

# 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/>

# **Légalisation du cannabis : les implications dans les milieux de travail**

**Me Micheline Bouchard  
et Me Jean-Claude Turcotte**

et Dr Joseph Zayed, Ph.D.  
Responsable du champ de recherche  
Prévention des risques chimiques et biologiques  
Direction scientifique  
IRSST



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

FUMEZ-EN UN,  
ÇA DEVRAIT BIEN ALLER!





# PLAN DE LA PRÉSENTATION

- I. Le cannabis : aspects scientifiques et toxicologiques  
  
avec **Dr Joseph Zayed, Ph.D.**, responsable du champ de recherche, Prévention des risques chimiques et biologiques, Direction scientifique, IRSST
  
- II. L'encadrement légal du cannabis
  
- III. La politique visant à encadrer ou interdire l'usage de cannabis au travail

**Partie I :**  
**Le cannabis: aspects scientifiques  
et toxicologiques**



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



# GÉNÉRALITÉS

➤ Le cannabis est composé de 2 éléments actifs

## 1. **THC** (usage récréatif)

- Responsable des effets euphorisants et de l'intoxication
- + le THC est élevé, + les effets nocifs sont importants

## 2. **CBD** (usage thérapeutique)

- Relaxe, enlève les douleurs
- Ne produit pas un « high » ou une intoxication

## PRODUITS DÉRIVÉS

➤ Peut être consommé de différentes façons:

➤ En le fumant



➤ Par vaporisation et vapotage



## PRODUITS DÉRIVÉS

- En le buvant ou en le mangeant
  - thé
  - boisson gazeuse
  - huile de cannabis (3% THC)
  - produits de boulangerie





# Cannabis et altérations des capacités cognitives et psychomotrices : limites des tests de dépistage

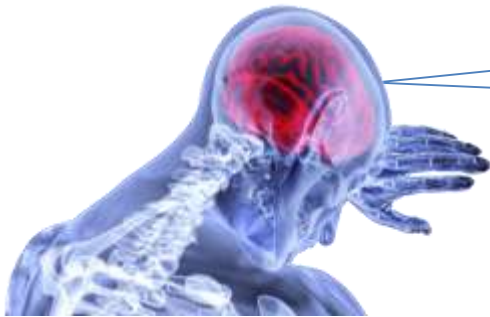
*Joseph Zayed, Ph. D.*

Responsable du champ de recherche  
Prévention des risques chimiques et biologiques  
Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail



# Le cannabis et le THC

- **Le cannabis excite le système nerveux central (SNC)** à la différence de l'alcool et des drogues opiacées (héroïne, cocaïne) qui sont des dépresseurs du SNC.
- **Le principal composant psychoactif** du cannabis est le **THC** (ou delta-9-tétrahydrocannabinol communément appelé tétrahydrocannabinol).



**Le THC possède donc des propriétés psychoactives.** Il est responsable de l'euphorie (ou effet « high »).

## Le % de THC en croissance

**La teneur en THC du cannabis est VARIABLE.** A augmenté au cours des dernières années au Canada et ailleurs dans le monde.

### Sommités fleuries, tiges, feuilles séchées :

~ 5 à 15% de THC en poids de matières végétales sèches en 2014 contre 1,5% en 1960

**Jusqu'à 10 fois plus de THC en une cinquantaine d'années**

Les fleurs séchées femelles (plus riches en THC) formant les « têtes » ou « cocottes » peuvent contenir **jusqu'à 28% de THC** (telles que vendues légalement au Québec)

# La consommation du cannabis au Québec

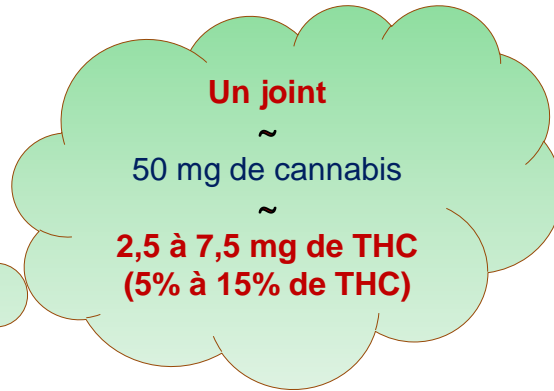
## Enquête québécoise

### Consommation 2014-2015 comparativement à 2008<sup>1</sup>

- **Prévalence de la consommation de cannabis, population québécoise de 15 ans et plus**  
15% contre 12%
- **15-24 ans**  
~ 38% contre ~ 33%  
~ 30% contre ~ 21% pour consommation occasionnelle (jusqu'à 3 fois/mois)
- **25-44 ans**  
~ 7,5 % contre ~ 6% pour consommation régulière (> 1 fois/semaine)
- **45-65 ans**  
2,7 % contre ~ 2% pour consommation régulière (> 1 fois/semaine)



# Usage du cannabis



## Inhalation

Apparition de l'effet  
psychotique très  
rapide  
(quelques minutes)

Deux modes  
classiques de  
consommation

## Ingestion

Apparition de l'effet  
psychotique moins  
rapide  
(~ 30 minutes à 2  
heures)



**La teneur de THC consommée est souvent ignorée** du consommateur sauf pour les produits qu'il peut acheter aujourd'hui légalement. |

# La cinétique (le devenir) du cannabis dans l'organisme

## 1 - Elle varie notamment:

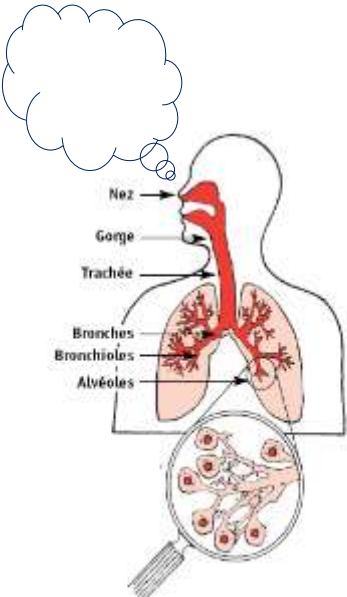
- selon les individus,
- selon le mode de consommation (inhalation/ingestion),
- selon la dose de THC consommée,
- selon le type de consommateur (occasionnel/régulier),
- et selon les paramètres de l'inhalation (nombre, volume, durée, délai entre chaque inhalation).

2- Le THC est un composant qui **se dissout dans la graisse (lipophile)** et donc rapidement stocké dans les tissus gras de l'organisme.

