BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

BULLETIN D'INFORMATION

DROIT DU TRAVAIL
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

VOLUME 23 – JUIN 2019

Demeurer informé.
Vous y avez droit.

VOUS AVEZ EU GAIN DE CAUSE

Tribunal administratif du travail (Division de la santé et de la sécurité du travail)

Être heurté par une bouteille d'eau, une circonstance exceptionnelle?

Commission scolaire des Premières-Seigneuries, 2019 QCTAT 5728

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a accueilli la demande de transfert d'imputation de l'employeur logée en vertu de l'article 326 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). L'employeur soutenait que l'accident lors duquel une enseignante a reçu sur l'épaule une bouteille d'eau qu'un élève a laissée tomber du haut d'un escalier ne doit pas lui être imputé. Selon le TAT, l'accident était attribuable à un tiers, et les circonstances dans lesquelles il est survenu, bien que faisant partie des risques inhérents aux activités de l'employeur, étaient exceptionnelles.

Le diabète de type 2 a permis une désimputation partielle

Institut national de la recherche scientifique, 2019 QCTAT 584

Le tribunal a reconnu une condition préexistante de diabète de type 2 comme pouvant justifier un partage de coûts en vertu de l'article 329 de la LATMP. Ce handicap préexistant a eu un impact sur les conséquences de la lésion professionnelle du travailleur, à savoir un doigt gâchette (trigger finger) et une cellulite à la main.

Peut-on subir un décollement de la rétine en subissant un coup à l'épaule, au dos et au cou?

Veilleux et *I.P.L. inc.*, 2018 QCTAT 3423

Le TAT a refusé de reconnaitre l'admissibilité d'un diagnostic de « décollement de la rétine post-traumatique à l'œil gauche » à titre d'accident du travail. La travailleuse prétendait avoir été frappée par une palette de manutention. Or, elle n'avait présenté aucune trace de ce traumatisme, ce qui était surprenant étant donné le poids très important d'une telle structure. La travailleuse avait été capable de terminer son quart de travail, n'avait pas jugé nécessaire de consulter un médecin immédiatement et lors des premières consultations, n'avait pas cru bon faire part de l'incident survenu au travail. Par conséquent, sa réclamation a été refusée.

Une épicondylite ne peut constituer une rechute d'une élongation musculo-tendineuse

Polybois inc. et *Steeve Lessard*, 2019 QCTAT 2143

Le travailleur, un assembleur, a subi une lésion professionnelle, soit une élongation musculo-tendineuse et une déchirure partielle des épicondyliens droits à la suite de la manipulation d'une charge lourde. Le tribunal a rejeté la réclamation pour une récidive, rechute ou aggravation, puisqu'il estimait que la preuve médicale ne démontrait pas de modification de l'état de santé du travailleur. En effet, ce der-

nier était porteur de signes cliniques d'une épicondylite droite au moment de la consolidation de la lésion professionnelle initiale, les diagnostics retenus en lien avec la lésion professionnelle initiale étaient différents de l'épicondylite droite, et il y avait absence de suivi médical pendant plus ou moins six (6) mois.

Tribunal d'arbitrage

L'arbitre autorise la récupération d'un trop-versé

Ville de Saint-Georges et *Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 5197*, Claire Brassard, arbitre, 2018 CanLII 140479

À la suite du renouvellement de la convention collective et du paiement d'une rétroactivité salariale, l'employeur a déposé un grief réclamant un trop-versé à quatre (4) salariés considérant l'absence de réponse à une entente de remboursement soumise par celui-ci. Le tribunal a été d'avis que, la méthode de calcul de l'employeur n'étant pas contestée, les sommes réclamées étaient justifiées et a autorisé l'employeur à les retenir sur le salaire à chaque période de paie, à défaut d'entente entre les parties.

