

CONFÉRENCE LORANGER MARCOUX



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

Connectez-vous au réseau:CMR

Nom d'utilisateur : lorangermarcoux

Mot de passe: avocats

<http://www.lorangermarcoux.com/fr/actualites/>

Développements récents: ce que tout employeur doit savoir

Par Karine Nadeau-Léveillé,
Kseniya Veretelnik
et Jean Leduc



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

TABLE DES MATIÈRES



Partie I: L'embauche

1. Questionnaire médical pré-embauche
2. Ajout d'un motif interdit de discrimination

Partie II: La relation d'emploi

1. Harcèlement sexuel
2. Harcèlement psychologique
3. Amendements prochains à la *Loi sur les normes du travail* (LNT)

Partie III: La fin d'emploi

1. Manque de collaboration
2. Salarié difficile incapable de travailler en équipe

Partie I: Développements récents en matière d'embauche



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



1. QUESTIONNAIRE MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE

- Les **fausses déclarations** d'un candidat à l'embauche peuvent-elles justifier la **fin d'emploi** ?

- Même si l'employeur le découvre plusieurs mois plus tard ?
 - *Unifor, section locale 143 et Goodyear Canada inc., 2017 QCTA 462, Richard Bertrand, arbitre (congédiement d'un opérateur de chariot élévateur – milieu syndiqué)*



1. QUESTIONNAIRE MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE (SUITE)

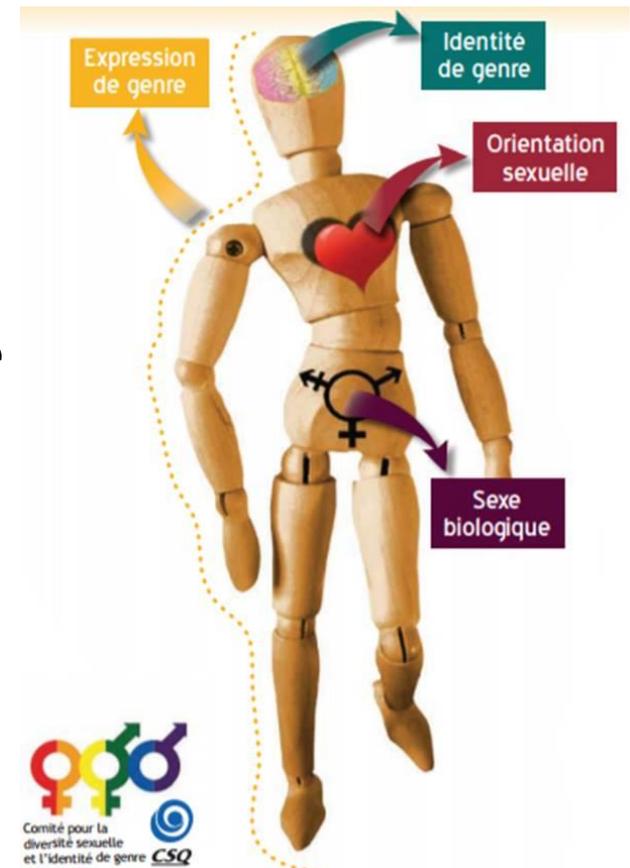
- Le salarié peut-il être **justifié** de **mentir** ?
 - Le questionnaire est trop large
 - Les questions sont discriminatoires
 - « *Si je l'avais dit, je n'aurais jamais été embauché!* »
 - L'obligation d'accommodement



2. AJOUT D'UN MOTIF INTERDIT DE DISCRIMINATION

➤ L'identité ou l'expression de genre

- *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10) **(provincial)**
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* (art. 3(1)) **(fédéral)**