# Cinétique du cannabis dans l'organisme après inhalation

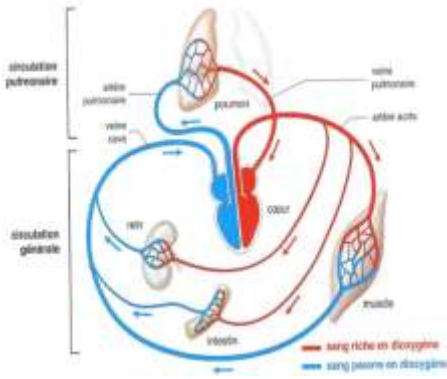
## INHALATION

Fumées ou vapeurs de cannabis



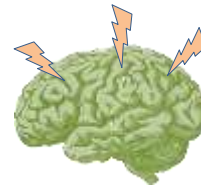
Alvéoles pulmonaires

## ABSORPTION

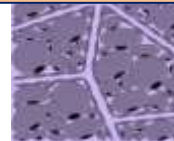


## DISTRIBUTION

ACTION AU NIVEAU DU CERVEAU  
Durée des effets: ~ 2 à 4 h



STOCKAGE DU THC DANS LES TISSUS ADIPEUX

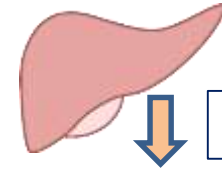


Relargage du THC

Circulation générale

## MÉTABOLISME

TRANSFORMATION DU THC DANS LE FOIE



Deux métabolites importants

11-OH-THC, **actif**  
11-hydroxy-delta-9-tetrahydrocannabinol

THC-COOH, **inactif**

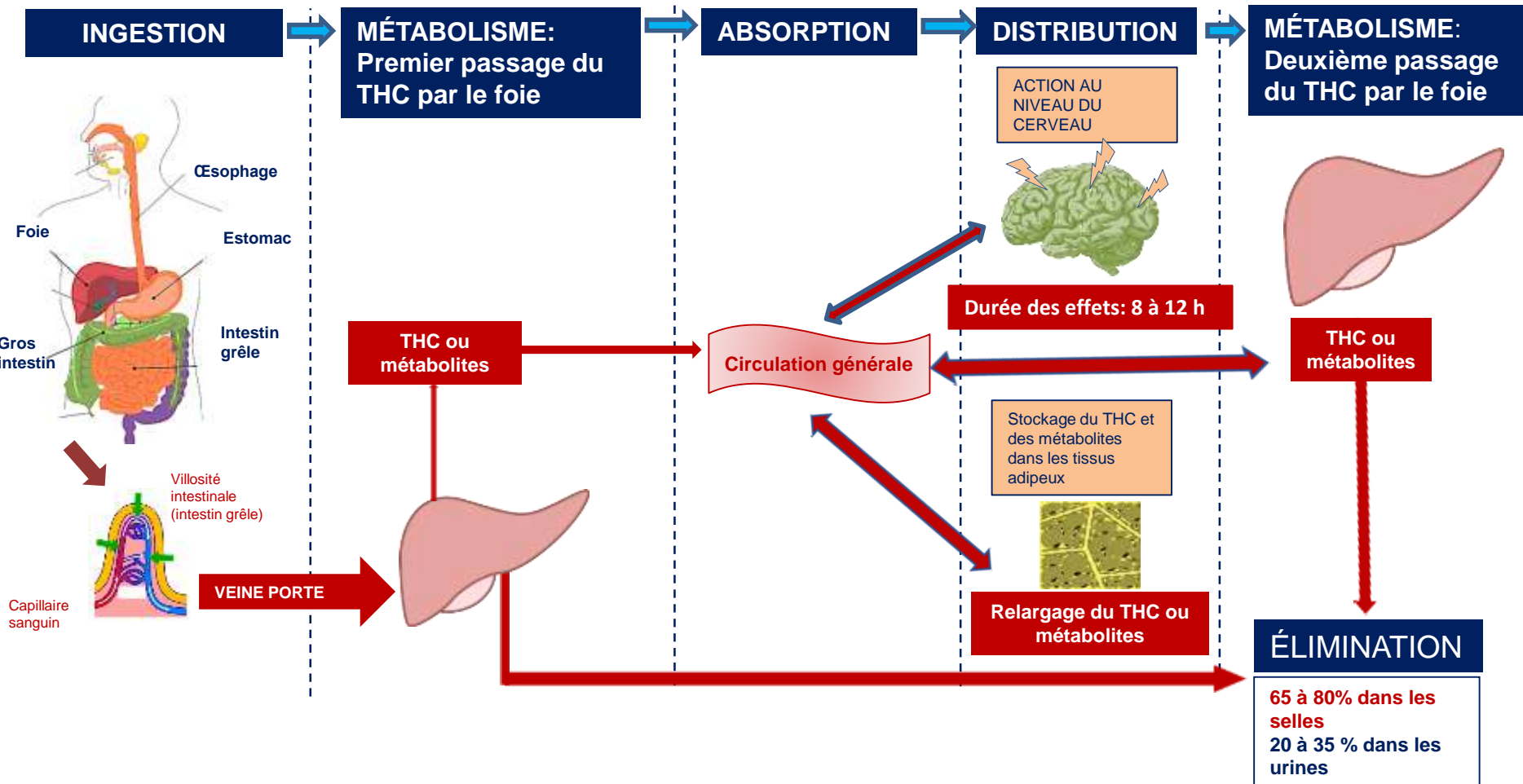
11-nor-9-carboxy-delta-9-tetrahydrocannabinol

## ÉLIMINATION

65 à 80% dans les selles  
20 à 35% dans les urines

Circulation générale

# Cinétique du cannabis dans l'organisme après ingestion





## Effets associés à la consommation du cannabis

La consommation du cannabis peut entraîner plusieurs effets notamment:

- Une sensation de calme et de bien-être, une tendance à parler plus vite et une envie de rire spontanée.
  - Un gonflement des vaisseaux sanguins (ex. yeux rougis).
  - De la somnolence.
  - Un assèchement de la bouche et de la gorge.
  - Augmentation de la fréquence cardiaque.
  - Risques pour la santé mentale (symptômes psychotiques type hallucinations et idées paranoïdes; symptômes dépressifs; anxiété).
- **Altération des capacités cognitives et psychomotrices pouvant durer plusieurs heures.**

## Altération des capacités cognitives et psychomotrices

- la vigilance
  - la coordination
  - le temps de réaction
  - la capacité d'accomplir plusieurs tâches
  - les perceptions
  - les compétences cognitives requises en matière de sécurité au travail, en particulier lorsque l'employé exécute des tâches à risque
- 
- **Possible accroissement de la sévérité des effets avec l'augmentation de la dose**



## Exemples de tests mesurant le niveau de vigilance

Ces tests ne sont pas spécifiques au cannabis. Ils évaluent le niveau de somnolence ou d'éveil

### ➤ Mesure subjective



- **Autoévaluation de la vigilance par questionnaire** comme l'échelle de sommeil de Stanford permettant à l'individu d'estimer son niveau de somnolence sur une échelle allant de 1 à 7 points (sensation d'être éveillé à endormi).

### ➤ Mesures objectives

- **Test de temps de réaction** comme le **Test de vigilance psychomotrice** considéré comme un des meilleurs tests.



