



Webinaire de McMillan en droit du travail et de l'emploi

Mise à jour de la jurisprudence au Québec

| Le mardi 5 octobre 2021

COVID-19 : Droit au retrait préventif

- ***Mainguy et CPE Petits Murmures, 2021 QCTAT 2007***
- Faits
 - L'employé travaille dans un centre pour la petite enfance et est atteint d'une maladie chronique traitée par des médicaments affaiblissant son système immunitaire.
 - Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, il a demandé à exercer son droit de retrait préventif afin de ne pas être exposé au virus causant la COVID-19.

COVID-19 : Droit au retrait préventif

- Décision
 - Afin de bénéficier du droit au retrait préventif, l'employé doit montrer un certificat qui atteste (i) qu'il est exposé au contaminant et (ii) que cette exposition comporte un danger en raison des signes d'altération que présente sa santé.
 - Il est possible de considérer une condition médicale extrinsèque au travail ou personnelle afin de déterminer s'il y a des signes d'altération à la santé de l'employé. Il n'est pas nécessaire de faire la preuve que les signes d'altération résultent de l'exposition au contaminant.
 - L'employé doit démontrer qu'il existe un danger réel d'altération à sa santé, et non « *de simples craintes ou inquiétudes par rapport à un risque potentiel ou virtuel* ».
 - Ici, le danger pour l'employé n'est pas prouvé puisque, bien que l'employé soit plus à risque de contracter la COVID-19 dû à sa condition, il n'est pas plus à risque que la population générale de développer des complications sévères.
 - Le retrait préventif est refusé.

COVID-19 : Droit au retrait préventif

- ***Murray et CPE Ritourn'ailes de Sept-Îles 2021 QCTAT 2485***

- Faits

- L'employée travaille dans un centre pour la petite enfance et est atteinte d'obésité morbide.
- Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, elle a demandé à exercer son droit de retrait préventif afin de ne pas être exposée au virus causant la COVID-19.

- Décision

- L'exposition au contaminant que constitue le SRAS-CoV-2 comporte pour l'employée des dangers la mettant à risque de complications graves.
- Le retrait préventif est accordé.

COVID-19 : Droit au retrait préventif

- ***Dufresne et Centre de la petite enfance Les P'tits Papillons 2021 QCTAT 2651***

- Faits

- L'employé travaille dans un centre pour la petite enfance et souffre de cardiopathie congénitale sévère, complexe et cyanogène.
- Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, il a demandé à exercer son droit de retrait préventif afin de ne pas être exposé au virus causant la COVID-19.

- Décision

- La preuve médicale établit de manière probante une menace réelle ayant une probabilité de concrétisation non négligeable ainsi que la gravité des conséquences pour lui s'il contracte le coronavirus et développe la COVID-19.
- Le retrait préventif est accordé.

COVID-19 : Droit au retrait préventif

- **Points à retenir**

- Le SARS-CoV-2, virus causant la COVID-19, est un contaminant au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- L'altération de l'état de santé de l'employé peut venir d'une condition personnelle ou liée au travail, et ne doit pas nécessairement résulter de l'exposition au contaminant.
- Afin de bénéficier du droit au retrait, il faut prouver que l'exposition au contaminant en question pose un danger réel, et non un risque potentiel. Dans le cadre de la COVID-19, il ne s'agit pas pour l'employé de démontrer qu'il est plus à risque de contracter celle-ci, mais bien qu'il est plus à risque de développer des complications.

DISCRIMINATION : Embauche par un intermédiaire

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Émond) c. Procureur général du Québec (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale), 2021 QCTDP 8*
- Faits
 - Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale offre des services d'accompagnement et d'aide à l'emploi, notamment par le biais de Centres locaux d'emploi (« **CLE** »).
 - Dans les CLE, des agents font l'intermédiaire entre un employeur et des candidats potentiels : les candidats ne peuvent contacter les employeurs à moins que le CLE leur fournisse leurs informations.
 - Un chercheur d'emploi a exprimé son intérêt pour un poste d'aide à domicile, mais l'agent CLE l'a informé que l'employeur recherchait idéalement des candidatures féminines.

