

BIENVENUE À LA CONFÉRENCE ANNUELLE LORANGER MARCOUX!



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

Connectez-vous à: RitzGuest et rendez-vous au
<http://www.lorangermarcoux.com/fr/actualites/>
pour suivre la présentation en direct

LA RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ À L'ÈRE NUMÉRIQUE



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

Me Marc Benoît et Me Kseniya Veretelnik



QUELQUES CHIFFRES





QUELQUES CHIFFRES

- ❑ **Population mondiale: 7,3 milliards**
- ❑ **Usagers d'internet dans le monde: 3,4 milliards**
- ❑ **Usagers actifs de réseaux sociaux: 2,3 milliards**
- ❑ **Nouvelles activations de comptes de réseaux sociaux par jour: 1 million**
- ❑ **Nombre de comptes détenus en moyenne par individu: 5,54**

L'HISTOIRE DE JUSTINE SACCO



Donald J. Trump ✓

@realDonaldTrump

 Follow

[#HasJustineLandedYet](#)- Justine, what the hell are you doing, are you crazy? Not nice or fair! I will support [@AidForAfrica](#). Justine is FIRED!

6:13 PM - 22 Dec 2013

175 RETWEETS 162 FAVORITES





MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT

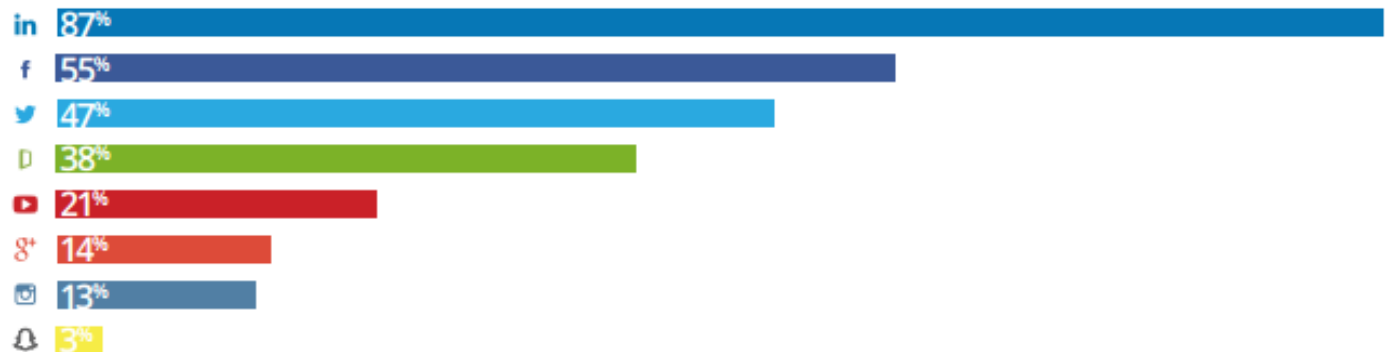




MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT

Pour les recruteurs

- 92% des recruteurs admettent utiliser les médias sociaux dans le cadre du processus de recrutement.



- Ce qu'ils remarquent le plus sur les médias sociaux:
 - 74% : Durée moyenne des postes détenus
 - 57%: Ancienneté du poste détenu présentement
 - 34%: Connexions mutuelles
 - 29%: Exemples de travaux de rédaction ou autre



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)

Pour les recruteurs:

- 48% des recruteurs au Canada admettent qu'une découverte sur des médias sociaux au sujet d'un candidat les a convaincu de ne PAS embaucher ce candidat.

- Raisons les plus invoquées:
 - Commentaires négatifs au sujets d'employeurs antérieurs
 - Habitudes de consommation de drogues ou d'alcool
 - Photos suggestives
 - Commentaires discriminatoires ou sexistes
 - Photo de profil affichant un visage très fâché
 - Commentaires inappropriés



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)

Pour les candidats:

- 79% des candidats utilisent les médias sociaux dans le cadre d'une recherche d'emploi;
- 45% des chercheurs d'emploi utilisent leurs appareils mobiles pour chercher un emploi au moins une fois par jour (54% d'entre eux lisent des commentaires d'employés actuels, alors que 52% recherchent de l'information reliée au salaire).

(Glassdoor survey, April 2014)

- 69% des candidats sondés refuseraient une offre d'une entreprise qui a une mauvaise réputation en ligne (et ce, même s'ils étaient sans emploi!);
- 84% des candidats sondés considéreraient quitter leur employeur si une entreprise avec une excellente réputation en ligne leur faisait une offre d'emploi.

(Corporate Responsibility Magazine / Allegis Group Services Study, August 2012)



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)

Cisco just offered me a job! Now I have to weigh the utility of a fatty paycheck against the daily commute to San Jose and hating the work.

3:17 AM Mar 18th from web

The screenshot shows a Twitter interface. At the top, the Twitter logo is on the left, and navigation links for Home, Profile, Find People, Settings, Help, and Sign out are on the right. The main content is a tweet from user @timmylevad, who has a profile picture of a woman. The tweet text reads: "@theconnor Who is the hiring manager. I'm sure they would love to know that you will hate the work. We here at Cisco are versed in the web." Below the text is a timestamp "about 18 hours ago from TweetDeck in reply to theconnor". To the right of the tweet text are icons for favorite (star) and retweet (curved arrow).

twitter Home Profile Find People Settings Help Sign out

@theconnor Who is the hiring manager. I'm sure they would love to know that you will hate the work. We here at Cisco are versed in the web.

about 18 hours ago from TweetDeck in reply to theconnor

 **timmylevad**
Tim Levad



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)



Cella ☀️
@Cella_

Ew I start this fuck ass job
tomorrow 👎👎👎👎👎👎👎

2/6/15, 11:43 PM



Robert waple
@Robertwaple

Follow

@Cella_ And....no you don't start that FA job today! I just fired you! Good luck with your no money, no job life!