- **Test en milieu clinique** utilisant des électrodes sur la tête comme le **Test de maintien de l'éveil**.



## Dépistage du cannabis dans les matrices biologiques

La consommation de cannabis peut être documentée en détectant et/ou en quantifiant le THC et/ou ses métabolites principalement dans:

Urine  
Sang  
Salive



**Ces mesures ne sont que des biomarqueurs d'exposition  
et non des biomarqueurs d'effets**

# Les tests de dépistage

**Les tests de dépistage indiquent donc la présence ou l'absence de cannabis. Ils n'indiquent pas le moment ou la quantité de la consommation ou encore que les capacités cognitives et psychomotrices sont affaiblies.**

**À défaut de déterminer le niveau de baisse des capacités cognitives et psychomotrices, le dépistage est approprié pour vérifier l'abstinence du sujet testé.**

# Dépistage dans les urines

## Intérêts

- Permet de détecter une consommation récente. Environ au cours des 3 derniers jours (ou plus si usage régulier): **test généralement positif pendant 3 à 5 jours.**
- Une concentration de THC urinaire supérieure à 1,5 ng/ml indiquerait **généralement** une consommation datant de moins de 8 heures.

## Limites

- **Interprétation difficile** car elle doit tenir compte de nombreux facteurs tels la teneur en gras du sujet testé et le temps entre la consommation et la collecte de l'échantillon.

## Dépistage dans le sang

### Intérêts

- Adoption au fédéral (avec application au Québec au niveau du Code criminel) de valeurs limites de THC pour conduite au volant de 2 à 5 ng/ml de sang total.
- Complète en général un test urinaire positif.

### Limites

- Des concentrations de THC dans le sang total variant de 1,2 à 5,5 ng/ml ont été mesurées chez la moitié des usagers réguliers, consommant du cannabis sur une base journalière, même après 7 jours d'abstinence.

## Exemple: Limites légales de THC ou de THC-COOH et conduite avec facultés affaiblies<sup>2</sup>

Pays	Approche législative	Limites légales	
		THC	THC-COOH
Danemark	Two-tier	1 µg/L (sang total)	
Finlande	Two-tier	1 µg/L (sang total)	5 µg/L (sang total)
France	Per se	1 µg/L (sang total)	
Allemagne	Two-tier	1 µg/L (sérum)	
Grèce	Facultés affaiblies	1 µg/L (sang total)	
Irlande	Facultés affaiblies	1 µg/L (sang total)	5 µg/L (sang total)
Italie	Facultés affaiblies	0,5 µg/L (sang total)	0,5 µg/L (sang total)
Luxembourg	Two-tier	2 µg/L (sang total)	
Pays-Bas	Two-tier	3 µg/L (sang total) 5 µg/L (sérum)	
Pologne	Per se	2 µg/L (sang total)	50 µg/L (sang total)
Portugal	Per se	3 µg/ml (sang total)	5 µg/L (sang total)
Slovénie	Per se	0,3 µg/L (sérum)	5 µg/L (sérum)
Suisse	Per se	1,5 µg/L (sang total)	
Angleterre	Facultés affaiblies	2 µg/L (sang total)	10 µg/L (sang total)

- L'approche législative **facultés affaiblies** ou **Impairment** implique de prouver que la capacité de conduire est altérée.
- L'approche **per se** élimine la nécessité de prouver que les facultés sont affaiblies. Il suffit de démontrer un dépassement de la valeur limite.
- L'approche **two-tier** combine les deux précédentes: sanction si > à la limite *per se* et sanction plus sévère si facultés affaiblies.



# Dépistage dans la salive

## Intérêts

- Permet de détecter une **consommation récente**.
- Méthode de détection relativement **facile, non invasive, rapide et peu coûteuse**.
- Pourra être utilisé au Canada par les services de police, lors des contrôles routiers pour détecter les conducteurs sous influence du cannabis. **À noter que le Dräger, bien qu'homologué au Canada, est refusé par Vancouver à cause d'une sensibilité jugée faible.**



**Le Dräger DrugTest® 5000<sup>3</sup>**: appareil portable pour dépistage du cannabis dans la salive approuvé le 22 août 2018 par le Canada pour les contrôles routiers.

## Limites

- **Faux négatifs**: perte de THC dans le tube de prélèvement.
- Difficultés liées notamment à la collection d'un volume de salive adéquat ou à pratiquer le test en raison d'une **sécheresse buccale** liée à la consommation de cannabis ou à d'autres drogues associées au cannabis

## Durées\* de détection du THC ou de ses métabolites après la dernière inhalation

**Consommateur occasionnel  
(jusqu'à 3 fois/mois)**

**Dans les urines**

**Jusqu'à 4 jours<sup>4</sup>**

**Dans le sang**

**Jusqu'à 7 jours<sup>5</sup>**

**Dans la salive**

**Jusqu'à 3 jours<sup>6</sup>**

**Consommateur chronique  
(plus de 1 fois/sem)**

**Jusqu'à 95 jours<sup>7</sup>**

**Jusqu'à 33 jours<sup>8</sup>**

**Jusqu'à 28 jours<sup>9</sup>**

\* Les variations observées au niveau des durées de détection dans les différentes matrices biologiques peuvent dépendre de nombreux facteurs dont le métabolisme, la molécule analysée et la sensibilité de la méthode analytique.

## CONCLUSIONS

**La cinétique (le devenir) du cannabis dans l'organisme présente une variante importante entre les voies respiratoire et orale. Cette variante complique l'interprétation des résultats des tests de détection.**

**Le THC et ses principaux métabolites sont éliminés lentement de l'organisme. Ils peuvent y demeurer plusieurs jours, voire plusieurs semaines.**

**En raison de ce long séjour du THC dans l'organisme, l'association entre les résultats de tests et l'altération des capacités cognitives et psychomotrices est plus complexe.**

