

INTERPRÉTATION

Les dispositions protégeant l'emploi ainsi que les conditions liées à l'emploi du salarié qui s'absente pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel ou encore pour des raisons familiales ou parentales sont également applicables pour les salariés réservistes.

L'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

Le salarié conserve les mêmes droits que les salariés licenciés lorsque l'employeur, pendant la période de son absence, effectue des mises à pied ou des licenciements qui l'auraient inclus. Le salarié conserve notamment ses droits en ce qui concerne le retour au travail. À titre d'exemple, si des droits tels que l'ancienneté, le droit de rappel, le déplacement et le droit au reclassement s'appliquent dans l'entreprise, l'employeur doit les reconnaître au salarié absent.

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Cet article définit ce qu'est le harcèlement psychologique. La définition doit être appréciée dans le contexte particulier de la relation employeur-employé. En d'autres termes, ce qui n'aurait pu être qualifié de harcèlement en d'autres circonstances peut l'être en raison du lien de subordination juridique entre les parties.

La conduite vexatoire doit se traduire par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, lesquels devront présenter, dans le cas du premier paragraphe, un caractère répétitif, c'est-à-dire une continuité dans le temps.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relient chacun des gestes entre eux¹.

Ces comportements, paroles, actes ou gestes doivent être hostiles ou non désirés. Ils ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne contre qui ils sont dirigés, et de lui créer un milieu de travail néfaste. On entend par « néfaste » un milieu nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

Les gestes hostiles envers le salarié ne sont pas nécessairement flagrants. En effet, l'agressivité d'un tel geste n'est pas essentielle pour qu'on qualifie ce geste d'hostile. Par exemple, un salarié pourrait être victime de paroles, d'actes ou de gestes qui, pris isolément, peuvent sembler bénins ou anodins, mais l'ensemble, l'accumulation ou la conjonction de ceux-ci peuvent être assimilés à une situation de harcèlement. Dans un tel cas, si le salarié travaille la plupart du temps seul, les gestes hostiles ne seront pas nécessairement perceptibles de prime abord.

¹ *Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, D.T.E. 2000T-633 (C.A.). Confirme, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.)

La qualification des termes « non désirés » renvoie à l'ensemble de la conduite déviante. En effet, la victime n'a pas à verbaliser son refus face à une telle conduite ; l'élément essentiel qui conduit à la constatation d'un harcèlement est que la conduite elle-même soit non désirée. Les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables².

Le concept de dignité humaine signifie qu'une personne ressent du respect et de l'estime de soi. La dignité humaine relève de l'intégrité physique ou psychologique. Elle n'a rien à voir avec le statut ou la position d'une personne dans son milieu de travail, mais a plutôt trait à la façon dont il est raisonnable qu'une personne se sente dans une situation donnée. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée³.

Mentionnons en outre qu'une seule conduite grave pourra également constituer du harcèlement psychologique. L'effet nocif de cette gravité devra se répercuter dans le temps pour la personne visée. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et l'effet nocif de la conduite sont indissociables, tant dans le cas de l'incident isolé que dans celui d'incidents répétitifs.

Dans cette définition, le législateur ne vise pas de situations particulières, non plus que des personnes en particulier.

Une conduite constituant du harcèlement sexuel, qu'elle soit manifestée de manière physique ou verbale, pourrait être considérée comme étant du harcèlement psychologique.

Rappelons que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec prévoient des dispositions particulières à cet effet.

L'article 46 de la Charte stipule que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

L'article 2087 du Code civil du Québec établit pour sa part que : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

LES CRITÈRES D'IDENTIFICATION

L'identification du harcèlement doit s'effectuer selon un processus d'analyse objectif.

À cet égard, le critère de la « personne raisonnable » placée dans les circonstances décrites dans une plainte de harcèlement constitue une norme d'identification objective. Le point de comparaison pour cette « personne raisonnable » doit être une norme de conduite acceptée ou tolérée par la société. On prend comme référence une personne douée d'une intelligence et d'un jugement ordinaires, pour voir comment cette personne aurait réagi dans un contexte donné.

Le point de vue pertinent est donc celui de la personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans une situation semblable à celle relatée par le salarié. Cette dernière conclurait-elle alors à une situation de harcèlement ?

L'application de telles normes ne doit pas avoir pour effet de nier l'exercice normal par l'employeur de la gestion de ses ressources humaines. On doit distinguer les actes posés par l'employeur dans le cadre de l'exercice normal et légitime de son droit de gérance, même s'ils impliquent divers inconvénients ou événements déplaisants, de ceux posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou en dehors des conditions normales de travail.

² *Habachi c. Commission des droits de la personne*, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

³ *Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497

JURISPRUDENCE

Définition

Les éléments qui définissent le harcèlement psychologique sont :

- une conduite vexatoire ;
- qui se manifeste de façon répétitive ;
- de manière hostile ou non désirée ;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié ;
- entraînant un milieu de travail néfaste.

Les décideurs doivent apprécier les faits dans une perspective globale, du point de vue de la victime raisonnable. L'intention malicieuse du harceleur n'a pas à être prouvée. Seule la responsabilité de l'employeur sera engagée s'il est établi qu'une personne sous sa direction s'adonne à une forme de harcèlement ainsi que le prévoit l'article 81.18 LNT.

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmiers (ères) de Trois-Rivières, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)

Foisy c. Centre de défense des droits de la Montérégie, D.T.E. 2007T-812 (C.R.T.)

Association du personnel de soutien du Collège A c. Collège A, [2007] R.J.D.T. 1247 (T.A.). Requête en révision judiciaire accueillie, [2010] R.J.D.T. 498 (C.S.). Appel accueilli ; le dossier est renvoyé à l'arbitre, D.T.E. 2012T-192 (C.A.)

Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Gouvernement du) (Colombe Leblanc), D.T.E. 2008T-814 (T.A.)

Conduite vexatoire

Il s'agit d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail fondée sur la Charte des droits et libertés de la personne :

« La conduite inacceptable s'appuie essentiellement sur une notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité, exercé à l'encontre de la victime ; le langage utilisé ou les gestes posés recherchent, consciemment ou non, le maintien de la victime dans une situation d'infériorité ou d'ostracisme par rapport aux collègues de travail ou, plus globalement, au milieu de travail » (p. 3418).

Le harcèlement cherche à isoler la victime et peut revêtir diverses formes :

« [...] allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition [...] ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes [...] ».

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Particulièrement, dans un environnement de travail où ils ne sont que deux personnes, l'attitude agressive, intimidante, menaçante et le fait d'ignorer une personne constitue un comportement de harcèlement.

Delorme c. Albany International Canada inc., D.T.E. 2013T-541 (C.R.T.)

La surveillance constante et assidue, par une caméra orientée vers le poste de travail du plaignant, constitue une forme de harcèlement psychologique, une conduite vexatoire portant atteinte aux droits et libertés du salarié et une condition de travail déraisonnable.

Un montant de 5 000 \$ lui est accordé à titre de dommages moraux.

Picard c. Entreprise Den-Ro inc., D.T.E. 2011T-561 (C.R.T.)

Injustement accusé de vol, le salarié est victime de cris, d'injures, d'isolement, d'accusation à voix haute, de menaces de poursuites, de la fouille de ses effets personnels, de la présence du comité de direction (afin d'exercer une pression certaine) et d'intimidation créée par la présence de plusieurs personnes.

Tous ces éléments constituent en soi une conduite gravement vexatoire.

Fiziev c. Service National D'information D'entreprise (Nbie) inc., D.T.E. 2010T-539 (C.R.T.)

Un concierge résidant dans l'immeuble locatif de l'employeur subit l'attitude menaçante de l'employeur durant sa période d'emploi.

« Les menaces et la retenue régulière des chèques dus [au salarié] constituent une conduite vexatoire qui s'est répétée. Il va de soi que ces agissements n'étaient pas désirés par [le salarié] à cause des inconvénients importants que cela entraînait pour lui et sa famille. Ceux-ci ont porté atteinte à sa dignité : il s'est senti humilié, trahi, frustré et a commencé à douter de ses capacités. [...] Le statut de concierge résident ajoutait à la pression que subissait [le salarié] étant donné que son logement était en jeu, en plus de son emploi. Une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, aurait réagi de la même façon. Cette situation a entraîné un milieu de travail néfaste pour lui. »

Cohen c. Placements 3330 Ridgewood inc., D.T.E. 2010T-58 (C.R.T.)

Ne constitue pas un exercice raisonnable des droits de la direction lorsque la directrice met en doute la compétence de la plaignante, insinue qu'elle est malhonnête et commente son apparence physique tout en ayant des accès de colère à son endroit.

Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la plaignante entraînant un milieu de travail néfaste.
Garofalo c. Mansarde bleue inc., D.T.E. 2008T-220 (C.R.T.)

La plaignante a réussi à démontrer que l'employeur a eu à son endroit une conduite vexatoire portant atteinte à sa dignité et son intégrité et qui a entraîné un milieu de travail néfaste.

Après 40 ans de loyaux services au sein de l'entreprise familiale sans qu'aucun reproche lui soit adressé, la plaignante, durant une période de 7 semaines, s'est retrouvée confrontée à de multiples avis verbaux et écrits, suivis d'une suspension non justifiée.

« Dans l'instance, quoique la plaignante soit une personne fragile, qui présente des lacunes affectives, la Commission est d'avis que toute personne raisonnable, placée dans la même situation qu'elle, estimerait qu'il y a eu harcèlement psychologique. [...] »

De plus, l'employeur a manqué à son obligation, prévue à l'article 81.19 LNT, en ne prenant pas les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, puisqu'il en était directement l'auteur.

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., D.T.E. 2007T-961 (C.R.T.)

« [...] Il n'est pas nécessaire qu'une mesure prise à l'égard d'une personne soit illégale, prohibée et déraisonnable pour qu'elle puisse constituer une vexation ou une attaque susceptible de devenir un élément de harcèlement. En effet, le fait de faire preuve de plus de zèle à l'endroit d'une personne, d'être moins tolérant envers elle, de lui être hostile en actes ou en paroles ou de tout simplement l'ignorer totalement peut très bien constituer à son égard une forme de vexation ou d'attaque subtile sans pour autant représenter en soi, lorsqu'apprécié individuellement, un acte illégal, prohibé et déraisonnable. »

Syndicat des professeurs de l'Université Laval (SPUL) c. Université Laval, D.T.E. 89T-490 (T.A.)

La Cour suprême définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme une « conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir [...] tant économique que sexuel. »

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.).
Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

La demanderesse possède le double statut de salariée et d'associée. La Cour retient que les conduites suivantes, adoptées par l'associé et supérieur hiérarchique de la demanderesse, font perdre sa dignité à celle-ci, ne laissent aucun doute sur la volonté de se débarrasser d'elle et font en sorte qu'elle est victime de harcèlement : un comportement agressif et méprisant ; des propos vexants et blessants ; des sautes d'humeur ; le refus de communiquer ; et la décision de vider le bureau pendant un congé de maladie.

Drolet c. Charron et al., [2003] R.J.Q. 2947 (C.S.). Appel accueilli en partie (C.A., 2005-04-28), 500-09-013888-037, [2005] R.J.D.T. 667

Intention

La Cour suprême a clairement éliminé la nécessité de prouver l'intention ou les motifs de l'auteur du harcèlement.

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada [1987] 2 R.C.S. 84

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

La plaignante n'a pas à établir d'intention malveillante de la part de l'employeur pour que la Commission des relations du travail conclue à la présence de harcèlement psychologique.

Barre c. 2533-0507 Québec inc., [2007] R.J.D.T. 115 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1077 (C.R.T.)

Caractère répétitif

Le critère de la répétition est moins exigeant dans le cas de harcèlement en milieu de travail, en raison du contexte de captivité et de dépendance de l'employé. « Plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de la répétition. »

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Le harcèlement peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux, cette continuité ayant été considérée comme étant les actes répétés au sens de la conduite déviante.

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Pendant une courte période de travail (3 mois), le plaignant a subi du harcèlement psychologique de façon répétitive de la part de son employeur, harcèlement qui se manifestait par des gestes hostiles et non désirés.

L'employeur agissait de façon agressive, il criait, blasphémait, menaçait le plaignant. Il a même ignoré la demande d'affectation du plaignant aux travaux légers requis par le médecin traitant.

Lalonde c. Les Pavages Chenail inc., D.T.E. 2007T-392 (C.R.T.)

Hostile

« [...] ce qui n'aurait pu se qualifier de harcèlement dans un autre contexte peut l'être en raison de liens de dépendance qui créent chez la personne subordonnée un climat psychologique ambigu, malsain, équivoque, persistant et donc inquiétant. »

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Le harcèlement peut provenir d'un milieu de travail « hostile », qui crée « un milieu de travail menaçant, hostile ou offensant ».

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Ou non désiré

« Tout en écartant la motivation du harceleur ou son intention, les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables. »

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Voir aussi : Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr), (S.H. c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, (G.S c. H.F.), [2007] R.J.D.T. 1050 (C.R.T.). Décision confirmée par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

Desjardins c. La maison du spaghetti Dupont inc., (A c. Restaurant A), D.T.E. 2007T-160 (C.R.T.)

« La nature même de la conduite peut varier énormément et, de ce fait, entraîner une expression de refus tout aussi variable. [...] ils [les gestes] sont régulièrement contrés tout autant par une réplique expresse que par une réponse de nature implicite, parfois même non verbale. Il est fréquent que cette dernière situation conduise la victime à supporter, subir ou endurer certains des gestes auxquels elle est soumise afin de préserver son emploi. Tout au plus tentera-t-elle d'éviter ces gestes et, de cette façon, exprimera son refus des avances. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

La plaignante, embauchée à titre de barmaid, a été harcelée sexuellement et psychologiquement par son patron pendant plus de quatre mois. Notamment, elle devait refuser régulièrement ses avances, elle a subi des insultes et des sarcasmes devant les clients. Elle a subi des commentaires vulgaires eu égard à son physique et ses vêtements.

En vertu de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail, un montant lui est accordé à titre de dommages moraux et de dommages exemplaires.

Castonguay c. Gestion A. Bossé inc. (C.C. c. Gestion A. Bossé inc.), D.T.E. 2008T-800 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, [2010] R.J..D.T. 473 (C.S.)

Le refus peut être implicite. L'expression par la victime du caractère non désiré de la conduite variera selon que la conduite est directe ou plus subtile.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Proviso Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

Dignité

« [...] La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne. [...] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés [...] »

Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

La dignité est un attribut fondamental de l'être humain. Elle est définie comme étant le respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain, de même que le respect qu'elle se doit à elle-même.

Contrairement au concept d'intégrité, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Une atteinte, même temporaire, à une dimension fondamentale de l'être humain est une violation du droit à la sauvegarde de sa dignité.

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

La dignité est le respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

« Une atteinte au droit de ne pas subir de harcèlement [...] constitue en outre, par ses caractéristiques et ses effets, une atteinte au droit de toute personne à la sauvegarde de sa dignité [...] laquelle n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure à la violation [...] »

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.).
Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23) 200-09-004700-040

La dignité est définie comme reposant sur le fait que « chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect ».

Commission des droits de la personne c. Lemay, [1995] R.J.Q. 1967 (T.D.P.Q.)

Intégrité

Le droit à l'intégrité garanti par la Charte des droits et libertés de la personne vise à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale. « [...] il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. »

« Le sens courant du mot "intégrité" laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. »

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Une conduite vexatoire peut avoir atteint la dignité ou l'intégrité d'une personne même si celle-ci n'a pas subi de blessure ou d'accident. Pour qu'il y ait atteinte à la dignité, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des séquelles.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Milieu de travail néfaste

Le milieu de travail devient néfaste lorsque s'installe, à la suite de certains événements, un effet durable qui dénature le climat de travail et détériore les conditions de travail.

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

À titre de mécanicien d'entretien dans une compagnie de construction, le plaignant a démontré avoir subi du harcèlement psychologique. Un collègue se moquait et le discréditait directement plusieurs fois par jour, et ce, en présence de collègues ou de tiers. Les blagues à caractère sexuel étaient à sens unique. Les blagues et les comportements ne pouvaient être considérés comme des blagues de mauvais goût entre salariés. Son travail fut aussi tourné au ridicule et le plaignant a dû s'isoler des autres, ce qui a eu pour effet de le marginaliser.

Cette conduite vexatoire et répétitive a porté atteinte à sa dignité et a entraîné un milieu de travail néfaste pour le plaignant au point qu'il a songé à démissionner.

Deguire c. Construction DJL inc., D.T.E. 2011T-362 (C.R.T.)

Employé de bureau dans une entreprise de distribution de pièces et d'accessoires de véhicules motorisés, le plaignant a subi, dès ses premières journées de travail, du harcèlement psychologique. Une collègue l'a agressé physiquement à deux reprises, elle l'a insulté, a tenu des propos humiliants au sujet de son apparence. Il a été isolé de ses collègues et obligé de travailler dans des conditions désagréables. Ces conditions ont porté atteinte à sa dignité et créé un milieu néfaste pour le plaignant.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire continuée sine die (C.S., 2011-10-20), 500-17-067130-115.

Un milieu de travail néfaste est un milieu qui affecte la santé et la dignité du salarié. En l'espèce, il est provoqué par la conduite vexatoire, abusive et déraisonnable de l'employeur à l'égard de la salariée.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Le harcèlement en milieu de travail crée un milieu de travail néfaste « lorsqu'une personne est privée, par le fait du harcèlement illicite, de la jouissance, en pleine égalité, de conditions de travail justes et raisonnables ou encore des conditions ou avantages liés à son emploi, au même titre que ses collègues ou confrères de travail ».

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Aussi : Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, (G. S c. H.F.), [2007] R.J.D.T. 1050 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., D.T.E. 2007T-961 (C.R.T.)

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H. c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Lalonde c. Les Pavages Chenail inc., D.T.E. 2007T-392 (C.R.T.)

Ranger c. Clinique chiropratique Saint-Eustache, D.T.E. 2003T-1013 (C.R.T.)

Le plaignant a été ridiculisé et dévalorisé devant des pairs par les propos dénigrants que tenait le directeur du service sur son poids ou sur sa compétence et il a entraîné pour lui un milieu de travail néfaste duquel il a dû s'absenter pour une longue période.

Roberge c. Montréal (Ville de) (Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de Grâce), D.T.E. 2015T-296 (C.R.T.)

Une seule conduite grave

La Cour d'appel fait sienne l'opinion de la Commission des droits de la personne en ce qu'un seul geste peut avoir un effet nocif continu :

« [...] il arrive qu'un seul geste grave soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable de détérioration des conditions de travail. [...] l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ses effets nocifs continuent de se perpétuer et de se répéter dans le temps. »

Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Le salarié a été agressé par son employeur durant son travail.

« Le propriétaire du café a saisi le [salarié] par derrière, lui a fait une clé de bras et lui a placé la figure à quelques centimètres d'une source de chaleur intense. Cette situation a duré environ deux minutes avant que la victime puisse se dégager. Pour ce geste, [l'employeur] a été reconnu coupable de voies de fait. [...] L'employeur a eu un comportement dangereux, pernicieux, voire destructeur à l'endroit du [salarié]. Il s'agit incontestablement d'une conduite grave de sa part et une personne raisonnable n'aurait pu en arriver à une autre conclusion. »

Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. et autres, D.T.E. 2010T-37 (C.R.T.)

Dans le cadre des objectifs de réinsertion de l'entreprise, la direction décide d'embaucher un jeune homme qui avait agressé physiquement, un an auparavant, un employé de l'entreprise. Le tribunal vient à la conclusion qu'il s'agit d'un geste vexatoire, puisque cela a été source de tourments pour le salarié et a porté atteinte à son amour propre. Ce geste est inacceptable et reflète un manque de respect et de considération à l'endroit de l'employé, qui a été victime d'un acte criminel posé par celui-là même qui vient d'être embauché. Il y a aussi atteinte plus que fugace à son intégrité psychologique.

Côté et Gagné c. Recyclovesto inc., D.T.E. 2008T-173 (C.R.T.). Décision corrigée le 2008-01-30

Des gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique. L'attouchement sexuel fait par l'employeur à l'extérieur des heures de travail constitue une seule conduite grave produisant un effet nocif continu qui porte atteinte à la dignité de la plaignante.

« [...] La responsabilité de l'employeur est directement en cause, puisque la seule conduite grave a été commise par le propriétaire du pub, en relation d'autorité avec la plaignante. »

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H. c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, (G.S. c. H.F.) [2007] R.J.D.T. 1050 (C.R.T.). Décision confirmée par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

En 2002, le plaignant s'est entendu avec son employeur pour un départ à la retraite qui prendrait effet le 31 décembre 2004. L'offre de départ avec condition suspensive s'est réalisée, puisque l'employeur s'est engagé à bonifier le régime de retraite. Le plaignant était donc lié par cette entente de départ.

Ce dernier ayant continué à travailler quelque temps après le 31 décembre 2004, cela ne permettait pas de conclure que l'employeur révoquait son consentement de l'entente de départ à la retraite.

En 2005, lors d'une discussion concernant son départ à la retraite, le vice-président a eu une attitude agressive. Il a utilisé un ton brutal et menaçant à l'égard du plaignant. Cette seule conduite grave a porté atteinte à la dignité du plaignant et eu un effet nocif continu sur celui-ci. En conséquence, une personne raisonnable aurait conclu que le comportement du vice-président constituait une conduite vexatoire équivalant à du harcèlement psychologique.

Dumont c. Matériaux Blanchet inc., D.T.E. 2007T-260 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-06-07), CQ-2007-1650 et 108553, 2007 QCCRT 0282, SOQUIJ AZ-50437388. Requête en révision judiciaire rejetée, (C.S., 2007-12-18), 200-17-008560-070, SOQUIJ AZ-50468166

« C'est dans un rapport inversement proportionnel entre la répétition de tels actes et l'impact de leurs conséquences que se situe la nécessité de démontrer la durée du harcèlement. Ainsi, le refus qui conduit à un congédiement peut être qualifié de harcèlement vu la gravité des conséquences et malgré que la conduite reprochée ne puisse plus être répétée. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Critère objectif : la personne raisonnable

En raison de leurs traits de personnalité, de leur éducation, de leur religion et de leur milieu de vie, des individus réagissent différemment à une même situation, voire à une même conduite. En conséquence, une conduite vexatoire doit s'apprécier de façon objective en fonction de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances.

Le plaignant rapporte, sans faits et exemples précis, qu'il est victime de harcèlement psychologique, que des gestes étaient posés ou que des paroles étaient prononcées dans le but de le dénigrer. Ce n'est pas avec des suppositions que la preuve du harcèlement psychologique doit être faite. Dans un contexte de travail, il y a toujours des situations plus stressantes que d'autres qui peuvent occasionner des réactions vives, mais il faut les remettre dans leur contexte afin d'y trouver une intention malveillante.

La personne victime de harcèlement doit aussi démontrer, et ce, même timidement, sa volonté que les comportements non désirés cessent. Le silence peut être un facteur important dans l'analyse du bien-fondé de la plainte. Le plaignant n'a pas exprimé son désaccord quant à la façon dont l'employeur s'adressait à lui ni sur le vocabulaire qu'il utilisait.

Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., [2006] R.J.D.T. 1200 (C.R.T.). Décision confirmée en révision (C.R.T., 2007-02-08), SOQUIJ AZ-50416055

Le salarié prétend avoir subi du harcèlement psychologique de la part de la direction. Il a reçu une dizaine de reproches au sujet de son professionnalisme au travail et un avis écrit de son directeur général concernant son problème d'odeur corporelle.

« La Commission considère qu'une personne raisonnable, placée dans la même situation que le [salarié], ne conclurait pas qu'elle est victime de harcèlement psychologique. »

Chaput c. Centre de traitement des dépendances Le Rucher, D.T.E. 2009T-259 (C.R.T.)

Le plaignant rapporte de multiples incidents illustrant selon lui une conduite vexatoire exercée à son endroit. Ces conduites se seraient manifestées par des accès de colère, des critiques, des propos humiliants ainsi que de l'isolement. Il en ressort que le comportement du plaignant donne lieu à des situations conflictuelles plutôt qu'à du harcèlement psychologique. Notamment, le plaignant démontre des traits de personnalité associés à la victimisation et à la paranoïa. Le commissaire détermine qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes situations que le plaignant aurait pu se sentir froissée par les paroles ou les agissements de collègues, mais certainement pas bouleversé ou humilié.

Leclerc c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, D.T.E. 2008T-320 (C.F.P.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2009T-663 (C.S.)

« Comme le critère est objectif, il devrait y avoir convergence de perspectives, que l'étendue soit faite en fonction de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la victime ou suivant celles de l'auteur du comportement reproché. L'évaluation de la conduite devrait être la même. [...] Seuls les attitudes et les gestes qui peuvent être perçus comme non désirés par une personne raisonnable, soit un modèle neutre et abstrait, devraient être sanctionnés. »

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

La norme pour évaluer le caractère acceptable ou inacceptable d'une conduite harcelante est celle de la raisonnable fondée sur le seuil de tolérance d'une personne raisonnable à l'endroit d'un acte semblable.

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Le milieu de travail s'entend non seulement du lieu physique où le salarié exerce ses tâches, mais aussi de tout endroit où il peut être appelé à travailler selon les besoins de son emploi.