10:53 AM - 7 Feb 2015

3,935 RETWEETS 4,473 FAVORITES



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)



Quora

Q Search for questions, people, and topics

Zenefits

Career Path Advice

Startup Jobs and Careers

Career Paths

Uber (company)

Career Choice Advice

Career Choices

Jobs and Careers

Career Advice

What is the better way to start my career: Uber or Zenefits?

Here is the breakdown of the pros and cons:



Quora User, Zenefits Co-founder and CEO

54 upvotes by Max Mautner, Anonymous, Quora User, (more)

Definitely not Zenefits. (n.b. – we are revoking the questioner's offer to work at Zenefits).

Mostly, it seems like where you really want to work is Google ("I think that [Zenefits] isn't as exciting a brand name to have on your resume when applying to the likes of Google."). You should just apply there. If you're able to pass our engineering interview, I'm pretty sure you could get a job there.

There are two things about this answer that make me think you wouldn't be a great fit here....



MÉDIAS SOCIAUX LORS DU RECRUTEMENT (SUITE)

- Beaucoup d'information sur le web....mais attention:
 - Discrimination prohibée en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*;
 - Intrusions illégales dans la vie privée du candidat (faux profils, demandes de divulgation des mots de passe, etc.);
 - Incertitudes quant à l'authenticité et la véracité des informations trouvées.



MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI





MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité de Weedon-CSN et Municipalité de Weedon, 2016 QCTA 165.

- Quand une chanson mène au congédiement...

« Je l'ai composé à matin

Pi à fait chier pour vrai

Nommerai pas personne, pas le droit

Pas le droit, mais non pas le droit certain

L'autoritarisme autoritaire il trône d'une main de fer (...)

Oui il est parti enfin c'est fini, le bonheur est ici depuis qu'il est parti

Il reste encore ce gros porc, ce moron venu de nulle part

Ce braqueur de carte de crédit

D'ici trois ans c'est terminé, le rat sera débarqué

Espérons d'ici là le gros porc aura pas tout mangé, car il est gourmand

Et c'est un malfaisant maintenant, il rougit, car c'est un gros pourri »



MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de Sept-Îles et Centre de santé et de services sociaux de Sept-Îles, 2014T-262.

- Quand un excès de colère sur Facebook mène au congédiement...

« Criss l'hôpital de merde Pcq son en manque de personnel il font travaillé les femme enceint. Pcq c po mon problème si il sont dans merde pis c juste ici qu'il font sa vire la côte nord de merde grrrr

J aime déjà po l hôpital ici mainte3nant c 100 x pire

Ses isa ses à sept îles Pcq c manque de personnel pis à voir comment si son je comprend pour quoi que c manque de personnel y'a pu personne qui veut travaillé la pis c po s'hier Connais bpc monde qui on criss sa là pis les comprend

Ouin feck si tu tombe encient isa tu va travaillé pareil elle m'a même dit que il avait des infirmière qui travaille à l urgence. C grave solide »



MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

*Syndicat des employé-es de la Station Mont-Sainte-Anne (CSN)
et Station Mont-Saint-Anne, 2016 QCTA 686.*

- Un manquement à l'obligation de loyauté sur Facebook mène à une suspension de 5 jours...



MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Bombardier inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, 2016 QCTA 100.

- Quand une relation amoureuse sur Facebook se transforme en plainte de harcèlement sexuel...



MÉDIAS SOCIAUX PENDANT LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Plus récemment en Ontario...

*Toronto Transit Commission and ATU, Local 113, 2016 CarswellOnt
10550.*

- Quand un employeur est tenu responsable de protéger ses employés contre le public sur les médias sociaux...

“bitchy bus drivers”

“racist asshole bus drivers”

“rudest people on the planet”

“rude selfish beastly male TTC subway operator”

“not fit to drive a bus let alone provide customer service”

“needs to learn how to drive”

“another fucking faggot in a not in service bus”

“brown son of a gun of a driver”

“overweighted ginger with a grouchy attitude”



MÉDIAS SOCIAUX APRÈS LA RELATION D'EMPLOI





MÉDIAS SOCIAUX APRÈS LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Servant c. Ritchie, 2016 QCCQ 7282.

- Diffamation par un ex-employé sur Facebook et sur un blogue:

«Tsé quand tu travailles dans une résidence privée et que tu vois un préposé trainé une bénéficiaire par les jambes c'est pas fort....Mais quand tu en parles a ton patron et qu'il te mets a la porte en disant que tu critiques le travaille de tes collègues....Alors on dit quoi....????»

«Salut, en fin de semsine, j etais e nformation a la résidence mgt blanche et j ai vu un prepose qui en est pas un traine par les pied une personne atteinte de deficiencie intellectuel jusqu a sa chambre car elle fusait de cooperer. Quand j en ai parler a la prepose en chef elle m a dit qu elle en parlerai a la patronne mais j ai recu un appel dans la journee me disant que j etais renvoyé car je critique le travail de mes colegues alors faites gaffe aux résidences privées vous savez ce qui se passe quand les poryes ce ferment»



MÉDIAS SOCIAUX APRÈS LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Exfo inc. c. Réseaux Accedian inc., 2011 QCCS 3767.

- Sollicitation sur LinkedIn après la relation d'emploi:
« *PMP Looking for 1 FPGA designer and 1 hardware technician* »



MÉDIAS SOCIAUX APRÈS LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

Tremblay v. 1168537 Ontario Inc., 2012 HRTO 1939.

- Divulgence des termes confidentiels d'une transaction-quittance sur Facebook:

"Sitting in court now and _____ is feeding them a bunch of bull shit. I don't care but I'm not leaving here without my money...lol."

"Well court is done didn't get what I wanted but I still walked away with some..."

"Well my mother always said something is better than nothing...thank you so much saphir for coming...."