Partie II: Développements récents sur la relation d'emploi



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



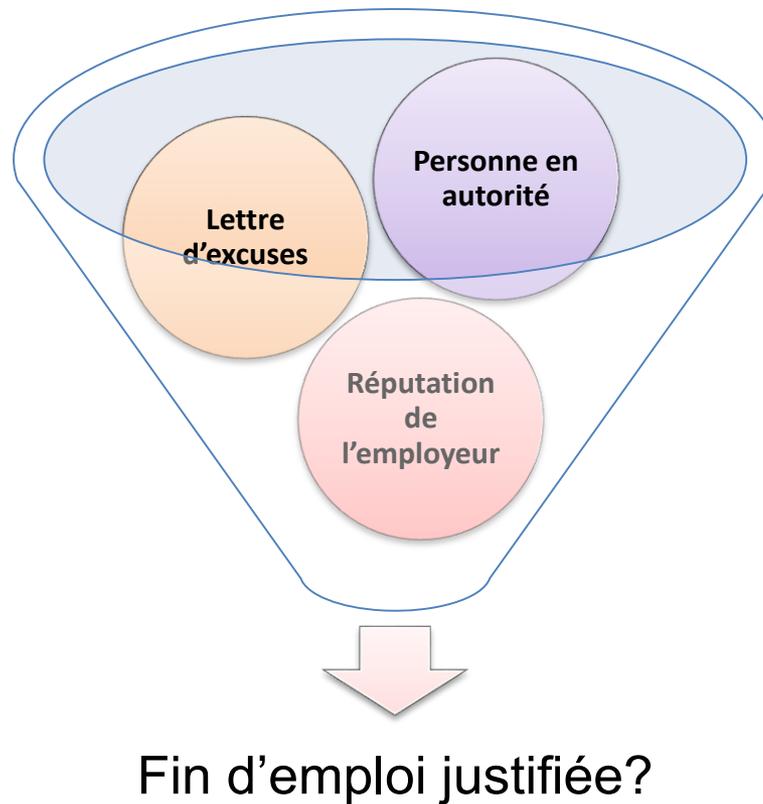
1. HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- L'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement s'applique-t-elle **uniquement sur les lieux du travail ?**
 - *Thivierge et Ville de Thetford Mines*, 2017 QCTAT 135, Bernard Marceau, juge administratif (destitution d'un cadre municipal suite à une plainte de son adjointe en période d'essai)



1. HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (SUITE)

- Quelles sont les considérations de l'employeur ?





2. HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Une politique sur la gestion des absences pour invalidité peut-elle en soi constituer du harcèlement...
 - Par les **représentants de l'employeur** qui l'appliquent ?
 - Ou en tant que **harcèlement organisationnel**?
 - *Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma c. Rio Tinto Alcan, 2016 QCCA 879 (grief alléguant du harcèlement – milieu syndiqué)*



3. AMENDEMENTS PROCHAINS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

- Aucun projet de loi déposé

- Mais ! Selon nos sources...
 1. Vacances
 2. Agences de personnel
 3. Absences pour raisons familiales ou parentales
 4. Politique sur le harcèlement
 5. Disparité de traitement selon les années de service
 6. Regroupement des recours contre l'employeur
 7. Étalement des heures de travail

Partie III:
Développements récents sur la fin d'emploi



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



1. MANQUE DE COLLABORATION

- Quand le refus de collaborer aggrave la faute...
 - *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie – CSN et CPE Caillou Lapierre, 2017 QCTA 173, Nathalie Massicotte, arbitre (congédiement d'une éducatrice – milieu syndiqué)*



1. MANQUE DE COLLABORATION (SUITE)

- L'omission de collaborer à l'enquête...
 - *Syndicat des travailleurs d'Énergie Électrique Nord (STEEN) c. Rio Tinto Alcan (Énergie Électrique), 2017 CanLII 3395 (QC SAT), Joëlle L'Heureux, arbitre (congédiement d'un vice-président syndical – milieu syndiqué)*
 - « *C'était une blague !* »
 - « *J'ai préféré laisser l'enquête suivre son cours...* »