La réalité de ce milieu de travail ne peut faire abstraction des personnes avec lesquelles le salarié entre en communication dans l'accomplissement de ses tâches. Par conséquent, le législateur vise non seulement l'employeur, ses représentants ou les collègues, mais aussi la clientèle ou les tiers.

La Loi sur les normes du travail impose une obligation de moyens à l'employeur. Elle impose à la personne qui y est tenue d'agir prudemment, avec diligence et en prenant les moyens raisonnables dans la recherche du résultat escompté, sans pour autant donner la certitude de l'atteinte de ce résultat. L'exemple le plus souvent cité est celui du médecin qui, tout en prenant tous les moyens à sa disposition pour guérir son patient, ne peut cependant lui garantir qu'il y parviendra.

À titre indicatif, l'employeur tenu à une obligation de moyens pourra voir sa responsabilité retenue, entre autres, lors : d'actes fautifs commis par lui-même ou par l'un de ses préposés dans l'exercice de ses fonctions ; de manquement à son obligation d'assurer dans son entreprise un climat et des conditions de travail convenables.

À l'inverse, l'obligation de résultat, comme son nom l'indique, impose à la personne qui y est tenue de fournir un résultat précis et déterminé. Un exemple de cette obligation est celle du vendeur qui s'engage à livrer le bien convenu à une date précise.

Cette responsabilité échoit à l'employeur lui-même et non à l'auteur présumé du harcèlement psychologique. C'est l'employeur qui a la responsabilité de fournir à ses salariés des conditions de travail justes, raisonnables et de respecter leur santé, leur sécurité, leur dignité et leur intégrité psychologique et physique.

En conséquence, dès qu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour y mettre fin. Cette obligation implique l'existence et la mise en place d'un mécanisme connu, efficace et adapté à la réalité de chaque entreprise pour permettre la divulgation de cas de harcèlement ainsi que l'intervention de traitement rapide et objective.

Comme responsable au premier chef de l'organisation du travail, seul l'employeur peut exercer l'autorité requise pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. À plus forte raison, la négligence ou l'aveuglement volontaire de ce dernier face à une situation de harcèlement engage sa responsabilité.

JURISPRUDENCE

Milieu de travail

La notion de « milieu de travail » comprend un souper organisé par l'entreprise afin de récompenser ses employés pour le travail accompli. Les actes de harcèlement posés par le supérieur de la victime, lors de ce souper, sont commis dans l'exécution de ses fonctions. Le fait que l'activité se déroule en dehors des heures normales de travail n'est pas pertinent.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H. c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Voir aussi : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

La protection contre le harcèlement au travail vaut aussi pour les actes déviants commis par un employé à l'égard d'un autre employé à l'extérieur des lieux physiques de travail. En l'espèce, les deux employés travaillent ensemble pour le syndicat. Ces activités sont inextricablement liées à leur emploi, puisque, n'eût été de leur statut d'employé, ils ne se seraient jamais engagés dans ces activités.

Bushey c. Sharma, D.T.E. 2004T-325 (T.C.D.P.)

Le milieu de travail inclut les relations avec la clientèle. Celles-ci doivent demeurer à l'intérieur du cadre des conditions normales dans les milieux concernés.

Linch c. Ministère du Solliciteur général du Canada, [1987] C.A.L.P. 590

Services correctionnels du Canada c. L. (B.), [1993] B.R.P. 369

Responsabilité de l'employeur

La Charte des droits et libertés de la personne, à l'article 46, confère à toute personne qui travaille le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

Lorsque du harcèlement survient en milieu de travail, la responsabilité incombe à l'employeur, puisqu'il n'y a que lui qui puisse remédier aux effets peu souhaitables du harcèlement. Seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, soit celui d'un milieu de travail sain.

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada, [1987] 2 R.C.S. 84

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmiers (ères) de Trois-Rivières, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.).

Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

Les exigences de l'employeur ont été considérées comme du harcèlement psychologique. Que ce soit les notes abusives au dossier, les menaces de suspension, les exigences face aux performances, la suspicion de la direction et de sa surveillance qui est jugée excessive. De plus, il y avait une consigne du silence durant les heures de travail. Bref, l'accumulation d'une multitude d'incidents démontre que l'employeur a eu une conduite excessive et vexatoire portant atteinte à la dignité des plaignantes. La preuve démontre la disproportion des sanctions face aux fautes reprochées. Il y a donc eu abus de pouvoir. Le commissaire a admis en preuve les éléments antérieurs et postérieurs à ce jugement.

Chouinard et Beaulieu c. Ressourcerie de Lévis, D.T.E. 2009T-637 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2010T-141 (C.S.)

La mise en place d'un système de délation anonyme braquée vers le plaignant, un dirigeant ou quiconque ayant le libre arbitre d'avilir impunément, doublée de l'importance allouée à chaque plainte, constituent un manquement à l'obligation de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Bernard c. Olympus NDT Canada inc., D.T.E. 2010T-725 (C.R.T.)

L'employeur a le devoir de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Cette obligation ne peut être remplie par le simple fait d'inscrire dans une politique de conduite que le harcèlement est interdit et de fournir une formation aux seuls membres des ressources humaines de l'entreprise.

La notion de harcèlement psychologique est complexe et oblige l'employeur d'expliquer de manière concrète à tous les employés ce à quoi peut ressembler une manifestation de harcèlement.

La Commission conclut que l'employeur n'a pas pris tous les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique qui a été porté à sa connaissance.

Carrier c. Mittal Canada inc., [2010] R.J.D.T. 153 (C.R.T.)

La plaignante, une avocate, a subi du harcèlement psychologique de la part de son supérieur. Ce dernier a tenu des propos menaçants, humiliants et agressifs à son égard. Il a tenté de la tenir à l'écart, lui a accordé volontairement une surcharge de travail et il a procédé à des évaluations injustifiées. Malgré le départ de son supérieur, la situation a perduré ; la plaignante a continué à subir du harcèlement de la part du successeur. À la suite de la dénonciation de la situation par la plaignante auprès de la haute direction, l'employeur a plutôt décidé de transférer la plaignante dans une autre direction.

Le tribunal retient les éléments de preuve de faits antérieurs ou postérieurs pertinents, car il est de son devoir de vérifier l'existence du continuum dans le harcèlement. L'employeur a mis en place une politique interne pour contrer le harcèlement, mais il ne l'a pas mise en application. Lorsque la plaignante a voulu porter plainte, l'employeur n'a pas sérieusement suivi les étapes de la démarche et n'a pu mettre un terme au harcèlement.

Le tribunal en arrive à la conclusion que la plaignante a subi du harcèlement et que l'employeur n'a pas rempli son obligation de le faire cesser.

Québec (Gouvernement du) c. Association des juristes de l'État (R. L.), D.T.E. 2009T-555 (T.A.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2009T-556 (C.S.)

Des gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique. L'attouchement sexuel fait par l'employeur à l'extérieur des heures de travail constitue une seule conduite grave produisant un effet nocif continu portant atteinte à la dignité de la plaignante.

« [...] La responsabilité de l'employeur est directement en cause puisque la seule conduite grave a été commise par le propriétaire du pub, en relation d'autorité avec la plaignante. »

En l'occurrence, l'employeur a failli à ses obligations, et la consommation d'alcool alléguée par ce dernier n'excuse pas sa conduite envers la plaignante.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Moyens raisonnables – Prévenir

L'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sain, exempt de harcèlement. Il lui appartient de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

« Dans un milieu de travail où les salariés ont une arme blanche comme outil de travail, comme c'est le cas en l'espèce, un employeur devrait prendre toutes les mesures de prévention possibles pour éviter que cet outil soit utilisé à des fins autres que celles prévues et, surtout, en cas d'incident, faire enquête de façon approfondie pour s'assurer que cela n'a pas été le cas. Or, ici, loin de mener une telle enquête, l'intimée a même omis de consigner « l'accident » au registre prévu par la loi. Il s'agit là d'un manquement à l'obligation de prévenir le harcèlement. »

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Moyens raisonnables – Faire cesser

L'employeur doit agir en temps opportun et avec l'efficacité requise afin de faire cesser le harcèlement. La responsabilité de l'employeur est retenue, bien qu'une politique visant à contrer le harcèlement ait été adoptée par la direction provinciale. La politique n'était ni adéquatement connue, ni adéquatement appliquée. Sa responsabilité résulte de son absence d'intervention.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Le plaignant a avisé son employeur à plusieurs reprises du harcèlement qu'il subissait. Ce dernier a pris des mesures à l'égard de la collègue harceuse en la déplaçant dans un autre lieu de travail. Toutefois, l'employeur ne voulant pas se départir de cette employée efficace l'a ramenée à l'établissement et a mis fin à l'emploi du plaignant. En agissant ainsi, il a contrevenu à ses obligations qui lui sont imposées à l'article 81.19 LNT.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire continuée sine die (C.S., 2011-10-20), 500-17-067130-115.

Au regard de l'agression et des menaces qu'a subies le plaignant, l'employeur admet que ces événements étaient de nature à entraîner un milieu de travail néfaste et qu'ils pouvaient produire un effet nocif continu. Il affirme cependant avoir pris les moyens raisonnables pour les faire cesser. L'employeur avait tout de même l'obligation de mener une enquête complète pour prévenir le harcèlement, c'est-à-dire de demander sa version des faits au plaignant.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Après avoir reçu la lettre du 25 janvier du salarié, l'employeur n'a pas modifié son comportement et à la deuxième plainte de ce même salarié, il le congédie. L'employeur a agi sciemment, de façon délibérée et s'est soustrait à son obligation de maintenir un climat de travail sain pour ses employés. Le tribunal accorde des dommages punitifs de 1 000 \$.

Quellon c. 130055 Canada Inc., D.T.E. 2009T-207 (C.R.T.). Révision (CM-2009-1177)

Lorsque l'employeur constate des conduites déviantes qui s'apparentent à du harcèlement, il a le devoir d'intervenir rapidement.

Orica Canada inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Orica (CSN), D.T.E. 2003T-1031 (T.A.)

La responsabilité de l'employeur est retenue malgré l'existence d'une politique contre le harcèlement au travail, puisqu'il n'est pas intervenu de façon efficace.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

Le salarié victime dépose une plainte de harcèlement auprès du gérant du magasin. La direction des ressources humaines mène une enquête, mais conclut qu'il s'agit d'une simple mésentente entre deux salariés et cesse toute intervention. La situation de harcèlement a continué par la suite. L'employeur aurait dû intervenir de manière efficace afin de faire cesser le harcèlement. Sa responsabilité est donc retenue.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

Droit de gérance

Il ne faut pas étendre la notion de harcèlement à toutes les situations où l'employeur intervient de manière légitime, en vertu de son droit de gérance, du moment que cette intervention vise à assurer la bonne marche du bureau et à amener le salarié à agir correctement.

Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., [2006] R.J.D.T. 1200 (C.R.T.). Décision confirmée en révision (C.R.T., 2007-02-08), SOQUIJ AZ-50416055

L'affectation de la salariée à un autre poste, dans un établissement différent, ne constitue pas une mesure de représailles. Aucun reproche n'est adressé à la plaignante, ni quant à son rendement ni quant à ses aptitudes. Il s'agit d'une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement et la réalisation des objectifs de l'organisation, ce qui correspond intégralement à la définition d'une « mesure administrative ».

Skelling c. Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité fonctionnaires) et Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu), D.T.E. 2004T-290 (C.R.T.)

Voir au même effet: Dupuis c. Commission scolaire de la Rivière, D.T.E. 2008T-821 (C.R.T.). Décision confirmée en décision administrative et en Cour supérieure par D.T.E. 2009T-85 (C.R.T.) et D.T.E. 2010T-160 (C.S.)

L'intervention du supérieur pour contrôler les tâches de l'employé, les reproches légitimes de l'employeur à l'égard de l'exécution inadéquate du travail, le fait de faire un suivi et un contrôle serré du travail d'un employé ayant un rendement insatisfaisant ne constituent pas du harcèlement.

Côté c. CHSLD de la MRC de Champlain, D.T.E. 2007T-391 (C.R.T.)

Toussaint c. Entraide bénévole Kousin Kousin de Montréal – Métropolitain, C.R.T. Montréal, CM-2006-3188, 23 juillet 2007, commissaire Turcotte

Aniba c. Entraide bénévole Kousin Kousin de Montréal – Métropolitain, C.R.T. Montréal, CM-2006-3189, 25 juillet 2007, commissaire Roy

Thibodeau c. Cintech Agroalimentaire, C.R.T. Québec, CQ-2006-0772, 11 septembre 2007, commissaire Bédard

Roy c. McCarthy Tétrault s.e.n.c.r.l., s.r.l., C.R.T. Montréal, CM-2002-5091, CM-2006-0145 et CM-2006-1291, 17 avril 2007, commissaire Roy

Martel et Martel c. Buffet Arel Léo, C.R.T. Montréal, CM-2002-5123, CM-2002-5126, CM-2006-5183 et CM 2006-5186, 10 avril 2007, commissaire Lalonde

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Le salarié qui possède un droit de grief en vertu de sa convention collective devra procéder selon celle-ci. Les dispositions relatives à la définition du harcèlement psychologique, de même que les dispositions concernant le droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique et les obligations de l'employeur de maintenir un tel milieu, font partie intégrante de toute convention collective. Aussi, sont incluses les dispositions concernant les pouvoirs de réparation du Tribunal administratif du travail prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT.

La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être faite conjointement.

Pour le salarié fonctionnaire de l'État, non syndiqué, les mêmes dispositions que ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de ses conditions de travail, et c'est la Commission de la fonction publique qui exerce les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT. Il en est de même pour les membres et dirigeants d'organismes du gouvernement.

Il faut préciser qu'un maire ou un autre élu municipal ne peut se qualifier de salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. De ce fait, un élu ne peut se prévaloir des dispositions de la LNT et soumettre une plainte de harcèlement psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. En effet, pour occuper sa charge, il s'est vu octroyer un mandat électif d'une durée précise par l'ensemble de la population. Il remplit ses fonctions dans le cadre établi par les lois et règlements qui régissent la charge de maire ou d'élu municipal et ne peut faire l'objet d'un congédiement selon le bon vouloir d'un employeur, puisque son mandat est pour une durée déterminée, sauf en cas de démission, de décès ou de déclaration d'incapacité.

Les mêmes principes que ceux présentés ci-dessus s'appliquent à d'autres élus, tels les députés ou présidents et conseillers de commissions scolaires qui, tout en étant régis par des lois ou des règlements différents, sont soumis, à toutes fins utiles, aux mêmes critères.

JURISPRUDENCE

Au moment du dépôt de la plainte en harcèlement psychologique, une association de salariés était accréditée pour cette entreprise. La Commission des relations du travail est un tribunal spécialisé qui a compétence pour entendre le recours en cas de harcèlement psychologique prévu à la LNT. La seule exception à cette compétence survient lorsqu'une convention collective est en vigueur. Le salarié doit alors exercer ce recours par voie de grief. Dans le présent cas, même si une association de salarié était accréditée, aucune convention collective n'était signée.

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.)

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} octobre 1999, la Loi sur la sécurité du revenu (c. S-3.1.1) est remplacée par la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (c. S-32.001). Les sommes qui étaient recouvrables en vertu de l'article 35 de la Loi sur la sécurité du revenu le sont maintenant en vertu de l'article 102 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

SECTION II

RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

- 122.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :
- 1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement ;
 - 1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur ;
 - 2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant ;
 - 3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être ;
 - 3.1° pour le motif que le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2) ;
 - 4° pour la raison qu'une salariée est enceinte ;
 - 5° dans le but d'éviter l'application de la présente loi ou d'un règlement ;
 - 6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations ;
 - 7° en raison d'une dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte ;
 - 8° en raison de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (chapitre R-17.0.1) ;
 - 9° dans le but d'éviter l'application de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite ;
 - 10° en raison d'une communication faite par un salarié à l'inspecteur général de la Ville de Montréal ou de sa collaboration à une inspection menée par ce dernier en application des dispositions de la section VI.0.1 du chapitre II de la Charte de la Ville de Montréal (chapitre C-11.4) ;
 - 11° en raison de la divulgation d'un acte répréhensible faite de bonne foi par le salarié ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte, conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (2016, chapitre 34) ou au chapitre VII.2 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1).

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

1979, c. 45, a. 122 ; 1980, c. 5, a. 10 ; 1982, c. 12, a. 5 ; 1990, c. 73, a. 55 ; 1995, c. 18, a. 95 ; 2002, c. 80, a. 61 ; 2011, c. 17, a. 56 ; 2014, c. 3, a. 3 ; 2013, c. 26, a. 134 ; N.I. 2014-07-01 ; N.I. 2016-01-01 (NCPC) ; 2016, c. 34, a. 44.

INTERPRÉTATION

Le salarié peut exercer un recours s'il est congédié, suspendu, déplacé, si l'employeur exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou si on lui impose toute autre sanction en raison d'un des neuf motifs mentionnés à l'article 122 LNT. La réintégration ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et autres avantages dont le salarié a été privé par la sanction pourront alors être accordées si le recours est maintenu.

Depuis le 1^{er} mai 2003, la loi ajoute un nouveau motif sous la protection de l'article 122 LNT. Ainsi, le salarié est protégé dans le cas où l'employeur voudrait sévir en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de ce dernier.

De plus, la protection accordée au salarié relativement au refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation n'est plus limitée à l'enfant mineur. En effet, ce refus s'étend à son enfant, qu'il soit mineur ou non, à l'enfant de son conjoint ou à un motif lié à l'état de santé de ses proches parents. Le salarié doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations parentales et familiales.

Par ailleurs, le droit d'un salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident est maintenant prévu à la section V.O.1 de la loi (voir l'interprétation des articles 79.1 à 79.6 LNT). Dans ce cas, la condition exigée par le législateur dans l'application de la présomption (voir l'article 123.4 LNT) est l'absence motivée pour cause de maladie, et non la preuve nécessaire de la maladie en soi. Le salarié qui exerce ce droit jouit d'une protection à l'égard des sanctions susmentionnées grâce au recours prévu au paragraphe 1^o de l'article 122 LNT.

À compter du 1^{er} septembre 2011, la loi ajoute un nouveau motif sous la protection de l'article 122 LNT. Ainsi, le salarié sera protégé dans le cas où il dénoncerait ou collaborerait à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible.

On entend par « acte répréhensible » trois situations :

1. Une contravention à une disposition d'une loi fédérale ou du Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi, si cette contravention implique de la corruption, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence, entre autres, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme ou d'une personne du secteur public.
2. Un usage abusif des fonds ou des biens publics, ou un cas grave de mauvaise gestion en matière contractuelle dans le secteur public.
3. Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible prévu aux paragraphes 1 et 2.

Le 13 juin 2014, l'article 122 de cette loi est de nouveau modifié par l'ajout du paragraphe 10^o. La loi prévoit que toute personne peut communiquer à l'inspecteur général de la Ville de Montréal certains renseignements qui sont pertinents à la réalisation de son mandat. Aux fins de cette communication, la personne bénéficie de protections visant, entre autres, à l'absence de mesures de représailles.

Le 1^{er} juillet 2014, la loi prévoit deux nouveaux motifs, 8^o et 9^o sous la protection de l'article 122. Ainsi, les entreprises visées ont l'obligation d'offrir un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) à leurs employés. La date limite pour satisfaire cette obligation diffère selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les employeurs de 20 employés visés ou plus devront offrir un RVER d'ici le 31 décembre 2016. Les entreprises qui comptent entre 10 et 19 employés visés auront un an de plus et devront le faire au plus tard le 31 décembre 2017. Pour les employeurs qui comptent entre 5 et 9 employés visés, si le gouvernement le juge nécessaire, la date limite sera fixée plus tard, mais se situera après le 1^{er} janvier 2018.

Cette loi oblige les employeurs qui emploient au moins 5 personnes à offrir le RVER à leurs employés s'ils ne leur offrent pas déjà un régime de retraite. Toutefois, l'employeur n'est pas obligé de cotiser au RVER.

On entend par « employés visés » les employés de 18 ans et plus qui justifient d'un an de service continu, au sens de la Loi sur les normes du travail, et qui ne bénéficient actuellement d'aucun régime de retraite collectif d'employeur pour lequel une retenue sur le salaire pourrait être effectuée, ou qui n'ont aucun régime de pension agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Pour leur part, les employés visés par cette loi seront automatiquement inscrits au RVER, mais pourront s'y soustraire.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail joue un rôle de surveillance dans l'application de cette loi, au même titre que l'Autorité des marchés financiers et Retraite Québec.

Le 1^{er} mai 2017, l'article 122 de cette loi est de nouveau modifié par l'ajout du paragraphe 11^o. La loi prévoit que le salarié est protégé quant à la divulgation d'un acte répréhensible faite de bonne foi ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte, conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (2016, chapitre 34) ou au chapitre VII.2 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1). La notion d'« acte répréhensible » utilisée sera la même que celle dont il est fait mention au paragraphe 7^o.

SANCTIONS

Le congédiement est le fait pour l'employeur de mettre fin à l'emploi du salarié. Ce terme doit recevoir une interprétation large incluant le renvoi, le non-renouvellement d'un contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un contrat renouvelable, le non-rappel au travail, la suspension indéfinie, etc.

La suspension consiste à interrompre temporairement l'emploi du salarié pour une période déterminée, sans rompre son contrat de travail. Le salarié est privé de son emploi et de son salaire pour cette période. Il s'agit généralement d'une sanction disciplinaire.

Le déplacement d'un salarié correspond à la modification des conditions de travail. Il peut s'agir, par exemple, de l'affectation à un autre poste de travail ou à un autre lieu de travail, d'une réduction significative du nombre d'heures de travail, d'une baisse de salaire, d'une modification substantielle des tâches, d'une diminution du niveau de responsabilité, etc.

La protection s'étend également aux représailles, aux mesures discriminatoires et à toute autre sanction que pourrait imposer l'employeur à un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT. Ces notions englobent donc toute modification du cadre de travail ou des conditions de travail d'un salarié et toute mesure de vengeance prise par l'employeur contre un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT.

La procédure pour exercer ce recours est prévue aux articles 123 et suivants LNT.

JURISPRUDENCE

Exercice d'un droit

L'exercice d'un droit ne nécessite pas le dépôt d'une plainte à la Commission des normes du travail. La simple démarche, auprès de l'employeur, pour réclamer un droit apparent suffit.

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), C.R.T. Québec, CQ-2000-1694 et CQ-2000-1696, 19 mai 2004, commissaire Lefebvre

Pour exercer un droit, il suffit que la salariée démontre qu'elle veut se prévaloir d'un avantage prévu par la loi en toute bonne foi et avec apparence de droit.

Tardif c. 2735-9975 Québec inc., D.T.E. 96T-419 (C.T.)

Deux salariées peuvent bénéficier de la présomption découlant de l'exercice d'un droit, bien qu'une seule ait téléphoné à la Commission des normes du travail pour se renseigner sur le salaire minimum, puisque l'appel s'est fait d'un commun accord.

Lavallée c. Ordre loyal des Moose, loge 2004 Lachine, [2002] R.J.D.T. 1634 (C.T.)

La salariée communique en mars 2001 avec la Commission des normes du travail afin de connaître la méthode de calcul de la paie de vacances. Elle est mise à pied le 19 septembre 2001. Ses collègues sont rappelés au travail en mars 2002.

L'employeur a utilisé un prétexte, le manque de travail, pour congédier la plaignante en raison de l'exercice d'un droit.

Mondor c. Bi-Op inc., D.T.E. 2003T-346 (C.R.T.)

Il n'est pas nécessaire d'avoir déposé une plainte officielle à la Commission des normes du travail en matière de harcèlement psychologique pour bénéficier de la présomption découlant d'un exercice d'un droit.

Le salarié s'était plaint de façon répétée, auprès de son superviseur, de faits, gestes et paroles qu'il subissait et qui constituaient du harcèlement psychologique.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire continuée sine die (C.S., 2011-10-20), 500-17-067130-115.

Le fait de demander à être rémunéré pour assister à une réunion convoquée par l'employeur constitue l'exercice d'un droit.

Beaudoin c. Motel Le Montagnard inc., D.T.E. 96T-769 (C.T.). Appel rejeté (T.T., 1996-12-18), 500-28-000285-965

Talbot c. Investissements Imqua inc., [1997] C.T. 346

L'employeur accepte que le salarié parte en vacances le 24 juillet, mais il refuse qu'il prenne deux semaines continues.

Le salarié part deux semaines et se fait congédier. Le salarié a exercé un droit en partant deux semaines consécutives.

Il avait un droit strict et l'employeur devait obéir à la loi.

Raymond c. Tassé, D.T.E. 2003T-66 (T.T.)

La demande à l'employeur voulant que les heures supplémentaires soient payées au taux majoré constitue l'exercice d'un droit et fait naître la présomption.

Da Ponte c. Restaurant Alexandre inc., D.T.E. 2000T-1123 (C.T.)

S'informer auprès de la Commission des normes du travail sur le contenu de certaines clauses d'un contrat de travail, avant sa signature, implique que la salariée fournit des renseignements à la Commission. Le fait qu'elle ait demandé à son père de contacter la Commission pour elle est sans importance.

Filion c. Service de personnel Berlys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

Enquête effectuée par la Commission des normes du travail

« La plainte déposée à la Commission des normes du travail relativement au partage des pourboires entre les salariés de la salle de billard n'émane pas de madame Roy, mais d'une autre salariée. Madame Roy ne peut donc bénéficier de la protection de la Loi sous ce chef.