MÉDIAS SOCIAUX APRÈS LA RELATION D'EMPLOI (SUITE)

*Union des employées et employés de service, section locale 298
FTQ et CHSLD Vigi-Dollard-des-Ormeaux, 2015 QCTA 1026.*

- Commentaires diffamatoires sur Facebook ayant mené à un double congédiement

CONCLUSION



Conseils pratiques

- Avoir ou mettre à jour une politique sur les médias sociaux
 - Définitions
 - Usage pendant les heures de travail
 - Usage à l'extérieur des heures de travail
 - Opinions personnelles et non celles de l'entreprise
 - Sanctions possibles
- Mise à jour d'autres politiques à la lumière des médias sociaux
 - Harcèlement
 - Confidentialité
 - Conflits d'intérêts
- Garder le contrôle des pages de votre entreprise sur les médias sociaux
- Être « branché »
- Et enfin....





TÉLÉTRAVAIL: ENJEUX ET DÉFIS



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

Me Micheline Bouchard et Me Karine Nadeau-Léveillé

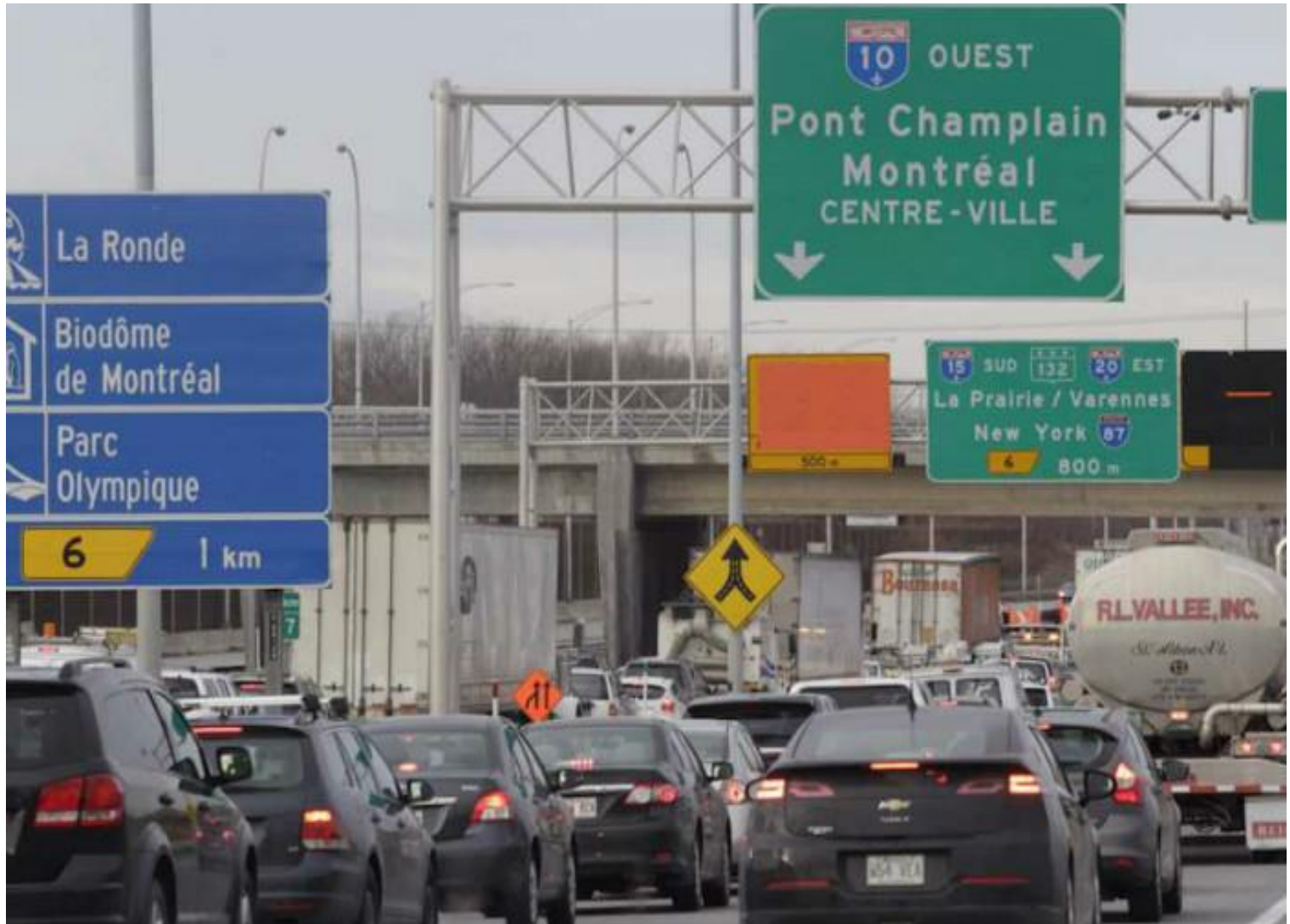


PLAN DE LA PRÉSENTATION

Introduction

- A. Ce qu'il faut considérer avant de permettre le télétravail
- B. Impact du télétravail sur le respect de la vie privée
- C. Impact du télétravail en matière d'accident du travail
- D. Le télétravail et l'obligation d'accommodement
- E. Le télétravail peut-il être exigé par l'employeur?
- F. Le contenu de l'entente de télétravail
- G. Le télétravail est-il adapté à nos lois du travail?

INTRODUCTION





INTRODUCTION (SUITE)

➤ Qu'est-ce que le télétravail ?

- Aucune définition légale au Québec
- 2 composantes :
 - (1) Prestation de travail s'effectuant généralement à **l'aide des technologies de l'information**
 - (2) Délocalisée, à partir du domicile ou ailleurs **hors de l'établissement de l'employeur**



INTRODUCTION (SUITE)

➤ Qu'est-ce que le télétravail ?