2. LE SALARIÉ DIFFICILE INCAPABLE DE TRAVAILLER EN ÉQUIPE

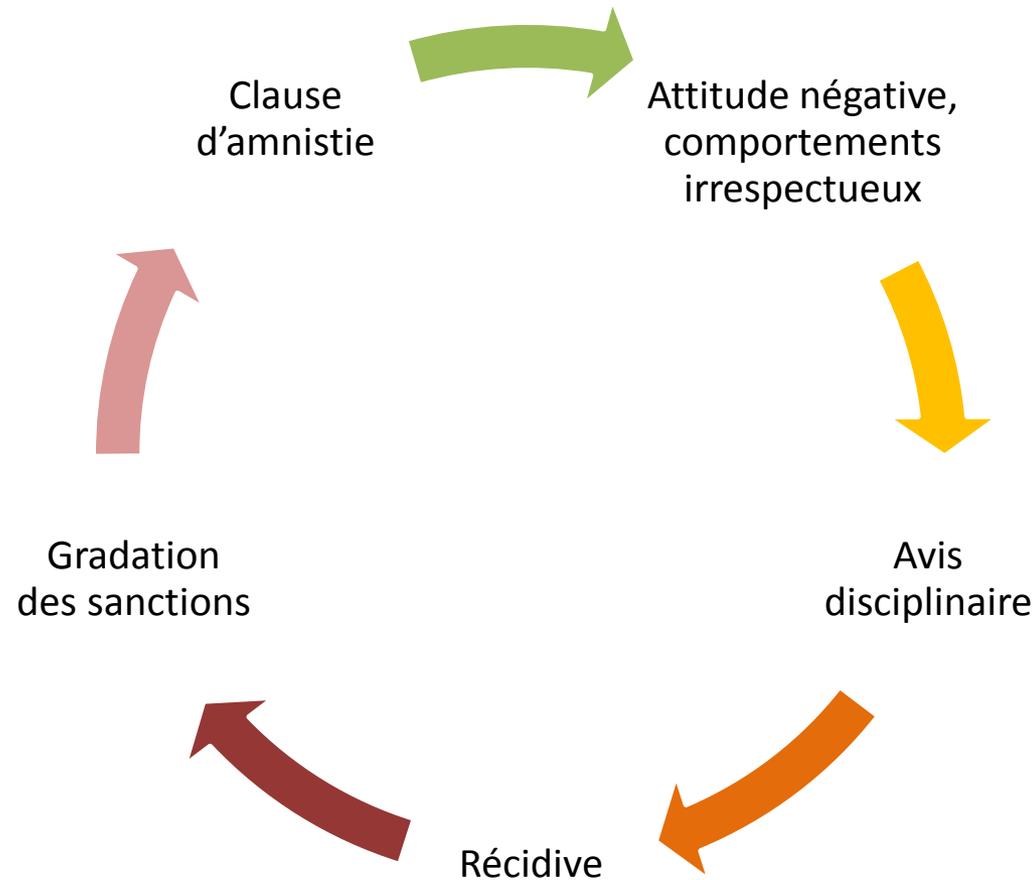


- Approche administrative ou approche disciplinaire ?
 - *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de l'Outaouais-CSN et Cégep de l'Outaouais, 2017 QCTA 265, Pierre Cloutier, arbitre (congédiement d'un professeur de 14 ans d'ancienneté – milieu syndiqué)*



2. LE SALARIÉ DIFFICILE INCAPABLE DE TRAVAILLER EN ÉQUIPE (SUITE)

- L'approche disciplinaire, qui peut parfois tourner en rond:





2. LE SALARIÉ DIFFICILE INCAPABLE DE TRAVAILLER EN ÉQUIPE (SUITE)

- L'approche administrative:
 - Communiquer les attentes au salarié
 - Aviser le salarié de son rendement insatisfaisant
 - Donner l'aide et le soutien nécessaire
 - Prévenir le salarié des conséquences d'une absence d'amélioration
 - Être de bonne foi
 - Réaffecter ?



***Accommodement ou caprice?
La médicalisation des conditions de travail du salarié
“handicapé”***

Par Ann Sophie Del Vecchio
et Jean-Claude Turcotte



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

TABLE DES MATIÈRES



Partie I:

À partir de quelles données procède-t-on à une recherche d'accommodements?

Partie II:

Les limitations fonctionnelles établies en fonction d'un horaire de travail, de personnes, de lieux ou de situations précises

Partie III:

Éléments pertinents à retenir

Partie I:
**À partir de quelles données procède-t-on à une
recherche d'accommodements?**



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

1. L'IDENTIFICATION DU HANDICAP ET DES LIMITATIONS



- Qu'est-ce qu'une «limitation fonctionnelle?»
 - La notion de handicap
 - Évolution de la notion de « limitations fonctionnelles »
 - Limitations « préventives »

2. LE RÔLE DU MÉDECIN TRAITANT



- Évaluer le patient
- Établir un diagnostic
- Prescrire des traitements
- Établir une date de retour au travail
- Établir des limitations fonctionnelles



3. LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR LORSQU'IL REÇOIT UN DOCUMENT MÉDICAL DU MÉDECIN TRAITANT

- Demander des précisions au médecin
 - *United Food and Commercial Workers, Local 401 (The Union) and ADM Milling Co 2017 CarswellNat 186, Canada Arbitration Federal.*
- Fournir de l'information et des détails au médecin traitant



4. L'EXPERTISE: UN OUTIL DE GESTION

- Quelle est l'utilité d'une expertise?
- L'importance de bien rédiger le mandat d'expertise
- Demander des précisions additionnelles à l'expert si nécessaire
- Soumettre l'expertise au médecin traitant



Vous vous questionnez toujours sur les limitations fonctionnelles établies?