Le congé pour fins d'études devait être autorisé au préalable

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé de Schefferville (CSN) et *CLSC Naskapi*, André G. Lavoie, arbitre, 2018 CanLII 110592

L'arbitre devait se prononcer sur deux (2) griefs syndicaux faisant suite au refus de l'employeur de reprendre une salariée à son poste à la fin de son congé sans solde et de mettre fin à son emploi. La salariée avait bénéficié d'un congé sans solde d'une année en lien avec des problèmes de santé de son conjoint. Quelques semaines après son retour, cette dernière a quitté à nouveau pour un an. La salariée prétendait avoir demandé par courriel un congé pour fins d'études alors que le représentant de l'employeur affirmait n'avoir jamais reçu le courriel en question et avoir cru que la salariée avait tout simplement démissionné. Selon l'arbitre, il ne suffisait pas de formuler une demande de congé pour fins d'études. Encore fallait-il qu'elle soit acceptée, ce qui ne fut pas le cas. La plaignante ne pouvait quitter sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'employeur. L'arbitre a donc considéré que la salariée avait volontairement abandonné son emploi.

Tribunaux de droit commun

La Cour d'appel refuse la requête pour permission d'appeler de la FIQ

FIQ–Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale et *CIUSSS de la Capitale-Nationale*, 2019 QCCA 532

La juge Dominique Bélanger a rejeté la requête pour permission d'appeler de la FIQ. Dans sa requête, celle-ci soutenait que la question de savoir si un employeur peut suspendre administrativement et sans solde une employée à qui il impose une actualisation de ses compétences est une question nouvelle qui découle des exceptions permises par la Cour suprême dans l'arrêt *Cabiakman* c. *Industrielle Alliance*, 2004 CSC 55. Ces arguments n'ont pas convaincu la juge Bélanger. Pour cette dernière, il s'agissait plutôt d'un cas d'espèce et l'arbitre a rendu un jugement fort bien motivé. La décision de la Cour supérieure a été résumée dans notre précédent bulletin.

Publication du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*

Le 10 avril dernier, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale donnait suite aux récentes modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) par la publication du projet de *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* dans la Gazette officielle du Québec.

Rappelons que depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (LQ 2018, c. 21) le 12 juin 2018, les agences de placement et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires sont tenues de détenir un permis et de se conformer à la réglementation les concernant (nouveaux articles 92.5 et suivants de la LNT).

Le projet de règlement vient encadrer la délivrance et le renouvellement des permis obligatoires pour exercer les activités d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Le Règlement prévoit notamment :

- Quelles sont les agences assujetties à l'obligation de détenir un permis;
- Les informations, résolutions et attestations devant être transmises à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Les motifs de refus pouvant être invoqués par la CNESST, y incluant d'anciennes condamnations pénales, criminelles ou relatives à des situations de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles, dans le cadre d'un emploi;
- Les droits exigibles pour l'octroi du permis de 1 780 $.

Finalement, le chapitre III du Règlement prévoit que la personne ou la société qui demande un permis d'agence doit fournir un cautionnement de 15 000 $ visant à garantir l'exécution d'un jugement irrévocable ou d'une transaction intervenue avec la CNESST.

Loi sur l'équité salariale

La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale* (LQ 2019, c. 4) a été sanctionnée le 10 avril 2019.

La *Loi sur l'équité salariale* telle qu'amendée oblige notamment certains employeurs qui décident d'effectuer seuls l'évaluation du maintien de l'équité salariale à réaliser un processus de participation et à en rendre compte lors de l'affichage des résultats de leur évaluation. Aussi, de nouvelles règles encadrent désormais l'affichage des résultats de cette évaluation afin d'obliger un employeur à y inscrire la date de début de chacun des événements ayant généré un ajustement

ainsi que, le cas échéant, sa date de fin.

De plus, la Loi prévoit maintenant que chaque ajustement est dû à compter de la date de l'événement l'ayant généré et elle précise les modalités de versement des ajustements.

Finalement, on a précisé les éléments qui doivent être pris en compte aux fins de l'estimation des écarts salariaux et de la détermination des ajustements requis.

Il convient par ailleurs de souligner que les employeurs ne sont plus obligés d'aviser à l'avance qu'un affichage des résultats de ses travaux aura lieu, tant lors d'un exercice initial d'équité salariale que lors d'une évaluation de son maintien.

