'elle n'interviendra que s'il y a eu une erreur quant aux facteurs applicables ou si la durée du délai de congé est clairement exagérée ou autrement déraisonnable, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

L'employé plaide que le juge a tenu compte de critères rarement utilisés à titre de facteur utile à la détermination du préavis raisonnable, tel que le manque de transparence quant au motif de congédiement. Or, la Cour d'appel est d'avis qu'il ne s'agit pas d'une erreur puisque ce critère a été rattaché aux difficultés rencontrées par l'intimé dans le cadre de ses recherches d'emploi suivant son congédiement. La Cour d'appel est toutefois d'avis que le refus de fournir une lettre de recommandation ne devrait pas être considéré pour prolonger la durée du délai de congé, car l'indemnité de délai de congé a une vocation « indemnitaire » seulement. Les dommages

découlant de ce refus injustifié devraient plutôt être compensés par l'octroi de dommages distincts en sus du montant de l'indemnité.

Puis, Tecsys plaide que le juge de la Cour supérieure a procédé à une double indemnisation puisqu'il a accordé des dommages moraux pour l'absence d'avis d'insatisfaction préalable au congédiement en plus de tenir compte du manque de transparence de l'appelante dans le processus de congédiement afin de prolonger la durée du préavis de fin d'emploi. La Cour d'appel ne retient pas cet argument et confirme plutôt que le congédiement de M. Patrao a été effectivement réalisé d'une manière particulièrement brutale dénotant de la mauvaise foi de la part de l'employeur qui a sans contredit abusé de son droit de congédier sans cause.

Finalement, la Cour d'appel infirme la décision du juge de première instance d'accorder des dommages pour abus de procédure à l'intimé, car elle est d'avis que le changement de cap de l'appelante en 2019 sur la qualification du congédiement ne constitue pas un comportement à ce point blâmable ou téméraire justifiant une déclaration d'abus.

## **Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) c. Gouvernement du Québec (Secrétariat du Conseil du trésor), 2023 QCTA 280 (Demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée)**

Au printemps 2015, la Commission de la fonction publique produit un rapport constatant des erreurs relatives à la détermination de la rémunération de certains fonctionnaires recrutés depuis mai 2012. À la lumière de ce rapport, le Secrétariat du Conseil du trésor ordonne aux organismes visés de corriger les erreurs constatées. Plus de 7 mois après la publication du rapport, ces derniers révisent et réajustent la rémunération d'un grand nombre de leurs salariés, entraînant une baisse salariale pour certains d'entre eux.

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec a alors déposé deux griefs syndicaux contestant respectivement l'ensemble des ajustements à la baisse, ainsi que la récupération salariale y afférent. Le Syndicat invoquait par ces griefs la prescription des droits de l'employeur, par l'application du délai de 6 mois prévu à l'article 71 du *Code du travail* et le traitement inéquitable et injuste des salariés ayant subi une baisse salariale. Des griefs individuels ont également été déposés par des employés ayant subi une baisse salariale.

Le 30 juin dernier, le Tribunal d'arbitrage appelé à trancher ces griefs a conclu que ce réajustement salarial ne constituait pas l'exercice d'un droit ou d'un recours au sens de l'article 71 du *Code du travail*, mais plutôt une obligation de l'employeur de corriger une erreur en vue de respecter la convention collective ainsi que le cadre normatif en place, laquelle n'est pas prescriptible. En ce qui a trait à la récupération salariale, le tribunal reconnaît que la prescription de six (6) mois prévue à l'article 71 du *Code du travail* a eu pour effet d'éteindre le droit de l'employeur.

Finalement, le Tribunal d'arbitrage ne retient pas les prétentions du syndicat concernant le traitement inéquitable et injuste des salariés sur la base du non-respect de leur contrat d'embauche ou du caractère unilatéral du processus de révision. Il rappelle que la détermination de la rémunération dans un contexte syndical ne résultant pas d'une négociation entre le salarié et l'employeur et que les actes de nomination, émis lors du recrutement, ne sont pas de nature contractuelle et ne constituent pas des contrats d'embauche. De plus, en l'absence de toute discrétion au sujet de la rémunération dans ce contexte de rapport collectif de travail, l'employeur se devait de corriger les erreurs commises en vue de se conformer au cadre normatif en place. Il ne subsistait alors aucune place à la négociation, il est donc logique que le processus ait été mené unilatéralement.