- Le télétravail est une **condition** de travail
- Couvert par les lois du travail dont :

La *Loi sur les normes du travail* :

« **2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail. (...)** »

et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* :

« **7. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail *survenu au Québec* ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un *établissement au Québec* lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.** »



INTRODUCTION (SUITE)

➤ **Statistiques au Canada**

- Cela représente 8 % des salariés syndiqués au Canada, 13 % des salariés non syndiqués et 60 % des travailleurs autonomes (Statistiques Canada);
- 23 % des entreprises au Canada offrent le télétravail (sondage BMO);
- 22 % des employeurs estiment que les ententes de télétravail à distance ont augmenté dans leur entreprise au cours des dernières années (sondage Accountemps);
- 65 % des employeurs qui permettent le télétravail indiquent que leurs employés sont plus heureux (sondage Bureau en gros);
- 33 % des employeurs font état d'un plus faible taux d'absentéisme lorsque le télétravail est permis (sondage Bureau en gros).



INTRODUCTION (SUITE)

➤ **Statistiques au Canada (suite)**

- 3 Canadiens sur 4 seraient prêts à changer d'emploi si un nouvel employeur leur proposait un poste en télétravail (sondage Workopolis);
- 10 % des employés accepteraient une réduction de salaire afin de continuer à profiter du télétravail (sondage Bureau en gros);
- Pour 25 % des télétravailleurs, c'est une exigence de leur emploi. Pour 23 %, c'est pour bénéficier de meilleures conditions de travail (Statistiques Canada);
- 88 % des salariés qui travaillent 1 jour/semaine à la maison se disent plus productifs en travaillant de leur domicile (sondage Workopolis).

A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL



➤ **Considérants principaux**

- La nature du travail
- Les coûts
- Les économies
- Les motifs à l'origine de la demande
- La capacité pour l'employeur à exercer un contrôle sur la prestation de travail



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ La nature du travail

Certains types de travail sont inconciliables avec le télétravail :

- Service à la clientèle
- Nécessité de concertation en équipe
- Degré élevé de confidentialité requis
- Étroite supervision nécessaire



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les coûts

- Nécessité d'un réseau internet facilement accessible
- Équipements: ordinateur, logiciels, aménagement d'un bureau
- Espace de travail adéquat



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les économies

Pour l'employeur :

- Réduction des frais de location
- Réduction des dépenses liées au maintien d'une place d'affaires

Pour l'employé :

- Frais de déplacement
- Temps de déplacement

A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)



➤ **Les motifs à l'origine de la demande**

- Demande syndicale dans le cadre de la négociation
- Mesure d'accommodement
- Recherche de souplesse dans l'organisation du travail
- Demande de l'employeur



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

- **La capacité pour l'employeur d'exercer un contrôle sur la prestation de travail**
 - Respect des horaires de travail
 - Contrôle de la prestation de travail
 - Exigences liées à la confidentialité
 - Aménagement des lieux de travail
 - Prévention des accidents du travail



A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

- **Le droit de l'employeur de mettre fin à une entente de télétravail**
 - La source de l'entente de télétravail
 - Entente individuelle
 - Condition prévue à la convention collective
 - Pratique établie (en milieu syndiqué seulement)

A. CE QU'IL FAUT CONSIDÉRER AVANT DE PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)



- **Le droit de l'employeur de mettre fin à une entente de télétravail (suite)**
 - Le motif de terminaison ne doit pas être discriminatoire
 - L'absence prolongée : *Syndicat des employés de Vidéotron, SEVL-SCFP 1417, région Est du Québec et Syndicat des employés de Vidéotron, SEVL-SCFP 1417, région Saguenay—Lac-Saint-Jean et Vidéotron, s.e.n.c., 2016 QCTA 230.*



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

➤ Le respect de la vie privée du salarié

Charte des droits et libertés de la personne :

« 5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

[...]

7. La demeure est inviolable.

8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite. »



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

➤ Le respect de la vie privée du salarié (suite)

Code civil du Québec :

« **35.** *Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.*

36. *Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants:*

1° **Pénétrer chez elle** ou y prendre quoi que ce soit;

2° *Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;*

3° *Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;*

4° **Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;**

5° *Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;*

6° *Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels. »*



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

➤ L'atteinte justifiée au droit à la vie privée

*« En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise **si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables** [...]. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un **lien** entre la mesure prise par l'employeur et les **exigences du bon fonctionnement de l'entreprise** ou de l'établissement en cause »*

— *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.)*



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

➤ L'inviolabilité de la demeure du salarié

- L'expectative de vie privée au domicile du salarié;
*« Une maison d'habitation constitue sans doute l'endroit où l'attente raisonnable d'une personne en matière de vie privée **est la plus élevée.** »*
— *Mascouche (Ville) c. Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.).
- Ce droit n'est pas absolu : l'employeur a le droit d'exercer un certain contrôle.



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

➤ Le contrôle de la prestation de travail au domicile

Plus le contrôle porte atteinte au droit à la vie privée, plus il devra être justifié et mené de façon raisonnable.

Visite du domicile:

- Pourquoi
- Quand
- Comment
 - À l'improviste ou sur préavis
 - Consentement du salarié
 - Fréquence de la visite
 - Étendue de la visite
- Par qui



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

- **Le contrôle de la prestation de travail à distance**
 - Par visio-conférence (Skype)
 - Par ordinateur
 - Exemples : Connexion à distance ou intranet (*log in, log out*)



B. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (SUITE)

- **Le contrôle de la prestation de travail à distance (suite)**
 - L'attente raisonnable de vie privée du salarié et l'ordinateur fourni par l'employeur : *R. c. Cole*, [2012] 3 R.C.S. 34;
 - Lorsque l'employeur a des raisons de douter de l'employé (ex: productivité déficiente), il est justifié de prendre des mesures plus invasives de contrôle notamment par des visites.



C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Lorsqu'un accident se produit à l'occasion du travail, il est visé par la LATMP peu importe où il se produit**

Art. 1 LATMP : « **«accident du travail»** : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle; »

Critères pour apprécier ce qui est « à l'occasion du travail » :

- **le lieu** et le moment de l'événement;
- la rémunération de l'activité exercée au moment de l'événement;
- **la finalité** de l'activité;
- **la connexité** de l'activité avec son travail;
- lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux du travail, ni durant les heures de travail : la subordination.