Vous avez des doutes, mais vous n'êtes pas médecin?

Voyons quelles limitations ont été reconnues comme étant des limitations fonctionnelles entraînant le devoir d'accommodement pour l'employeur, et lesquelles n'ont pas été reconnues comme telles.

Partie II :
**Les limitations fonctionnelles établies en fonction d'un
horaire de travail, de personnes, de lieux ou de
situations précises**



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



1. SELON VOUS, CES LIMITATIONS FONCTIONNELLES ONT-ELLES ÉTÉ RECONNUES?

« Ne plus travailler pour son ex-employeur »

(Brochu et Fabrique Paroisse Notre-Dame-de-la-Paix, 2010 EXPT-431)



1. SELON VOUS, CES LIMITATIONS FONCTIONNELLES ONT-ELLES ÉTÉ RECONNUES?

*« Éviter de travailler dans le milieu conflictuel à
l'origine de la lésion »*

(A et Compagnie A, 2010 QCCLP 7859)



1. SELON VOUS, CES LIMITATIONS FONCTIONNELLES ONT-ELLES ÉTÉ RECONNUES?

« Impossibilité de travailler dans un milieu de travail syndiqué; ne peut travailler au contact avec le public; ne peut occuper d'emploi nécessitant un travail de groupe ou en interaction avec plusieurs personnes; pourrait occuper un emploi où il serait seul ou avec un minimum de contacts avec des personnes. »

*(Y.P. et Compagnie A,
2014 QCCLP 4660 (CanLII))*



2. LIMITATIONS FONCTIONNELLES NON CONTESTÉES PAR L'EMPLOYEUR

« Éviter les horaires tournant et garder un horaire régulier pour le sommeil »

*(Ville de Longueuil et SCFP, Joëlle L'Heureux,
2016 CanLii 16232)*



2. LIMITATIONS FONCTIONNELLES NON CONTESTÉES PAR L'EMPLOYEUR

*« Ne plus travailler dans le futur sous l'autorité
et/ou la supervision directe ou indirecte de deux
supérieurs identifiés »*

*(Curateur public, Association des juristes de l'État
et Beaudette, René Beaupré, 2014 CanLii 7599)*



3. LIMITATIONS FONCTIONNELLES NON RECONNUES

« Ne pas travailler plus de 28h par semaine »

(Gagnon c. CLP, 2015 QCCS 213)

« Ne pas conduire de « Smart » »

*(CUPE, local 831 and City of Brampton, 2008
Carswell 5338)*

Partie III :
Éléments pertinents à retenir



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

ÉLÉMENTS À RETENIR

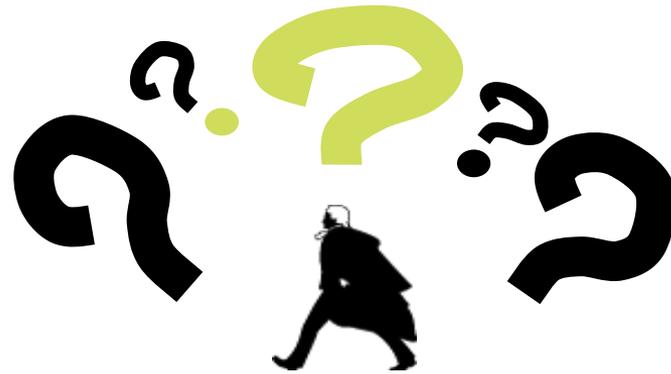


1. Ne jamais tenir pour acquis et toujours questionner le billet médical reçu
2. Ne pas oublier que tout le processus d'accommodement débute avec l'établissement des limitations fonctionnelles, d'où l'importance qu'elles soient énoncées clairement
3. Il faut qu'il y ait une adéquation/corrélation entre le diagnostic et les limitations fonctionnelles
4. Peu importe le contenu du billet médical, il revient à l'employeur d'obtenir des détails du médecin traitant si celui-ci manque de clarté
5. Ne pas hésiter, non plus, à fournir des précisions, documents, informations au médecin traitant