## **Jutras c. La Presse (2018) inc., 2023 QCCS 2506**

La Cour Supérieure a condamné La Presse à payer 198 018,84 \$ à un ancien cadre de l'entreprise en remboursement des honoraires professionnels que ce dernier a dû engager afin de se défendre contre des procédures judiciaires visant à l'empêcher d'occuper un nouvel emploi chez Québecor ainsi que pour faire déclarer ces procédures abusives. En effet, le Tribunal a estimé que la Presse avait abusé de son droit d'ester en justice en demandant l'émission d'une injonction provisoire, puis d'une ordonnance de sauvegarde pour faire appliquer un engagement de non-concurrence qui, à sa face même, était invalide puisqu'il ne comportait aucune limite quant au type de travail prohibé. En effet, de par sa rédaction, la clause empêchait le cadre d'occuper tout emploi, de quelque nature que ce soit, dans toute entreprise impliquée de près ou de loin dans la vente d'espace publicitaire au Québec, peu importe que cette entreprise soit ou non un média d'information ou que cette entreprise soit ou non un concurrent de La Presse dans le domaine de l'édition de médias d'information. Finalement, la demande de 25 000 \$ pour dommages-intérêts du cadre, liés au stress et aux inconvénients subis en lien avec cette affaire, a été jugée exagérée et réduite à 5 000 \$.

## **Saint-Lambert (Ville) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 (Watson Sanon), 2023 QCTA 230**

Un employé de la Ville de Saint-Lambert a été congédié pour ne pas avoir répondu de manière honnête aux questions des représentants de l'employeur et du médecin mandaté par ce dernier quant à sa consommation de drogues. Plus spécifiquement, le salarié a affirmé à plusieurs reprises qu'il ne consommait pas de drogues, alors que les résultats d'un test de dépistage effectué subséquemment ont démontré l'inverse. Confronté à ce constat, le salarié a avoué avoir consommé des drogues quelques semaines avant le déclenchement de l'enquête de l'employeur, mais a argumenté qu'il croyait ne pas avoir à dévoiler cette

information puisqu'il n'avait jamais consommé au travail ou travaillé sous l'influence de la drogue, en plus de craindre que de dire la vérité ne lui coûte son emploi.

Dans la décision portant sur le mérite de congédiement, l'arbitre a d'abord traité de l'argument syndical selon lequel un employeur ne devrait pas pouvoir discipliner un salarié qui ne répond pas honnêtement aux questions concernant sa vie personnelle, parce que le fait même pour l'employeur de poser ces questions va à l'encontre du droit à la vie privée du salarié. Rejetant cet argument, l'arbitre a précisé que dans la mesure où la démarche d'enquête de l'employeur est légitime, ce qui était le cas en l'espèce, le salarié concerné a l'obligation d'y participer de manière honnête et sans réserve, même si certaines des questions portent sur sa vie personnelle. Se penchant ensuite sur la question de savoir si la faute reprochée pouvait justifier un congédiement, l'arbitre a d'abord noté que le défaut de participer pleinement à une enquête légitime de l'employeur est une faute intrinsèquement grave et qui est susceptible de justifier une sanction disciplinaire sévère pour le salarié. Néanmoins, compte tenu de l'absence de preuve indiquant que le travailleur avait exercé ses fonctions alors qu'il était intoxiqué et des motifs fournis par ce dernier pour expliquer son manque d'honnêteté initial, l'arbitre a conclu qu'un congédiement était trop sévère et a remplacé celui-ci par une suspension d'une durée d'une année.

### **Chabot c. Produits forestiers St-Armand inc., 2023 QCTAT 2439 (Demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée)**

Il s'agit d'une décision tranchant de la requête en fixation d'indemnités déposée par une adjointe administrative congédiée sans cause juste et suffisante<sup>1</sup>, alors qu'elle avait 70 ans et comptait 25 ans de service.

Traitant d'abord de la question de savoir si la réintégration de la salariée devait être ordonnée, le Tribunal administratif du travail a conclu par la négative au motif que le rétablissement d'un lien de confiance était illusoire vu l'animosité évidente que le principal dirigeant entretenait toujours à l'endroit de la plaignante et du fait qu'il s'agissait d'une petite entreprise familiale. Quant à la question de la mitigation des dommages, le Tribunal a conclu que l'employeur n'avait pas démontré que la salariée avait manqué à son obligation de minimiser les conséquences de son congédiement. En effet, bien que la salariée ait pris plus d'un an avant de commencer à chercher un emploi et qu'elle n'ait envoyé aucun curriculum vitae en plus de 4 ans, le Tribunal a estimé que les démarches qu'elle avait entreprises n'étaient pas déraisonnables dans les circonstances. Le juge a tenu compte du fait que la salariée n'avait pas eu à chercher un emploi depuis de nombreuses années et était confrontée à un monde du travail qui avait beaucoup changé. Dans ce contexte, et vu son âge, sa capacité physique, son expérience et sa mobilité limitée, il a estimé raisonnable qu'elle juge inefficace de postuler pour des emplois de manière impersonnelle.

Dans ces circonstances, le Tribunal a accordé à la salariée une indemnité de perte salariale équivalente à son salaire et autres avantages perdus pour une période d'un peu plus de 4 ans (du congédiement à l'audience sur le quantum), en plus d'une indemnité de perte d'emploi équivalant à 50 semaines de salaire, 5000 \$ en dommages moraux et 5000 \$ en dommages punitifs.