C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE)

- **Lorsqu'un accident se produit à l'occasion du travail, il est visé par la LATMP peu importe où il se produit**

La LATMP prévoit une présomption facilitant la preuve du travailleur :

*« 28. Une blessure qui arrive **sur les lieux du travail** alors que le travailleur **est à son travail** est présumée une lésion professionnelle. »*

Le travailleur « *est à son travail* » s'il accomplit une activité qui fait partie intégrante ou qui est connexe à son travail.

C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE)



- **Lorsqu'un accident se produit à l'occasion du travail, il est visé par la Loi peu importe où il se produit (suite)**

*« [24] La preuve prépondérante indique que la travailleuse a subi une **blessure** (une entorse lombaire) **sur les lieux du travail** (le domicile de la travailleuse étant considéré comme les lieux du travail), alors qu'elle **est à son travail** (en tentant de soulever une boîte contenant des dossiers). **La travailleuse bénéficie donc de la présomption** de lésion professionnelle prévue à l'article 28 de la loi, ce qui la dispense de faire la preuve de la survenance d'un événement imprévu et soudain. »*

— *Club des petits déjeuners du Québec et Frappier, 2009*
QCCLP 7647.



C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE)

- **Lorsqu'un accident se produit à l'occasion du travail, il est visé par la Loi peu importe où il se produit (suite)**
 - *Desrochers et Agence du revenu du Canada, 2011 QCCLP 756 : sortir sa valise de dossiers de son véhicule, stationné au domicile du salarié*



C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE)

➤ La prévention

L'employeur doit assurer la santé et la sécurité des salariés (art. 51 LSST):

« **51.** *L'employeur doit **prendre les mesures nécessaires** pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:*

1° ***s'assurer** que les établissements sur lesquels il a autorité sont **équipés et aménagés** de façon à assurer la protection du travailleur;*

[...] »



C. IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE)

➤ La prévention (suite)

4° **contrôler la tenue des lieux de travail**, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et **faire en sorte** que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° *utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, **contrôler et éliminer les risques** pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur; »*

L'obligation de prévention de l'employeur lui donne un motif pour exercer un contrôle des lieux où le travail est accompli, soit le domicile de l'employé



D. LE TÉLÉTRAVAIL ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

➤ **Accommodement et télétravail**

- Suite à une invalidité personnelle
- Suite à un accident du travail
- Pour des raisons familiales ou parentales
- La grossesse



D. LE TÉLÉTRAVAIL ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT (SUITE)

➤ **Accommodement et télétravail (suite)**

- Lorsque l'employeur a une obligation d'accommodement:
 - il doit procéder à une analyse sérieuse de la demande avant de la refuser;
 - il doit faire preuve d'ouverture, de souplesse et d'innovation.



D. LE TÉLÉTRAVAIL ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT (SUITE)

➤ **Accommodement et télétravail (suite)**

En milieu syndiqué, en cas de litige l'arbitre peut fixer des balises pour encadrer la démarche d'accommodement de l'employeur, **selon la preuve**, dont:

« (...) se demander réalistement si une partie du travail du plaignant ne pourrait pas être effectuée à distance »

— *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP/FTQ) et Hydro-Québec — Direction Production — Région La Grande (J.L.), 2015 QCTA 926.*



E. LE TÉLÉTRAVAIL PEUT-IL ÊTRE EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

➤ Différentes situations

- Offre d'emploi en télétravail
- Demande de l'employeur en cours d'emploi
- Programme optionnel mis sur pied par l'employeur
- Changement opérationnel de l'employeur en cours d'emploi
 - *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers, 2005 QCCA 110*



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL

- **Le consentement du salarié à l'atteinte à son droit**
 - Le télétravail représente une forme d'atteinte au droit à la vie privée.
 - En règle générale, le salarié peut **renoncer** à une atteinte à un droit si :
 - Renonciation **libre**
 - **Claire et non équivoque**
 - À une atteinte **précise**



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

- Possibilité de conclure une entente avec l'employé concerné et avec le syndicat si applicable.

- **Les engagements de l'employeur**
 - Fournir le matériel et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions tels que : ordinateur, logiciels, modem, accès téléphonique, accès informatiques, papeterie.



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les engagements de l'employeur (suite)

- Installer chez l'employé le matériel, les logiciels et les équipements afin de s'assurer de leur fonctionnalité et de leur conformité
 - Payer les frais relatifs à l'installation, au débranchement et branchement occasionnés par un déménagement une fois par année seulement
- Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de l'employeur



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les engagements de l'employé

- Adopter le télétravail pour la durée déterminée dans l'entente;
- Fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée.





F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les engagements de l'employé (suite)

- Assumer les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu;
- Souscrire à une police d'assurance-habitation;
- S'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace;
- Avoir un poste de travail à sa résidence qui satisfait les normes de l'employeur (ex. ergonomie, espace requis).



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

➤ Les engagements de l'employé (suite)

- Se présenter minimalement deux fois par mois dans l'établissement de l'employeur;
- Accepter que l'employeur effectue des contrôles à distance de l'ordinateur mis à sa disposition;
- Accepter que l'employeur fasse des visites occasionnelles à son domicile afin de s'assurer que les engagements contenus à l'entente sont respectés;
- Participer à toutes les sessions de formation, *coaching*, réunions, appels-conférences et toutes autres activités requises par l'employeur.



F. LE CONTENU DE L'ENTENTE DE TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

- Le cas échéant, la convention collective, les règlements et politiques de l'employeur continuent de s'appliquer à l'employé **comme s'il était dans un établissement de l'employeur**;
- L'employé est assujéti aux **mêmes critères d'évaluation de performance et de productivité** que les employés ne bénéficiant pas du télétravail.



G. LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL ADAPTÉ À NOS LOIS DU TRAVAIL ?

- L'impact sur le processus d'accréditation et la vie syndicale
- Les dispositions anti-briseurs de grève
- Le licenciement collectif



PAUSE SANTÉ: VEUILLEZ VOUS DIRIGER VERS
LE SALON BLEU AU 2^E ÉTAGE



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

Connectez-vous à: RitzGuest et rendez-vous au
<http://www.lorangermarcoux.com/fr/actualites/>
pour suivre la présentation en direct

DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS EN DROIT DU TRAVAIL



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

Me Carl Panet-Raymond et Me Sébastien Parent



PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Liberté d'expression & moyens de pression;
2. Examen médical pré-embauche & offre d'emploi conditionnelle;
3. Accommodement raisonnable & obligation en SST;
4. Aliénation d'entreprise & possibilité de choisir son employeur;
5. Filature & droit à la vie privée.



LIBERTÉ D'EXPRESSION & MOYENS DE PRESSION

- *Québec (Procureure générale) c. Commission des relations du travail, Division des relations du travail, 2016 QCCS 5095 [permission d'appeler accueillie, 11-11-2016]*

Le message syndical ajouté à la signature électronique des ingénieurs du gouvernement du Québec constitue-t-il un exercice valable de la liberté d'expression, et ce, en période de négociation collective ?



LIBERTÉ D'EXPRESSION & MOYENS DE PRESSION (SUITE)

- Québec (*Procureure générale*) c. *Commission des relations du travail, Division des relations du travail*, 2016 QCCS 5095

Message important des ingénieurs du gouvernement du Québec en négociation.

En 2011, le rapport de l'Unité anticollusion a mis en évidence que la perte d'expertise en ingénierie constitue « le tout premier facteur de vulnérabilité » du gouvernement. Reconstruire cette expertise exige de verser des salaires compétitifs avec des employeurs de marque tels qu'Hydro-Québec ou le gouvernement fédéral. L'Institut de la statistique du Québec confirme que la rémunération globale des ingénieurs du gouvernement accuse un retard de plus de 40% par rapport aux employeurs du secteur « autre public ».

Au lieu de combler cet écart, le gouvernement propose de le creuser.

*Soucieux de protéger le public et d'offrir un service de qualité aux citoyens, nous croyons que la **pérennité des biens collectifs** et la saine gestion des fonds publics commandent plutôt la reconnaissance de notre expertise.*

Notre signature vaut plus!



LIBERTÉ D'EXPRESSION & MOYENS DE PRESSION (SUITE)

- *Québec (Procureure générale) c. Commission des relations du travail, Division des relations du travail, 2016 QCCS 5095*

Bref rappel de la décision de la C.R.T.:

- Le message diffusé contient des **informations exactes** et il est rédigé en termes tout à fait corrects;
- L'utilisation du courriel professionnel ne porte pas atteinte à la réputation de l'employeur et il n'y a **pas de preuve de préjudice**.



LIBERTÉ D'EXPRESSION & MOYENS DE PRESSION (SUITE)

- *Québec (Procureure générale) c. Commission des relations du travail, Division des relations du travail, 2016 QCCS 5095*

Décision de la Cour supérieure:

- Utilisation de la messagerie électronique peut constituer une forme légitime d'exercice de la liberté d'expression en contexte de négociation collective;
- Prend en compte la **longueur du message** (15 lignes et 4 paragraphes);
- Ton du message est **équivoque** et même **tendancieux** et désobligeant;
- Message compromet l'**image de la fonction publique** et mine la **confiance du public**;
- **Pas besoin de subir un préjudice**: légitime que l'employeur l'anticipe.



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

Un examen médical pré-embauche doit-il être précédé d'une offre d'emploi conditionnelle?



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc., 2015 QCTDP 13*

Faits :

- Bathium : entreprise internationale qui œuvre dans la fabrication/commercialisation de batterie au lithium;
- À la recherche d'employés qualifiés;
- M. Genewicz est intéressé par un poste au sein de l'entreprise;
 - **(1) Entrevue (2) Examen médical**

****Aucune offre d'emploi ne lui a été faite****



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

Faits (suite):

- Sur le certificat médical transmis à Bathium :
 - Excellent état de santé;
 - Obésité morbide.
- Sa candidature n'est pas retenue;

M. Genewicz dépose une plainte à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.*



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

La Commission décide de soumettre une question générale au Tribunal:

« **L'examen médical préembauche** requis par l'employeur, en **l'absence d'une promesse formelle d'embauche conditionnelle** au résultat de cet examen, constitue-t-il une pratique discriminatoire? »



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc., 2015 QCTDP 13*

La protection des articles 16 et 18.1 de la Charte :

16: « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »

18.1 : « Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. »



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13
 - Les parties admettent que le refus d'embauche n'est pas fondé sur un motif discriminatoire;
 - Il n'y a donc pas de violation à l'article 16 de la Charte;
 - Le litige ne porte que sur l'**application de l'article 18.1** de la Charte.



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13
 - Dans sa décision, la Cour débute par analyser le processus d'embauche pour conclure que l'examen médical est le **prolongement de l'entrevue.**



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

Analysant la portée de l'article 18.1, la Cour souligne:

- Il prohibe la discrimination dans le processus d'embauche;
- Il **n'interdit pas** de poser des questions sur l'**état de santé** d'un postulant;
- Les questions doivent cependant être **non discriminatoires**;



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

Analysant la portée de l'article 18.1, la Cour souligne:

- Elles doivent viser à obtenir des réponses portant sur les « aptitudes ou qualifications requises »;
- Il ne contient aucune autre condition;
- La position de la Commission a pour effet d'ajouter au texte de l'article.



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

Conclusion:

- Un examen médical pré-embauche ne doit pas être précédé d'une offre d'emploi conditionnelle!



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13

Par ailleurs, le Tribunal se demande :

Y a-t-il eu discrimination ?