**L'interprétation des tests de dépistage demande donc de la prudence.**

## Sources

1. CAMIRAND, H., TRAORÉ, I. et BAULNE, J. (2016). L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois. Résultats de la deuxième édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, 208 p. (Enquête menée auprès de plus de 45 000 répondants)
2. Adapté de Wong *et al.* Establishing legal limits for driving under the influence of marijuana. *Injury Epidemiology*, 2014; 1 (26) et de Verstraete *et al.* *Per se limits - Methods of defining cut-off values for zero tolerance*. DRUID Driving under the Influence of Drugs, Alcohol and Medicines. 2011 European Commission within the Sixth Framework Programme (2002-2006).
3. Crédit photo: [https://www.draeger.com/en-us\\_ca/Applications/Products/Breath-Alcohol-and-Drug-Testing/Drug-Testing-Devices/DrugTest-5000](https://www.draeger.com/en-us_ca/Applications/Products/Breath-Alcohol-and-Drug-Testing/Drug-Testing-Devices/DrugTest-5000)
4. Schwilke E.W. *et al.* Differentiating new cannabis use from residual urinary cannabinoid excretion in chronic, daily cannabis users. *Addiction* 2011; 106(3): 499–506.
5. Musshoff F et Madea B. Review of biologic matrices (urine, blood, hair) as indicators of recent or ongoing cannabis use. *The Drug Monitor* 2006; 28(2): 155-163.
6. Lee D et Huestis M-A. Current knowledge on cannabinoids in oral fluid. *Drug Test Anal* 2014; 6(0): 88–111.
7. Musshoff F et Madea B. Review of biologic matrices (urine, blood, hair) as indicators of recent or ongoing cannabis use. *The Drug Monitor* 2006; 28(2): 155-163.
8. Bergamaschi M.M. *et al.* Impact of prolonged cannabinoid excretion in chronic daily cannabis smokers' blood on per se drugged driving laws. *Clinical Chemistry* 2013; 59(3): 519–526.
9. Lee D et Huestis M-A. Current knowledge on cannabinoids in oral fluid. *Drug Test Anal* 2014; 6(0): 88–111.

# **Partie II :**

## **L'encadrement légal du cannabis**



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



## 2 LOIS ADOPTÉES

- Loi fédérale

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

- Loi provinciale

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

- **Légalisation : 17 octobre 2018**



## CONDUITE AUTOMOBILE

- Québec : *Code de la sécurité routière*
  - **Tolérance zéro** : interdiction de conduire et d'avoir la garde ou le contrôle d'un véhicule...
    - ... s'il y a quelque **présence détectable** de cannabis ou d'une autre drogue dans l'organisme (art. 202.2.1.3)
  - Test de dépistage par la **salive**
  - Agent de la paix peut prendre immédiatement un échantillon de liquide buccal s'il a des « *raisons de soupçonner la présence de cannabis ou d'une autre drogue dans l'organisme* » (art. 202.3)
  - Infraction pénale : amendes, révocation ou suspension du permis de conduire (art. 141)



## CONDUITE AUTOMOBILE

- Fédéral : *Code criminel* et règlements
  - Conduite avec facultés affaiblies (art. 253)
  - Infraction criminelle : interdiction dans les 2h après avoir cessé de conduire ou d'avoir la garde d'un véhicule, le taux de THC dans le sang est de **2,0 ng/ml** ou plus
  - Nouvelles peines minimales dont :
    - Taux de THC de **2,5 ng/ml** + taux d'alcool de **0,05**
    - Taux de THC de **5,0 ng/ml**



# LOI PROVINCIALE



## ➤ Possession de cannabis

	Au Québec
Âge légal de possession	18 ans et +
Personne majeure, dans un lieu public	Max 30g
Personne majeure, dans une résidence	Max 150g
Jeune (12 ans à moins de 18 ans)	Ø

# LOI PROVINCIALE

## ➤ Production, vente et distribution

	Au Québec
<b>Production à des fins personnelles</b>	∅
<b>Vente</b>	∅
<b>Distribution à une personne majeure</b>	Max 30g
<b>Distribution à un jeune par une personne majeure</b>	∅
<b>Distribution à un jeune par un jeune</b>	∅



## LOI PROVINCIALE

- Interdiction de **possession** dans certains lieux prévus (art. 8)
  
- Interdiction de **fumer** (art. 12 et 13):
  - Interdictions similaires à l'encadrement du tabac
    - Dans certains « lieux fermés » (art. 12)
    - Dans certains « autres lieux » (non fermés) (art. 16)
    - Dans « *les **milieux de travail** à l'exception de ceux situés dans une résidence privée* »

**... attention au télétravail !**
  - Dans « *tous les autres lieux qui accueillent le public* »



## LOI PROVINCIALE

➤ Interdiction de « **faire usage** » du cannabis :

➤ Pour certains emplois seulement (art.19)

*« Une personne qui, à l'occasion de sa prestation de travail ou de services,*

***doit assurer la garde ou autrement prendre soin d'un mineur, d'un aîné ou de toute personne en situation de vulnérabilité***

*ne peut faire **usage** de cannabis*

***durant les heures où elle effectue cette prestation.»***



## LOI PROVINCIALE

- Adoption d'une politique par l'employeur (art. 21)

*« En vertu de son droit de gérance, l'employeur peut encadrer, y compris interdire, toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel **sur les lieux de travail** au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. »*



# LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LSST)

- Obligations générales du **travailleur** (art. 49) :
  - « *prendre les mesures nécessaires afin de protéger sa santé, sa sécurité, son intégrité physique* »
  - « *ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail* »
  
- Obligations générales de l'**employeur** (art. 51) :
  - « *Prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur* »



# LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LSST)

➤ Nouvelle disposition (art. 49.1):

*« Le **travailleur** ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un **risque** pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.*

*Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa. »*



# LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LSST)

➤ Nouvelle disposition (art. 51.2):

*« L'**employeur** doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un **risque** pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.*

*Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.»*





# LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LSST)

- Selon la jurisprudence rendue en vertu de la LSST :

## « Risque »

Ensemble des difficultés, contraintes et aléas inhérents à une fonction, un poste de travail

## « Danger »

L'appréciation objective et subjective des conditions de temps, de lieu et de moyens dans lesquels un travailleur exécute son travail sont telles qu'il en résulte, de façon imminente et probable, une atteinte à sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

**Partie III :**  
**La politique visant à encadrer ou interdire  
l'usage de cannabis au travail**



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



## RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES À UNE POLITIQUE

- claire et non équivoque
- portée à la connaissance des employés
- conséquences connues en cas de non-respect
- appliquée de façon uniforme
- respecte les droits individuels
- conforme à la convention collective s'il y a lieu



## QU'EST-CE QUI PEUT ÊTRE ENCADRÉ OU INTERDIT ?

- Consommer au travail (sous toutes ses formes)
- Se présenter au travail sous l'effet d'une drogue dont le cannabis
- Avoir des traces dans l'organisme : selon les circonstances
- Posséder sur les lieux du travail
- Vendre ou distribuer sur les lieux du travail



## CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

➤ À qui ?

Toutes personnes présentes sur les lieux du travail (employés, sous-traitants, usagers, clients, etc.)

➤ Où ?

Lieux du travail : propriété de l'entreprise et tous les lieux où s'exercent les activités commerciales au nom de l'entreprise

➤ Quand ?

Pendant les heures de travail (incluant les pauses)

En tout temps sur la propriété de l'entreprise



## CANNABIS À DES FINS MÉDICALES

- En marge de la politique sur les drogues et alcool
- Peut être **prescrit** par un médecin pour soulager les symptômes d'une maladie (handicap)
- Peut donc constituer un moyen pour pallier à un handicap
- Obligation d'accommodement de l'employeur jusqu'à **contrainte excessive**
- Attention aux salariés qui voudraient « s'auto-médicamenter »!