ÉLÉMENTS À RETENIR

6. Toujours se souvenir qu'il peut y avoir reconsidération ou modification des limitations fonctionnelles établies par le médecin traitant, suite aux précisions obtenues et/ou détails fournis
7. L'expertise peut être un outil de gestion important
8. Il se peut que, pour des raisons de gestion, il soit avantageux pour vous, dans certaines situations, d'accepter la limitation fonctionnelle telle qu'elle est rédigée, sans questionner davantage
9. Ne pas balayer du revers de la main une limitation fonctionnelle qui ne répondrait pas à la définition classique du terme



Légalisation de la marijuana: Êtes-vous prêts?

Par Marc Benoit, Stéphane Gaudet et
Emily Hobbs-Wright (Holland & Hart LLP)



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

TABLE DES MATIÈRES



Partie I :

Comparaison entre le projet de loi fédéral et provincial

Partie II :

Quelques statistiques sur la consommation

Partie III :

Impacts de la légalisation sur le milieu du travail

Partie I :
Comparaison entre la loi fédérale et la loi provinciale



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



1. LES DEUX PROJETS DE LOI

- Le projet de loi fédéral : Projet de loi C-45

Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois

- Le projet de loi provincial : Projet de loi 157

Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière



2. LA POSSESSION DE CANNABIS

	Projet de loi fédéral	Projet de loi provincial
Âge légal de possession	À partir de 12 ans	À partir de 18 ans
Personne majeure, dans un lieu public	Maximum de 30 grammes	Maximum de 30 grammes
Personne majeure, dans une résidence	Aucune limite	Maximum de 150 grammes
Jeune (12 à moins de 18 ans)	Maximum de 5 grammes	Interdiction de possession



3. LA PRODUCTION ET LA DISTRIBUTION DE CANNABIS

	Projet de loi fédéral	Projet de loi provincial
Production à des fins personnelles	4 plants d'une hauteur maximale de 1 mètre	Interdiction de production
Distribution à une personne majeure	Maximum de 30 grammes	Maximum de 30 grammes
Distribution à un jeune par une personne majeure	Interdiction de distribution	Interdiction de distribution
Distribution à un jeune par un jeune	Maximum de 5 grammes	Interdiction de distribution



4. LE PROJET DE LOI PROVINCIAL

- Création de la Société québécoise du cannabis (SQC)
 - 15 points de ventes prévus pour juillet 2018 et 150 points de ventes prévus dans les 2 prochaines années
 - Vente en magasin et en ligne
 - Employés fournissent de l'information aux clients
 - Aucune promotion, publicité ou spéciaux



4. LE PROJET DE LOI PROVINCIAL

- Interdiction de consommer
 - dans les mêmes lieux que la cigarette : bars, restaurants, édifices publics, hôpitaux
 - dans un rayon de 9 mètres de la porte de ces lieux
 - ***en plus : dans les universités et les cégeps***
- Permis de consommer sur la voie publique et dans les événements culturels et sportifs
 - Possibilité pour les villes d'adopter un règlement pour l'interdire



4. LE PROJET DE LOI PROVINCIAL

- Sécurité routière : TOLÉRANCE ZÉRO
 - Test de dépistage par la salive
 - Uniquement pour l'élément actif : THC
 - Fenêtre de détection: varie entre 3 à 6 heures
- Effets de la prise de cannabis
 - TCH fumé : dans les minutes qui suivent l'inhalation jusqu'à 2 à 6 heures
 - THC oral : 30 minutes qui suivent la consommation jusqu'à 10 heures

Partie II :

Quelques statistiques sur la consommation



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



QUELQUES STATISTIQUES SUR LA CONSOMMATION

- Population mondiale, prévalence annuelle : **3,8%**
- Canada, prévalence annuelle : **12,7%**
- Québec, prévalence annuelle : **11,9%**, hausse de 3% depuis 2008
- Québec, quotidien : **4,4%**
- Initiation : **17,9%** de 15 ans et plus
- Diminution de **41% à 23%** des jeunes québécois du secondaire qui déclarent en avoir consommé au cours de la dernière année