- Les parties admettent qu'il n'y a pas violation à l'article 16;
- Les parties admettent toutefois que les questions posées et les renseignements recueillis par la Clinique sont **trop larges**;
- Bathium est **responsable** des gestes posés par la clinique;
- L'absence d'intention de discriminer ne constitue toutefois pas une défense;

**Le tribunal octroie 2 000 \$ de dommages moraux;
Aucun dommage punitif n'est octroyé.**



EXAMEN MÉDICAL PRÉ-EMBAUCHE & OFFRE D'EMPLOI CONDITIONNELLE (SUITE)

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc., 2015 QCTDP 13*

Conseils pratiques:

- Si vous procédez à un examen médical pré-embauche, les questions posées ne peuvent servir qu'à vérifier les **exigences requises pour l'emploi**;
- Par conséquent, les questions doivent être **bien rédigées** afin de ne pas être trop larges et générales;
- Bien définir le mandat confié et s'assurer de son respect;
- Faites attention à l'utilisation des renseignements obtenus afin d'**éviter de discriminer dans l'embauche au sens de 16** de la Charte.



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée)*, 2016 QCCS 4521 [déclaration d'appel, 19-10-2016]

Dans le cadre d'une démarche d'accommodement, comment s'analyse l'existence d'une contrainte excessive à la lumière des obligations légales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail ?



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée), 2016 QCCS 4521*

Faits :

- MGT est une entreprise exploitant des terminaux au Port de Montréal: des camionneurs d'entreprises privées y viennent récupérer des conteneurs;
- Juillet 2005: adoption d'une **politique** rendant obligatoire le **port d'un casque de sécurité** pour tous les camionneurs;
- Risques particuliers du milieu de travail = **blessures à la tête**





ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée)*, 2016 QCCS 4521

Faits:

- Trois **camionneurs de religion sikhe** demandent à être exemptés de l'application de la politique, car contraire à leur **liberté de religion** (articles 3 et 10 de la Charte québécoise);
- **Mesure d'accommodement** mise en place de 2005 à 2008, à l'initiative de MGT;
- Mesure d'accommodement n'est **pas viable**.



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée)*, 2016 QCCS 4521

Décision:

- Rappel des **obligations légales** et réglementaires de l'Employeur en matière de **SST** :
- **124 et 125 Code canadien du travail**: obligation de protéger ses employés et fournir le matériel et vêtement de sécurité réglementaire.
- **12.4 Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail**: port du casque protecteur lorsque risque de blessures à la tête.
- **139 Règlement sur la santé et la sécurité au travail en milieu maritime**: l'employeur fournit le casque de sécurité lorsque risque de blessure à la tête.
- **217.1 Code criminel**: prendre les mesures pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée)*, 2016 QCCS 4521

La politique est-elle discriminatoire ?

A. Discrimination *prima facie* ? OUI

- Camionneurs de religion sikhe **touchés d'une manière différente**;
- Ne peuvent respecter l'obligation de porter le casque sans contrevenir à leurs croyances religieuses;
- La politique affecte l'exercice en pleine égalité de leur **liberté de religion**.



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée)*, 2016 QCCS 4521

B. La politique constitue-t-elle une exigence professionnelle justifiée (E.P.J.) ? OUI

1. Objectif rationnel :

- **Sécurité** des employés et autres travailleurs;
- Nature des activités de l'entreprise;
- Exigences législatives et réglementaires en SST;

2. Norme raisonnablement nécessaire :

- Aucune autre **mesure alternative** ne permettait d'accommoder les travailleurs;
- La mesure mise en place de 2005 à 2008 = **contrainte excessive**



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership (CP Ships Ltd./Navigation CP Itée), 2016 QCCS 4521*
 - Rappel de l'obligation de **collaborer** des salariés:
 - ne peuvent se limiter à exiger une exemption complète !
 - Rappel des **obligations** de l'Employeur en **SST**:
 - « [236] Elles ne peuvent concevoir **aucune autre mesure** qui, tout en respectant les croyances religieuses des demandeurs, assurerait le respect de leurs **obligations légales se rapportant à leur sécurité.**»



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

- ❖ **Rappel des obligations de l'Employeur en vertu des lois québécoises:**
 - **51 L.S.S.T.:** l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur;
 - **341 Règlement sur la santé et la sécurité du travail:** [...] le port d'un **casque de sécurité** [...] est obligatoire pour tout travailleur exposé à être blessé à la tête;
 - **46 Charte des droits et libertés de la personne:** 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;
 - **2087 Code civil du Québec:** l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.



ACCOMMODEMENT RAISONNABLE & OBLIGATION EN SST

❖ Conseils pratiques:

- ✓ Importance des **obligations légales** de l'Employeur en matière de **santé et sécurité au travail**;
- ✓ L'analyse d'une contrainte excessive tiendra compte de l'**absence d'alternative** au respect des normes en SST;
- ✓ **MAIS** absence d'automatisme: **démarche personnalisée** à chaque situation demeure nécessaire!



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

Un salarié peut-il choisir son employeur suite à une vente d'entreprise ?



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

Faits :

- M. Boulad était directeur des opérations d'un hôtel opérant sous la bannière de la chaîne hôtelière Hilton (**Westmount Group**);
- **Westmount Group (vendeur)** vend à **Jesta (acquéreur)**, un petit groupe hôtelier;
- M. Boulad est insatisfait de la vente et il demande à **Westmount Group** d'être muté ou qu'on lui verse une indemnité de départ;



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad, 2016 QCCA 75*

Faits :

- **Westmount Group** refuse la demande;
- **Westmount Group** ne met pas fin au contrat de travail de M. Boulad;
- **Jesta** lui confirme qu'il maintient son lien d'emploi et qu'il respectera les modalités de son contrat de travail;
- M. Boulad annonce qu'il n'a pas l'intention de travailler pour **Jesta**;



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

Faits :

- De fait, il ne s'est jamais présenté chez **Jesta**;
- Il dépose une action contre **Westmount Group** et contre **Jesta** réclamant **vingt-quatre (24) mois de préavis** (salaire + autres avantages);
- Il se désiste de son action contre **Jesta** le jour du procès.