Toutefois, le fait que la Commission des normes du travail ait institué une enquête, le 21 décembre, sur cette question bénéficie à tous les salariés visés par l'application de la politique sujette à enquête par cette Commission, dont madame Roy.»
 Roy c. 9154-2621 Québec inc. (Belley's Billard et Lounge), C.R.T. Québec, CQ-2007-1852 et CQ-2007-1853, 25 octobre 2007, commissaire Gagnon

Fournit des renseignements ou a témoigné

Les renseignements dont parle le paragraphe 2 de l'article 122 ne sont pas limités aux seules informations concernant le salarié qui les fournit. Il peut s'agir d'une situation ne le touchant qu'indirectement. Pour bénéficier de la présomption, il n'est pas requis que le salarié ait l'intention de dénoncer une situation particulière ni que l'employeur refuse d'appliquer une norme. En l'espèce, la salariée, qui communique avec la Commission des normes du travail en raison d'un conflit avec une autre employée au sujet de feuilles de temps falsifiées, fournit des renseignements à la Commission, même s'il ne s'agit pas d'une norme.

Jordan-Doherty c. Loblaw Québec Itée (Loblaws), D.T.E. 2000T-348 (C.T.)

S'informer auprès de la Commission des normes du travail sur le contenu de certaines clauses d'un contrat de travail, avant sa signature, implique que la salariée fournit des renseignements à la Commission. Le fait qu'elle ait demandé à son père de contacter la Commission pour elle est sans importance.

Filion c. Service de personnel Bertys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

Saisie-arrêt

Le terme « saisie-arrêt » ne doit pas être limité à la procédure intentée en vertu du Code de procédure civile. Toute saisie pratiquée par un créancier sur un débiteur, que ce soit en vertu du Code de procédure civile ou d'une autre loi, est une saisie-arrêt au sens de la Loi sur les normes du travail.

Vivier c. L'Industrielle, cie d'assurance sur la vie, [1983] C.T. 48

Le paragraphe 3 de l'article 122 LNT couvre même les cas où une saisie-arrêt pourrait avoir lieu, et ce, même si elle n'a pas vraiment lieu dans les faits. En l'espèce, bien que la demande de saisie-arrêt de Revenu Canada ait été annulée avant d'avoir été pratiquée, le recours est ouvert au salarié.

Laganière c. Cantine chez Paul enr., D.T.E. 94T-367 (C.T.)

Salariée enceinte

Le seul élément requis pour l'ouverture de la présomption est que la salariée soit enceinte. Le fait que l'employeur ignore son état n'empêche pas la présomption de s'appliquer.

Ostiguy c. Produits électroniques 2000 Itée, D.T.E. 93T-217 (C.T.)

Il est vrai que l'état de grossesse peut causer des inconvénients à l'employeur. Toutefois, l'efficacité et l'économie doivent céder le pas aux droits de la femme enceinte. L'employeur doit prendre les mesures administratives nécessaires pour s'adapter aux inconvénients liés à la grossesse.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc., D.T.E. 2004T-629 (C.R.T.)

Daigneault c. Olivetti Canada Itée, [1992] T.T. 102

Lorsqu'une salariée est congédiée de façon concomitante à son retour au travail, après un congé de maternité et un congé parental, il faut présumer qu'elle est congédiée en raison de sa grossesse ou de l'absence qui en découle.

Chartrand c. Wyeth-Ayerst Canada inc., D.T.E. 96T-1299 (C.T.)

L'employeur tient fréquemment des propos relativement à la possibilité que la plaignante soit ou devienne enceinte, apparemment à la blague parce qu'il y a beaucoup de travail à faire. Ces commentaires mènent le juge à conclure que la plaignante a été licenciée en raison de son état de femme enceinte et des absences qui pouvaient en résulter, ou que cet état a, à tout le moins, influencé l'employeur quant au choix qu'il a fait de la licencier.

Ericsson Canada inc. c. Plante, D.T.E. 2004T-930 (C.S.)

La Loi sur les normes du travail prévoit que la salariée a droit à un congé de maternité de 18 semaines et à un congé parental de 52 semaines. Par ailleurs, le délai pour donner l'avis écrit est de trois semaines. On ne peut forcer la salariée à donner un avis dans un délai supérieur à celui prévu par la loi, qui est d'ordre public, ni l'obliger à préciser la durée de ces congés avant ce délai.

Chaput c. Paysagement Clin d'œil inc., D.T.E. 2003T-400 (C.R.T.)

Après la réception du rapport du CLSC recommandant certaines adaptations du poste de travail de la plaignante en raison de sa grossesse, l'employeur, qui avait fortement réagi à la visite de l'inspecteur, lui demande de quitter son emploi puisqu'elle mine l'atmosphère de travail. Elle est congédiée une semaine plus tard. Les difficultés économiques de l'employeur sont prouvées, mais ses propos et ses agissements démontrent que la grossesse de la plaignante a été prise en compte dans la décision de la congédier.

Bourbon c. 9114-0269 Québec inc. Centre de santé Auberge des 21, C.R.T. Québec, CQ-2000-1108, 7 juin 2004, commissaire Garant

Malgré la grande discrétion dont dispose l'employeur pour décider d'embaucher ou non une salariée en probation, celui-ci est tout de même tenu de respecter les lois d'ordre public. Bien que la disponibilité de la salariée puisse être un critère important dans l'évaluation de l'opportunité de la garder, il est interdit à l'employeur de mettre fin à la probation parce qu'il appréhende que la salariée doive s'absenter régulièrement en raison de sa grossesse.

Zellers inc. c. Dybka, D.T.E. 2001T-510 (T.T.)

L'article 122, paragr. 4°, n'a pas pour effet de conférer à la salariée enceinte ou qui part en congé de maternité plus de droits qu'elle n'en aurait si elle n'était pas enceinte ni de la mettre à l'abri de tout reproche. La salariée enceinte demeure soumise aux aléas de l'entreprise et au droit de gérance. Toutefois, la décision de l'employeur ne doit pas être influencée par l'état de la salariée, mais elle doit être fondée sur une autre cause juste et suffisante.

Monast c. Astra Pharma inc., D.T.E. 98T-150 (T.T.)

Colle c. A.D.I. Design International inc., D.T.E. 97T-1086 (C.T.)

Tremblay c. Compagnie de gestion T.L.T. inc., D.T.E. 95T-225 (C.T.)

Éluder la loi

La plaignante allègue la tentative de son employeur d'éluder la loi relativement aux deux années de service continu nécessaires au recours prévu à l'article 124 LNT. Le congédiement a été imposé à proximité de la date où ces deux années de service continu allaient être acquises.

La loi et la jurisprudence exigent la preuve de faits permettant de croire que la décision de l'employeur a été prise dans le but de contourner la Loi sur les normes du travail.

L'employeur n'a pas réussi à repousser la présomption et à démontrer une autre cause pour expliquer le congédiement abrupt de la plaignante.

Payette c. Gestion Mimakar inc., D.T.E. 2009T-173 (C.R.T.)

La salariée n'a pas à faire la preuve d'un stratagème pour que la présomption s'applique. Elle doit simplement démontrer des faits ou présenter des situations qui posent des interrogations et qui laissent entrevoir la possibilité ou la vraisemblance d'un quelconque stratagème de l'employeur visant à éluder l'application de la loi.

Lévesque c. Gesco 547 inc. (L'Ensemblier), D.T.E. 2004T-43 (C.R.T.)

Bouchard c. R., D.T.E. 95T-341 (T.T.)

Le salarié n'a pas à faire la preuve d'un stratagème. Il n'a qu'à démontrer « un début de preuve de stratagème ».

Témèse c. Centre préscolaire Montessori, D.T.E. 99T-592 (C.T.)

La célérité soudaine avec laquelle l'employeur met en œuvre les divers mécanismes pour évaluer l'opportunité de congédier la plaignante (expertises médicales et autres), alors qu'elle est déjà absente depuis une longue période et qu'il ne reste que neuf jours avant qu'elle puisse bénéficier de la protection accordée par l'article 124, donne ouverture à la présomption.

Joseph c. Corp. financière Télétech, D.T.E. 2000T-648 (C.T.)

Rétrograder un salarié sans motif ou sous de faux prétextes, et ce, juste avant qu'il obtienne le service continu requis pour bénéficier de la protection de l'article 124 LNT, est un geste posé par l'employeur pour forcer le salarié à démissionner afin de se soustraire à l'application de la loi.

Courchesne c. Restaurant et charcuterie Bens inc., D.T.E. 90T-143 (C.A.)

Obligations familiales

Un salarié peut refuser de faire des heures supplémentaires parce que sa présence est nécessaire pour remplir ses obligations familiales.

Robillard c. Emballages Gab ltée, D.T.E. 95T-371 (C.T.)

Obligation de déplacer une salariée enceinte

L'obligation qu'a l'employeur de déplacer « de son propre chef » la salariée enceinte, s'il y a danger pour elle ou pour l'enfant à naître, est une obligation autonome, indépendante de toute autre loi. Par l'article 122, le législateur a voulu améliorer la protection accordée à la femme enceinte. L'employeur ne peut se réfugier derrière les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour justifier sa décision de ne pas déplacer la salariée.

Di Peco c. Canadelle inc., D.T.E. 96T-260 (C.T.)

Autre cause juste et suffisante

L'autre cause juste et suffisante de congédiement invoquée par l'employeur doit être sérieuse, par opposition à un prétexte. Elle doit constituer le véritable motif du congédiement.

Lafrance c. Commercial Photo Service inc., [1980] 1 R.C.S. 536

Hilton Québec ltée c. Tribunal du travail, [1980] 1 R.C.S. 548

Le test à appliquer est de se demander si l'employeur aurait agi de la même façon si le salarié n'avait pas exercé le droit en question.

Couture c. Forintek Canada Corp., C.R.T. Québec, CQ-2000-6487, 21 juin 2004, commissaire Bélanger

Une mesure disciplinaire disproportionnée permet de conclure à un prétexte.

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), C.R.T. Québec, CQ-2000-1694 et CQ-2000-1696, 19 mai 2004, commissaire Lefebvre

La fin d'emploi du salarié est subitement devancée de trois semaines, le jour même où le salarié remet à son employeur un certificat médical recommandant un arrêt de travail. L'annonce de l'arrêt de travail pour cause de maladie a donc joué un rôle évident dans la cessation d'emploi du salarié. Les allégations de difficultés financières ne peuvent expliquer cette précipitation soudaine.

Turgeon c. Industries Duparac inc., C.R.T. Québec, CQ-2000-7493 et CQ-2000-7495, 24 août 2004, commissaire Barrette

L'absence pour maladie est l'événement déclencheur de la rupture du lien d'emploi. Les rapports liés aux ventes sont d'une crédibilité douteuse, et les erreurs potentiellement commises par la plaignante ne lui ont pas été signalées en temps opportun, mais plutôt à son retour de congé de maladie. Ces éléments ne sont pas suffisants pour constituer la cause véritable du congédiement, mais apparaissent plutôt comme un prétexte pour se débarrasser de la plaignante.

Poulin c. 3092-6679 Québec inc. Bar Le Kaméléon, C.R.T. Québec, CQ-2000-7421, 6 juillet 2004, commissaire Bélanger

L'autre cause juste et suffisante est établie. Ce n'est pas le fait que la plaignante ait avisé son employeur de son intention de réclamer le paiement d'heures supplémentaires à la Commission des normes du travail qui est à l'origine de la baisse de ses heures de travail. Cette baisse survient à la suite de plaintes de la clientèle. En l'absence de reproches, son horaire n'aurait pas été modifié.

Béland c. 9012-3977 Québec inc., C.R.T. Québec, CQ-2001-0210 et CQ-2001-0211, 8 septembre 2004, commissaire Gélinas

Le fait que l'employeur ait appliqué la progression des sanctions, et ce, avant l'exercice du droit par le salarié de réclamer une indemnité de vacances, et le fait que le salarié se soit engagé par écrit à respecter certaines conditions font en sorte que le salarié savait qu'au prochain manquement, il s'exposait à un congédiement sans autre préavis. L'employeur avait une autre cause juste et suffisante de congédiement.

Courcy c. Chaussures St-Émile inc., C.R.T. Québec, CQ-2000-6087 et CQ-2000-6115, 13 juillet 2004, commissaire Barrette

Bien que la plaignante jouisse de la présomption et qu'elle se soit absentée pour des raisons de santé, la véritable cause de son congédiement est le fait qu'elle ait menti à l'employeur en changeant trois fois de version sur la cause de son accident. Ajoutant cet élément à une série de manquements survenus dans les six derniers mois, la plaignante a ainsi rompu irrémédiablement le lien de confiance.

Néron c. Bernard, Michel R. et Resto-bar Le Tisonnier, C.R.T. Québec, CQ-1010-9354, 21 juin 2004, commissaire Daigle

Présomption

Le salarié bénéficie de la présomption même s'il ne s'est pas encore absenté pour maladie le jour de son congédiement.

Il avait avisé l'employeur qu'il s'absenterait de 6 à 8 semaines pour subir une intervention chirurgicale.

Thibodeau c. Syscan International inc., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Quant à la concomitance, la salariée enceinte est assurée de profiter de la présomption à n'importe quel moment de ses neuf mois de grossesse.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc., D.T.E. 2004T-629 (C.R.T.)

Congédiement

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT pour les notions de congédiement, de congédiement déguisé, de licenciement et de démission.

Le mot congédiement doit être interprété de façon large et libérale dans le contexte d'une plainte pour pratique interdite.

Le retrait du nom de la salariée de la liste de rappel équivaut à un congédiement, puisqu'il a empêché celle-ci de se qualifier l'année suivante pour un poste d'enseignante, conformément à la convention collective.

Balthazard-Généreux c. Collège Montmorency, [1998] R.J.D.T. 660 (T.T.)

La salariée est victime d'une agression verbale de la part de son employeur lorsqu'elle lui annonce qu'elle est enceinte. L'employeur a manqué à son obligation de fournir des conditions de travail décentes et raisonnables. Il ne laissait plus aucun choix à la plaignante, qui se devait de quitter son emploi afin de protéger son intégrité psychologique et physique, sa dignité, ainsi que celles de son enfant à naître. On ne peut qualifier le départ de la salariée de démission. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Petridis c. Assurances André Birbilas inc., D.T.E. 2003T-138 (C.R.T.)

Déplacement

Pour qu'il y ait déplacement, il suffit que la salariée soit affectée à une tâche dont la rémunération, par période de paie, est substantiellement différente. En l'espèce, la salariée a été déplacée illégalement, puisqu'elle subit une réduction considérable de ses heures de travail à son retour de congé de maternité.

Proulx c. Garderie L'éveil des chérubins, D.T.E. 2000T-821 (C.T.)

Un déplacement peut être un changement de poste, un changement de lieu physique de travail ou une modification des responsabilités, peu importe que le salaire soit maintenu ou non. À la suite d'un congé de maladie, la plaignante perd certains avantages et responsabilités liés à son poste, mais son titre et son salaire demeurent inchangés. Il s'agit d'un déplacement illégal.

Forbes c. Québec Loisirs inc., D.T.E. 2001T-929 (C.T.)

Guilbert c. Côté et Blouin, optométristes, D.T.E. 99T-709 (T.T.)

Il y a déplacement lorsqu'il y a une différence importante dans l'horaire de travail, la régularité du travail et la rémunération.

Caisse populaire Île-Perrot c. Bélanger, D.T.E. 96T-144 (T.T.)

Dans le cas d'un emploi à temps partiel, la réduction des heures ne constitue pas un déplacement.

Béland c. 9012-3977 Québec inc., C.R.T. Québec, CQ-2001-0210 et CQ-2001-0211, 8 septembre 2004, commissaire Gélinas

Mesures discriminatoires ou représailles

On entend par mesure discriminatoire une mesure qui a pour effet de distinguer un individu ou un groupe d'individus des autres. Cette mesure doit être appliquée au détriment des personnes qui en sont victimes, de façon à leur causer du tort.

Gaucher c. 3090-1599 Québec inc., D.T.E. 99T-132 (C.T.)

Produits alimentaires Grandma Itée (Division I.T.C. Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

Une mesure de représailles comprend toute mesure de vengeance contre un salarié, en réaction à l'exercice par ce salarié d'un droit découlant de la loi ou pour toute autre situation prévue à l'article 122 LNT.

Produits alimentaires Grandma Itée (Division I.T.C. Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

Au retour de congé de maternité et du congé parental de la plaignante, l'employeur, un concessionnaire automobile, lui annonce qu'il a embauché un deuxième directeur commercial et qu'elle ne s'occuperait plus que de la vente des voitures d'occasion, ce qui représente seulement 30 % des voitures vendues. Ce partage de la clientèle ainsi que le retrait d'un soir de congé constituent une mesure de représailles.

Lamontagne c. Encore automobile Itée, D.T.E. 2000T-1095 (C.T.)

Sanction

Le salarié dépose une plainte afin d'obtenir une période de repas après cinq heures de travail consécutives. La réorganisation de l'horaire de travail à la suite du dépôt de la plainte a pour effet d'abolir les pauses de 15 minutes rémunérées et les réunions rémunérées, ce qui constitue une sanction.

Mongeau c. Resto-casino (Le Cabaret du Casino de Montréal), D.T.E. 2002T-14 (C.T.)

122.1. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

1982, c. 12, a. 6; 2002, c. 80, a. 62.

INTERPRÉTATION

Cet article offre au salarié un recours à l'encontre d'une pratique interdite s'il croit avoir été congédié, suspendu, mis à la retraite ou s'il a subi des mesures discriminatoires ou des représailles au motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge à compter duquel il aurait été mis à la retraite.

Ce recours s'ajoute à ceux déjà prévus à l'article 122 LNT qui protège, entre autres, l'exercice par le salarié d'un droit qui lui est accordé par la loi. Ce droit, qui est de demeurer au travail et de choisir le moment de son départ à la retraite, appartient en propre au salarié. Cette décision doit donc être libre, volontaire et clairement exprimée par ce dernier (voir à cet effet l'interprétation de l'article 84.1 LNT). La concomitance de la mesure et de l'âge du salarié entraîne l'application de la présomption en faveur de ce dernier. Cela implique que l'employeur a le fardeau de démontrer que l'imposition de la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

Dans l'exercice d'un recours en pratique interdite, il est toujours loisible au salarié de soulever l'application de la Charte des droits et libertés de la personne interdisant la discrimination basée sur l'âge. Le Tribunal administratif est compétent pour entendre et trancher un tel litige.

Le législateur prohibe la mise à la retraite forcée même si une loi, un régime de retraite, une convention (voir la définition donnée au paragraphe 4° de l'article 1 LNT, qui inclut une entente – de gré à gré ou forcée – sur les conditions de travail), une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, un décret ou la pratique qui se développe ou s'est développée chez un employeur pouvaient le prévoir.

En vertu de l'article 3.1 LNT, cette disposition s'applique à tout salarié et à tout employeur, sous réserve des exceptions prévues au Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ces exceptions sont :

1. un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction ; ou,
2. un salarié qui est membre de la Sûreté du Québec (un membre d'un corps policier municipal n'est pas compris dans cette exception).

Voir l'interprétation de l'article 84.1 LNT.

JURISPRUDENCE

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

L'âge normal de la retraite, dans une entreprise, est l'âge auquel le salarié pourra bénéficier d'une pleine retraite, sans pénalité actuarielle. C'est le critère de l'absence de perte actuarielle qui doit être retenu. Le chiffre de 65 ans, contenu dans le régime, n'est pas retenu, puisqu'il ne correspond pas à la réalité. L'employeur a modifié les exigences pour permettre à des employés de bénéficier d'une retraite anticipée. La dernière offre, qui s'adresse aux salariés de 60 ans et plus comptant 20 ans de service, permet une pleine prestation sans pénalité actuarielle.

Ranger c. Le Bureau d'expertise des assureurs Itée, [2001] R.J.D.T. 1911 (C.T.)

Le fait que l'employeur ne connaisse pas l'âge du salarié est sans importance pour l'application de la présomption.

Boucher c. Manufacture de chaussures Excel Itée, [1983] C.T. 41

Pour déterminer si un salarié est d'accord pour prendre sa retraite, il faut s'en remettre aux critères de la démission, puisque pareil consentement équivaut à remettre sa démission. Malgré les nombreux rappels de l'employeur quant à la politique de l'entreprise prévoyant la retraite à 65 ans dans les six mois précédant l'atteinte de cet âge par le plaignant, aucun geste positif du salarié ne permet de croire à son acceptation. Son silence sur la question ou ses réponses vagues ne peuvent être interprétés comme une acceptation.

McMillan c. H.L. Blachford Itée, D.T.E. 2002T-1168 (C.T.)

122.2. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 56; 2002, c. 80, a. 63.

123. Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 123; 1990, c. 73, a. 57; 2001, c. 26, a. 140; 2002, c. 80, a. 64; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Un salarié qui désire exercer le recours prévu à l'article 122 LNT doit déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Ce délai est de rigueur. Une plainte déposée au Tribunal administratif du travail, dans ce même délai, est aussi recevable.

Le délai est calculé en fonction des articles 151.1 à 151.3 du Code du travail (à partir du moment où la mesure prise contre le salarié est devenue effective).

Voir l'interprétation de l'article 124 LNT – **Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement.**

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT - **C. Délai de 45 jours – Impossibilité d'agir et - Départ de la prescription.**

Pratiques interdites dans d'autres lois

D'autres lois prévoient la notion de « pratique interdite » et l'application de l'article 123 de la Loi sur les normes du travail. Voici quelques-unes de ces applications :

1. L'électeur

L'article 335 de la Loi électorale du Québec (RLRQ, c. E-3.3) prévoit que :

« 335. Tout employeur doit s'assurer que l'électeur à son emploi dispose de quatre heures consécutives pour aller voter le jour du scrutin pendant l'ouverture des bureaux de scrutin, sans tenir compte du temps normalement accordé pour les repas.

Congé requis.

Si l'employé ne peut disposer de ce temps à cause de ses heures de travail, son employeur doit lui accorder le congé requis pour qu'il dispose des quatre heures consécutives et détermine à cette fin le moment de la journée où ce congé est accordé.

Interdiction.

L'employeur ne peut faire aucune déduction sur le salaire de l'employé ni lui imposer aucune sanction par suite de son absence du travail durant ce congé.

Victime d'une contravention.

L'article 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'applique à l'employé qui croit avoir été victime d'une contravention au présent article. »

2. Employé d'une municipalité

L'article 113 de la Charte de la Ville de Gatineau (RLRQ, c. C-11.1);

L'article 126 de la Charte de la Ville de Lévis (RLRQ, c. C-11.2);

L'article 112 de la Charte de la Ville de Longueuil (RLRQ, c. C-11.3);

L'article 175 de la Charte de la Ville de Montréal (RLRQ, c. C-11.4);

L'article 155 de la Charte de la Ville de Québec (RLRQ, c. C-11.5) prévoient que :

« Tout membre du conseil, fonctionnaire ou employé d'une municipalité visée à l'article 5 ou d'un organisme de celle-ci doit collaborer avec tout membre du comité de transition, employé ou représentant agissant dans l'exercice de ses fonctions.

Entrave interdite.

Aucune municipalité ou organisme visé au premier alinéa ne peut interdire ou autrement empêcher ses fonctionnaires ou employés de collaborer avec le comité de transition agissant dans le cadre de sa mission ni prendre ou menacer de prendre quelque mesure disciplinaire contre ceux-ci pour avoir collaboré avec le comité.

Disposition applicable.

L'article 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à tout fonctionnaire ou employé qui croit avoir été victime d'une pratique interdite par le deuxième alinéa.»

JURISPRUDENCE

Le plaignant a fait parvenir une lettre par télécopieur à la Commission des normes du travail, à l'intérieur du délai de 45 jours prévu par la loi. Il mentionne dans sa lettre vouloir porter plainte pour pratique interdite, car son employeur l'a congédié parce qu'il s'est absenté pour remplir des obligations parentales. La lettre est signée par ce dernier.

Aucune règle n'est imposée par la LNT concernant l'utilisation d'un formulaire de plainte ou autre formalité de même nature.

Tous les éléments essentiels que doit contenir une plainte en vertu de l'article 122 LNT se trouvent dans cette lettre.

Décosse c. Logistique Laurin inc., D.T.E. 2010T-76 (C.R.T.)

123.1. L'article 123 s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.

1982, c. 12, a. 7 ; 2001, c. 26, a. 141 ; 2002, c. 80, a. 65.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation des articles 122.1 et 123 LNT.

123.2. La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.

1990, c. 73, a. 58 ; 2002, c. 80, a. 66.

INTERPRÉTATION

La présomption de l'exercice par un employeur d'une pratique interdite à l'égard d'un salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental continue de s'appliquer pendant au moins 20 semaines après le retour au travail de ce salarié. Ce dernier peut donc bénéficier du recours prévu à l'article 122 LNT pendant le congé, à son retour au travail et pendant au moins 20 semaines suivant son retour. Le salarié pourra continuer à bénéficier de la présomption même au-delà de la 20^e semaine s'il y a concomitance entre la mesure interdite et la sanction imposée.

123.3. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.

1990, c. 73, a. 58; 1992, c. 61, a. 416.

INTERPRÉTATION

La Commission peut désigner une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties. Elle doit, avant de nommer la personne pour agir à titre de médiateur, obtenir l'accord des parties, puisque la loi en fait une condition essentielle. Le médiateur ne peut alors agir dans le dossier à quelque autre titre que ce soit.