Colorado marijuana law: uptick in adults lighting up, but not minors

-The Guardian-

After legalization, teen marijuana use drops sharply in Colorado

-The Washington Post-

Marijuana use increases in Colorado, according to new federal survey

-The Denver Post-

No change in Colorado teens' marijuana use before and after legalization, study finds

-The Denver Post-

« Selon des données présentées par Assurex Global, le Colorado et Washington, deux États qui ont légalisé le cannabis au cours des dernières années, ont vu son usage augmenter respectivement de 20% et de 23% entre 2012 et 2013. »

-CRHA, « Comment s'adapter à la légalisation du cannabis dans les milieux de travail »-

Colorado Topped \$1 Billion in Legal Marijuana Sales in 2016

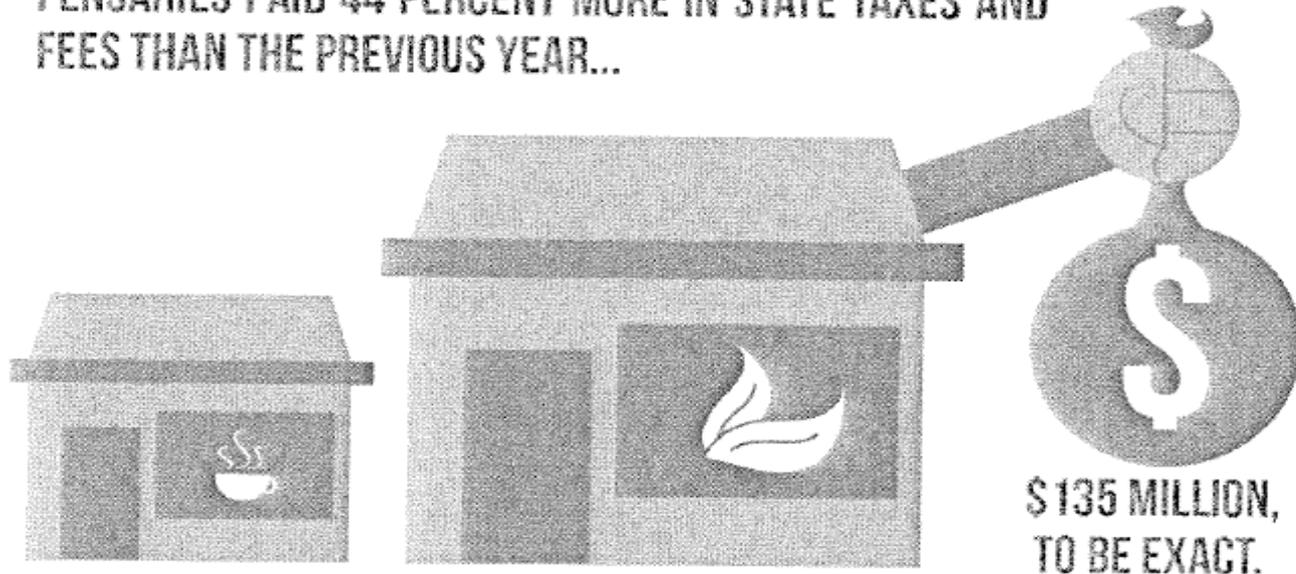
-Fortune-





IN 2015, THE U.S. LEGAL CANNABIS MARKET RAKED IN \$5.5 BILLION IN REVENUE. BY 2020, THE LEGAL CANNABIS INDUSTRY IS PROJECTED TO GROW TO \$21.8 BILLION.

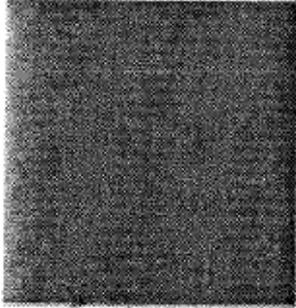
THE NUMBER OF DISPENSARIES IN COLORADO OUTNUMBER THE STATE'S STARBUCKS STORES. IN 2015, THE 938 DISPENSARIES PAID 44 PERCENT MORE IN STATE TAXES AND FEES THAN THE PREVIOUS YEAR...