Loi sur la laïcité de l'État

Le projet de loi n° 21, présenté lors de la séance du 28 mars à l'Assemblée nationale, a été adopté le 16 juin 2019.

Rappelons que celui-ci propose notamment d'interdire le port d'un signe religieux à certaines personnes dans l'exercice de leurs fonctions dont un agent de la paix, un directeur d'école ainsi qu'un enseignant d'une école primaire ou secondaire. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas à celles déjà en poste en date du 28 mars 2019.

Le projet de loi prévoit également que les membres du personnel des organismes publics, parapublics ou privés subventionnés doivent exercer leurs fonctions à visage découvert. Les personnes qui se présentent pour recevoir un service par un membre du personnel d'un tel organisme doivent également avoir le visage découvert lorsque cela est nécessaire pour permettre la vérification de leur identité ou pour des motifs de sécurité.

N'hésitez pas à nous contacter pour connaitre l'étendue de vos nouvelles obligations et pour vous aider à vous y conformer!

Colloque en droit du travail du 31 mai 2019 : un grand succès!

Le 31 mai dernier s'est tenu au Fairmont Le Château Frontenac notre Colloque en droit du travail « Comment garder le cap lorsque vous naviguez en eaux troubles? » sous la présidence d'honneur de monsieur Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du Conseil du patronat du Québec. L'événement a rencontré un énorme succès!

Nos douze (12) conférenciers ont entretenu les participants sur six (6) sujets d'actualité : les accusations et condamnations au criminel, les lésions professionnelles psychologiques, les normes du travail, le droit à la vie privée, l'incompétence et les développements récents en santé et sécurité du travail.

Vous n'avez pu y assister en raison d'un empêchement ou auriez souhaité assister à une conférence de plus? Restez à l'affût, nous offrirons certaines conférences par webinaire dès cet automne.

Articles et parutions

Notre équipe vous tient informé sur plusieurs sujets. Consultez notre site Internet www.beauvaistruchon.com afin de lire nos plus récents articles ou cliquez sur les liens suivants :

- Une décision importante de la Cour d'appel vient rassurer les employeurs des secteurs de la restauration et de l'hôtellerie;
- Modifications au *Code du travail* en matière de services essentiels.

Nous vous invitons également à consulter les articles et parutions de nos collègues des secteurs litige et commercial :

- Commentaire sur l'arrêt *Salomon* c. *Matte-Thompson* – La responsabilité professionnelle imputable à l'avocat et à son cabinet pour avoir recommandé un service de conseil financier frauduleux à sa cliente;
- Modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* : exigences de transparence accrues;
- Commentaire sur la décision *9103-3175 Québec inc.* c. *Icanda Corporation* – Rappel de notions importantes en matière d'hypothèque légale de la construction;
- Réforme de la *Loi sur les marques de commerce* - Modernisation de la législation afin d'intégrer les pratiques internationales;
- Commentaire sur la décision *Arrangement relatif à 9354-9186 Québec inc. (Bluberi Gaming Technologies Inc.)* – Analyse de l'étendue du droit de vote conféré aux créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*.

Antécédents judiciaires : difficile de faire la preuve du lien entre l'infraction et l'emploi occupé!

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-de-l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal – CSN c. CIUSSS du Centre-de-l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (Centre Miriam), 2018 CanLII 107607 (T.A.)

Dans cette affaire, le plaignant avait été embauché en 2008 à titre d'auxiliaire en santé et services sociaux (ASSS) dans une résidence à assistance continue (RAC) dont les bénéficiaires étaient lourdement handicapés, notamment sur le plan intellectuel. La demande d'emploi qu'il avait été invité à remplir dans le cadre du processus d'embauche contenait une section concernant les antécédents judiciaires. Avec son agent de probation, il avait été convenu de ne pas remplir cette section et de s'expliquer de vive voix lors de l'entrevue d'embauche s'il était interrogé à ce sujet. Il a finalement été embauché, sans que l'employeur le questionne sur ses antécédents judiciaires.