Toute information verbale ou écrite recueillie par cette personne demeure confidentielle et ne peut être divulguée. Cette mesure vise l'établissement d'un lien de confiance entre les parties et la Commission, qui pourra dès lors agir en toute connaissance de cause. À titre d'exemple, le médiateur ne pourra témoigner des informations ou des documents qui lui ont été révélés ou dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La Commission offre le service de médiation au salarié qui dépose une plainte pour pratique interdite ainsi que pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (art. 125 LNT). Ce processus permet aux parties de résoudre, à leur satisfaction, une plainte, tout en évitant le recours à une intervention par un tribunal, et ce, dans les meilleurs délais.

JURISPRUDENCE

Une agente de relations du travail, désignée par la Commission des relations du travail, qui tente d'amener les parties à s'entendre ne peut être contrainte de divulguer devant un tribunal ou un arbitre ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance durant la conciliation.

Gosselin c. Externat Mont-Jésus-Marie et Sonia Lespérance, D.T.E. 2007T-1007 (C.R.T.)

123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le Tribunal administratif du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.

2002, c. 80, a. 67; 2015, c. 15, a. 180 et 237.

INTERPRÉTATION

Lorsqu'aucun règlement n'intervient, la plainte est transmise au Tribunal administratif du travail. Les dispositions du Code du travail s'appliquent.

S'il est établi, à la satisfaction du Tribunal administratif du travail, que le plaignant est un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail, qu'un des faits mentionnés à l'article 122 ou 122.1 LNT est survenu et qu'il y a concomitance entre ces événements, il y a « présomption simple » en faveur du salarié que la mesure a été prise contre lui en raison de l'existence de ce fait.

Il incombe alors à l'employeur de renverser cette présomption en prouvant que la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

La « présomption simple » est celle qui concerne des faits présumés, soit la sanction illégale. Elle peut être repoussée par une preuve contraire. Une fois les conditions établies, le législateur a instauré une présomption de faute ou de responsabilité de l'employeur à l'égard de la mesure imposée. Par des faits connus, cette mesure, de façon concomitante à l'une des situations mentionnées aux articles 122 et 122.1 LNT, le législateur rend probable un fait inconnu qui est souvent difficile à établir directement, soit une sanction pour les inconvénients liés à l'une des situations. À titre d'exemple, une salariée enceinte est congédiée. Il y a présomption simple que son congédiement résulte de son état de grossesse, qu'il soit connu ou non de l'employeur. Il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction à l'égard de la salariée pour une autre cause juste et suffisante.

Cela explique que, devant le décideur, l'audition se déroule en deux parties. Dans un premier temps, le plaignant doit faire la preuve des conditions établissant la présomption dont il entend se prévaloir. Si celle-ci est établie à la satisfaction du Tribunal administratif du travail, l'employeur assume alors le fardeau de renverser cette présomption et il procédera sur la preuve de « l'autre cause juste et suffisante », qui doit être une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et constituer la cause véritable du congédiement.

Lorsque le Tribunal administratif du travail conclut qu'un employeur a exercé une pratique interdite, il peut ordonner la réintégration du salarié dans son emploi ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé par la sanction. À défaut d'entente entre les parties, le montant de cette indemnité est déterminé par le Tribunal administratif du travail, sur requête de l'employeur ou du salarié (art. 19, Code du travail).

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel. À la demande d'une partie intéressée et dans un délai de douze mois de cette décision, le Tribunal administratif du travail peut autoriser le dépôt de celle-ci au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties. Cette décision devient alors exécutoire. En vertu de l'article 146.1 du Code du travail, l'employeur qui n'exécute pas l'ordonnance de réintégration et, le cas échéant, de paiement d'une indemnité commet une infraction et est passible d'une amende pour chaque jour de retard.

Le Tribunal administratif du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans un logement de l'employeur. Dans ce cas, il pourra ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé la sanction imposée. Depuis le 1^{er} mai 2003, cette indemnité n'est plus limitée à trois mois de salaire.

JURISPRUDENCE

La plaignante occupait des fonctions d'assistante dans une garderie en milieu familial. Elle allègue avoir été congédiée en raison d'une absence pour maladie. L'employeur invoque plutôt qu'il l'a congédiée pour son inconduite et parce qu'elle ne satisfaisait plus aux exigences du poste.

Le commissaire conclut que le manque de loyauté est probablement le motif principal du congédiement, mais retient que l'absence pour maladie de la plaignante a aussi contribué à son congédiement. Le seul fait que la décision de l'employeur soit en partie fondée sur un motif illégal, notamment l'exercice d'un droit prévu par la loi, entache irrémédiablement sa décision. Par conséquent, le recours est accueilli. Toutefois, en raison de l'alinéa 3 de l'article 123.4 LNT, la réintégration ne peut être ordonnée puisque la garderie est exploitée au domicile de l'employeur (art. 123.4 al. 3 LNT).

Duguay c. Jeanne Blais, D.T.E. 2009T-188 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2009-07-27), SOQUIJ AZ-50569600

123.5. La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

2002, c. 80, a. 67.

INTERPRÉTATION

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut représenter un salarié non syndiqué lors de l'exercice d'un recours prévu aux articles 122 à 123.2 LNT. Ce pouvoir n'est pas discrétionnaire. Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié. Ainsi, le pouvoir de représenter le salarié est associé au devoir de représenter ce dernier lorsque les conditions du recours sont réunies, et que le salarié le demande.

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

La plainte du salarié doit être faite par écrit. Il en est de même quant à la plainte qui pourrait être déposée par un organisme de défense des droits des salariés, mais celle-ci doit en plus être accompagnée de l'autorisation écrite de chacun des salariés visés par cette plainte.

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

Il s'agit d'une condition d'ouverture à ce recours. La computation du délai de 90 jours s'établit à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique. En conséquence, la dernière manifestation d'une telle conduite ne devra pas être antérieure au délai de rigueur de 90 jours.

Voir l'interprétation de l'article 124 LNT – **Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement.**

JURISPRUDENCE

Conditions d'ouverture au recours – Harcèlement psychologique

L'interprétation de l'article 123.7 LNT doit s'effectuer à la lumière de l'article 2878 al. 2 C.c.Q. qui stipule que l'existence d'un délai de déchéance ne se présume pas et doit résulter d'un texte exprès. Le libellé de l'article 123.7 LNT ne stipule pas en termes exprès qu'il s'agit d'un délai de déchéance alors le délai de 90 jours édicté à cet article est un délai de prescription et non un délai de déchéance. Le commissaire était justifié de trancher la plainte sans soulever d'office la problématique du délai.

Le calcul du délai devait commencer à partir du 16 mars 2007, date du dernier épisode de harcèlement allégué, plutôt qu'à partir du 2 février 2007, date du dernier épisode de harcèlement retenu par le commissaire Cloutier. La Cour d'appel est d'opinion qu'elle n'a pas à se prononcer sur le point de départ du calcul du délai de 90 jours, car ce point n'a pas été évoqué devant le commissaire.

Global Credit & Collection inc. c. Rolland, D.T.E. 2012T-18 (C.A.)

Le tribunal retient les éléments de preuve de faits antérieurs ou postérieurs pertinents, car il est de son devoir de vérifier l'existence du continuum dans le harcèlement.

Québec (Gouvernement du) c. Association des juristes de l'État (R. L.), D.T.E. 2009T-555 (T.A.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2009T-556 (C.S.)

Voir au même effet: Grenier Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des Moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule, D.T.E. 2012T-54 (C.R.T.)

Voir au même effet: Jardins du Souvenir (Cimetières catholiques romains de l'archidiocèse de Gatineau) c. Union des employées et employés de service, section locale 800, D.T.E. 2010T-607 (T.A.)

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT – **C. Délai de 45 jours – Impossibilité d'agir et – Départ de la prescription.**

123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

Sur réception d'une plainte, la Commission, dans le cadre des règles relatives à l'enquête prévues par la loi, mandate un enquêteur, qui exerce son rôle conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus par les articles 108 à 110 LNT (voir l'interprétation présentée à ces articles).

Dans l'ensemble, les pouvoirs d'enquête sont les mêmes que ceux qui sont appliqués dans le cadre du recours civil. La Commission, ou une personne qu'elle désigne aux fins d'une enquête, est investie des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, c. C-37).

De plus, un droit de révision est accordé au plaignant dans les cas où la Commission refuse de poursuivre une enquête au motif que la plainte n'est pas fondée ou qu'elle est frivole. Voir également l'interprétation présentée aux articles 106 à 107.1 LNT.

L'enquêteur a la tâche de vérifier s'il y a présence d'une forme de harcèlement psychologique au sens de la loi. L'enquête visera notamment à procéder à la collecte des éléments factuels permettant de vérifier le bien-fondé de la plainte. En ce sens, celle-ci permettra ou non d'établir l'existence d'une volonté claire et manifeste de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. De plus, elle permettra de déterminer si l'employeur s'est doté de moyens ou d'une politique appropriés pour assurer la prévention du harcèlement psychologique dans son entreprise.

Mentionnons que l'établissement d'une politique ne peut, en soi, constituer une mesure qui permettra à l'employeur de s'exonérer. Il peut cependant constituer un élément important dans l'ensemble des mesures de protection prises pour éviter les cas de harcèlement au travail. Voir l'interprétation à l'article 81.19 LNT à cet effet.

JURISPRUDENCE

Pouvoir d'enquête de la Commission des normes du travail

« La Commission des relations du travail n'a aucun pouvoir de surveillance et de contrôle sur la façon dont la CNT exerce les mandats qui lui sont confiés. Dès que la CNT décide de déferer la plainte à la Commission, cette dernière en est valablement saisie et doit en disposer. »

Ferrere c. 131427 Canada inc., D.T.E. 2007T-223 (C.R.T.)

Masson c. Compagnie Wal-Mart du Canada, Magasins Wal-Mart Canada inc., [2007] R.J.D.T. 1559 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-11-22), D.T.E. 2008T-23

St-Amant c. Dunton Rainville s.e.n.c.r.l. et autres, C.R.T. Montréal, CM-2006-4900, 13 septembre 2007, commissaire Moro

Dans le cadre du traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en enquête, l'employeur ne peut interférer au processus.

Les articles 108 LNT et 16 de la Loi sur les commissions d'enquête mentionnent qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne peut être dirigée contre la Commission des normes du travail.

Matériaux à bas prix ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2005T-811 (C.S.)

Confidentialité des rapports d'enquête

Le plaignant a déposé une plainte de harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail. Cette plainte a été, par la suite, déferée à la Commission des relations du travail (CRT). En conférence préparatoire, la Ville formule une requête pour avoir une copie du rapport d'enquête de l'agent de la Commission des normes du travail.

La demande est rejetée au motif que les informations recueillies par l'enquêtrice ne constituent pas des éléments de preuve pouvant être soumis dans le cas d'une audience devant la Commission (CRT). Le dépôt du rapport de l'enquêtrice n'est d'aucune utilité juridique pour la Commission (CRT), les informations sont collectées dans le but de juger du caractère sérieux de la plainte.

Girouard c. Rosemère (Ville de), D.T.E. 2011T-73 (C.R.T.)

Voir au même effet : *Bergeron c. L'Union des municipalités*, D.T.E. 2011T-215 (C.R.T.)

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68 ; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

La décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail relative au bien-fondé ou non de la plainte est une décision administrative qui ne lie pas le salarié concerné. Ce dernier peut demander à être entendu par le Tribunal administratif du travail, même à la suite de la décision administrative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail considérant la plainte comme non fondée. Dans ce cas, le salarié doit faire une demande de déférer par écrit.

Le délai pour ce faire est de 30 jours de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de ne pas poursuivre une enquête. Si le salarié demande une révision administrative de cette décision (art. 107 LNT) et que celle-ci lui est refusée, il aura alors 30 jours pour demander par écrit que sa plainte soit transmise au Tribunal administratif du travail.

Lorsqu'une telle demande est présentée par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés, le consentement écrit du salarié est nécessaire et préalable à cette demande.

La conséquence du refus de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de donner suite à la plainte du salarié, parce qu'elle la croit non fondée, est qu'elle ne pourra représenter celui-ci devant le Tribunal administratif du travail. Le salarié doit alors pourvoir lui-même à sa représentation, soit personnellement ou par l'entremise d'un représentant de son choix.

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

Pendant tout le processus d'enquête, la médiation est toujours possible, mais non obligatoire. C'est un mode de règlement additionnel qui s'offre aux parties consentantes.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite).

Contrairement aux plaintes pour pratique interdite ou pour congédiement sans cause juste et suffisante, la plainte pour harcèlement psychologique donne ouverture à une enquête de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (voir l'interprétation de l'article 123.8 LNT).

123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

Dans un tel cas, le salarié est réputé au travail et l'employeur devra lui verser le salaire convenu, correspondant aux heures ouvrables pour le salarié.

Voir également l'interprétation présentée à l'article 57 LNT.

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Dans ce cas, le salarié n'a pas à demander à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, verbalement ou par écrit, de transmettre sa plainte au Tribunal administratif du travail.

La transmission de la plainte se fait automatiquement, sans autre formalité pour le salarié, si la Commission a jugé la plainte fondée et qu'il n'y a pas eu de règlement complet entre les parties.

La décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail quant au bien-fondé d'une plainte est une décision administrative; la Commission n'a pas à usurper le rôle dévolu au tribunal qui consiste à trancher le litige.

123.13. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant le Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Ce pouvoir de représentation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est similaire à celui prévu aux articles 123.5 et 126.1 LNT (voir l'interprétation des articles 123.5, 126.1 et 81.20 LNT).

123.14. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 181.

INTERPRÉTATION

Les pouvoirs détenus par un arbitre de grief sont conférés au commissaire du travail chargé de l'audition de la plainte pour harcèlement psychologique. Par exemple, le commissaire doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits recueillis à l'enquête. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

De plus, mentionnons que le Tribunal administratif du travail bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'il estime propres à sauvegarder les droits des parties (voir les articles 112 et suiv. du Code du travail (RLRQ, c. C-27) relativement aux pouvoirs du Tribunal administratif du travail).

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68 ; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

L'ensemble des pouvoirs énumérés à cet article sont les mêmes que ceux déjà dévolus au Tribunal administratif du travail à l'égard d'une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. Les paragraphes 1° à 7° de l'article 123.15 LNT relatifs aux pouvoirs du Tribunal administratif du travail ne sont pas limitatifs. Il peut « rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances ».

Une décision du Tribunal administratif du travail déposée à la Cour supérieure devient alors exécutoire, comme un jugement final de cette cour*.

* C'est l'article 129 du Code du travail qui stipule :

« **129.** Dans un délai de 12 mois de la date de sa décision, la Commission peut, à la demande d'une partie intéressée, autoriser son dépôt au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties visées par la décision.

La décision de la Commission devient alors exécutoire comme un jugement final de la Cour supérieure et en a tous les effets.

Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans cette décision qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée par le tribunal compétent, selon la procédure prévue aux articles 53 à 54 du Code de procédure civile (chapitre C-25), à une amende n'excédant pas 50 000 \$ avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées de nouveau jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à la décision. »

JURISPRUDENCE

Dommages moraux

Selon l'approche « fonctionnelle » retenue par la Cour suprême, la démarche entreprise par le tribunal pour le calcul du montant accordé sous le chef des dommages moraux « vise à fixer une indemnité suffisante pour fournir à la victime “une consolation raisonnable pour ses malheurs”. Le terme “consolation” n'a pas ici le sens de sympathie, mais il désigne plutôt certains moyens matériels de rendre la vie de la victime plus supportable. »

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

L'exercice du droit de gérance est discrétionnaire, l'employeur peut commettre des erreurs et abuser de son pouvoir de direction. En constatant une anomalie, l'employeur, avant d'amorcer le processus disciplinaire prévu à la convention collective, a omis de demander la collaboration du plaignant. L'employeur a eu une conduite vexatoire par l'attitude accusatrice, le doute et les soupçons qu'il a eus à l'égard du plaignant.

Pour l'insécurité, le stress et l'humiliation que le plaignant a subis, le commissaire lui accorde entre autres 10 000,00 \$ en dommages moraux.

Québec (Ville de) c. Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec (Michel Plante), [2007] R.J.D.T. 653 (T.A.)

Le plaignant a subi des critiques répétées et publiques de la part de son employeur. Il a été l'objet d'atteinte à son intégrité et à sa réputation. Le commissaire lui accorde 7 000 \$ en dommages moraux.

Dubois-Sellier c. Ekwest Solutions interactives inc., C.R.T., Montréal, CM-2012-0850, 20 novembre 2012, commissaire Breton

La plaignante, afin de compenser le préjudice moral subi, réclame une seule indemnité pour le harcèlement psychologique dont elle a été victime et pour le congédiement injustifié qui s'en est suivi.

« [...] Si, dans certains cas de harcèlement psychologique, une preuve médicale peut s'avérer utile, soit pour démontrer l'atteinte physique ou psychologique ou l'étendue des dommages, elle n'est pas indispensable pour démontrer le caractère grave d'une conduite, ni l'atteinte à la dignité, ni l'effet nocif continu, ni pour justifier l'octroi de dommages moraux. »

La plaignante, lors de son témoignage, a démontré qu'elle s'était sentie humiliée, confuse, atteinte dans sa dignité et comment elle est devenue vulnérable à la suite des événements. Elle a consulté un médecin et a entrepris une thérapie par la suite.

La Commission fait droit à la réclamation de la plaignante en ce qui a trait aux dommages moraux (5 000,00 \$).

Barre c. 2533-0507 Québec inc., [2007] R.J.D.T. 115 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1077 (C.R.T.)

Dommages punitifs

L'octroi de dommages exemplaires prévu à la Charte des droits et libertés de la personne requiert :

« En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. »

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Le juge de la Cour supérieure n'a pas tenu compte de la gravité du préjudice subi quotidiennement par le plaignant, dont la mise à l'écart et l'exclusion que lui a fait subir le syndicat. L'arrogance de ce dernier a, de façon évidente, porté atteinte aux droits fondamentaux du plaignant.

L'objectif premier de ce type de dommages est de prévenir la récidive. La Cour d'appel révisé donc le montant des dommages non pécuniaires, qui passe de 5 000,00 \$ à 35 000,00 \$.

Syndicat des employés (es) de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine, [2007] R.J.D.T. 1 (C.A.)

Dommages moraux et punitifs

Directeur des ventes, le plaignant est victime de harcèlement physique et psychologique. Il a subi des attouchements sexuels, des agressions physiques et des remarques dénigrantes de la part du dirigeant de l'entreprise devant ses collègues de travail.

Le plaignant a droit à des dommages moraux de 15 000 \$ pour l'atteinte à sa dignité et à son intégrité physique. À cela s'ajoute des dommages exemplaires de 10 000 \$ puisque les actes ont été commis par le dirigeant de l'entreprise, personne d'autorité, et qu'ils ont eu de graves conséquences pour le plaignant. Le caractère malveillant et intentionnel que revêtent ces gestes justifie une telle somme.

Beauzil c. BMS Groupe Finance et Raymond Chabot inc., D.T.E. 2014T-111 (C.R.T.)

La plaignante, une inspectrice en bâtiment et en environnement, a été victime de harcèlement psychologique de la part des dirigeants de la municipalité.

Ils ont délibérément porté atteinte à sa dignité et à son intégrité en abusant de leur autorité et en proférant de nombreux reproches à son égard dans le seul but de l'inciter à quitter son emploi. Elle a même été prise en filature et photographiée à son insu par sa supérieure.

Pour toutes ces raisons, elle a droit à 15 000 \$ à titre de dommages moraux et à 10 000 \$ à titre de dommages punitifs.

Diaconu c. Municipalité de la paroisse de Saint-Télesphore, D.T.E. 2014T-114 (C.R.T.)

La plaignante, une technicienne en éducation spécialisée, a subi du harcèlement psychologique de la part des membres de la commission scolaire. Le harcèlement s'est manifesté par des reproches, de l'isolement et une remise en question de ses compétences professionnelles. Lorsqu'elle a demandé que cesse le harcèlement, l'employeur a procédé à l'abolition de son poste.

Une politique contre le harcèlement psychologique était d'ailleurs en vigueur chez l'employeur au moment des événements. Étant au fait du harcèlement vécu par la plaignante, le directeur, loin d'agir pour faire cesser cette situation, prend fait et cause pour l'auteur du harcèlement.

Pour ces raisons, la plaignante a droit à 10 000 \$ à titre de dommages punitifs, et il sera également ordonné à la commission scolaire de verser à la plaignante la somme de 20 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs en cas d'impossibilité ou de refus de l'employeur de mettre en place des activités de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique en milieu de travail dans le délai qui lui est octroyé par le tribunal.

Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières inc. (Ginette Leblanc), D.T.E. 2014T-190 (T.A.). Requête en révision judiciaire, 2014-03-21 (C.S.), 755-17-001910-143

Une collègue prétendait avoir reçu des lettres et appels anonymes de la plaignante. Une enquête a été menée par l'employeur. Elle s'est avérée sans fondement, et l'employeur n'a pu être en mesure de démontrer la faute de la plaignante. Toutefois, par des faits et gestes hostiles, l'employeur a trompé ses employés en ne niant pas la responsabilité de la plaignante. Ce qui a mené à son isolement.

L'employeur a manqué à son obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et a nuï à la réputation de la plaignante.

Pour avoir été accusée faussement de harcèlement et d'être indûment responsable du climat de travail malsain, la plaignante a droit à 15 000 \$ en dommages moraux et à 20 000 \$ en dommages exemplaires.

Côté c. Assurancia Marcel Hamel inc., D.T.E. 2012T-94 (C.R.T.)

Le plaignant, un cuisinier, a été victime de harcèlement psychologique de la part du gérant et représentant de l'employeur. Celui-ci a battu et mordu le plaignant. Il l'a agressé et humilié devant les collègues. De plus, sur une longue période, le plaignant a subi des propos abusifs et des agressions physiques. À l'évidence de ces actes, l'employeur devra lui verser des dommages moraux (15 000 \$) et exemplaires (5 000 \$).

Tharumaratam c. 3097-5163 Québec inc., D.T.E. 2012T-629 (C.R.T.)

La plaignante, une caissière dans l'un des magasins de l'employeur, s'est absentée pour maladie. Elle dépose une plainte alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. Elle a subi de la part de sa gérante et de la gérante adjointe du magasin des propos injurieux et vulgaires, des crises de colère, d'agressivité, de violence, d'intimidation, des menaces, des mesures de représailles et de l'abus d'autorité à son égard. Cela a entraîné un milieu de travail néfaste pour la plaignante et a porté atteinte à sa dignité, à son intégrité psychologique et à son bien-être.

L'employeur n'a pas pris les mesures raisonnables afin de faire cesser la situation de harcèlement. La victime a eu droit à une somme de 22 034 \$ à titre de perte de salaire du fait que l'employeur, par sa conduite, a rendu la réintégration de la salariée impossible, à une somme de 3 000 \$ à titre de compensation de sa perte d'emploi, à une somme de 10 000 \$ à titre de dommages non pécuniaires et à une somme de 5 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

Cadioux c. Dollarama, [2010] R.J.D.T. 574 (C.R.T.). Confirmé en révision 2010 QCCRT 0586

La plaignante a subi du harcèlement psychologique dont les impacts ont perduré sur une période de trois ans. Elle a souffert d'anxiété, d'insomnie, de pertes de mémoire, de fatigue importante, de détresse psychologique et de douleurs aux épaules et au cou. Elle a demandé l'aide de l'employeur pour faire cesser cet environnement de harcèlement. Ce dernier a contribué à l'évolution de l'environnement de harcèlement qui existait, par son ostracisme et son inaction et sa complicité. Cette conduite a justifié l'octroi d'une somme de 60 000 \$ à titre de dommages moraux, à raison de 20 000 \$ par année pour les trois années pendant lesquelles le harcèlement a perduré, et d'une somme de 10 000 \$ à titre de dommages exemplaires.

Syndicat des employés de la FIQ c. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), D.T.E. 2010T-739 (T.A.)

La plaignante, une ajointe administrative comptant 35 ans de service, a été réaffectée dans un autre département. Trois mois après ce transfert, elle s'est sentie placée à l'écart, on ne lui a donné aucune responsabilité. L'humiliation qu'elle a vécue à la suite de ce traitement a également porté atteinte à sa dignité et à son intégrité psychologique. L'employeur, au courant de cette situation, n'a pas remédié à l'inactivité et à l'isolement de la plaignante. Le commissaire conclut que le fait d'avoir été inactive et isolée du travail pendant une longue période constituait une conduite vexatoire qui a entraîné un milieu de travail néfaste. À titre de dommages moraux, un montant de 15 000 \$ lui est accordé ; à titre de dommages punitifs pour l'indifférence de l'employeur face à la situation, un montant de 15 000 \$ lui est alloué.

Rouleau c. Université de Montréal, D.T.E. 2009T-534 (C.R.T.)

Durant quatre mois, un cadre a subi des reproches soutenus et dévalorisants de son supérieur. Il a reçu des menaces de congédiement, ce qui a entraîné pour le plaignant des difficultés personnelles avec ses collègues et sa famille. Pour avoir été privé d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, le commissaire accorde au plaignant 20 000 \$ en dommages moraux.