# CONTRÔLE DU RESPECT DE LA POLITIQUE



- Il faut des **motifs raisonnables** de croire que le salarié a les facultés affaiblies
  
- Exemples :
  - Dénonciation crédible par un ou des collègues ou tiers
  
  - Observations faites par l'employeur
  
  - Observations de **signes physiques objectifs** de facultés affaiblies



## CONTRÔLE DU RESPECT DE LA POLITIQUE

➤ Exemples de **signes physiques objectifs** susceptibles d'indiquer que le salarié a les facultés affaiblies :

- Odeur (ex: de cannabis)
- Problème d'élocution
- Yeux rouges
- Pupilles dilatées
- Démarche anormale
- Manque de coordination
- Manque de concentration
- Erreur de jugement inhabituelle
- Comportement inhabituel
- Autres





## CONTRÔLE DU RESPECT DE LA POLITIQUE

- Exemple jurisprudentiel :
  - Employeur doté d'une politique sur les drogues et alcool
  - Gestionnaires **formés** pour l'application de la politique
  - **Grille d'évaluation** des signes physiques objectifs
    - Remplie par le supérieur immédiat
    - Corroborée par un 2<sup>e</sup> gestionnaire (témoin)
    - Signée par le salarié, avec acceptation ou refus de subir un test de dépistage

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



## CONTRÔLE DU RESPECT DE LA POLITIQUE

- Dans quelles circonstances l'employeur peut-il exiger un **test de dépistage** ?
  - Nécessite des **motifs raisonnables** (ex.: évaluation des signes physiques objectifs)  
  
**ou un contexte particulier** (ex.: suite à un accident ou incident, entente de retour au travail)
  - Test de salive recommandé (- intrusif, - coûteux)
  - Pour éviter des complications d'ordre technique : retenir les services d'une firme externe



## EMPLOIS À RISQUE ÉLEVÉ

- L'employeur peut-il adopter des **normes plus sévères** pour ses employés qui occupent un emploi à risque élevé ?
- On peut penser aux **tests de dépistage aléatoires**
  - Critères de l'arrêt *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34
  - Critères demeurent applicables :
    - 1- Milieu de travail dangereux
    - 2- Problème de consommation en milieu de travail



## EMPLOIS À RISQUE ÉLEVÉ

- On peut aussi penser à **interdire** toute consommation de cannabis ou de drogues même dans les **temps libres...**
  
- ... Mais **combien de temps avant le quart de travail ?**
  
- Différentes interdictions adoptées par les employeurs dans l'actualité :
  - Policiers de Calgary : jamais
  - Air Canada (emplois à risque élevé) : jamais
  - Policiers de la GRC : 28 jours
  - Policiers du SPVM : en autant qu'ils sont «*fit for duty*»



## EMPLOIS À RISQUE ÉLEVÉ ET CANNABIS MÉDICAL

- L'employeur doit-il **accommoder** le salarié qui consomme du cannabis médical dans un emploi à risque?
- Exemple jurisprudentiel :
  - Plaignant souffre de douleurs chroniques
  - Médecin traitant lui prescrit :
    - 1,5 g de cannabis à consommer chaque soir
    - Ne pas conduire dans les 4h suivant la consommation
    - « *No concerns about daytime functions* »
  - Postule pour un emploi à risque élevé
  - Embauche refusée uniquement en raison du cannabis médical

*(International Brotherhood Lower Churchill Transmission Construction Employer's Association Inc. and IBEW, Local 1620 (Tizzard) (Re), 292 L.A.C. (4th), (30-04-2018), arbitre John F. Roil)*



## EMPLOIS À RISQUE ÉLEVÉ ET CANNABIS MÉDICAL

- Décision de l'arbitre : l'employeur pouvait refuser de l'embaucher, car il subissait une **contrainte excessive**
- Considérants :
  - Emploi à risque élevé = obligations SST accrues pour l'employeur
  - Ressources limitées de l'employeur pour vérifier la capacité du salarié
  - Difficulté de mesurer les facultés affaiblies par le cannabis selon la preuve médicale par expert
  - Donc **impossibilité** pour l'employeur **de gérer le risque**

*(International Brotherhood Lower Churchill Transmission Construction Employer's Association Inc. and IBEW, Local 1620 (Tizzard) (Re), 292 L.A.C. (4th), (30-04-2018), arbitre John F. Roil)*



## CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

- Au choix de l'employeur, selon la situation :
  - Relever provisoirement l'employé de ses fonctions
  - En cas de facultés affaiblies, retourner l'employé chez lui en s'assurant qu'il ne conduise pas
  - Imposer les mesures administratives et disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement



**N'oubliez pas:  
vous conservez vos droits de gérance !**





# **Lésions professionnelles: les outils d'une gestion adéquate afin de limiter vos coûts**

Me Pierre-Yves Arsenault  
Me Mélanie Lefebvre



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



# INTRODUCTION

- En 2017, **86 223** personnes ont subi un accident du travail.
- Ce qui représente **236** accidents par jour.
- De plus, **9 912** travailleurs ont été victimes d'une maladie professionnelle.
- Donc, au total, **96 135 réclamations de lésions professionnelles** ont été acceptées par la CNESST.
- Augmentation d'environ **5%** par rapport à 2016.



# INTRODUCTION

- En 2012, le coût moyen d'une lésion professionnelle **52 400 \$**.
- Le coût moyen d'une maladie professionnelle est de **211 600 \$** et celui d'un accident est de **41 800 \$**.
- En 2013, l'IRSST évaluait à **4,6 milliards de dollars** les coûts annuels des lésions professionnelles au Québec.

# PLAN DE LA PRÉSENTATION



1. L'assignation temporaire d'un travail
2. La contestation de la décision d'admissibilité
3. Le suivi médical
4. L'évaluation par le Bureau d'évaluation médicale (BEM)
5. La contestation des décisions rendues en cours de dossiers
6. Le facteur de chargement à compter du 1<sup>er</sup> octobre suivant la lésion
7. Les relevés mensuels et les ajustements rétrospectifs
8. Les demandes de partage / transfert des coûts



# 1. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL (ARTICLE 179 LATMP)

## a) Le droit de l'employeur

Pas une obligation

Les conditions :

- a) Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail assigné;
- b) Le travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
- c) le travail est favorable à la réadaptation du travailleur;

Contestation : uniquement par le travailleur



# 1. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL

## b) Considérations pratiques

1. Faire la demande lors de chaque visite médicale du travailleur
2. Important d'être précis
3. Avoir des options d'assignation temporaire de travail préparées à l'avance



# 1. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL

## b) Considérations pratiques (suite)

4. L'employeur verse au travailleur, qui fait le travail en assignation temporaire, le salaire et les avantages liés à l'emploi que le travailleur occupait lorsque s'est manifesté sa lésion (180 LATMP) :
  - a) Le salaire et les avantages
  - b) Primes et/ou bonis
  - c) Compensation pour les heures supplémentaires
  - d) L'horaire de travail





# 1. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL

## c) Intérêt d'y recourir

➤ **Pour le travailleur:**

➤ **Pour l'employeur:**

## 2) LA CONTESTATION DE LA DÉCISION D'ADMISSIBILITÉ



Motifs de contestation :

- Enquête non terminée sur les circonstances de l'évènement;
- Portrait incomplet quant à la condition médicale du travailleur;
- Interrogations sur la relation causale entre le diagnostic posé et l'évènement invoqué;
- Etc.