En 2015, l'employeur a reçu une lettre anonyme faisant mention du passé criminel du plaignant. Interrogé à ce sujet, le plaignant a d'emblée admis avoir plaidé coupable à une accusation d'importation de cocaïne au Canada.

L'employeur a alors pris la décision de congédier le plaignant en invoquant entre autres la vocation de l'établissement, la vulnérabilité de sa clientèle et l'importance de la confiance du public pour son bon fonctionnement.

L'arbitre devait répondre aux deux (2) questions en litige suivantes :

– L'employeur pouvait-il, en 2015, mettre fin à l'emploi du plaignant pour avoir omis de l'informer, lors de son embauche en juillet 2008, qu'il possédait un casier judiciaire à la suite d'un plaidoyer de culpabilité, deux (2) ans plus tôt, à une accusation d'importation de cocaïne?

– Subsidiairement, l'employeur pouvait-il congédier le plaignant du seul fait qu'il avait été déclaré coupable de l'infraction d'importation de cocaïne, ce que l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* lui interdit si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi?

L'arbitre a d'abord précisé qu'il ne s'agissait pas d'une situation où le salarié avait fait une fausse déclaration à l'embauche dans le but d'induire son futur employeur en erreur. Il a plutôt jugé que l'employeur aurait dû questionner le plaignant sur ses antécédents judiciaires, voyant qu'il n'avait pas rempli la section prévue à cet effet dans le formulaire d'embauche.

Il a ensuite reconnu la gravité de l'infraction, en précisant toutefois que plusieurs facteurs atténuants devaient être considérés, comme l'absence de preuve de récidive, alors que l'infraction avait été commise dix (10) ans auparavant.

Au sujet de la vocation de l'établissement et de la vulnérabilité de la clientèle, l'arbitre a exprimé que la vulnérabilité de la clientèle nécessitait

que celle-ci soit tenue à l'abri de personnes violentes, qui ont commis des abus sexuels par exemple, ou encore de personnes malhonnêtes qui pourraient s'approprier leurs biens. Selon lui, l'infraction d'importation de cocaïne ne pouvait justifier un lien avec l'emploi d'ASSS auprès d'une clientèle vulnérable. Pour l'arbitre, raisonner autrement signifierait que l'employeur pourrait, au seul motif de la vulnérabilité de sa clientèle, refuser d'embaucher ou congédier toute personne qui a des antécédents judiciaires, quels qu'ils soient. Considérant ce qui précède, l'arbitre a annulé le congédiement du plaignant.

La Cour d'appel se prononcera sur deux questions d'intérêt

Décès par surdose de Fentanyl

Trentway-Wagar inc. c. *Cormier*, 2019 QCCA 686

Dans cette affaire, le Tribunal administratif du travail (TAT) avait refusé de reconnaitre le lien de causalité entre le décès du travailleur et sa lésion professionnelle, alléguant qu'une surdose de Fentanyl non prescrit pour traiter ses douleurs était à l'origine du décès. Il avait ainsi conclu que la conjointe du travailleur ne pouvait bénéficier de l'indemnité de décès. Le TAT siégeant en révision a révoqué cette décision et a jugé que le lien de causalité était suffisant. La Cour supérieure a maintenu cette décision, estimant qu'elle était raisonnable, et a rejeté le pourvoi en contrôle judiciaire.

Le 12 avril dernier, la Cour d'appel a accueilli une requête pour permission d'interjeter appel du jugement de la Cour supérieure. Elle devra donc se prononcer à savoir si le décès du travailleur, survenu en raison d'une surdose de Fentanyl non prescrit, a eu lieu en raison de sa lésion professionnelle, permettant, le cas échéant, à sa conjointe de bénéficier de l'indemnité prévue à l'article 97 de la LATMP.

Limitations fonctionnelles et fin d'emploi

Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Gaspé (CSN) c. *Ville de Gaspé*, 2019 QCCA 873

Le 17 mai dernier, la Cour d'appel a également accueilli la requête pour permission d'interjeter appel d'un jugement de la Cour supérieure concernant le congédiement administratif d'un salarié victime d'une lésion professionnelle psychologique en raison de ses limitations fonctionnelles existantes.