DISCRIMINATION : Embauche par un intermédiaire

- Décision
 - Pour un recours en discrimination il faut prouver trois éléments : (i) qu'il y eu une distinction, exclusion, ou préférence, (ii) fondée sur l'un des motifs énumérés à la *Charte des droits et libertés de la personne*, (iii) et qui a pour effet d'enfreindre la pleine égalité dans la reconnaissance et exercice d'un droit ou d'une liberté.
 - Le MTESS a refusé d'offrir un service d'accompagnement au candidat, contrevenant ainsi à la Charte. En ne fournissant pas les informations de l'employeur au demandeur, parce que ce dernier est un homme, le MTESS a enfreint son devoir de fournir un service en toute égalité.
 - Un fournisseur de services engage sa responsabilité lorsqu'il s'appuie sur un critère de sélection prohibé, même si ce critère provient d'un tiers. Dans le cas présent, le MTESS a engagé sa responsabilité à titre de commettant de l'agente du CLE, laquelle a également engagé sa propre responsabilité personnelle.

DISCRIMINATION : Embauche par un intermédiaire

- Points à retenir
 - L'intermédiaire d'une annonce d'embauche peut être reconnu coupable de discrimination, même s'il n'a qu'appliqué les critères de sélection de l'employeur potentiel.
 - Un employé qui agit selon les directives discriminatoires de son employeur peut être tenu responsable personnellement : le pouvoir de direction de l'employeur ne lui permet pas d'agir contrairement à la loi.

DISCRIMINATION : Avantages offerts aux employés

- ***Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, District 11, section locale 869 c. Siemens Énergie Canada ltée, 2021 QCTA 87***
- Faits
 - L'entreprise a mis en place un programme de boni visant à récompenser la contribution de ses employés au succès de l'entreprise pour l'année.
 - La prime de ce boni est calculée au prorata des absences de plus de quatre semaines, durant la période de référence.
 - Les employés absents pendant plus de 4 semaines notamment pour cause de congé parental ou pour maladie se voient donc pénalisés : les employés ont saisi le tribunal contestant que le programme de boni porte ainsi atteinte au droit de l'égalité selon la *Charte des droits et libertés de la personne* et discrimine en raison du handicap et de l'état civil.

DISCRIMINATION : Avantages offerts aux employés

- Décision
 - Afin de déterminer s'il y a discrimination ou non, il faut déterminer s'il y a eu une différence de traitement, basée sur un motif prohibé. Pour se faire, il faut déterminer le groupe de comparaison approprié.
 - Le groupe proposé par l'employeur, soit tous les salariés s'absentant pour une période supérieure à 4 semaines durant l'année de référence, ne peut être retenu. Ce groupe, bien qu'à première vue neutre, ne tient pas compte du fait que l'absence du travail, dans le cas des plaignants, est intimement liée aux notions de «handicap» et d'«état civil». Ainsi, ils ont été privés d'un avantage, le versement complet du boni, alors que ceux qui n'étaient pas absents ou qui l'ont été pour moins de 4 semaines, y ont eu droit.
 - L'étude de discrimination doit se concentrer sur l'effet préjudiciable et non sur la raison du traitement différentiel.
 - Le programme de l'employeur a un «effet disproportionné» pour les personnes devant s'absenter durant plusieurs semaines en raison de leur handicap ou pour concilier leur travail et les obligations familiales qui résultent de leur état civil.
 - Cela suffit pour conclure que l'une ou l'autre de ces conditions est la cause objective de la perte de l'avantage en question.
 - L'employeur a failli à démontrer que cette différence de traitement était justifiée.

DISCRIMINATION : Avantages offerts aux employés

- Points à retenir
 - Un employeur peut établir des distinctions ou conditions afin d'appliquer un programme de ce genre, tel que déduire les absences volontaires ou personnelles. L'employeur a néanmoins le devoir dans l'élaboration et l'application de son programme de tenir compte des personnes qui risquaient, pour des motifs prohibés, d'être désavantagées par l'application des critères qu'il a élaborés.
 - Il incombe à l'employeur de démontrer que, pour réaliser cet objet, il ne peut pas composer avec des différences individuelles ou collectives sans subir une contrainte excessive.
 - Il faut se méfier, dans la démarche visant à déterminer si le droit à l'égalité est enfreint, de se livrer à une comparaison formelle avec un groupe de comparaison donné aux caractéristiques identiques.
 - Il importe peu que la discrimination soit intentionnelle ou non, puisqu'il est acquis qu'une intention discriminatoire n'est pas requise : c'est l'effet discriminatoire de la mesure contestée qui compte.