En cas de doute: contestez !

### 3. LE SUIVI MÉDICAL



- a) Attestation médicale initiale (article 199 LATMP)
  - Le travailleur est OBLIGÉ de la remettre à son employeur
  - Le point de départ du dossier
  - Permet d'identifier le diagnostic
  - Dirige la conduite à tenir pour la gestion du dossier
  
- b) Obtenir le rapport médical du travailleur après chaque visite de suivi auprès de son médecin traitant

### 3. LE SUIVI MÉDICAL



#### c) Expertise médicale (article 209 LATMP)

- La CNESST est liée par l'opinion du médecin traitant (article 224 LATMP)
- Faire examiner le travailleur par un médecin expert = seul outil disponible à l'employeur pour contrer l'opinion du médecin traitant
- Important de:
  - Bien libeller le mandat d'expertise
  - Bien choisir le médecin expert selon la pathologie

### 3. LE SUIVI MÉDICAL



#### c) Expertise médicale (article 209 LATMP)

- Sur un ou l'ensemble des points suivants :

- 1° Le diagnostic;
- 2° La consolidation;
- 3° Les traitements ;
- 4° L'existence ou le pourcentage d'apipp;
- 5° L'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles;
- 6° L'existence d'une condition personnelle ;
- 7° La relation causale entre le diagnostic retenu et l'événement allégué.



## **4. L'ÉVALUATION PAR LE BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE (ARTICLE 212 LATMP)**

La demande de BEM

Le rapport complémentaire du médecin traitant  
(article 212.1 LATMP)

La CNÉSST est liée par l'avis du BEM (article 224.1  
LATMP)



## 5. LA CONTESTATIONS DES DÉCISIONS

- a) L'admissibilité
- b) Les diagnostics
- c) La date de consolidation
- d) L'apipp
- e) Le droit à l'assistance médicale
- f) La date de capacité
- g) Le droit à la réadaptation
- h) L'emploi convenable ou l'emploi équivalent



## 5. LA CONTESTATIONS DES DÉCISIONS

**L'objet de ces contestations = compétence du TAT**

a) La conciliation

b) L'audience





## **6 . LE FACTEUR DE CHARGEMENT À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE SUIVANT LA LÉSION**

**ESSENTIEL que le travailleur soit en assignation temporaire avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année suivant la lésion professionnelle**



## **7. VÉRIFIER VOS RELEVÉS MENSUELS ET LES AJUSTEMENTS RÉTROSPECTIFS**

Importance de confirmer que l'information et les montants qui s'y retrouvent sont exacts!



## 8. LES DEMANDES DE PARTAGE / TRANSFERT DE COÛTS

### a) Principe général

Principe: La CNÉSST impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle survenue à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

**Mais...**

-Possibilité de partager ou transférer les coûts qui ont été imputés à votre dossier

-Objectif: limiter l'impact financier d'une lésion professionnelle sur votre taux de cotisation à venir

## 8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DE COÛTS



Articles de la LATMP	Motifs	Délais
326	<p>a) Accident du travail attribuable à un tiers et l'imputation des coûts des prestations aurait pour effet de faire supporter injustement ; ou</p> <p>b) A pour effet d'obérer injustement un employeur</p>	<p>1 an</p> <p><b>Supervac (Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc.), 2018 QCCA 95</b></p>
327	<p>Le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'<a href="#">article 31</a> (blessure ou maladie résultant des soins reçus ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre du traitement médical) ;</p>	<p>Aucun délai</p>
328	<p>Dans le cas d'une maladie professionnelle, le coût des prestations sera transféré à tous les employeurs pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer cette maladie, proportionnellement à la durée de ce travail pour chacun de ces employeurs et à l'importance du danger que présentait ce travail chez chacun de ces employeurs par rapport à la maladie professionnelle du travailleur.</p>	<p>Aucun délai</p>
329	<p>Lorsqu'un travailleur est déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, le coût des prestations peut être imputé en tout ou partie aux employeurs de toutes les unités.</p>	<p>La demande doit être faite au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.</p>



## **8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DE COÛTS**

### **b) Article 326 LATMP**

- i) Accident du travail attribuable à un tiers dont l'imputation a pour effet de lui faire supporter injustement des coûts;

***Compagnie rafraîchissements Coca-Cola  
Canada, 2014 QCCLP 1375***

**Délai: un (1) an**

## 8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DES COÛTS



### b) Article 326 LATMP

ii) A pour effet d'obérer injustement un employeur

Exemple: le cas de la maladie intercurrente

***Bombardier Aéronautique inc., 2011 QCCLP 169***

***-Voir aussi: Supervac (Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc.), 2018 QCCA 95***

**Délai: Un (1) an**

## 8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DES COÛTS



### c) Article 327 LATMP

i) Le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'[article 31](#) (blessure ou maladie résultant des soins reçus ou de l'omission de tels soins ou d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre du traitement médical) ;

***Delarosbil et Minerva Produits de Beauté Itée,  
2010 QCCLP***

**Aucun délai**



## **8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DES COÛTS**

### **d) Articles 328 LATMP et 337 LATMP**

Le cas d'une maladie professionnelle

Proportionnalité à la durée du travail et du danger

**Aucun délai**





## **8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DES COÛTS**

### **e) L'article 329 LATMP**

Lorsqu'un travailleur est déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, le coût des prestations peut être imputé en tout ou partie aux employeurs de toutes les unités.

## 8. LES DEMANDES DE PARTAGE /TRANSFERT DES COÛTS



### e) L'article 329 LATMP (suite)

#### **Conditions:**

- Condition personnelle préexistante
- Condition hors norme au niveau biomédical
- Doit avoir eu une incidence sur:
  - La survenance, ou
  - La prolongation de la période de consolidation.

***Corporation Steris Canada, 2009 QCCLP 6764***

***Délai: avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.***



## CONCLUSIONS:

Intérêt de gérer rigoureusement les dossiers de vos lésions professionnelles

L'impact financier peut être très important



# Développements récents en droit du travail et de l'emploi

**Me Carl Panet-Raymond**  
**Me Ryan Schwartz**  
**Me Judith Séguin**



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



## PLAN DE PRÉSENTATION

- I. Décisions récentes
  - i. HOT OFF THE PRESS!!!
  - ii. L'arrêt Caron et ses suites
  - iii. La liberté d'expression du salarié sur les réseaux sociaux
  - iv. L'obligation de relocaliser lors d'un licenciement
  - v. La discrimination à l'embauche
  
- II. Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

# Partie I: Décisions récentes

HOT OFF THE PRESS!!!