WWW.PHOENIXNEWTIMES.COM/NEWS/ITS-CHEAPER-TO-GROW-POT-IN-ARIZONA-IN-GREENHOUSES-THAN-INDOORS-BUT-IS-IT-BETTER-6587258

WWW.BLOOMBERG.COM/NEWS/ARTICLES/2016-03-09/COLORADO-S-1-BILLION-POT-INDUSTRY-PAVES-THE-WAY-AS-IT-SUWS-MAYHEM

WP
WeatherPort
THE WEATHER AUTHORITY



Today's Marijuana in Colorado

- It is not like a marijuana joint of your youth
 - Extremely potent, THC levels 4 times higher than in 1980s, up to 35%
- Smoking is only half of the story
- Brownies are so yesterday
 - Marijuana infused edibles include candies, cereals and sodas etc.
- Marijuana concentrate is available
 - highly potent, 75-90% THC
 - 1 oz of concentrate = approx. 2800 servings of marijuana
 - Vaporized in electronic cigarettes, "dabbed"

Source inconnue

Partie III :
Impacts de la légalisation sur le milieu du travail



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.



1. DROIT DE GÉRANCE

- Prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail)
- L'employeur conserve ses droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant qu'un employé soit sous l'influence de drogues sur les lieux de travail



2. TESTS DE DÉPISTAGE

- Possibilité d'effectuer un test de dépistage dans les trois cas suivants:
 1. Lorsque l'employeur a un « motif raisonnable » de craindre que l'employé a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions;
 2. Lorsque l'employé est impliqué dans un accident ou incident du travail;
 3. Lorsque l'employé reprend le service après avoir suivi un traitement pour combattre la toxicomanie (entente de dernière chance)



2. TESTS DE DÉPISTAGE

Qu'est-ce qui constitue un «motif raisonnable »
permettant un test de dépistage?

**ANNEXE IV : GRILLE DES SIGNES OBJECTIFS
DE FACULTÉS AFFAIBLIES (S-5D)**



Notes :

- (1) Les passages en caractères gras représentent des modifications apportées à la dernière version de la Grille intégrant les recommandations de modifications formulées par la Dre Dara A. Chamey (témoin expert)
- (2) L'ensemble du contenu de cette Grille constitue un point litigieux.

Tout en reconnaissant que certains problèmes médicaux ou de santé peuvent causer des changements similaires, la présente liste doit être utilisée pour documenter les signes objectifs reliés à des facultés affaiblies.

Nom de l'employé : _____ Matricule : _____

- Témoin oculaire de l'usage d'alcool ou de drogues non prescrites au travail ou un peu avant
- Senteur d'alcool ou d'autres drogues dégagée par l'individu
Veuillez préciser : _____
- Problèmes d'élocution
- Yeux rouges
- Pupilles dilatées ou contractées
- Démarche anormale, manque de coordination, tremblements, manque de dextérité
Changements remarqués par rapport à la normale chez un employé, tels que :
- Erreur de jugement inhabituelle et inexplicable
Veuillez préciser : _____
- Semble agité, trop actif ou bavard, excitable**
- Apparaît plus calme ou plus retiré que d'habitude, léthargique ou manque inhabituel de motivation**
- Sautes d'humeur inhabituelles, anxiété, irritabilité, colère, agressivité ou de la paranoïa (attitude méfiante)**
- Semble fatigué ou endormi (bâillements, paupières lourdes, tête baissée, frottant les yeux)**
- Manque inhabituel d'attention aux détails et/ou une incapacité de se concentrer sur l'exécution de ses tâches**
- Changement dans la capacité de se remémorer les procédures, les conversations ou les directives**
Veuillez préciser : _____
- Plaintes de compagnons de travail, de clients concernant la qualité ou la quantité du travail**
- Diminution inhabituelle du fonctionnement professionnel, retard ou absence**



**ANNEXE IV : GRILLE DES SIGNES OBJECTIFS
DE FACULTÉS AFFAIBLIES (S-5D)**

fréquents, productivité réduite ou augmentation des erreurs (soit des erreurs d'exécution – faire la mauvaise chose involontairement ou des erreurs d'omission – ne pas réussir à faire la bonne chose involontairement)

Autres observations / commentaires :

SIGNATURE DU GESTIONNAIRE/DATE

SIGNATURE DU TÉMOIN/DATE

Dépistage accepté : oui non

Copies

- Employé
- Service RH/Relations avec les employés
- Chef de service
- Service Santé

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ

***(Syndicat des métallos, section locale 7493 et Les poudres
métalliques du Québec limitée, 2011 CanLII
100515, Me Carol Jobin)***



3. ACCOMMODEMENT

L'employeur a-t-il une obligation
d'accommodement?





LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.r.l.

MERCI!