SALAIRE MINIMUM : Complément de salaire

- ***Brick Warehouse c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2021 QCCA 957***
 - Faits
 - Brick Warehouse verse des paiements complémentaires à ses employés rémunérés uniquement à commission afin de garantir à chaque période de paie une rémunération équivalente au salaire minimum pour chaque heure travaillée.
 - Brick a initié en 2015 un programme de récupération de ces paiements supplémentaires. Selon ce programme, Brick récupère les paiements complémentaires lors de périodes de paie subséquentes si les commissions gagnées par les employés sont supérieures au salaire minimum.
 - La Cour supérieure a décidé en faveur des employés. Cette décision a été portée en appel.

SALAIRE MINIMUM : Complément de salaire

- Décision
 - Le salaire minimum doit être versé pour chacune des périodes de paie de 16 jours. L'employeur ne peut changer la durée de la période de paie afin de déterminer qu'il a rempli son obligation de verser le salaire minimum sur la base d'un calcul mensuel, annuel ou autre.
 - Un employeur ne peut récupérer sur des commissions futures le salaire minimum versé à un employé pour une période de paie; durant cette période, ce n'était pas une avance, mais bien une obligation légale de l'employeur de fournir ce montant.
 - Par conséquent, ce mécanisme de soustraction contrevient à la loi.

SALAIRE MINIMUM : Complément de salaire

- Point à retenir
 - Un complément de salaire afin de s'assurer que l'employé est payé au salaire minimum pour une période de paie spécifique ne peut être considéré comme une avance ni une dette : cela fait pleinement partie de la rémunération due à l'employé.

CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ : Négociations de retour au travail infructueuses

- ***Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight, 2021 QCCA 17***

- **Faits**

- Une employée s'est absentée du travail pendant deux ans, suite à une dépression engendrée par des propos dénigrants tenus par son superviseur.
- Suite aux recommandations de l'assureur et du psychiatre, l'employeur invite l'employé à réintégrer ses fonctions.
- L'employée et l'employeur entament donc des discussions à cette fin, discussions qui mèneront à deux rencontres entre les parties. L'employée était accompagnée de son avocat à chacune de ces rencontres.
- N'obtenant pas les excuses qu'elle souhaite de la part de l'employeur, et plus précisément de son superviseur, l'employée décide de ne pas poursuivre le dialogue et annonce sa démission, mais estime avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.
- Le juge de première instance confirme que l'employée a été victime de congédiement déguisé. La décision a été portée en appel par l'employeur et le superviseur.

CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ : Négociations de retour au travail infructueuses

- Décision
 - Pour être en présence d'un congédiement déguisé, la fin d'emploi doit découler directement ou indirectement du fait de l'employeur.
 - Ici, ce n'est pas le cas. En effet, même si, à l'origine, le superviseur s'était mal comporté envers l'employée, rien ne démontre que depuis l'incident il n'a pas l'intention de faire équipe avec l'employée.
 - En coupant court à la rencontre, l'employée et son avocat ont mis fin à toute discussion et leur sortie a empêché la poursuite d'échanges à peine amorcés.
 - Ainsi, il n'y a pas eu de la part de l'employeur des manœuvres, des subterfuges ou de la mauvaise foi. Plutôt, c'est l'employée qui a décidé de mettre fin à l'emploi, n'étant pas capable de résoudre ses différends avec l'employeur, malgré la bonne foi de toutes les parties. L'employée ne peut donc pas en imputer la faute et la responsabilité de cette démission à l'employeur et son superviseur.

CONGÉDIEMENT DÉGUIsé : Négociations de retour au travail infructueuses

- Points à retenir
 - Le fait que les négociations pour le retour au travail de l'employé n'aboutissent à aucun accord n'est pas suffisant pour conclure à un congédiement déguisé lorsque l'employeur collabore de bonne foi au processus.
 - Le salarié qui ne s'entend pas avec son employeur peut légitimement mettre fin au lien d'emploi. Ce désaccord, même sérieux, ne transforme pas une démission en congédiement déguisé pour autant lorsque cette démission ne résulte pas directement ou indirectement du fait de l'employeur.

Mireille Germain

Emploi et relations de travail

 Montréal

 514.987.5082

 mireille.germain@mcmillan.ca



mcmillan

Get in Touch

EMAIL

info@mcmillan.ca



LINKEDIN

@mcmillanllp



INSTAGRAM

@mcmillanllp



TWITTER

@mcmillanllp



If you have any questions about McMillan, or how we may help you with your legal needs, please get in touch with us.