L'employeur a adopté un comportement malveillant et négligent à l'égard du plaignant. L'employeur n'a pris aucun moyen nécessaire pour prévenir ou faire cesser le harcèlement. Afin de décourager l'employeur de récidiver, le commissaire impose 10 000 \$ en dommages punitifs.

Allaire c. Research House inc. et autres, D.T.E. 2009T-62 (C.R.T.)

La plaignante, embauchée à titre de barmaid, a été harcelée sexuellement et psychologiquement par son patron pendant plus de quatre mois. De plus, l'employeur a été reconnu coupable d'avoir proféré des menaces de mort à son endroit. Un montant de 15 000 \$ lui est accordé à titre de dommages moraux pour l'humiliation, la souffrance, l'atteinte à la dignité et à l'intégrité qu'elle a subies.

Le commissaire, en matière des dommages exemplaires, tient compte du niveau d'autorité hiérarchique du harceleur, du caractère répétitif, de la gravité des gestes commis et, pour tenter de dissuader l'employeur de récidiver, il lui accorde un montant de 10 000 \$.

Le commissaire a en plus octroyé une indemnité équivalant au salaire et aux avantages perdus sur une période de 165 semaines, malgré que la salariée n'ait été à l'emploi que cinq mois.

Castonguay c. Gestion A. Bossé inc. (C.C. c. Gestion A. Bossé inc.), D.T.E. 2008T-800 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, [2010] R.J.D.T. 473 (C.S.)

À la suite de l'annonce de sa grossesse, une informaticienne a subi du harcèlement de la part du président de l'entreprise. Elle a été humiliée de façon répétée, et on a porté atteinte à son intégrité. Elle a vécu du stress et a été dévalorisée jusqu'au moment de sa fin d'emploi, malgré le fait que l'employeur ait été mis en demeure de cesser le harcèlement.

Le commissaire lui octroie pour le préjudice moral une somme de 15 000 \$. Afin de prévenir et de réprimer le comportement de l'employeur, un montant de 4 000 \$ lui est accordé pour dommages punitifs.

Baillie c. Technologies Digital Shape inc., [2009] R.J.D.T. 179 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2009-04-17), 500-17-047766-095

La plaignante a été embauchée à titre de préposée à l'accueil. Elle allègue avoir fait l'objet de harcèlement psychologique de la part de son supérieur et d'autres employés. Les insultes, les propos vulgaires ainsi que les gestes brusques font partie des choses reprochées. Ces gestes démontrent que la plaignante est victime de harcèlement psychologique et qu'on a porté atteinte à sa dignité.

Une indemnité de perte d'emploi équivalente à trois mois de salaire pour trois à quatre mois de service continu lui est accordée. Le commissaire lui accorde aussi une somme de 5 000 \$ à titre de dommages moraux et 7 500 \$ à titre de dommages exemplaires.

Roy c. Maisons Laprise, D.T.E. 2008T-238 (C.R.T.). Demande de révision interne CQ-2008-0908

Au regard de l'agression et des menaces qu'a subies le plaignant, l'employeur admet que ces événements étaient de nature à entraîner un milieu de travail néfaste et qu'ils pouvaient produire un effet nocif continu. Il affirme cependant avoir pris les moyens raisonnables pour les faire cesser. L'employeur avait tout de même l'obligation de mener une enquête complète pour prévenir le harcèlement, c'est-à-dire de demander au plaignant sa version des faits.

« [...] les menaces de mort dont le plaignant a fait l'objet ont porté atteinte à son intégrité physique et psychologique, l'ont bouleversé, ont fait en sorte qu'il craigne réellement pour sa vie, et les réactions de ses supérieurs ont porté atteinte à sa dignité, l'ont humilié, dévalorisé à ses yeux et aux yeux de ses pairs, ainsi qu'à son intégrité [...] »

En ce qui a trait aux dommages punitifs, il faut voir que la loi n'exige pas la démonstration d'une atteinte illicite et intentionnelle, contrairement à l'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne. Comme l'objectif de la disposition est clairement à caractère dissuasif, il faut sopeser les circonstances de chaque cas pour décider de l'opportunité d'accorder ou non une indemnité à ce chapitre. »

Un montant de 15 000 \$ a été accordé au plaignant : 10 000 \$ pour dommages moraux et 5 000 \$ pour dommages punitifs.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Le harcèlement a duré plusieurs mois au cours de l'année 2012. Le plaignant a dû consulter un médecin régulièrement sur une longue période, suivre une thérapie et prendre des médicaments pour la souffrance qu'il ressentait. Le harcèlement psychologique qu'a subi le plaignant a porté atteinte à sa dignité et à son intégrité. Il a droit à des dommages moraux de 20 000 \$. À cela s'ajoutent des dommages exemplaires de 15 000 \$ puisque certains des gestes abusifs et vexatoires ont été commis par la personne détenant le plus haut niveau hiérarchique ou sous ses yeux sans qu'elle réagisse.

Roberge c. Montréal (Ville de) (Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce), D.T.E. 2016T-506 (T.A.T.)

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Le Tribunal administratif du travail saisi d'une plainte doit rendre une décision sur l'existence ou non d'un harcèlement au travail. Lorsqu'il constate que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, il doit rendre une décision motivée à cet effet, selon les remèdes prévus à l'article 123.15 LNT.

Il est possible qu'un salarié ait présenté une réclamation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) pour déterminer si le harcèlement psychologique dont il est victime peut constituer une lésion professionnelle. Cette loi vise à préserver le système d'indemnisation fondé sur les principes d'assurance et de responsabilité collective sans égard à la faute du salarié victime d'une lésion professionnelle.

Dans ce cas, si le Tribunal administratif du travail estime probable qu'une décision rendue par l'organisme compétent établit qu'il s'agit d'une telle lésion professionnelle, il devra réserver sa décision quant aux seules ordonnances prévues aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT. Ces ordonnances portent sur l'indemnité relative au salaire perdu, sur les dommages et intérêts punitifs et moraux ainsi que sur le financement du soutien psychologique requis pour le salarié.

Par conséquent, le Tribunal administratif du travail devra rendre une ordonnance qui visera notamment les paragraphes 1°, 3°, 5° et 7° de l'article 123.15 LNT, ainsi que toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire. Ce faisant, le législateur a voulu que le salarié ne soit pas privé de l'indemnisation à laquelle il aurait par ailleurs droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Il faut cependant noter que l'opinion du Tribunal administratif du travail, quant à la probabilité de l'existence d'une lésion professionnelle, ne saurait lier la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – section santé et sécurité du travail, ni le Tribunal administratif du travail – section santé et sécurité du travail, qui ont le pouvoir exclusif* de qualifier une lésion professionnelle en vertu de leurs dispositions législatives habilitantes.

Par ailleurs, si la lésion professionnelle a été reconnue par un organisme habilité susmentionné, le Tribunal administratif du travail ne pourra rendre d'ordonnance quant aux matières énumérées aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT.

* L'article 349 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) traite des pouvoirs exclusifs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

JURISPRUDENCE

Le plaignant a déposé une plainte en matière de harcèlement psychologique et une plainte de lésion professionnelle qui a été refusée à la CSST et à la CLP. À l'audience devant la CRT, l'employeur invoque l'exception de la chose jugée. Le juge administratif rejette cet argument car il invoque que la CLP doit décider non pas s'il y a eu harcèlement psychologique, mais plutôt s'il y a eu un accident de travail qui a entraîné une lésion professionnelle. La CRT et la CLP ont des compétences distinctes et exclusives. Ce n'est qu'au regard de l'indemnisation que la CLP est concernée.

Pour déterminer s'il y a chose jugée, le juge applique le test de la triple identité (parties, cause et objet). Tout d'abord, il soutient que l'identité des parties n'est généralement pas contestée. Pour l'identité d'objet, il mentionne que dans le cas de harcèlement psychologique et de lésion professionnelle, il s'agit de compétences complémentaires avec des remèdes recherchés qui sont distincts. Enfin, pour ce qui est de l'identité de cause, le juge soutient que la LATMP confère des droits sans égard à la responsabilité, alors que la LNT impose des obligations à l'employeur, qui doit prendre des moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. La CLP n'a pas à déclarer qu'il y a eu du harcèlement. Cette tâche appartient à la CRT. La substance des dispositions diffère en ce que les principes juridiques applicables ne sont pas les mêmes et les effets qu'ils produisent sur les droits et obligations des parties sont tout à fait différents. Le juge termine en soulignant qu'une saine administration de la justice doit aussi être considérée.

Goulet c. Coopérative de services à domicile Beauce-Nord, D.T.E. 2012T-252 (C.R.T.)

Même s'il est reconnu qu'un salarié a subi une lésion professionnelle, la Commission des relations de travail a compétence, en vertu de l'article 123.16 LNT, pour décider de l'existence de harcèlement psychologique et du respect des obligations de l'employeur, de même que pour rendre une décision juste et raisonnable en vertu des dispositions de la Loi sur les normes du travail. Elle peut également déterminer les mesures de réparation en dehors de la période où le salarié est victime d'une lésion professionnelle.

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.)

Voir au même effet : *Cadieux c. Dollarama S.E.C.*, D.T.E. 2008T-916 (C.R.T.)

Le mandat de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est de déterminer s'il y a existence ou non d'une lésion professionnelle occasionnée par le travail. Le mandat de la Commission des relations de travail (CRT) est de déterminer si le plaignant a été victime d'une conduite vexatoire et de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations. Ce n'est qu'au regard des remèdes que la CRT doit tenir compte de l'indemnisation versée en application de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

Clavet c. Commission des relations du travail et Manoir Archer, [2007] R.J.D.T. 1442 (C.S.)

Ha c. Hôpital chinois de Montréal, [2007] R.J.D.T. 1023 (C.R.T.)

La transaction intervenue entre les parties visait uniquement les plaintes en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, on n'y mentionne pas la plainte selon l'article 123.6 LNT. En outre, la question du harcèlement psychologique demeure entière puisqu'elle n'a pas été tranchée par un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire.

Cadieux c. Dollarama S.E.C., D.T.E. 2008T-916 (C.R.T.)

En vertu des articles 123.15 paragraphe 4 et 123.16 LNT, la Commission des relations du travail peut accorder des dommages-intérêts relativement à des événements survenus au cours d'une période qui n'était pas visée par une réclamation à la CSST.

Par ailleurs, le tribunal accorde 2 500 \$ en dommages punitifs.

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., [2008] R.J.D.T. 1572 (C.R.T.). Requête en révision accueillie en partie (C.R.T., 2009-02-23), [2009] R.J.D.T. 266

SECTION III

RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 124; 1990, c. 73, a. 59; 2001, c. 26, a. 142; 2002, c. 80, a. 69; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

L'article 124 LNT instaure le recours pour congédiement sans cause juste et suffisante. Ce recours constitue une mesure de protection à l'emploi s'apparentant au grief, dont bénéficient généralement les salariés régis par une convention collective. De plus, il vient renforcer les règles relatives au contrat de travail prévues au Code civil, en prévoyant, lorsque cela est approprié, la possibilité de réintégration du salarié dans son travail.

À l'instar des autres normes prévues par la loi, l'article 124 LNT constitue également une norme du travail qui crée en faveur du salarié qui jouit de deux ans de service continu un droit à l'emploi, et le protège ainsi à l'encontre d'un congédiement effectué sans raison, ni justification. La notion de cause juste et suffisante s'entend comme celle qui est suffisamment sérieuse ou grave pour justifier le congédiement. L'employeur ne peut donc imposer une sanction disproportionnée par rapport à la faute reprochée. Il demeure essentiel d'évaluer l'ensemble des circonstances de chaque cas pour déterminer le caractère juste et équitable de la mesure prise par l'employeur.

CONDITIONS D'OUVERTURE

Il incombe au plaignant de démontrer, devant le Tribunal administratif du travail, les conditions d'ouverture au recours institué en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur peut s'opposer à la recevabilité de la plainte qui ne satisferait pas aux conditions prévues par la loi. Par ailleurs, si ces conditions sont admises de la part de ce dernier, le plaignant n'aura généralement pas à en faire la preuve.

Les conditions d'ouverture au recours pour congédiement sans cause juste et suffisante sont énoncées à l'article 124 LNT.

1. La notion de « salarié »

Le plaignant doit être un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. Cependant, bien qu'il puisse se qualifier de salarié, ce recours ne lui est pas ouvert s'il possède un statut de cadre supérieur (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 3 LNT et celle de l'article 3.1 LNT à cet effet ainsi que l'interprétation relative à la définition de salarié au paragraphe 10° de l'article 1 LNT).

De plus, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail, verbal ou écrit, auprès d'une entreprise de compétence provinciale. En effet, la loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale, telles les banques ou les stations de radiodiffusion, lesquelles relèvent du Parlement fédéral. Le contrat de travail implique les éléments suivants : une prestation de travail par un salarié, une rémunération ainsi qu'un lien de subordination salarié-employeur.

2. Le service continu

Depuis le 1^{er} mai 2003, pour bénéficier du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, le salarié doit justifier de deux ans de service continu. Le service continu s'attache à l'entreprise, et non à celui qui l'administre. Le calcul du service continu doit se faire en considérant la période d'emploi dans l'entreprise et non pour le même employeur. La Commission doit s'assurer que le plaignant respecte cette condition préalable au niveau même de la réception de la plainte, sans quoi celle-ci ne saurait être acheminée vers les autres étapes du processus. Voir l'interprétation de la définition de « service continu » présentée au paragraphe 12° de l'article 1 LNT ainsi que celle donnée aux articles 96 et 97 LNT relativement à la notion d'« entreprise » et à l'impact d'une aliénation ou d'une concession d'entreprise sur le service continu.

3. Une terminaison d'emploi

Le salarié doit également prouver qu'il y a eu une terminaison d'emploi. Il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement (voir la section « Fardeau de preuve »). L'analyse des circonstances d'une fin d'emploi doit recevoir une interprétation large, pour couvrir toutes les formes de terminaisons d'emploi. Par conséquent, tout acte de l'employeur mettant fin au lien d'emploi du salarié, peu importe sa qualification initiale, peut être assimilé à un congédiement. Cette terminaison d'emploi peut découler de motifs disciplinaires, basés sur des considérations subjectives rattachées au salarié lui-même, ou être le résultat de considérations administratives, basées sur des facteurs liés à l'entreprise. On parle alors d'un licenciement. À titre d'exemple, une rupture du lien d'emploi causée par l'attitude négative du salarié au travail est de nature disciplinaire, tandis que celle liée à des difficultés économiques de l'entreprise est de nature administrative.

Comme autres exemples de motifs disciplinaires souvent allégués, des absences et retards répétés, des fautes dans l'exécution du travail ou de l'insubordination pourraient être retenus. Sur le plan économique ou administratif, des changements technologiques ou une baisse des affaires en seraient des illustrations. Chacun des motifs devra être analysé en fonction des circonstances de chaque cas, pour déterminer s'il constitue une cause juste et suffisante de congédiement.

Par ailleurs, lorsque l'employeur modifie de façon unilatérale et substantielle les conditions de travail d'un salarié, provoquant son départ sans le congédier directement, il est possible de déceler dans son geste un congédiement déguisé. Dans un tel cas, il n'est pas exigé que l'employeur agisse de mauvaise foi ou intentionnellement. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail. Les manifestations d'un congédiement déguisé peuvent se caractériser par des changements comme une diminution du nombre d'heures de travail, une baisse de salaire ou une rétrogradation dans un autre poste. Un non-rappel au travail à la suite d'une mise à pied peut également être assimilé à un congédiement déguisé.

Mentionnons également qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait quitté son emploi pour conclure à un congédiement. Par exemple, l'acceptation du salarié d'une mutation ou d'une rétrogradation forcée ne le prive pas de son recours pour congédiement sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT.

L'article 124 LNT accorde donc au salarié qui croit que sa terminaison d'emploi équivaut à un congédiement sans une cause juste et suffisante le droit de soumettre une plainte à la Commission des normes du travail.

4. Absence d'une autre procédure de réparation

Une plainte en vertu de l'article 124 LNT ne peut être soumise « si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention ». L'existence d'une autre procédure de réparation est suffisante pour empêcher le recours à l'article 124 LNT, et ce, même si un salarié décide de ne pas l'exercer. Par contre, cette autre procédure doit être clairement établie et accessible au salarié au moment où ce dernier décide de se prévaloir du recours de l'article 124 LNT. De plus, elle doit pouvoir donner lieu aux mêmes remèdes que ceux prévus dans le cadre de celui-ci, y compris le pouvoir de se prononcer sur l'existence ou non d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et d'ordonner la réintégration du salarié dans son emploi (voir l'interprétation de l'article 128 LNT concernant les pouvoirs du Tribunal administratif du travail à cet effet).

En outre, la procédure de réparation doit revêtir un caractère obligatoire, en ce sens que l'une des parties doit pouvoir contraindre l'autre à s'y soumettre, elle doit respecter les principes de justice naturelle, notamment le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial, et la décision rendue dans le cadre de cette procédure doit être exécutoire.

Relativement à la forme que doit prendre cette « autre procédure de réparation », les tribunaux ont établi sept principaux critères pour qualifier celle-ci d'équivalente au recours prévu par l'article 124 LNT, à savoir que la procédure doit :

- être constatée par écrit;
- être connue des parties;
- contenir les noms et qualités des parties;
- contenir la désignation des arbitres ou encore la procédure pour les nommer;
- contenir l'objet des litiges sujets à cette procédure;
- préciser le délai imposé à l'arbitre pour rendre sa décision;
- préciser la compétence et les pouvoirs de l'arbitre.

À titre d'exemple, une procédure de grief en vertu d'une convention collective, lorsque celle-ci est au moins équivalente à celle prévue à l'article 124 LNT, a été assimilée à une autre procédure de réparation empêchant l'exercice du recours 124 LNT. Par ailleurs, un recours pour pratique interdite (voir l'interprétation des articles 122 LNT et suiv.) ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT. Dans ce cas, les deux recours sont de nature différente, visant un but différent et donnant lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable.

5. Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement

Le délai pour porter plainte est de 45 jours. Ce délai est de rigueur. Toutefois, dans le cas d'une plainte déposée tardivement, les circonstances entourant le dépôt tardif devront être évaluées. En effet, il se peut que le plaignant ait été dans l'impossibilité d'agir plus tôt, ce motif constituant une cause d'interruption du délai de prescription au sens des articles 2904 et suivants du Code civil du Québec.

Par ailleurs, une plainte mise à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'intérieur du délai de 45 jours est valablement déposée même si la Commission l'a reçue après le délai de 45 jours. La date du point de départ du délai pour déposer une plainte est celle où la cessation d'emploi est devenue effective, et non celle où le salarié est avisé de ce fait. Cependant, dans le cas d'un congédiement déguisé, le délai commencera à courir soit au moment où le salarié prend connaissance des modifications et des effets à son contrat de travail, soit lors de son départ définitif de l'emploi (voir l'interprétation de l'article 123 LNT relativement à la computation des délais).

FARDEAU DE PREUVE

Lorsque le salarié établit les conditions d'ouverture du recours susmentionnées, il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement. La cause juste et suffisante est celle qui n'est pas un prétexte et qui est suffisamment sérieuse pour justifier un congédiement (voir ci-dessus). En outre, cette cause doit être licite. En ce sens, un employeur ne pourrait appuyer sa décision de congédier par une cause allant à l'encontre de principes fondamentaux, telle une discrimination fondée sur la Charte.

Lorsque la terminaison d'emploi s'appuie sur des motifs non disciplinaires et résulte de considérations économiques ou administratives, on parle d'un licenciement. Par exemple, un salarié pourrait voir son poste aboli à la suite d'une baisse des affaires. En cette matière, l'employeur a le fardeau de prouver les difficultés économiques ou la cause de la réorganisation administrative. De plus, il devra démontrer que le choix du salarié à licencier est basé sur des considérations objectives, impartiales, et non inspirées d'éléments propres à l'employé ciblé. Dans ce cas, une telle décision serait une cause juste et suffisante. L'employeur ne peut donc utiliser le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un salarié qu'il juge indésirable.

Dans certaines circonstances, il peut s'avérer difficile de déterminer laquelle des deux parties (l'employeur ou le salarié) a mis fin au contrat de travail. La démission ne se présume pas. Elle est un acte qui appartient en propre au salarié. Si l'employeur invoque la démission lors d'un recours pour congédiement, il a le fardeau de prouver que le salarié a démissionné. Dans ces circonstances, le Tribunal administratif du travail possède le pouvoir d'analyser l'ensemble des faits entourant la démission afin de déterminer sa validité. Un démission forcée est assimilée à un congédiement déguisé (voir à l'article 82.1 LNT l'interprétation relative à la démission).

Dans tous les cas, l'employeur doit établir par une preuve prépondérante les faits qui soutiennent ses prétentions. La preuve prépondérante se définit comme celle qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence. Il est à remarquer que le salarié ne bénéficie pas, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, de la présomption qui existe en sa faveur lors d'un recours en vertu des articles 122 et 122.1 LNT (voir l'interprétation de l'article 127 LNT).

GRADATION DES SANCTIONS

Dans le cadre du recours 124 LNT, un employeur doit imposer les mesures disciplinaires de façon graduelle, c'est-à-dire selon la gravité et la fréquence des reproches adressés au salarié. La mesure extrême qu'est le congédiement ne doit être imposée au salarié que lorsque les autres solutions ont été épuisées, que ce dernier a été avisé de ce qu'on lui reproche et qu'il a eu le temps raisonnable pour corriger son comportement. Il va de soi que la théorie de progressivité des sanctions ne s'applique pas si le salarié a commis une faute grave (voir l'interprétation donnée à l'article 82.1 LNT relativement à cette notion).

JURISPRUDENCE

A. CONGÉDIEMENT – DÉFINITION

CONGÉDIEMENT VS LICENCIEMENT

Dans le cas d'un congédiement, l'employeur a toujours besoin des services que lui fournissait l'employé, mais il ne désire plus que ces services soient rendus par l'employé qu'il congédie. À l'opposé, dans le cas d'un licenciement, l'employeur n'a plus besoin des services que lui rendait l'employé licencié, mais il n'a rien à reprocher à cet employé. En l'espèce, la Cour considère qu'il ne peut s'agir d'un licenciement, puisque l'employeur embauche un nouvel employé à temps partiel à la suite du départ de la plaignante.

Léveillé c. Murs secs Jalap inc., D.T.E. 93T-816 (C.A.)

Donohue inc. c. Simard, [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.)

RUPTURE DU LIEN D'EMPLOI

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié pour que s'ouvre le recours contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Lorsque l'employeur modifie unilatéralement et de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail, il cesse de respecter ses obligations, ce qui équivaut à un bris du contrat, donc à un congédiement.

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] 1 R.C.S. 846

MISE À PIED / NON-RAPPEL AU TRAVAIL

Une mise à pied, qui devient permanente lorsque tous les salariés sont rappelés au travail à l'exception du plaignant, constitue un congédiement.

Lamy c. Kraft Itée, D.T.E. 91T-49 (C.A.)

Une mise à pied temporaire devient un congédiement lorsqu'elle entraîne une modification substantielle des conditions de travail par son effet déterminant sur le salaire et sur le régime de retraite du salarié et qu'elle est utilisée comme un prétexte pour se débarrasser de cet employé.

Ranger c. Le Bureau d'expertise des assureurs Itée, [2001] R.J.D.T. 1911 (C.T.)

Le terme congédiement possède un sens très large et doit recevoir une interprétation large et libérale pour couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi. Le non-rappel au travail du plaignant constitue un congédiement. Le plaignant se retrouve sans emploi et sans rémunération, ce qui suffit pour qu'il puisse exercer le présent recours.

Thibeault c. Société touristique de L'Anse-à-la-Croix, [2004] R.J.D.T. 233 (C.R.T.)

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut, dans certaines circonstances, constituer un congédiement lorsque l'employé est en droit de s'attendre à ce que le contrat soit renouvelé. Puisque nous sommes en présence d'une loi d'ordre public, l'employeur ne peut se retrancher derrière une clause de non-renouvellement pour éviter d'avoir à démontrer une cause juste et suffisante de congédiement.

Moore c. Compagnie Montréal Trust, [1988] R.J.Q. 2339 (C.A.)

Mettre fin à l'emploi d'une salariée au terme d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsqu'il y a attente de renouvellement. En l'espèce, le contrat de la salariée a été renouvelé pendant sept ans. L'interruption entre les contrats est sans importance, puisqu'elle coïncide avec l'année scolaire et tient à la nature du travail. La salariée pouvait donc raisonnablement espérer obtenir un nouveau contrat.

D'Andréa c. Commission scolaire de Laval, D.T.E. 2001T-1176 (C.T.)

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsque la conduite des parties, ici l'existence de négociations en vue du renouvellement du contrat, permet de croire que le contrat sera prolongé.

Congrégation Beth-El c. Commission des relations du travail, D.T.E. 2004T-135 (C.S.). Appel principal accueilli et appel incident rejeté, D.T.E. 2005T-365 (C.A.)

1 – LICENCIEMENT

FARDEAU DE PREUVE

La Cour suprême, analysant les termes « fonction » et « poste », établit qu'il s'agit de l'ensemble des responsabilités, des tâches et des activités dont s'acquitte un employé en particulier ou un groupe donné d'employés. Il y a donc abolition de poste lorsque cet ensemble d'activités, qui constitue le poste, n'est plus exécuté à la suite d'une décision de bonne foi de l'employeur.