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



## LA SYNDICALISATION DES CADRES

- Société des casinos du Québec et l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec
- Les cadres n'ont pas le droit de se syndiquer!



# Partie I: Décisions récentes

L'arrêt Caron et ses suites



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

## L'ARRÊT CARON



- Est-ce que le système d'indemnisation contenu à la LATMP est un système complet et autonome?
- La Cour suprême tranche!



## L'ARRÊT CARON ET SES SUITES

### ➤ AVANT L'ARRÊT CARON :

- La CNÉSST demande à l'employeur s'il y a un emploi convenable
- S'il n'y en a pas = détermination d'un emploi convenable ailleurs sur le marché.

### ➤ APRÈS L'ARRÊT CARON:

- Obligation de la CNÉSST et du TAT de vérifier si l'employeur a rencontré ses obligations d'accommodement en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne



## L'ARRÊT CARON – EN PRATIQUE

- L'employeur sera appelé avec la CNÉSST, à déterminer si un emploi convenable est disponible, en ayant en tête son obligation d'accommodement.
- Seul la démonstration d'une contrainte excessive libère l'employeur.
- Par exemple:
  - Obligation d'aménager le poste de travail, les fonctions ou les tâches d'un salarié



## L'ARRÊT CARON – EN PRATIQUE

➤ À ce jour:

- Aucun changement dans la conduite de la CNÉSST
- Il ne semble pas avoir de ligne directrice émise



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ

- *Syndicat des travailleur(euse)s municipaux Ville de Gaspé (CSN) et Ville de Gaspé (Pierre Samuel), 2018 QCTA 428.*
- Application de l'arrêt *Caron* dans le cadre d'un grief contestant un congédiement.



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - FAITS

- Lésion professionnelle découlant de harcèlement.
- La CNÉSST rend une décision sur ses limitations fonctionnelles et l'emploi convenable et, entre autres:
  - *DÉCLARE que le travailleur ne peut pas reprendre l'exercice de son emploi, ni retourner au travail chez son employeur*
- La décision de la CNÉSST est finale et sans appel



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - FAITS

- L'employeur met fin à l'emploi
- Le travailleur loge de multiples griefs et plainte (article 32 LATMP)





## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - DÉCISION

- L'arbitre reproche à l'employeur de ne pas avoir effectué de démarche afin de déterminer un accommodement raisonnable.
- L'arbitre applique l'arrêt *Caron* et dit que l'employeur ne devrait pas attendre « *que la CNESST sorte ses muscles pour agir* » et doit tenter d'accommoder le travailleur



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - DÉCISION

- *« L'argument de l'Employeur voulant que la fin d'emploi de Monsieur Samuel ne découle donc pas de son absence du travail, mais plutôt des limitations fonctionnelles déterminées par la CSST et qui constituent un empêchement à ce qu'il occupe tout emploi chez l'Employeur apparaît très réducteur, pour ne pas dire un prétexte. »*



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - COMMENTAIRES

- L'arbitre fait abstraction des conclusions finales et sans appel de la décision de la CNÉSST (DRA):
  - *DÉCLARE que le travailleur ne peut pas reprendre l'exercice de son emploi, ni retourner au travail chez son employeur*



## L'AFFAIRE VILLE DE GASPÉ - COMMENTAIRES

- L'arbitre va plus loin que de rétablir le lien d'emploi en attendant la fin du processus de réadaptation par la CNÉSST et ordonne la réintégration.
- Un pourvoi en contrôle judiciaire a été déposée par l'employeur.

# Partie I: Décisions récentes

La liberté d'expression du salarié sur les réseaux sociaux  
VS.  
L'obligation de loyauté envers l'employeur



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



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY

- Est-ce qu'un employeur peut discipliner un employé pour les propos tenus sur Facebook?



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY

- *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB-CTC-FTQ) c. Sylvestre, 2018 QCCS 2987*
- Rejet du pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale rendue le 12 janvier 2017



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

- I. Grief contestant une suspension de 3 jours
- II. Grief contestant le congédiement





## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

- I. Grief contestant une suspension de 3 jours
  - i. Juin 2012
  - ii. Contexte des manifestations « carré rouge »
  - iii. Délégué syndical qui porte le « carré rouge »
    - i. Publication sur Facebook invitant ses contacts à aller consulter l'article publié sur son blogue personnel



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

➤ Blogue du 12 juin 2012:

*« Je dénonce le traitement excessif que doivent subir les employés;*

*Je demande aux clients de faire valoir leur opinion sur le site internet de l'entreprise ou même de déposer une plainte formelle à une succursale;*

*M'aidez-vous? »*



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

- Le lendemain, il publie un communiqué transmis par Renaud-Bray sur sa page Facebook et le commente :

*« La véritable neutralité, c'est l'indifférence face à un phénomène donné. »*



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

- i. Grief contestant le congédiement
- ii. Plaignant est en congé de paternité
- iii. Polémique entre l'actionnaire principal de Renaud-Bray et un auteur jeunesse
- iv. Publications Facebook le 30 novembre et le 4 décembre traitant de la nouvelle



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - FAITS

- Propos de « *Dark Vader* »
- Sous le titre « *Boycottage de Renaud Bray* »:

*« Ayant été victime de la colère du boss cet été à propos de la polémique du carré rouge au travail, je supporte entièrement votre cause et je vous assure l'appui des employés de la succursale »*



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - DÉCISION

- Les mesures disciplinaires imposées contreviennent-elles à la liberté d'expression protégée par la Charte des droits et libertés de la personne?



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - DÉCISION

➤ NON

- La liberté d'expression n'est pas absolue
- Le salarié qui agit par vengeance ou pour nuire à son employeur, en fonction de ses intérêts personnels manque à son devoir de loyauté



## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - DÉCISION

- Le plaignant, étant délégué, bénéficie-t-il de l'immunité syndicale?





## L'AFFAIRE RENAUD BRAY - DÉCISION

➤ NON

- Le plaignant agissait dans son propre intérêt en publiant ces textes et agissait à titre personnel
- Le plaignant est d'ailleurs en congé de paternité en décembre 2012

# Partie I: Décisions récentes

L'obligation de relocaliser lors d'un licenciement



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



## L'AFFAIRE DESJARDINS

- Doit-on faire un effort pour relocaliser un employé licencié?



## L'AFFAIRE DESJARDINS

- *Groupe technologies Desjardins inc. c. Tribunal administratif du travail, Division des relations du travail, 2018 QCCS 4557*
- La plaignante allègue que dans le cadre d'une réorganisation que l'employeur devait lui offrir un autre poste.