<sup>1</sup> Pour consulter la décision sur le mérite, voir [Chabot c. Produits forestiers St-Armand inc., 2022 QCTAT 863](#) (l'employeur a demandé le contrôle judiciaire de cette décision dans le dossier 460-17-003151-222.)

## Couture c. Kleen Flo Tumbler Industries Limited, 2023 QCCS 2175

Après avoir reçu de nombreuses plaintes d'employés en l'espace de quelques semaines, alléguant que le directeur des opérations de l'entreprise agissait de manière inacceptable à leur endroit ainsi qu'envers la clientèle, l'employeur a mandaté une firme d'enquête externe pour faire la lumière sur la situation. Le rapport remis par cette firme établissant notamment que le cadre faisait fréquemment des commentaires irrespectueux envers les employés, la direction, la gent féminine et les personnes d'une nationalité différente de la sienne en plus d'avoir des comportements inappropriés envers une des salariées, l'employeur l'a congédié sans lui donner de délai-congé ou d'indemnité en tenant lieu. Il y a lieu de noter que le cadre justifiait alors de près de 40 ans de service et avait un dossier disciplinaire vierge.

Estimant que l'employeur aurait dû gérer la situation en lui imposant une mesure moindre et que les raisons invoquées au soutien de son congédiement ne constituaient pas, dans les circonstances, un « motif sérieux » au sens de l'article 2094 du *Code civil du Québec*, le cadre a intenté des procédures judiciaires en dommages contre l'employeur.

La Cour supérieure a intégralement rejeté sa demande, concluant qu'il ne faisait aucun doute qu'il avait été congédié pour un motif sérieux. La juge a précisé qu'étant donné que les employeurs ont l'obligation légale de protéger la santé, la sécurité et la dignité de leurs employés et de leur garantir un milieu de travail libre de tout harcèlement, il est justifié qu'un employeur qui découvre qu'une personne en situation d'autorité dans l'entreprise agit de manière toxique, humiliante et déplacée envers les salariés et rend l'ambiance de travail toxique réagisse promptement en prenant des

mesures draconiennes. Par ailleurs, la Cour a rappelé que le principe de la progression des sanctions ne s'applique pas aux personnes au sommet de la pyramide hiérarchique, et que même si cela avait été le cas, il ne s'agissait pas d'une situation susceptible de se corriger par l'imposition de mesures disciplinaires, puisque la manière d'être du cadre était trop ancrée en lui.

### Divers

Le 27 juillet 2023, le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Code de sécurité pour les travaux de construction* est entré en vigueur. Ce règlement modifie diverses dispositions concernant la sécurité des machines, notamment la section XXI du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que l'article .20.13 du *Code de sécurité pour les travaux de construction*.



# Restez à l'affût!

## **Legal update for Canadian employers**

Joignez-vous à nos collègues Andy Pushalik, Jeff A. Bastien, Kristi M. Wong et Nicolas Séguin pour ce webinaire offert le 29 septembre 2023. [Inscrivez-vous ici.](#)

## **Federally regulated employers: Everything you need to know about the recent and upcoming Canada Labour Code amendments**

Allez lire l'article rédigé par nos collègues Stephanie V. Lewis et Larysa Workewych sur les récents amendements au Code canadien du travail.

## **Canadian Occupational Health & Safety Law**

Blogue de Dentons portant sur des questions juridiques et de réglementation liées à la santé et la sécurité au travail.

## **Demi-journée de formation – Évènement Les matinées RH Dentons**

Réservez la date! La première édition de l'évènement Les matinées RH Dentons du groupe de droit du travail de Montréal aura lieu le 22 novembre 2023.

© 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).

# Auteur·es



**Ariane Bouchard**  
Associée et CRHA  
[arianne.bouchard@dentons.com](mailto:arianne.bouchard@dentons.com)



**Sarah-Émilie Dubois**  
Avocate principale  
[sarah-emilie.dubois@dentons.com](mailto:sarah-emilie.dubois@dentons.com)



**Camille Paradis-Loiselle**  
Avocate principale  
[camille.paradis-loiselle@dentons.com](mailto:camille.paradis-loiselle@dentons.com)



**Nicolas Séguin**  
Avocat  
[nicolas.seguin@dentons.com](mailto:nicolas.seguin@dentons.com)

**MERCI À NOTRE COLLÈGUE DU GROUPE LITIGES ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS | PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS POUR SA PARTICIPATION À LA RÉDACTION DE CE NUMÉRO DE NOTRE INFOLETTRE :**



**Alexandra Quigley**  
Avocate principale  
[alexandra.quigley@dentons.com](mailto:alexandra.quigley@dentons.com)