Si l'ensemble des activités est intégralement confié à un autre employé ou reçoit simplement une appellation différente, il n'y a pas abolition du poste.

Flieger c. Nouveau-Brunswick, [1993] 2 R.C.S. 651

Dans le cadre d'un licenciement, il n'est pas suffisant d'établir les difficultés économiques. L'employeur a aussi l'obligation de prouver que son geste n'est pas un prétexte. En l'espèce, l'employeur a profité de la mauvaise situation financière de l'entreprise pour se débarrasser du plaignant en raison d'un conflit de personnalité.

Girard c. Centre du camion Nutrinor inc., D.T.E. 2004T-693 (C.R.T.)

Lorsqu'un employeur justifie un licenciement par des motifs économiques, il doit faire la démonstration de la baisse du chiffre d'affaires par une preuve prépondérante et convaincante, de même que celle du lien entre cette baisse et la rupture du lien d'emploi. Une simple preuve générale de difficultés économiques n'est pas suffisante.

Joly c. Gestion Gertec ltée, D.T.E. 99T-190 (C.T.). Requête en évocation rayée, (C.S., 1998-12-16) 500-05-045889-985

En matière de licenciement, l'employeur a d'abord l'obligation d'établir l'opportunité de la réorganisation. Il a aussi l'obligation de démontrer que le poste de la personne licenciée est aboli, qu'il n'existe plus tel quel ou qu'il a fallu faire un choix entre les employés pour déterminer lesquels seraient gardés en emploi. Les critères utilisés pour faire ce choix doivent être sérieux. Il faut par ailleurs établir l'existence de ces critères et leur application dans les faits.

Clark c. Groupe D.M.R. inc., D.T.E. 97T-625 (C.T.)

Dans le cadre d'une réorganisation administrative, la plaignante postule un emploi de niveau plus élevé, mais elle ne l'obtient pas. Il est mis fin à son emploi, sous prétexte de l'abolition de son poste. Une nouvelle employée est embauchée pour remplir les fonctions qu'exerçait la plaignante, mais le poste est désigné différemment. Le rejet de la candidature de la plaignante ne peut avoir pour effet d'évincer celle-ci du poste qu'elle occupait et qui possède maintenant une nouvelle désignation.

Le congédiement est injustifié.

Pomerleau c. Conseil de bande Kitchisakik (Québec), [2002] R.J.D.T. 1233 (T.A.)

Lorsque la décision de l'employeur de congédier un salarié repose uniquement sur des motifs économiques en vue de rentabiliser l'entreprise, que cette décision est raisonnable et qu'elle est exempte de discrimination, de caprice ou d'émotivité, il s'agit d'un licenciement.

Rocco c. Auto Hamer, (1979) ltée, D.T.E. 93T-1101 (C.T.)

Le Commissaire du travail a compétence pour décider si la fin d'emploi constitue un licenciement ou un congédiement déguisé. À cet effet, il peut se pencher sur les critères de sélection afin de déterminer si le choix du salarié à licencier s'est fait de manière objective.

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

ABOLITION DE POSTE : JUSTIFICATION

Lorsqu'un employeur abolit un poste, il doit être capable de justifier le choix du poste à abolir. Il doit expliquer la restructuration et la manière dont l'abolition du poste l'aide dans l'atteinte de son objectif. La seule explication que les tâches de la plaignante sont les plus faciles à redistribuer n'est pas suffisante.

Messagerie de presse Benjamin inc. c. Bureau de commissaire général du travail, D.T.E. 2003T-513 (C.S.)

Le poste de la plaignante n'est pas aboli, puisqu'il était essentiel pour l'employeur de maintenir le poste de réceptionniste. L'employeur ne désirait tout simplement plus que la plaignante demeure titulaire de son poste. La conduite de l'employeur apparaît abusive, arbitraire, vexatoire et de mauvaise foi.

Matteo c. Sealrez inc., D.T.E. 2003T-275 (C.R.T.) Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2003T-882 (C.S.)

La décision de l'employeur d'appliquer une directive ayant pour but d'éliminer le double emploi constitue un licenciement. Il a été démontré que la suppression du poste est justifiée par des motifs économiques ne camouflant aucun prétexte.

Blais c. Bélanger, [1998] R.J.D.T. 42 (C.A.)

CRITÈRES DE SÉLECTION

Le commissaire peut se pencher sur les critères de sélection utilisés par l'employeur dans le choix des employés à licencier afin de s'assurer que ce dernier n'a pas utilisé le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un employé indésirable. Ces critères doivent être objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres à l'employé ciblé. S'ils ne le sont pas, ils seront indicatifs d'un congédiement déguisé.

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

Léveillé c. Murs secs Jalap, D.T.E. 93T-816 (C.A.)

Girard c. Provigo Distribution, C.A. Québec, n° 200-09-000517-950, 17 mai 1996, j. Brossard

Pour déterminer si nous sommes en présence d'un licenciement, la CRT ne pouvant s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, celle-ci doit, selon ses pouvoirs, lui permettre de vérifier si l'employeur a appliqué de manière objective, impartiale ses critères de sélection, non inspirés d'éléments subjectifs propres au salarié ciblé.

L'employeur fait des affaires dans le domaine de l'industrie forestière et il est établi que cette industrie traverse une crise économique grave. Afin de diminuer sa production, l'employeur a dû abolir un quart de travail. Une partie des services qu'effectuait le plaignant n'a cependant pas été abolie, puisque le remplaçant de celui-ci est toujours en poste. Après 17 années de service continu dans l'entreprise, sans avoir subi aucun reproche et jouissant d'une expertise lui permettant d'occuper divers postes, le plaignant ne s'est vu proposer par l'employeur aucune solution de rechange qui lui aurait permis de conserver son emploi. De l'aveu de l'employeur, l'arrêt de travail pour cause de maladie du plaignant et la détérioration de leur relation l'ont influencé dans sa décision de mettre à pied le plaignant.

Le licenciement aura servi de prétexte et le plaignant a fait l'objet d'un congédiement déguisé puisque l'employeur a agi de manière discriminatoire.

Laberge c. Busque & Laflamme inc., D.T.E. 2007T-942 (C.R.T.). Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2009T-313 (C.S.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2009-04-23), 200-09-006633-090, AZ-50552006

Malgré l'existence de difficultés économiques, le fait que la décision de remercier un salarié soit influencée par des considérations subjectives, comme en l'espèce un problème de bavardage, permet de tracer la ligne entre un véritable licenciement et un congédiement. C'est un manquement d'ordre disciplinaire qui est la cause de la fin d'emploi. L'employeur a profité du contexte pour camoufler les motifs réels.

Majdaniw c. S.N.C. Lavalin inc., [2002] R.J.D.T. 299 (C.T.)

L'employeur a le devoir d'être objectif tout au long du processus de sélection. En l'espèce, les critères de sélection utilisés sont objectifs et raisonnables, mais leur application est illégale puisque ce sont les caractéristiques subjectives du salarié qui l'ont emporté lors de la sélection, soit les tensions au niveau hiérarchique et une conduite jugée déloyale par l'employeur. Le licenciement a servi de prétexte.

Mecugni c. Silonex, [2000] R.J.D.T. 1746 (C.T.)

L'employeur doit utiliser les mêmes critères pour tous les employés pouvant être visés par le licenciement et il doit les appliquer de la même façon pour chacun d'eux. En l'espèce, l'évaluation du salarié est adéquate et la décision de ne pas le conserver en emploi n'est ni arbitraire ni discriminatoire.

Auger c. D.M.C. Transat inc., D.T.E. 2003T-704 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2004-05-12), 2004 QCCRT 0274, SOQUJ AZ-50236095

POSSIBILITÉ D'OFFRIR UN AUTRE POSTE DANS L'ENTREPRISE

Le cumul du service continu du salarié lui fait bénéficier, au fil des ans, d'une certaine sécurité d'emploi. L'employeur qui est dans l'obligation d'abolir le poste d'un salarié doit d'abord offrir à celui-ci un autre poste disponible dans l'entreprise avant de le remercier de ses services.

Publications Dumont (1988) inc. c. Doré, D.T.E. 2000T-59 (C.A.)

Le plaignant a assumé la fonction de directeur par intérim, entre 2005 et février 2009, moment où l'employeur l'a licencié en raison de difficultés financières. Peu de temps après, l'employeur a affiché deux postes, notamment un poste de directeur général à un salaire de 75 000 \$. Le fait de ne pas avoir offert le poste au plaignant et n'ayant aucune explication à fournir pour cette modification dans un court laps de temps, l'employeur n'a pas été en mesure de faire la démonstration d'un véritable licenciement.

Lachapelle c. Corporation de Gestion de la Forêt de l'aigle, D.T.E. 2010T-724 (C.R.T.)

Voir au même effet: Guénette c. Gastier inc., D.T.E. 2010T-438 (C.R.T.)

L'employeur doit chercher de façon significative à prendre les moyens pour éviter le licenciement, notamment en offrant une formation au salarié pour lui permettre de suivre l'évolution des emplois ou de se reclasser à une autre fonction.

Boutin c. Unicom Sérigraphie Itée, [2001] R.J.D.T. 1939 (C.T.)

Au moment de l'abolition du poste du plaignant, l'employeur, qui a deux autres postes disponibles, offre au salarié un des postes, mais il ne lui offre pas, par erreur, celui qui correspond le mieux à ses compétences. Le salarié refuse donc le poste.

La Cour considère que la rupture du contrat de travail est due à la faute de l'employeur. Ce dernier a modifié de manière substantielle les conditions de travail du salarié en lui offrant par erreur le mauvais poste, alors que le salarié aurait accepté l'autre poste, plus intéressant. Il s'agit donc d'un congédiement déguisé.

St-Georges c. Deschamps Pontiac Buick G.M.C. ltée, D.T.E. 97T-1342 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1998-05-21), 26379

Lorsque le poste d'un salarié est aboli et qu'un autre poste est disponible, l'employeur doit l'offrir au salarié même si l'autre poste semble moins intéressant. Il ne peut présumer du refus du salarié d'occuper ce poste.

Dugas c. Pompackon inc., D.T.E. 2001T-241 (T.T.)

Barbucci c. PriceWaterhouseCoopers S.R.L., C.R.T. Montréal, CM-1011-0381 et CM-1011-1815, 17 septembre 2003, commissaire Bussière

2 – CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer l'employé à partir ou qu'il ait été de mauvaise foi.

Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] 1 R.C.S. 846

Une modification unilatérale et substantielle des conditions de travail, telle une rétrogradation impliquant une diminution importante des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, peut équivaloir à un congédiement déguisé, sans qu'il soit nécessaire qu'il y ait une rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié.

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

L'employeur (EDS) plaide qu'il a procédé au licenciement du plaignant pour manque de travail. EDS soutient que pour identifier le salarié visé, il a utilisé un critère neutre, soit l'ancienneté.

EDS a retenu comme date de début d'emploi la date inscrite sur le formulaire - fiche d'employé - que le plaignant a rempli au début janvier 2013 ; date à laquelle EDS a continué le service de gardiennage de l'entreprise précédente. Le commissaire soutient que l'application du critère d'ancienneté est déraisonnable et vicie le processus de licenciement. Il conclut que le salarié n'a pas été licencié, mais congédié sans cause juste et suffisante.

Cyr c. EDS Decommissioning Canada inc., D.T.E. 2014T-17 (C.R.T.)

Le plaignant a été embauché au tarif horaire de 18 \$ pour conduire un camion et de 20 \$ pour effectuer des chargements. Au printemps 2006, les besoins de l'entreprise ont diminué. L'employeur a consenti à payer 40 heures semaine le plaignant, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Cette façon de procéder a toutefois entraîné un déficit d'heures travaillées par rapport aux heures rémunérées.

L'entente conclue au printemps 2006 constitue une condition essentielle du contrat de travail. À la fin janvier 2008, l'employeur remet en question cette entente. Il décide unilatéralement de modifier le contrat de travail du plaignant sans le consulter. Cela donne lieu à une conversation orageuse entre l'employeur et le plaignant. L'employeur lui demande de quitter les lieux. Dix jours plus tard, le plaignant manifeste son désir de retourner au travail mais l'employeur refuse.

Dans les circonstances, il s'agit d'un congédiement.

Normandin c. Camions Bécancour inc., D.T.E. 2009T-138 (C.R.T.)

Le congédiement par induction, ou congédiement déguisé, n'a pas à être le fait de la mauvaise foi de l'employeur ou d'une faute intentionnelle de sa part. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail.

Vigie Informatique 2000 inc. c. Girard, [1998] R.J.D.T. 99 (C.S.)

[...] « On lui confie des responsabilités supplémentaires sans lui accorder le titre et le salaire correspondants. On gère son absence suite à un accident de travail de façon tellement stricte que même la firme engagée pour effectuer une contre-expertise recommande de ne pas la faire. On lui refuse le poste de contremaître à l'année sans lui donner la moindre explication et on accepte sa démission sans poser aucune question. »

[...] « Même en supposant que ce favoritisme et ces injustices ne soient pas motivés par le désir de voir partir monsieur Rousseau, l'arbitraire dont a fait preuve la municipalité dans ses décisions est inadmissible, considérant par surcroît la transparence qu'exige la gestion publique. En niant à monsieur Rousseau son droit d'être traité équitablement par son employeur, la municipalité n'a pas respecté les exigences de la bonne foi qui, comme la jurisprudence l'établit, comporte des obligations de loyauté, de collaboration et de coopération dans l'exécution du contrat de travail. »

Rousseau c. Sainte-Rita (Municipalité de), [2007] R.J.D.T. 565 (C.R.T.). Décision confirmée en révision judiciaire (C.S., 2008-02-01), 200-17-008447-070, D.T.E. 2008T-193

L'employeur, de façon délibérée et sans raison d'affaires, a affecté le plaignant – polisseur de cercueils – à la vérification de vis. Il a été démontré que ce travail n'avait aucune utilité et n'avait pour but que d'humilier le plaignant et de l'inciter à démissionner.

[...] « En l'espèce, la démission du plaignant ne résulte pas d'un acte librement posé, mais est plutôt l'aboutissement d'un constat d'impuissance devant les agissements et l'attitude de l'employeur. Ce dernier a rendu ses conditions de travail pénibles au point que le plaignant a dû démissionner. »

Dubois c. Cercueils Concept inc., D.T.E. 2007T-343 (C.R.T.)

« Une personne raisonnable placée dans la même situation familiale et avec les mêmes obligations serait arrivée à la conclusion que l'horaire de travail imposé par l'employeur, accompagné d'une réduction d'heures de travail et de traitement, constituait une modification substantielle de ses conditions de travail.

La jurisprudence est à l'effet que lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement déguisé. »

Raymond c. Garage Réjean Roy inc., D.T.E. 2004T-1041 (C.R.T.)

RÉTROGRADATION

Bien que la plaignante conserve son statut de cadre, sa rétrogradation à un poste subalterne comportant moins de responsabilités emporte une modification unilatérale et substantielle de ses conditions de travail et constitue un congédiement déguisé. Le fait que la plaignante ait continué de travailler et n'ait pas démissionné est sans conséquence, puisqu'elle a clairement manifesté à son employeur qu'elle n'acceptait pas la mutation.

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Durant sa période probatoire à la suite de sa promotion à un poste de directrice adjointe dans une école, la plaignante s'est vue rétrogradée (à son ancien poste d'enseignante) en raison de ses lacunes professionnelles. Il n'y a donc pas de modifications substantielles de sa condition de travail justifiant ses prétentions voulant qu'elle ait été victime d'un congédiement déguisé.

Brault c. Commission scolaire des Navigateurs, D.T.E. 2011T-53 (C.R.T.)

La salariée, gérante d'un magasin, démissionne à la suite de sa rétrogradation au poste de commis, qui entraîne une diminution de ses responsabilités, une réduction du salaire et la perte de son statut. Ces éléments suffisent pour assimiler la rétrogradation à une modification substantielle de son contrat de travail. Il y a donc congédiement déguisé.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

Le salarié, qui est superviseur, est rétrogradé au poste de chauffeur. Son ancienneté est touchée, ses responsabilités et ses revenus diminuent et il perd certains avantages. Il s'agit de modifications imposées unilatéralement par l'employeur qui équivalent à une répudiation du contrat de travail. L'absence de démission du salarié n'équivaut pas à une acceptation tacite. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Pelland c. Société de transport de la Ville de Laval, [1999] R.J.D.T. 1707 (C.T.)

DÉPLACEMENT

Le déplacement de la salariée d'une succursale à une autre, la modification considérable de ses heures de travail, le fait qu'on lui impose un horaire brisé, qu'on ne lui garantisse plus le nombre d'heures hebdomadaires et qu'on l'envoie travailler à l'autre bout de la ville, la forçant ainsi à faire de longues heures de transport sans compensation, constituent une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. La salariée, qui a refusé ces modifications et a démissionné, est victime d'un congédiement déguisé.

Bouchard c. 3437302 Canada inc., D.T.E. 2003T-68 (C.R.T.)

Une diminution importante de la rémunération, imputable à la baisse des revenus de pourboires à la suite du déplacement d'une serveuse d'un bar très achalandé au nouveau bar très peu fréquenté, constitue, en l'espèce, une modification substantielle de ses conditions de travail.

Tisseur c. 91633 Canada ltée, D.T.E. 2001T-158 (C.T.)

La permutation de deux gérantes d'un restaurant à l'autre afin de tirer avantage de leurs qualités respectives ne constitue pas un congédiement déguisé, mais une réorganisation administrative. Les deux restaurants sont situés à quelques kilomètres de distance et les salariées, qui ont déjà par le passé subi de tels transferts, auraient accepté d'être transférées à condition que certains autres employés le soient eux aussi. Bien que les tâches diffèrent selon le restaurant, elles sont de même nature. Une entreprise n'est pas statique, et il est compréhensible qu'un employeur désire prendre avantage des forces et habiletés de ses ressources humaines. Le refus des gérantes d'accepter ce transfert constitue un acte d'insubordination grave et fatal.

Quimet c. McDonald Canada et Restaurant Olinad inc., C.R.T. Montréal, CM-1011- 1416, 1^{er} juin 2004, commissaire Dufault
Da Silva c. McDonald Canada, D.T.E. 2003T-1107 (C.R.T.)

ABUS DE POUVOIR (VOIR AUSSI « DÉMISSION »)

Lorsqu'un supérieur agresse verbalement une salariée, lui tient des propos et s'exprime à son endroit d'une façon telle que cela constitue un abus de pouvoir, le départ de la salariée à la suite de l'altercation et sa demande de préparer son relevé d'emploi ne peuvent valoir démission, puisqu'il s'agit en fait d'un congédiement déguisé.

Bilodeau c. Imprimerie Miro inc., D.T.E. 2003T-93 (C.R.T.)

3 – DÉMISSION

La démission doit être analysée en fonction des éléments suivants :

- « a) Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif ;
- b) La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur, elle doit donc être volontaire ;
- c) La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée ;
- d) L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation ;
- e) L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé ;
- f) En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission ;
- g) La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission. »

Roy c. Constructions paysannes inc., [1999] R.J.D.T. 1741 (C.T.)

Savard c. M.B. Data Processing, D.T.E. 82T-857 (T.A.)

LA DÉMISSION NE SE PRÉSUME PAS

La démission ne se présume pas. Elle doit s'appuyer sur une volonté claire et sans équivoque de démissionner de la part du salarié, de même que sur des gestes positifs de sa part. Le fait, pour un salarié, de négliger de confirmer son refus quant à la modification de ses conditions de travail dans les délais impartis par l'employeur ne permet pas de conclure à l'abandon de son emploi ou à la démission.

Boucher c. Commission scolaire de l'Énergie, D.T.E. 2003T-443 (C.R.T.). Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2005T-65 (C.S.)

Deux critères servent à évaluer s'il y a démission : le critère subjectif, c'est-à-dire l'intention de rompre le lien d'emploi, et le critère objectif, soit l'acte positif par lequel le salarié exprime sa volonté de rompre ce lien. En l'espèce, après avoir quitté le travail depuis une semaine à la suite d'une altercation avec son patron, la salariée refuse de revenir en emploi après une demande formelle à cet effet. Ce refus constitue une démission.

Chaulk c. Agence de permis Nova, [1998] R.J.D.T. 197 (C.T.)

CONSENTEMENT VALABLE

Une démission ne sera valide que si le consentement du salarié est valable. Pour que la démission soit valide, le consentement doit être donné par une personne apte, et il doit être libre et éclairé. Lorsque l'employeur utilise divers moyens, comme la menace, la contrainte, des tracasseries ou du harcèlement pour obtenir la démission du salarié, celle-ci n'est pas valide et il s'agit d'un congédiement déguisé.

Syndicat des professeurs du Collège François-Xavier-Garneau c. Morin, D.T.E. 2000T-733 (C.A.)

Pour être en présence d'une démission, il faut que le consentement donné par le salarié soit valable. En l'espèce, le salarié ne pouvait pas donner un consentement valable en raison de son état psychique, engendré par le conflit sous-jacent présent entre son patron et lui depuis plus d'un an. Son intention véritable était de conserver son emploi. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Paquet c. Gabriel Mercier Itée, D.T.E. 2000T-493 (C.A.)

Lors d'une rencontre dans le bureau de l'employeur, celui-ci porte de fausses accusations contre le salarié et le menace. Le salarié se sent alors dans une impasse et donne sa démission. Il dépose une plainte pour congédiement injustifié dans les jours suivants. La véritable intention du salarié n'était pas de démissionner. La démission n'est pas valide, car elle n'est pas libre et volontaire.

Pipon c. Claro Précision inc., D.T.E. 2002T-652 (C.T.)

FAITS POSTÉRIEURS À LA DÉMISSION

La conduite antérieure et postérieure des parties permet de déterminer s'il y a eu démission. En l'espèce, la conduite des parties accrédite la thèse du congédiement. D'une part, la salariée conteste la mention de départ volontaire sur son relevé d'emploi et elle dépose une plainte à la Commission des normes du travail dès le lendemain. D'autre part, l'employeur a préparé rapidement le relevé d'emploi et il demande à la salariée de lui remettre immédiatement les clés.

Blanchette c. 2853-3123 Québec inc. (Cocktail Soleil enr.), C.R.T. Québec, CQ-1010-9638, 31 janvier 2003, commissaire Barrette

Bien que la plaignante ait rédigé sa lettre de démission à tête reposée, l'intention sous-jacente à cette lettre était de dénoncer un état de fait rendant impossible la continuation de l'emploi pour elle. La fin d'emploi était plus de l'ordre d'un congédiement déguisé que d'une démission.

Fournier c. Sobey's, C.R.T. Québec, CQ-2009-1330, 2010 QCCRT 0358, 16 juillet 2010, commissaire Daigle

APRÈS RÉINTÉGRATION

À la suite d'une décision de la Commission des relations du travail rétablissant le lien d'emploi, les parties ont eu plusieurs échanges entourant l'ordonnance de réintégration mais elles n'ont pu parvenir à un terrain d'entente. La plaignante n'a pas repris son emploi en prétendant que l'employeur a modifié de façon substantielle ses conditions de travail. Elle a déposé une nouvelle plainte à l'encontre d'un congédiement.

Si un problème existe dans l'exécution d'une ordonnance de réintégration, la Commission des relations du travail a compétence pour déterminer si le salarié a démissionné ou si ses conditions de travail ont fait l'objet d'une modification substantielle équivalant à un congédiement déguisé.

Par ailleurs, après analyse des faits mis en preuve, la Commission des relations du travail a conclu à une démission.

Deschênes c. Valeurs Mobilières Banque Laurentienne inc, [2008] R.J.D.T. 203 (C.R.T.). Requête en irrecevabilité accueillie, D.T.E. 2008T-882 (C.S.). Appel rejeté, [2010] R.J.D.T. 1076 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2011-06-16 (C.S. Can.), 34081

B. CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

La cause juste et suffisante est soit liée à l'employé, dans le cas d'une incapacité, d'une faute grave ou d'une accumulation de manquements à la discipline, soit liée à l'employeur, par exemple dans le cas d'une réorganisation de l'entreprise ou de difficultés économiques.

Malo c. Côté-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1996-02-01), 24899

Les employeurs ont une obligation de bonne foi et de traitement équitable envers les salariés dans le mode de congédiement. Les employeurs doivent être francs, raisonnables et honnêtes avec leurs employés.

Wallace c. United Grain Growers Ltd., [1997] 3 R.C.S. 701

Rivard c. Atlantic Produits d'emballage ltée, [1999] R.J.D.T. 207 (C.T.)

FARDEAU DE PREUVE

Le tribunal civil, saisi d'un recours en vertu de l'article 83 de la LNT, est lié par la conclusion du commissaire qui conclut que le salarié a commis un acte grave d'insubordination. Ce motif a acquis l'autorité de la chose jugée.

Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 90T-872 (C.A.)

La Cour du Québec a conclu dans un jugement que la plaignante n'était pas l'auteure du vol d'argent chez son employeur. À l'audience de la C.R.T., l'employeur a tenté d'exposer la même preuve qu'il a présentée à la Cour du Québec afin de démontrer la raison du congédiement de la plaignante. Le commissaire refuse que l'employeur recommence cette démonstration au motif qu'il y a chose jugée implicite sur la cause alléguée. Il serait impossible de lui permettre de recommencer cette démonstration sans porter atteinte aux principes d'économie, de cohérence, de caractère définitif des instances et d'intégrité de l'administration de la justice.