Dans cette affaire, la Cour supérieure a cassé la sentence arbitrale de griefs qui, en application de l'article 32 de la LATMP, avait annulé le congédiement administratif du salarié pour qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) avait préalablement déterminé des limitations fonctionnelles l'empêchant de retourner au travail chez l'employeur. La Cour supérieure en révision a jugé que l'analyse de l'arbitre occultait la décision finale de la CSST à qui il appartenait de déterminer si le salarié était apte à reprendre son emploi et à quelles conditions.

La Cour d'appel devra se prononcer sur plusieurs enjeux, dont la délimitation de la compétence respective de l'arbitre de griefs et de la CNESST relativement à une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP, entre autres en matière d'accommodement.

SAVIEZ-VOUS QUE... le Secrétariat du travail tient des statistiques à l'égard des griefs?

Selon les statistiques du Secrétariat du travail pour l'année 2018-2019, 77,01 % des griefs ont été réglés hors cour, ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes :

Répartition numérique et en % des décisions arbitrales
2014-2015 à 2018-2019 (5 ans)

Année (1er avril – 31 mars)	Nombre total de SAG	Nombre de SAG réglées hors cour	Nombre total de SAG (décisions)
2018-2019	3254	2506 (77,01 %)	748 (22,99 %)
2017-2018	3342	2530 (75,70 %)	812 (24,30 %)
2016-2017	3531	2659 (75,30 %)	872 (24,60 %)
2015-2016	3157	2221 (70,35 %)	936 (29,65 %)
2014-2015	3317	2340 (70,55 %)	977 (29,45 %)

Source : Direction de l'information sur le travail, Secrétariat du travail.
SAG : Sentence arbitrale de grief.

En ce qui a trait au sort des griefs, les statistiques démontrent que pour l'année 2018-2019, dans 53,8 % des cas, le grief a été rejeté :

Répartition numérique et en % des griefs selon le sort
2016-2017 à 2018-2019 (3 ans)

	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
Sort du grief	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Grief accueilli	220	17,8 %	217	18,9 %	223	19,3 %
Grief accueilli en partie	123	10,0 %	119	10,3 %	111	9,6 %
Grief rejeté	665	53,8 %	582	50,6 %	162	53,1 %
Règlement hors cour (avec auditions)	6	0,5 %	9	0,8 %	16	1,4 %
Non identifié	222	18,0 %	224	19,5 %	191	16,6 %
Total SAG*	872	100 %	812	100 %	848	100 %

Source : Direction de l'information sur le travail, Secrétariat du travail.

Comme certains griefs sont accueillis en partie et peuvent faire l'objet d'une double catégorisation, le total des SAG peut ne pas correspondre à la somme.

À défaut d'un délai fixé dans la convention collective, le *Code du travail* prévoit que l'arbitre de grief doit rendre sa sentence dans les 90 jours de la dernière séance d'arbitrage[1]. Qu'en est-il dans les faits? Le délai moyen entre la décision et la dernière date d'audience pour 2018-2019 a été de 64 jours, ce qui représente une légère hausse eu égard aux années précédentes :

Délais moyens (en jours) pour rendre une décision 2014-2015 à 2018-2019 (5 ans)			
Année (1er avril – 31 mars)	Nomination à audition	Audition à décision	Nomination à décision *
2018-2019	350	64	562
2017-2018	329	60	526
2016-2017	304	62	500
2015-2016	301	54	472
2014-2015	302	59	488

Source : Direction de l'information sur le travail, Secrétariat du travail.

* Ne représente pas la somme des deux autres colonnes du tableau, certaines données étant exclues.

1. Article 101.5 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

Droit du travail et santé et sécurité au travail

Anthony Boilard

Stéphanie Blanchet-Gravel

Thierry Bouchard-Vincent

Luc Chamberland

Nicolas Dallaire

Karine Dubois

Jean-François Lecours

Bruno Lepage

Mario Parent

François Pinel

Jacques Reeves

Isabelle Rochette