## L'AFFAIRE DESJARDINS - FAITS

- Terry Girard est à l'emploi depuis 1996 à titre de technicienne informatique
- Cinq ans plus tard elle devient analyste-conseil en informatique



## L'AFFAIRE DESJARDINS - FAITS

- En 2015, l'employeur met en place un « programme action performance »
- Nouvelles façons de procéder font que les besoins en analyse informatique diminuent
- La direction demande au gestionnaire d'abolir 2 postes



## L'AFFAIRE DESJARDINS - FAITS

- Le 20 janvier 2017:
  - En se basant sur l'ancienneté, le gestionnaire met fin à l'emploi de Mme Girard.
  - Offre une indemnité équivalent à 60 semaines de salaire.



## L'AFFAIRE DESJARDINS - FAITS

### ➤ Mars 2017:

- Dépôt d'une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*

### ➤ Juin 2017:

- Après plusieurs semaines de discussions et de négociations
- Mme Girard refuse finalement de signer l'offre.





## L'AFFAIRE DESJARDINS - FAITS

➤ Mai 2018:

- Le TAT ordonne la réintégration de Mme Girard
- Selon le TAT:
  - L'employeur doit faire des démarches pour maintenir le lien d'emploi lors d'une réorganisation, sans toutefois avoir l'obligation de réaffecter
  - Puisque cela n'a pas été fait, la réorganisation administrative est donc un prétexte pour la congédier. Il s'agit alors d'un congédiement déguisé.



## L'AFFAIRE DESJARDINS - DÉCISION

- Saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire, la Cour supérieure infirme la décision du TAT
  - L'article 124 de la LNT ne crée pas en faveur du salarié, au cas de licenciement, un droit à l'emploi.



## L'AFFAIRE DESJARDINS - DÉCISION

- Si l'employeur démontre des motifs d'ordre économique ou organisationnel, le fardeau de démontrer un subterfuge ou un prétexte repose sur les épaules du salarié.
- À partir du moment où l'employeur démontre que les motifs de coupure de poste sont véritables (et que les critères de sélection sont raisonnables), le TAT doit arrêter son analyse.



## L'AFFAIRE DESJARDINS - DÉCISION

- Comme il s'agit d'un véritable licenciement, l'imposition de l'obligation de tenter de relocaliser Mme Girard ailleurs dans l'organisation ne constitue pas une issue possible

# Partie I: Décisions récentes

La discrimination à l'embauche



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

## L'AFFAIRE ALSTOM



- Quand débute le processus d'embauche d'un employé?

## L'AFFAIRE ALSTOM

- *Kerdoubli c. GE Renewable Energy Canada inc. (Alstom réseau Canada inc.)*, 2018 QCTDP 7
- Le plaignant allègue que son droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice de son droit à un processus d'embauche sans discrimination n'a pas été respecté



## L'AFFAIRE ALSTOM - FAITS

- Questions posées à l'entrevue sur son origine ethnique
  - Preuve suffisante pour soumettre le litige à un tribunal
  
- Refus d'embauche fondé sur son origine ethnique
  - Preuve insuffisante pour soumettre le litige à un tribunal





## L'AFFAIRE ALSTOM - FAITS

- Le plaignant demande:
  - 50 000\$ dommages moraux
  - 50 000\$ dommages punitifs



## L'AFFAIRE ALSTOM - FAITS

- Origine magrébine
- Deuxième entrevue avec un comité de sélection formé de trois personnes
- En attente de la troisième personne, les deux membres entretiennent la conversation et on lui demande quelle est l'origine de son nom



## L'AFFAIRE ALSTOM - DÉCISION

- Le mot « entrevue » doit être pris dans son sens large et concerne la recherche d'informations auprès d'un candidat dans le cadre d'un processus d'embauche



## L'AFFAIRE ALSTOM - DÉCISION

### ➤ Dommages

- 4 000 \$ en dommages moraux
- 0 \$ en dommages punitifs, car il n'y avait pas d'intention de la part de l'employeur

## Partie II:

### Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

#### THÈME 1 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE (FAMILLE)



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



# THÈME 1 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE (FAMILLE)

- Étalement des heures de travail sans autorisation de la CNÉSSST si:
- Accord écrit avec le salarié
  - Période d'étalement d'au plus 4 semaines
  - Semaine de travail ne peut excéder plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements
  - Résiliation de l'entente avec préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu



# THÈME 1 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE (FAMILLE)

## ➤ Refus de travailler:

- Actuellement plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail
- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - Plus de 2 heures



# THÈME 1 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE (FAMILLE)

## ➤ Refus de travailler:

- lorsqu'il n'a pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler



## Partie II:

### Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

## THÈME 2 : LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS



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



## THÈME 2 : LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

- Actuellement, un salarié peut s'absenter pour dix journées pour des obligations familiales (79.7 LNT)
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les deux premières journées d'absence seront rémunérées, dès qu'un salarié a trois mois de service continu.



## THÈME 2 : LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

- Un salarié pourra maintenant s'absenter pour une période d'au plus 26 semaines pour cause de maladie ou autres motifs énumérés à 79.1 dès son embauche.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les deux premières journées d'absence seront rémunérées, dès qu'un salarié a trois mois de service continu.



## THÈME 2 : LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

- Actuellement, congé annuel de trois semaines pour un salarié qui a cinq ans de service
  - Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - Après 3 ans
  
- Versement de l'indemnité afférente au congé annuel
  - Anciennement en un seul versement avant le début du congé
  
  - Maintenant, possible de verser selon les « modalités applicables pour le versement régulier de son salaire »

## Partie II:

# Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

## THÈME 3 : DISPARITÉS DE TRAITEMENT



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



## THÈME 3 : DISPARITÉS DE TRAITEMENT

- Taux de salaire équivalent pour un salarié qui provient d'une agence de placement
  - En vigueur lors de l'adoption d'un règlement
  
- Non-discrimination fondée sur une date d'embauche
  - Régimes de retraite
  - Autres avantages sociaux

## Partie II:

### Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

#### THÈME 4 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



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



## THÈME 4 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Harcèlement sexuel dorénavant prévu dans la notion de harcèlement psychologique
  - « *Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel* »





## THÈME 4 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Obligation d'adopter et rendre disponible une politique concernant le harcèlement psychologique
  - Prévention du harcèlement
  - Traitement des plaintes



## THÈME 4 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Délai pour déposer une plainte:
  - Anciennement 90 jours
  - Maintenant 2 ans

## Partie II:

# Loi 176 - Modification de la *Loi sur les normes du travail*

## THÈME 5 : AUTRES CHANGEMENTS



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



## THÈME 5 : AUTRES CHANGEMENTS

➤ Entre autres:

- Personnes visées par les congés pour raisons familiales
- Absence en raison d'un décès
- Absence en raison de violence conjugale et à caractère sexuel
- Absence en raison d'une naissance et adoption
- Proche-aidant
- Travailleurs étrangers temporaires





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

**MERCI!**