Lagacé c. 9132-5126 Québec inc., [2011] R.J.D.T. 1073 (C.R.T.)

C'est à l'employeur que revient le fardeau de faire la preuve de la cause juste et suffisante de congédiement, que ce soit en matière de congédiement disciplinaire ou administratif. L'employeur doit donc faire cette preuve en premier lieu, une fois les conditions d'ouverture du recours établies.

Massotti c. Stationnement métropolitain inc., D.T.E. 2003T-259 (C.S.)

Ruel c. Distribution Emblème inc., D.T.E. 96T-1155 (C.T.)

JEU PATHOLOGIQUE

L'employeur a manqué à son obligation de sauvegarder la dignité et la réputation de la plaignante en informant ses clients de la raison du congédiement. Il leur a mentionné qu'elle avait un problème de « joueuse compulsive », qu'elle utilisait l'argent de la caisse pour jouer à la loterie vidéo. Toutefois, il a omis de les informer que la plaignante remboursait toujours les sommes empruntées et qu'aucun préjudice n'a été subi.

[...] « Non seulement se refusent-ils à l'aider, ou simplement à l'accompagner, dans une période de grande fragilité et alors qu'ils n'ont subi personnellement ou leur établissement de commerce aucun préjudice. Au contraire, ils abusent de leur position pour en remettre. Ils agissent en dehors du cadre d'une relation de travail normale, et ce, de façon totalement gratuite et injustifiée. Ce faisant, ils font perdre l'estime et la considération envers madame Tremblay même s'il est juste qu'elle faisait alors face à une dépendance au jeu. »

En raison du comportement de l'employeur, la plaignante reçoit une somme de 5 000,00 \$.
Tremblay c. Taverne Le Chalan inc. (Bar 760 enr), [2007] R.J.D.T. 503 (C.R.T.)

ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

Le plaignant a été surpris à consommer de la cocaïne sur les lieux du travail. Quelques mois plus tard, à la suggestion de l'employeur, il a entrepris une cure de désintoxication. À son retour au travail, une « entente de dernière chance » fut conclue avec son employeur. Cette entente autorisait l'employeur à faire subir un test de dépistage au plaignant et, si le résultat était positif, l'employeur procéderait au congédiement. Il a été mis en preuve que le plaignant a consommé de la drogue lors d'une activité extérieure organisée pour la clientèle. Le plaignant a, par la suite, subi un test de dépistage, qui s'est avéré positif. Le congédiement a donc suivi.

« La consommation de drogue, même illicite, à l'extérieur du travail ne justifie pas, à elle seule, de discipliner un salarié. Il faut pour cela qu'il ait un effet préjudiciable sur son travail ou sur l'image de l'employeur. »

Compte tenu de la garantie du respect de la vie privée prévue à l'article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'employeur ne pouvait sanctionner la conduite du plaignant dans sa vie privée à moins qu'il n'en subisse lui-même un préjudice.
Garceau c. Sico inc., D.T.E. 2006T-196 (C.R.T.)

ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Le plaignant travaillait à titre d'intervenant dans une maison d'hébergement pour adultes en difficulté. Ayant appris l'existence d'antécédents judiciaires du plaignant (agression sexuelle, voies de fait, menaces de mort à l'égard d'une ex-conjointe), l'employeur l'a congédié. L'employeur prétendait que les antécédents judiciaires du plaignant le rendaient inapte ou inhabile à occuper sa fonction d'intervenant. Pour l'employeur, l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne n'interdit pas à un employeur de congédier un salarié en raison de ses antécédents judiciaires dans la mesure où il y a un lien entre l'infraction criminelle et le poste occupé.

La Commission des relations du travail accueille la plainte en vertu de l'article 124 LNT et conclut que, malgré la gravité des infractions commises, l'employeur n'a pas démontré un lien objectif et tangible entre celles-ci et l'emploi d'intervenant.
Dulude c. La Maison le Réverbère inc., [2009] R.J.D.T. 1181 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire, 2009-10-07 (C.S.), 415-05-001125-094

INSUBORDINATION

L'insubordination implique une intention de défier l'autorité, de ne pas suivre les directives et de refuser sciemment d'obéir. Trois conditions sont nécessaires pour conclure à l'insubordination :

1. Il y a existence d'un ordre ;
2. L'ordre doit avoir été donné par une personne ayant le pouvoir de le faire ;
3. Le refus d'obéir du salarié est nécessaire. L'ordre doit être clair, précis et communiqué sans ambiguïté.

Marcil c. Trois-Rivières (Ville de), D.T.E. 2003T-225 (C.R.T.)

La règle du « obey now and grieve later » (obéir maintenant et déposer une plainte plus tard) comporte certaines exceptions. Un employé peut refuser d'obéir à un ordre illégal, dont l'exécution peut comporter une infraction à une loi ou à un règlement, sans être taxé d'insubordination. Il en est de même, notamment, lorsque l'ordre peut mettre en danger la santé et la sécurité ou lorsqu'il est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de droit.

Lelièvre c. Unipêche M.D.M. Itée, D.T.E. 2003T-1166 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2004T-1100. Appel rejeté sur requête (C.A., 2005-01-31), 200-09-005004-046, 2005 QCCA 171, SOQUIJ AZ-50297320
Savard c. For-Net inc., [1983] T.T. 145

Le refus d'un salarié de suivre une formation visant à améliorer la qualification de la main-d'œuvre constitue un acte d'insubordination. La politique de gestion de l'employeur en matière de formation du personnel est normale, pertinente, juste et raisonnable. Le plaignant a refusé sans motif sérieux de suivre le cours après une mise en demeure formelle, il a été avisé qu'à défaut de le suivre, il serait congédié et il a répété, lors de l'audience, que, si c'était à refaire, il refuserait de nouveau. Considérant qu'il n'y a aucune chance pour que le salarié amende sa conduite, le congédiement est justifié.

Potvin c. Cassidy, [1997] C.T. 68

Les nombreux refus de la salariée d'exécuter les tâches que lui confie son supérieur, accompagnés d'injures, d'actes de violence et même en dernier lieu de menaces de mort, constituent une insubordination justifiant le congédiement.
Gagnon c. F.D.L. Cie Itée, [1993] C.T. 228. Requête en évocation rejetée (C.S., 1993-10-18), 500-05-004277-933

La plaignante est préposée aux bénéficiaires et représentante syndicale. Elle dépose un grief collectif de harcèlement à l'encontre du coordonnateur de soins. Une enquête est amorcée. Seize des dix-huit salariés ont été rencontrés. Tous ont nié avoir signé un quelconque grief de harcèlement. Par contre, plusieurs se souviennent avoir signé une pétition ayant pour objet l'ajout d'un préposé à la relève de soir. Il n'y a aucune preuve que le coordonnateur a fait subir une forme de harcèlement aux employés. On peut conclure qu'il n'y a jamais eu de fondement à un grief collectif de harcèlement.

La plaignante a commis une faute grave en déposant une fausse accusation de harcèlement contre son supérieur. De plus, elle a utilisé son statut de représentante syndicale, aux fins d'obtenir les signatures de ses collègues à leur insu.

Le Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298 (FTQ) c. C.H.S.L.D. Vigi Reine Elizabeth, D.T.E. 2007T-472 (T.A.)

1 – CONGÉDIEMENT – MESURE DISCIPLINAIRE

PROGRESSION DES SANCTIONS

Afin de déterminer si un salarié a été congédié pour une cause juste et suffisante, il faut procéder à un examen en trois étapes :

1. Le salarié est-il effectivement responsable de la mauvaise conduite qui lui est reprochée ?
2. La mauvaise conduite justifie-t-elle la prise de mesures disciplinaires ?
3. Les mesures disciplinaires imposées au salarié sont-elles proportionnelles à la faute commise ? Autrement dit, sont-elles appropriées au regard de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes ?

Blanchard c. Control Data Canada Ltd., [1984] 2 R.C.S. 476

Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., District 15, [1997] 1 R.C.S. 487

L'employeur doit respecter la progression des sanctions avant d'imposer un congédiement à un salarié. Pour que les fautes antérieures puissent servir dans l'évaluation de la cause juste et suffisante de congédiement, elles devront avoir fait l'objet de réprimandes par l'employeur.

Future Electronics inc. c. Monette, D.T.E. 2003T-420 (C.S.)

Le plaignant travaillait à titre de magasinier avant d'être congédié après 10 années de service. Il avait un comportement inapproprié qui se manifestait par une humeur changeante, il faisait des menaces et intimidait sa collègue. Sa conduite allait au-delà d'une personne à caractère grognon. Il a été avisé à plusieurs reprises par l'employeur que son comportement était inacceptable.

Le commissaire soutient que le harcèlement psychologique du plaignant exercé à l'endroit d'une collègue constitue une faute grave qui pourrait faire l'objet d'un congédiement sans gradation des sanctions, en regard des circonstances, telles que la durée, la répétition et la gravité des gestes posés.

Delorme c. Albany International Canada inc., D.T.E. 2013T-541 (C.R.T.)

En l'absence de fraude ou de faute grave, rien ne justifie que l'employeur impose la peine capitale sans avoir cherché par d'autres moyens à faire changer son comportement au salarié. Il est vrai que l'employeur ne pouvait suspendre le salarié sans compromettre ses activités, mais il aurait dû lui faire part de ses insatisfactions et de ses attentes précises et l'informer qu'à défaut de se conformer, il serait congédié.

Cardinal c. Transports Inter-Nord inc., C.R.T. Montréal, CM-2000-2111, 19 février 2004, commissaire Côté-Desbiolles

L'objectif poursuivi par les mesures disciplinaires est de signifier au salarié les manquements qui lui sont reprochés afin de lui donner l'occasion d'amender sa conduite. En l'absence de faute grave, la théorie de la gradation des sanctions doit s'appliquer.

Parisé c. Services ménagers Roy (Hôtellerie) Itée, [2000] R.J.D.T. 237 (C.T.)

Le salarié est congédié en raison de ses nombreux retards. Avant son congédiement, il a reçu deux avis disciplinaires, une suspension de trois mois et une autre suspension d'une semaine pour ce motif. La progression des sanctions est respectée et le salarié était avisé qu'à défaut de se conformer, il serait congédié. Le congédiement ne peut être qualifié d'injuste.

Roy c. Disque Améric inc., D.T.E. 97T-906 (C.T.)

DOUBLE SANCTION

Un salarié ne peut se voir imposer deux mesures disciplinaires pour sanctionner une seule et même infraction. La salariée s'est vu imposer une réprimande approuvée par le conseil d'administration, en raison des fautes qui lui ont été reprochées (opérations irrégulières et jeu de chèques). Quelques semaines plus tard, le nouveau directeur rencontre la salariée en compagnie d'un enquêteur du service de la sécurité à ce sujet. La salariée reconnaît ses fautes et s'explique devant le conseil d'administration. Le congédiement qui a lieu par la suite vise à sanctionner la même faute. Il y a double sanction. Le congédiement est donc injustifié.

Lévesque c. Caisse populaire Desjardins de Sainte-Anne-du-Lac, [2001] R.J.D.T. 206 (C.T.)

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Le congédiement du plaignant après deux retards, qui ont fait en sorte que les autres employés attendent à la porte l'ouverture du magasin, est une sanction disproportionnée. Par ailleurs, la politique de l'entreprise voulant qu'une deuxième infraction en 12 mois entraîne le congédiement ne fait pas perdre compétence au Commissaire du travail pour évaluer la proportionnalité de la sanction imposée en relation avec la faute.

Frégeau c. Magasins Wal-Mart Canada inc., D.T.E. 98T-446 (C.T.). Décision confirmée en Cour supérieure par D.T.E. 99T-45 (C.S.)

2 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF / INCOMPÉTENCE ET INCAPACITÉ

Il faut distinguer la mesure administrative de la mesure disciplinaire. La mesure administrative découle d'un manquement involontaire du salarié, telle l'incapacité ou l'incompétence. Elle vise à régler une situation d'inefficacité qui est créée par le manquement involontaire du salarié et n'a pas d'intention punitive. À l'opposé, la mesure disciplinaire met en cause le caractère volontaire du manquement reproché au salarié. Elle vise à punir afin de permettre au salarié de s'amender par le moyen de la progression des sanctions.

Syndicat des employés de Molson c. Brasserie Molson O'Keefe, C.A. Montréal, n° 500-09-000211-938, 3 avril 1998, jj. Chouinard, Mailhot, Pidgeon

Syndicat des employés municipaux de Jonquière section locale 2466 (S.C.F.P.) et Deschênes c. Jonquière (Ville de), [1998] R.J.D.T. 5 (C.A.)

Naqvi c. Finitions Ultraspec inc., D.T.E. 98T-1220 (C.T.)

La compétence du Commissaire du travail, en matière de congédiement administratif, se limite à confirmer ou à annuler la décision de l'employeur. Contrairement aux problèmes disciplinaires, il est impossible, en matière administrative, de corriger une situation par le recours à des mesures comme la suspension. « Un individu est incapable ou incompétent ou bien il ne l'est pas. »

Legris c. Société de transport de la Ville de Laval, [1996] C.T. 120

La salariée est congédiée pour cause d'incompétence. Les faits reprochés, soit le comportement, l'attitude, les relations interpersonnelles, le manque de coopération, le rendement insuffisant et le refus de se soumettre à une expertise psychiatrique, sont de nature disciplinaire. Les agissements fautifs sont volontaires et intentionnels et ils auraient pu être corrigés par une approche disciplinaire appropriée. Il ne s'agit donc pas d'un congédiement administratif.

Papaeconoum c. Pratt & Whitney Canada inc., D.T.E. 99T-287 (C.T.)

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Avant de congédier un salarié pour cause d'incompétence, l'employeur doit :

- 1) informer le salarié de ses attentes et des politiques de l'entreprise ;
- 2) lui signaler ses lacunes ;
- 3) lui apporter le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre les objectifs ;
- 4) lui accorder un délai raisonnable pour s'ajuster ; et
- 5) l'informer clairement de la possibilité d'un congédiement à défaut d'amélioration de sa part. Un employeur qui ne suit pas cette procédure agit de façon abusive et déraisonnable.

Garage Montplaisir Itée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Laplante c. Costco Wholesale Canada Ltd., D.T.E. 2003T-1058 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2004T-843 (C.S.).

Appel rejeté avec dissidence, D.T.E. 2005T-831 (C.A.)

L'employeur, qui allègue que la salariée est devenue incompétente pour exécuter ses tâches à la suite d'une réorganisation qui a transformé son poste de commis-comptable en un poste de commis principal, a une obligation de formation envers cette salariée, en raison de la complexité des nouvelles tâches, de la capacité de la salariée d'effectuer ces nouvelles tâches et de l'étendue de la formation requise.

Biochem Thérapeutique inc. c. Dufault, D.T.E. 99T-288 (C.S.)

La plaignante est rétrogradée en raison de son incapacité et de son inaptitude relativement à l'exécution de certaines tâches. L'employeur aurait dû lui enseigner des techniques efficaces pour améliorer ses méthodes de travail et son rendement.

En omettant d'agir ainsi, il l'a traitée de façon abusive et inéquitable. Dans l'exercice de son droit de gérance, les décisions de l'employeur ne doivent pas revêtir un caractère arbitraire, discriminatoire, déraisonnable et inéquitable.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

Lorsqu'un employeur allègue que la rupture d'emploi est liée à la restructuration de l'entreprise et à la transformation du poste du salarié, le rendant ainsi trop complexe pour ce dernier, il doit convaincre le commissaire par une preuve prépondérante de l'inaptitude du salarié à être maintenu en emploi dans ce nouveau poste.

Gagné c. Les Agences Claude Marchand inc., [1999] R.J.D.T. 560 (C.T.)

Un employeur peut congédier un salarié qui ne parvient plus à remplir ses obligations contractuelles et qui ne satisfait plus aux normes de l'entreprise. En l'espèce, le salarié est congédié parce que son rendement est insatisfaisant depuis deux ans et demi. L'employeur a respecté ses obligations : le salarié a été avisé à maintes reprises qu'il devait atteindre les quotas minimums de ventes sous peine de congédiement, il a été aidé et il a disposé d'un délai suffisant pour corriger la situation. La plainte est rejetée.

B. (S.) c. Magasin M..., [1997] C.T. 495

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET DROIT DE L'EMPLOI

Lorsque nous sommes en présence d'un congédiement administratif (absence pour maladie) et pour que ce congédiement soit maintenu, l'employeur doit être en mesure de démontrer un taux d'absentéisme chronique, un préjudice en résultant pour l'entreprise et, enfin, l'incapacité du salarié de fournir une prestation de travail dans un avenir rapproché.

L'employeur devra aussi tenir compte, lorsqu'un salarié est atteint d'une incapacité physique ou psychologique, du régime des droits fondamentaux garantis par la Charte des droits et liberté de la personne, car la Cour suprême a reconnu la maladie comme un « handicap » au sens de l'article 10 de la charte (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Ville de Montréal*).

L'employeur doit analyser la situation de manière approfondie avant de conclure que cette absence ou ce retour progressif comporte une contrainte excessive.

Brunet c. Arthrolab inc., [2007] R.J.D.T. 1065 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire accueillie, D.T.E. 2008T-540 (C.S.). Appel accueilli [2010] R.J.D.T. 29 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2010-06-10 (C.S. Can.), 33615.

« La Commission juge que l'absence de la plaignante ne constitue pas en soi un préjudice à l'employeur. La jurisprudence exige davantage en matière de préjudice, d'autant que, dans le cas en l'espèce, cela n'a rien coûté à l'employeur puisque M^{me} Charbonneau bénéficiait des indemnités de la SAAQ. Ainsi, pendant ces deux années, si la plaignante n'a pas offert sa prestation de travail, l'employeur, de son côté, n'a pas eu à verser une rémunération, malgré son obligation en vertu de 2085 C.c. »

Charbonneau c. Gestolex, Société en commandite, [2007] R.J.D.T. 175 (C.R.T.)

Au fil des ans, les tribunaux ont déterminé certains facteurs à considérer afin d'apprécier le caractère excessif de la mesure d'accommodement. Pour les employeurs à qui l'on réclame une mesure d'accommodement, ils ont considéré : le coût réel de l'accommodement demandé en tenant compte de la nature de l'entreprise et de sa santé financière ; l'effet préjudiciable de l'accommodement sur la victime de la discrimination et sur les autres membres du personnel ; l'effet de l'accommodement sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Les facteurs doivent être appliqués d'une manière conforme au bon sens, en fonction des faits associés à chaque cas.

[...] le remplacement de la plaignante a occasionné un dédoublement de frais, sans oublier les perturbations associées à son absence et la perte de l'expertise acquise par le consultant qui l'a remplacée. Le retour progressif au travail aurait bien sûr entraîné d'autres coûts financiers et nécessité certains réaménagements. Toutefois, ces conséquences n'auraient pas été excessives pour l'employeur. Gaz Métro, une entreprise d'envergure au Québec, n'est pas dépourvue sur le plan organisationnel. Il lui aurait été raisonnablement possible de composer avec cet accommodement sans que cela nuise au bon fonctionnement de l'entreprise.

Langlois c. Gaz Métropolitain inc., [2004] R.J.D.T. 1111 (C.R.T.)

En se plaçant à la mauvaise époque pour évaluer le comportement du requérant, le commissaire commet une erreur manifeste, puisqu'il ignore les règles d'application du principe de l'accommodement raisonnable. En effet, prétendre que le comportement du salarié, antérieurement à la naissance de l'obligation d'accommodement, justifiait, à lui seul, de ne pas l'accommoder, constitue une erreur de nature à invalider la décision. Cette erreur est commise autant à l'égard de la plainte déposée en vertu de l'article 122 de la loi qu'à celle relevant de l'article 124.

Alix c. Proclair Canada ltée, D.T.E. 2007T-18 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1132 (C.R.T.)

« [...] le droit au retour au travail n'est pas un droit qui peut être revendiqué sans égard au contexte. Ce droit est pertinent et pris en considération dans la mesure où le travailleur est capable de retourner au travail chez son employeur, dans son emploi ou un emploi convenable.

[...] la jurisprudence est à l'effet que l'employeur n'a aucune obligation de créer un emploi convenable pour un travailleur victime d'une lésion professionnelle. »

Blouin c. A.F.G. Industries ltée, AZ-50430162 (C.L.P.)

L'accommodement raisonnable ne doit pas constituer pour l'employeur une contrainte excessive. Or, dans la présente affaire, la seule solution qui s'offre à l'employeur est de créer pour le plaignant un poste qui n'existe pas dans son entreprise, ce qui engendrerait des coûts substantiels puisque l'employeur n'a pas besoin d'un poste semblable dans sa structure actuelle.

« [...] l'obligation d'accommodement n'est ni absolue, ni illimitée et, dans ce cas-ci, l'employeur s'est déchargé de son obligation d'accommoder le plaignant. »

Dumaine c. Urgence Bois-Francs inc., D.T.E. 2007T-283 (C.R.T.)

Voir aussi : M.D. c. Caisse populaire Desjardins de Joliette, D.T.E. 2003T-962 (C.R.T.)

FAITS POSTÉRIEURS AU CONGÉDIEMENT

Dans l'examen de la cause juste et suffisante de congédiement, le commissaire ne peut pas tenir compte des faits postérieurs au congédiement. Il doit examiner si, au moment du congédiement, l'employeur avait une cause juste et suffisante pour congédier le salarié. Les faits qui sont survenus par la suite ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte.

Cie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs), [1995] 2 R.C.S. 1095

C. DÉLAI DE 45 JOURS

IMPOSSIBILITÉ D'AGIR

Le délai de 45 jours de l'article 124 LNT est un délai de rigueur.

Bouchard c. Girard, D.T.E. 98T-13 (C.S.)

Le délai de l'article 124 LNT est de rigueur. Toutefois, l'impossibilité d'agir est une cause de suspension de la prescription (art. 2904 C.c.Q.) et permet au commissaire de proroger le délai de 45 jours de l'article 124 LNT. Il faut cependant une incapacité totale de déposer la plainte dans le délai prescrit.

Parent c. École secondaire François-Bourrin, D.T.E. 99T-610 (C.T.)

Pour qu'il y ait impossibilité d'agir permettant de proroger le délai pour déposer une plainte sous l'article 124 LNT, il ne suffit pas que le fait de ne pas avoir agi à temps soit compréhensible ou excusable, il faut qu'il y ait eu impossibilité raisonnable de le faire.

Saulnier c. Légion royale canadienne (Filiale Dion Québec 238), D.T.E. 96T-1343 (T.T.)

Pelletier c. Richard Veilleux imprimeur lithographe inc., B.C.G.T. Montréal, CM9707S082, 2 février 1999, commissaire Couture

MAUVAIS FORUM

Comme le délai de 45 jours de l'article 124 LNT n'emporte pas déchéance, l'article 2895 C.c.Q. peut trouver application.

Lorsqu'une plainte est déposée dans le délai de 45 jours mais devant le mauvais forum et qu'elle est rejetée sans qu'une décision soit rendue sur le fond du litige, le délai de prescription peut alors être prorogé de trois mois à compter de la réception de la décision.

Neptune c. (Québec) Ministère du Revenu, [2000] R.J.D.T. 1121 (C.T.)

Roberge c. Régie des assurances agricoles du Québec, [1999] R.J.D.T. 1673 (C.T.)

DÉPART DE LA PRESCRIPTION

Le délai commence à courir le jour où le salarié prend connaissance du fait qu'il a été congédié. En l'espèce, le salarié est remercié de ses services pour cause de manque de travail. Le délai de 45 jours commence à courir au moment où il apprend qu'il n'a pas été licencié mais plutôt congédié, puisque les autres salariés licenciés en même temps que lui sont rappelés au travail.

L'Heureux c. Maxinet enr., D.T.E. 2000T-60 (C.T.)

Le plaignant subit une rétrogradation qu'il accepte à condition de conserver son salaire. Son salaire est diminué six mois plus tard. Qu'il ait été avisé de la baisse future de son salaire lors de la rétrogradation n'a aucune importance. À ce moment, il avait deux choix : déposer une plainte immédiatement ou déposer la même plainte au moment de la baisse effective de salaire. La date de départ pour la computation du délai est la date où le changement de salaire est devenu effectif.

Garage Montplaisir Itée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Le 27 février 2007, le plaignant a reçu un avis de congédiement signé par le président. Le 5 mars suivant, il s'est présenté au travail à la demande expresse d'un représentant de l'employeur. Celui-ci lui demande de ne pas tenir compte de l'avis du 27 février 2007. Le plaignant reçoit son salaire jusqu'au 16 avril 2007. Or, cette situation a créé un doute quant à la réalité de son congédiement. C'est à cette date qu'il croit avoir été congédié.

Le 22 mai suivant, une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante est déposée.

La Commission des relations du travail en vient à la conclusion que la plainte a été déposée à l'intérieur du délai de 45 jours requis par la loi.

Lavergne c. Les Industries Fermco Itée et autres, D.T.E. 2009T-100 (C.R.T.)

Ce n'est qu'à partir du moment où un salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé au travail que le délai de 45 jours commence à courir, et non au moment où il reçoit, comme à chaque automne, un avis de cessation d'emploi ne mentionnant aucune date de retour au travail. En l'espèce, ce n'est que le 30 juin suivant que le salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé pour travailler pendant l'été. Le délai de 45 jours commence à courir à partir de cette date.

Jean-François c. L.V.M. Tech inc., D.T.E. 96T-1377 (C.T.)

D. AUTRE PROCÉDURE DE RÉPARATION

Premièrement, l'autre procédure de réparation doit revêtir un caractère obligatoire, c'est-à-dire qu'une partie doit pouvoir contraindre l'autre à s'y soumettre et que la décision rendue doit être exécutoire. Deuxièmement, le recours doit être similaire au recours de l'article 124. Enfin, le décideur doit avoir des pouvoirs équivalents à ceux qui sont prévus à l'article 128 LNT.

Malo c. Côté-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1996-02-01), 24899

Des salariés syndiqués cumulant plus de deux ans de service continu ont invoqué la protection de l'article 124 LNT alors que la convention collective qui leur était applicable leur niait le droit de grief en cas de cessation d'emploi, et ce, en raison de leur statut.

Les cas étudiés par la Cour suprême regroupaient des employés à statut temporaire (saisonnier, stage probatoire, ...).

La Cour suprême a jugé que ces clauses étaient illégales et en contravention de la Loi sur les normes du travail. Dans la mesure où il possède les pouvoirs de réparation équivalant à ceux de la CRT, l'arbitre de griefs est compétent pour entendre ces griefs.

« (...) Le caractère impératif de la norme signifie plutôt que toute disposition conventionnelle incompatible avec l'interdiction du congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié justifiant de deux ans de service continu (article 124 LNT) est réputée non écrite, ce qui modifie le contenu de la convention collective.

« (...) En d'autres termes, la loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluses dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés que celles prévues à la LNT ».

Procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec et autres, [2010] 2 R.C.S. 61

Une salariée régie par une convention collective peut déposer une plainte en vertu de l'article 124 LNT lorsque la procédure de grief est inutile et sans objet en raison de certains droits de gérance relatifs à la constitution de la liste de rappel qui sont accordés à l'employeur dans cette convention collective. Par ailleurs, un recours fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne ne peut non plus être considéré comme un recours équivalent.

Commission scolaire Chomedey de Laval c. Dubé, [1997] R.J.Q. 1203 (C.A.)

La procédure d'arbitrage prévue dans la convention ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT en ce qu'elle ne confère pas une efficacité équivalente au recours sans frais offert devant la C.R.T.

Université McGill c. Ong, D.T.E. 2014T-198 (C.A.)

L'employeur soulève un moyen préliminaire à l'effet que la salariée bénéficie d'une procédure de réparation en vertu du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal (CSDA) équivalant à un recours en vertu de l'article 124 LNT. Deux éléments se distinguent. Le comité d'appel ne peut obliger le CSDA à réintégrer la salariée dans son poste, c'est l'employeur qui détermine dans quel poste elle sera réintégrée. De même, ce comité ne peut ordonner le paiement de dommages moraux, punitifs ou autres ou rendre toute autre ordonnance appropriée contrairement aux pouvoirs que dispose la C.R.T. en vertu de l'article 128 LNT. La C.R.T. considère que les mesures de réparations accordées par ce règlement et du CSDA ne sont pas équivalentes à celles offertes au recours suivant l'article 124 LNT.

Longpré c. Commission scolaire des Affluents, D.T.E. 2013T-35 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire, D.T.E. 2014T-196 (C.S.)

Il n'y a pas identité de causes entre le recours fondé sur l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et celui fondé sur l'article 124 LNT.

Morissette c. Pouliot Chevrolet Oldsmobile inc., D.T.E. 2002T-186 (C.T.)

Le recours fondé sur l'article 122 LNT n'équivaut pas à l'autre procédure de réparation prévue à l'article 124 LNT. Ces deux recours visent des buts différents et donnent lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable. L'exercice du recours de l'article 122 LNT ne fait pas échec à l'ouverture du recours de l'article 124 LNT.

Giguère c. Cie Kenworth du Canada, division de Paccar du Canada Itée, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.)

E. FORME DE LA PLAINTE

La plaignante satisfait aux exigences de l'article 124 LNT en soumettant par écrit sa plainte par courriel par l'intermédiaire du site Internet de la Commission des normes du travail.
Bélangier c. Future électronique inc., [2005] R.J.D.T. 1687 (C.R.T.)

125. Sur réception de la plainte, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

La Commission peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié.

1979, c. 45, a. 125; 1990, c. 73, a. 60; 2001, c. 26, a. 143; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Cette disposition permet à la Commission d'assurer aux parties, si elles y consentent, la tenue d'une médiation avec un représentant de cette dernière. La médiation leur assure une protection d'entière confidentialité relativement aux conversations échangées lors de ce processus et des offres de règlement afférentes, s'il y a lieu. Les informations divulguées à cette étape seront inopposables aux parties par la suite. Notons que le Tribunal administratif du travail pourra se prononcer sur l'existence d'une transaction (entente) intervenue lors d'un tel processus de médiation.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite).

De plus, afin d'assurer au salarié le droit à une défense pleine et entière, l'employeur doit fournir un exposé écrit des motifs de congédiement, sur demande de la Commission. Lorsque l'employeur refuse ou néglige de fournir cet écrit à la Commission après avoir reçu une demande à cet effet, il s'expose à ce qu'une plainte pénale soit déposée contre lui (voir l'interprétation des articles 139 LNT et suiv.).

126. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

1979, c. 45, a. 126; 1983, c. 22, a. 104; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 144; 2002, c. 80, a. 70; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Voir l'article 123.4 LNT relativement à la demande de déférer une plainte pour pratique interdite.

126.1. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

1997, c. 2, a. 2; 2001, c. 26, a. 145; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut représenter un salarié non syndiqué lors de l'exercice d'un recours pour congédiement sans une cause juste et suffisante (art. 124 LNT et suiv.). Ce pouvoir n'est pas discrétionnaire. Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié. Ainsi, le pouvoir de représenter le salarié est associé au devoir de représenter ce dernier lorsque les conditions du recours sont réunies et que le salarié le demande.

JURISPRUDENCE

« ... le pouvoir de représentation d'un avocat de la CNT à la suite du dépôt d'une plainte devant la CRT doit être exercé équitablement, la LNT ne crée toutefois pas d'obligation de représenter un salarié à l'occasion d'une plainte. En outre, l'obligation d'agir équitablement n'oblige pas l'avocat de la CNT de contester la décision de la CRT en révision judiciaire s'il la considère valable. »

Deschênes c. Valeurs Mobilières Banque Laurentienne et CRT, [2010] R.J.D.T. 1076 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2011-06-16 (C.S. Can.), 34081

La CNT a eu raison de cesser d'occuper dans le dossier où les salariées ont décidé délibérément d'agir seules et à l'insu des directives des procureurs de la CNT, en demandant la récusation du juge administratif.

Smith et autres c. Commission des normes du travail et autres, C.Q., Montréal, n° 500-32-120053-097, 500-32-120054-095, 500-32-120055-092, 26 mars 2014, j. Gouin

127. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

1979, c. 45, a. 127; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 146; 2015, c. 15, a. 182.

INTERPRÉTATION

Lorsque la Commission transmet la plainte au Tribunal administratif du travail en vertu de l'article 126 LNT, ce sont les dispositions du Code du travail mentionnées à l'article 127 LNT qui s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires. Par l'intermédiaire de l'article 127 LNT, les pouvoirs détenus par un arbitre de grief sont conférés au membre du Tribunal administratif du travail chargé de l'audition de la plainte en vertu de l'article 124 LNT. Par exemple, le membre du Tribunal administratif du travail doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits recueillis à l'enquête. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

Toutefois, les pouvoirs du Tribunal administratif du travail relativement aux réparations spécifiques à la suite d'un recours prévu à l'article 124 LNT sont ceux qui sont mentionnés à l'article 128 LNT. De plus, ce dernier bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'il estime propres à sauvegarder les droits des parties.

128. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié ;
- 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.

1979, c. 45, a. 128; 1981, c. 23, a. 58; 1990, c. 73, a. 62; 2001, c. 26, a. 147; 2002, c. 80, a. 71; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

Cette disposition énonce les pouvoirs du Tribunal administratif du travail si celui-ci juge qu'un salarié a été congédié sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT. Le Tribunal administratif du travail jouit d'une large discrétion quant aux ordonnances à rendre lorsqu'il accueille une plainte. En ce sens, il a le pouvoir d'ordonner toute mesure qu'il juge appropriée et peut ainsi substituer son propre jugement à celui de l'employeur quant à la sanction à imposer, par exemple modifier un congédiement en suspension.

De plus, il possède des pouvoirs étendus au niveau de l'ordonnance de réintégration et les indemnités à accorder. Mentionnons que les pouvoirs du Tribunal administratif du travail relativement à une plainte en vertu de 124 LNT sont beaucoup plus vastes que ceux qui lui sont accordés en vertu des dispositions portant sur les pratiques interdites (voir l'interprétation des articles 122 LNT et suiv.).

La Cour d'appel résume les pouvoirs octroyés en vertu de l'article 128 LNT comme suit :

« La réparation autorisée par la Loi vise donc deux objectifs : le premier, prévu au paragraphe 2, recherche le remboursement du salaire perdu à la date de la sentence arbitrale et le second, décrit aux paragraphes 1 et 3, est prospectif et consiste dans la réintégration de l'employé dans sa fonction ou, si cela n'est pas possible, dans l'octroi de toute autre mesure juste et raisonnable dictée par les circonstances. »

(Réf. : *Immeubles Bona ltée c. Labelle*, D.T.E. 95T-427 (C. A.)).

Lorsque la plainte est accueillie, la réintégration est le remède qui s'impose en premier lieu. Toutefois, il est possible que dans certaines circonstances particulières, la réintégration ne soit pas la mesure la plus appropriée. Par exemple, cela pourrait être le cas si le lien de confiance était rompu entre l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, en vertu du paragraphe 2° de l'article 128 LNT, le Tribunal administratif du travail a compétence pour ordonner à l'employeur le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu depuis le congédiement. Mentionnons que cette indemnité pour compenser la perte salariale n'est pas tributaire d'une ordonnance de réintégration du salarié dans son emploi ni de toute autre forme d'indemnité ou de dédommagement octroyés en vertu du troisième paragraphe de l'article 128 LNT. L'article 128 donne donc au Tribunal administratif du travail la possibilité de cumuler différents types de réparations possibles.

Lorsqu'il est question du pouvoir de « rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire », cela signifie que le Tribunal administratif du travail possède de larges pouvoirs pour compenser les conséquences d'un congédiement injuste. Il est habilité de ce fait à ordonner l'octroi de différents types de dommages, et ce, de manière non limitative (ex. : dommages moraux, dommages exemplaires, frais de recherche d'emploi, indemnité couvrant la perte de couverture d'un régime d'assurance, la perte de l'usage d'une automobile fournie par l'employeur).

Également, à l'instar de ce que prévoit l'article 123.15 LNT relativement aux remèdes possibles dans le cadre d'une plainte pour harcèlement psychologique, le Tribunal administratif du travail peut, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, imposer les ordonnances qu'il juge appropriées en fonction des faits particuliers à chaque cas (ex. : ordonner à l'employeur de remettre au salarié une lettre de référence, fournir au salarié une formation adéquate afin de l'actualiser à des changements technologiques dans l'entreprise). L'interprétation donnée à l'article 127 LNT précise les autres pouvoirs du Tribunal administratif du travail.

En ce qui concerne les domestiques ou les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article 128 LNT, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'accorder à ces salariés le paiement du salaire et des autres avantages dont ils ont été privés par le congédiement. Les pouvoirs du Tribunal administratif du travail en pareille matière sont donc plus restreints.

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel et lie les parties (voir l'interprétation de l'article 130 LNT).

JURISPRUDENCE

MITIGATION DES DOMMAGES

Le plaignant travaille depuis deux ans comme directeur par intérim des relations de travail. Il a, dès son congédiement, fait de nombreuses demandes d'emploi et a passé plusieurs entrevues, sans succès.

Les difficultés qu'il rencontre sont tout d'abord son âge (57 ans), le litige avec son ex-employeur que le plaignant avoue et qui perdure, les lettres de congédiement et les mauvaises recommandations de ce dernier qui salissent sa réputation auprès d'employeurs éventuels.

Le plaignant n'a obtenu aucune source de revenus depuis quatre ans, le commissaire considère tout de même qu'il a rempli son obligation de mitiger ses dommages. Un montant pour le salaire perdu (375 144 \$) lui est accordé, en plus des dommages moraux (20 000 \$) et punitifs (15 000 \$), les honoraires d'avocat et, à titre d'indemnité de fin d'emploi, une indemnité correspondant à un mois par année de service (15 000 \$) plus les intérêts.

Guindon c. Corporation de sécurité Garda World et autres, D.T.E. 2009T-174 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire, D.T.E. 2010T-4 (C.S.).
Requête pour permission d'appeler rejetée, AZ-50616033 (C.A.)

La plaignante, une éducatrice non qualifiée, a droit à une indemnité couvrant le retrait préventif et l'assurance parentale qu'elle aurait eue droit n'eut été son congédiement. La plaignante étudiait à temps plein, mais vu ses deux grossesses durant cette période, elle n'a pu suivre de cours à la session hiver 2010 et elle a dû annuler ses cours en juin 2010. La plaignante admet aussi ne pas avoir fait d'efforts pour se chercher du travail.

Toutefois, le commissaire affirme qu'il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité pour perte de salaire :

« ... la politique du ministère en matière de subventions favorise l'embauche d'éducatrices qualifiées, ce que la plaignante n'est pas. Cette dernière aurait vraisemblablement eu de la difficulté à se trouver un emploi, du moins dans une garderie subventionnée. La preuve ne permet pas de soutenir que si la plaignante avait fait des efforts pour chercher un emploi, elle en aurait trouvé un. »

Rousseau c. La Garderie un monde différent inc., C.R.T. Montréal, CM-2011-1315, CM-2011-3375 et CM-2011-3376, 15 décembre 2011, 2011 QCCRT 0580, commissaire Cloutier

La plaignante n'a pas fourni de détail quant à ses démarches de recherche d'emploi. Le commissaire en arrive à la conclusion qu'elle n'a pas fait tous les efforts raisonnables afin de réduire ses dommages (près de 2 ans). Il fixe l'effort de la salariée pour mitiger ses dommages à 90 %. Il a tout de même tenu compte de son âge (50 ans) et de sa scolarité (3^e secondaire), qui limitait les emplois pour lesquels elle pouvait postuler.

Cadet c. Imprimeries Transcontinental s.e.n.c., D.T.E. 2007T-879 (C.R.T.)

RÉINTÉGRATION

L'employeur n'a pas su démontrer que la réintégration était impossible, inappropriée ou impraticable. Il allègue simplement, comme preuve, que la réintégration pourrait mettre en péril ses relations d'affaires avec un client.

La Cour d'appel statue que la Commission des relations du travail n'a pas rendu de décision manifestement déraisonnable en réintégrant le plaignant dans son poste de travail. Par principe, le législateur favorise la réintégration comme remède, ainsi que le prévoit l'article 128 1^o LNT.

Hamilton c. ETI Canada inc. et CRT, D.T.E. 2007T-459 (C.A.). Autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (32153)

La Commission des relations du travail doit évaluer, selon l'ensemble de la preuve, que la réintégration est le remède approprié. Seules les décisions qui ordonnent des dommages et intérêts doivent être motivées. La réintégration n'a pas à être motivée, puisque c'est le remède inhérent au recours sous 124 LNT.

Municipalité de Sainte-Rita c. Commission des relations du travail et Rousseau, D.T.E. 2008T-193 (C.S.)

L'employeur est trouvé coupable d'outrage au tribunal en offrant intentionnellement à la plaignante un poste (secrétaire – Grade 1) qui n'était pas celui visé par l'ordonnance de réintégration (adjointe administrative). La façon dont l'employeur a traité la réintégration démontre une volonté claire d'enfreindre l'ordonnance. Cette dernière doit être respectée dans son intégralité.

Lessard c. Société de transport de Montréal, D.T.E. 2011T-664 (C.S.)

Au début de l'audience, l'employeur admet avoir mis fin à l'emploi de la plaignante (infirmière-chef) sans cause juste et suffisante et offre de la réintégrer à un poste d'infirmière. Les circonstances et les conséquences entourant le congédiement indiquent que cette offre de réintégration s'avère une stratégie plus que douteuse. Malgré le refus de la plaignante, le commissaire constate que la réintégration est manifestement vouée à l'échec, il lui accorde tout de même une indemnité de perte d'emploi équivalent à trois semaines de salaire par année de service.

Dubé c. Centre de recherche appliquée en allergie de Québec inc., D.T.E. 2011T-560 (C.R.T.)

SALAIRE PERDU

En l'espèce, la Commission des relations du travail n'a pas dépassé l'esprit de la loi en accordant 34 mois et 3 semaines à titre d'indemnité pour perte de salaire, en plus d'y ajouter 5 mois à titre d'indemnité pour perte d'emploi. Les deux indemnités visent des objectifs différents et, en les assimilant l'une à l'autre, le juge de première instance a commis un excès de compétence.

Bédard c. Minolta business equipment (Canada) Ltd, Minolta Québec et autres, [2008] R.J.D.T. 1431 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2009-03-12), 32871

Pour déterminer l'indemnité due au plaignant, la Commission des relations du travail doit établir le revenu que celui-ci aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié.

L'indemnité couvre la période comprise entre le congédiement et le moment où l'employeur invite le plaignant à réintégrer son emploi. Le plaignant était rémunéré en fonction d'un pourcentage de commission sur ses ventes. Le commissaire retient, pour le calcul du salaire perdu, la moyenne de ses revenus des deux dernières années de service. L'employeur prétend que son chiffre d'affaires a baissé durant cette période, ce qui aurait une incidence sur les revenus de commission du plaignant. Aucune preuve à cet effet n'a été produite par l'employeur, par exemple les états financiers de l'entreprise.

Les prestations d'assurance-emploi ne peuvent être réduites de l'indemnité, puisque le plaignant devra les rembourser.

Il en est de même de la rente versée par la Régie des rentes du Québec et des sommes retirées de son REER, puisque ce sont des revenus indépendants.

Boucher c. Les Enseignes Métropolitain inc., D.T.E. 2007T-503 (C.R.T.)

L'invalidité de la plaignante est une conséquence de la façon dont celle-ci a été congédiée. L'indemnité pour perte de salaire ne sera pas réduite même si la plaignante était, après le congédiement, inapte au travail.

Les prestations reçues d'un assureur privé constituent un revenu indépendant et ne seront pas déduites de l'indemnité.

Ranger c. Clinique chiropratique St-Eustache, D.T.E. 2003T-1013 (C.R.T.)

INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI

Deux plaintes en vertu de l'article 122 LNT ainsi qu'une plainte en vertu de l'article 124 LNT ont été accueillies par la Commission des relations du travail (CRT). Comme remède, la CRT a ordonné la réintégration du plaignant. Par la suite, le plaignant a retiré ses plaintes 122 LNT. Il a, de plus, renoncé à sa réintégration et il a demandé à la CRT de procéder à la fixation du quantum. La CRT a refusé de lui accorder une indemnité de fin d'emploi, puisqu'elle ne pouvait ordonner une réintégration et une indemnité pour compenser la perte de cet emploi.

La Cour supérieure soutient que, même si la décision ordonnant la réintégration n'existe plus, la Commission des relations du travail pouvait ordonner le paiement d'une indemnité ainsi que le prévoit l'article 128 LNT.

Godin c. Commission des relations du travail, D.T.E. 2007T-707 (C.S.)

La Commission a accueilli deux plaintes en vertu de l'article 122 et 124 LNT. Au moment de la fixation du quantum, le salarié s'est désisté de sa plainte pour pratique interdite et a renoncé à l'ordonnance de réintégration. La Commission est d'avis qu'un salarié n'est pas dans l'obligation de renoncer à sa réintégration pour bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi prévu à l'article 128 LNT, si la preuve établit l'impossibilité ou le caractère non souhaitable de la réintégration.

Rivard c. Corps Canadien des commissionnaires, D.T.E. 2014T-55 (C.R.T.)

Le plaignant, directeur par intérim, est licencié en raison de difficultés financières. Peu de temps après, l'employeur affiche deux postes, dont un poste de directeur général (à un salaire de 75 000 \$) qu'il n'a pas offert au plaignant. Le commissaire considère que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de preuve qui lui incombait en matière de licenciement et conclut que le plaignant a été congédié sans une cause juste et suffisante.

De ce fait, le plaignant a droit à un remboursement à titre de salaire perdu pour la période s'étendant du 31 mars 2009, période jusqu'à laquelle le plaignant a été rémunéré, et le 30 avril 2010, période à laquelle l'employeur a finalement décidé de ne pas pourvoir le poste de directeur général.

Une indemnité pour sa perte d'emploi de 45 000 \$ lui est aussi accordée, car la réintégration s'avère impossible puisque le poste est aboli. Cette indemnité se distingue du délai de congé, de sorte qu'il n'y a pas lieu de déduire les revenus gagnés ailleurs après le congédiement. Le délai-congé vise généralement à compenser un salarié dont l'employeur exerce son droit de résilier sans cause un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'une plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, l'employeur ne dispose pas d'un tel droit. Le congédiement ayant été fait sans cause juste et suffisante, il est annulé et le plaignant doit en principe réintégrer son emploi. Or, en l'instance, cette réintégration étant impossible, c'est la perte de l'emploi qui doit être compensée.

Or, pour estimer la valeur de la perte d'emploi, le commissaire a considéré le poste occupé par le plaignant et son expérience acquise, les conditions économiques difficiles dans le secteur du bois et la nature spécialisée de l'entreprise, son âge (55 ans), ses conditions de travail et les avantages acquises qui ne seront pas faciles à retrouver.

Lachapelle c. Corporation de Gestion de la Forêt de l'aigle, D.T.E. 2010T-724 (C.R.T.)

L'employeur a décidé unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de la plaignante (diminution des heures de travail, soit de 40 heures à 34 heures et demie par semaine, obligation de travail en soirée et le samedi). La plaignante a démissionné à cause de ses obligations parentales. Le commissaire en est arrivé à la conclusion que le départ de la plaignante ne constituait pas une démission, mais un congédiement déguisé.

La réintégration n'étant pas souhaitable vu le comportement grossier et la conduite offensante de l'employeur, le commissaire accorde à la plaignante un montant pour le salaire perdu depuis le congédiement et une indemnité de fin d'emploi correspondant à 4 mois de salaire, calculée sur la base de 40 heures par semaine. De plus, un montant de 5 000,00 \$ lui est accordé à titre de dommages moraux, puisque la preuve démontre le comportement malicieux, la mauvaise foi et l'abus d'autorité de l'employeur.

Raymond c. Garage Réjean Roy inc., D.T.E. 2004T-1041 (C.R.T.)

DOMMAGES NON PÉCUNIAIRES

L'employeur a manqué à son obligation de sauvegarder la dignité et la réputation de la plaignante en informant ses clients de la raison du congédiement. Il leur a mentionné qu'elle avait un problème de « joueuse compulsive », qu'elle utilisait l'argent de la caisse pour jouer à la loterie vidéo. Toutefois, il a omis de les informer que la plaignante remboursait toujours les sommes empruntées et qu'aucun préjudice n'a été subi.

[...] « Non seulement se refusent-ils à l'aider, ou simplement à l'accompagner, dans une période de grande fragilité et alors qu'ils n'ont subi personnellement ou leur établissement de commerce aucun préjudice. Au contraire, ils abusent de leur position pour en remettre. Ils agissent en dehors du cadre d'une relation de travail normale, et ce, de façon totalement gratuite et injustifiée. Ce faisant, ils font perdre l'estime et la considération envers madame Tremblay même s'il est juste qu'elle faisait alors face à une dépendance au jeu. »

En raison du comportement de l'employeur, la plaignante reçoit, en plus du salaire perdu, à titre de dommages moraux, une somme de 5 000,00 \$ et, pour l'indemnité de perte d'emploi, une somme de 6 881,38 \$.

Tremblay c. Taverne Le Chalan inc., [2007] R.J.D.T. 503 (C.R.T.)

129. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 129; 1990, c. 73, a. 63; 2001, c. 26, a. 148.

130. La décision du Tribunal administratif du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et le salarié.

1979, c. 45, a. 130; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 149; 2015, c. 15, a. 237.

INTERPRÉTATION

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel. À la demande d'une partie intéressée et dans un délai de douze mois de cette décision, afin que celle-ci devienne susceptible d'exécution forcée, le Tribunal administratif du travail peut autoriser le dépôt de cette décision au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties. La décision dont on demande le dépôt doit prévoir une ordonnance qui est susceptible d'exécution, c'est-à-dire qu'il doit y être ordonné de faire ou de ne pas faire quelque chose.

En vertu de l'article 146.1 du Code du travail, l'employeur qui n'exécute pas l'ordonnance commet une infraction et est passible d'une amende pour chaque jour de retard.

131. Le Tribunal administratif du travail transmet sans délai à la Commission une copie conforme de sa décision.

1979, c. 45, a. 131; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 150; 2015, c. 15, a. 237.

132. (Remplacé).

1979, c. 45, a. 132; 1990, c. 73, a. 64.

133. (Remplacé).

1979, c. 45, a. 133; 1990, c. 73, a. 64.

134. (Remplacé).

1979, c. 45, a. 134; 1990, c. 73, a. 64.

135. (Remplacé).

1979, c. 45, a. 135; 1990, c. 73, a. 64.

INTERPRÉTATION

Les dispositions aux articles 132 à 135 ont été remplacées par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991.