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

- **Prétentions de M. Boulad:**

- Par l'effet de la vente, **Westmount Group** a **modifié substantiellement** les conditions essentielles du contrat de travail;
 - Il a donc été victime d'un **congédiement déguisé**.
- La Cour supérieure lui donne raison, d'où la demande d'appel.



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad, 2016 QCCA 75*

Le litige porte donc sur l'application de l'article 2097 C.c.Q.:

2097 C.c.Q. : « *L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement, ne met pas fin au contrat de travail.*

Ce contrat lie l'ayant cause de l'employeur.»



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

- Analysant l'article 2097 C.c.Q., la Cour conclut:
 - l'aliénation ne met pas fin au contrat de travail;
 - le contrat de travail lie l'ayant cause (l'acquéreur);
 - le contrat de travail continue également de lier le salarié;

Cela fait échec à l'idée que le contrat de travail prend fin avec l'aliénation.



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

- *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75
- Que peut faire le salarié insatisfait?
 - Démissionner avant l'aliénation;
 - Refuser de travailler chez l'acquéreur;
- Mais s'il démissionne en raison de l'aliénation à venir, peut-il considérer faire l'objet d'un congédiement déguisé?



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

➤ *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75

- La Cour d'appel répond : **NON**
 - autrement, ce serait donner au salarié le choix des effets de la vente d'entreprise;
 - la seule vente de l'entreprise ne peut être considérée comme une modification substantielle des conditions de travail;
 - le contrat de travail n'est **pas résilié** par le seul effet de la vente;
 - le salarié **ne peut forcer** le vendeur à l'indemniser comme s'il y avait eu résiliation du contrat de travail;



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

- *2108805 Ontario inc. c. Boulad, 2016 QCCA 75*
- Refus de travailler chez l'acquéreur = démission volontaire
- À moins de conditions expresses dans un contrat de travail, le salarié ne peut:
 - choisir son employeur lors d'une vente;
 - exiger du vendeur qu'il le mute à un autre emploi
- La Cour d'appel **accueille donc l'appel** et renverse la décision de la Cour supérieure;



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

- *2108805 Ontario inc. c. Boulad, 2016 QCCA 75*
- La Cour d'appel se penche ensuite sur le respect par M. Boulad de son obligation de **minimiser ses dommages**. Pour conclure:
 - il s'agit d'un cas où il aurait été justifié de conclure que M. Boulad n'a pas respecté son obligation;
 - parce que **Jesta** lui avait confirmé qu'elle maintenait son emploi;
 - et elle s'était engagée à respecter son contrat de travail;
 - or, M. Boulad ne l'a même jamais considéré.



ALIÉNATION D'ENTREPRISE & POSSIBILITÉ DE CHOISIR SON EMPLOYEUR (SUITE)

❖ Conseils pratiques:

- **Si vous êtes vendeur:** vérifiez vos contrats de travail afin de vous assurer qu'il n'y a pas de modalités qui pourraient permettre au salarié de revendiquer une mutation ou une indemnité;
- **Si vous êtes acquéreur:** vous serez lié par les contrats de travail des salariés du vendeur sans autre formalité!



FILATURE & VIE PRIVÉE

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927 [permission d'appeler accueillie, 21-09-2016]*

Comment évaluer la suffisance des motifs justifiant de procéder à une surveillance du salarié à l'extérieur du travail?



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

Faits :

- Préposée aux bénéficiaires;
- **Arrêt de travail en raison d'une calcification à l'épaule gauche et admissibilité aux prestations d'assurance invalidité;**
- Expertise auprès du **médecin mandaté par l'Employeur;**



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- À l'arrivée de la salariée dans le stationnement : médecin de l'Employeur est par hasard dans son véhicule.





FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

Faits :

- Ses **observations** sont les suivantes :

« Il est évident que Madame simule. Nous avons été en mesure de l'observer descendre de son véhicule automobile, mobiliser son bras gauche dans des amplitudes normales pour prendre sa bourse et la placer sur son épaule gauche. Il n'y avait aucun inconfort objectivable ni aucune hésitation à cette mobilisation normale selon nous.»



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*
- Examen de la salariée : limitations « volontaires » + **simulations des symptômes**;
- Suite à ces informations: Employeur décide d'entreprendre une **filature**;
- **Congédiement** au motif qu'elle **simule ses symptômes** pour bénéficier des prestations d'assurance invalidité;
- **Admissibilité en preuve de la vidéo contestée** devant l'arbitre de grief.



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

Décision de l'arbitre de grief:

- Rejet de la preuve vidéo, car obtenue en violation du **droit à la vie privée**;
- Les motifs avancés par le médecin de l'Employeur ne sont **pas suffisants pour constituer des motifs raisonnables** justifiant de procéder à une filature;
- La **filature était hâtive** et avait pour but d'éviter un arbitrage médical;
- L'admission en preuve de la vidéo serait de nature à déconsidérer l'administration de la justice;
- **Il annule le congédiement.**



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

Décision de la Cour supérieure:

- Les motifs raisonnables n'ont **pas à constituer une preuve « hors de tout doute »**;
- **Croyance honnête** à partir de **faits observables**:
 - doit être plus qu'une intuition;
 - pas nécessaire d'être convaincu que la salariée ment;
- Il faut **distinguer la crédibilité du médecin** ayant fait les observations et la **bonne foi de l'Employeur**;



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin*, 2016 QCCS 1927
- C'est la décision et les **motifs de l'Employeur** qui doivent être examinés et non la crédibilité de sa source;
- L'Employeur fonde sa décision sur les **observations** de son médecin de même que sur l'**opinion professionnelle** de ce dernier = **motifs suffisants de douter de l'honnêteté**;
- La Cour conclut que l'Employeur avait des **motifs raisonnables** de soumettre la salariée à une surveillance = **pas de violation au droit à la vie privée.**



FILATURE & VIE PRIVÉE (SUITE)

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

Déconsidération de l'administration de la justice ?

- **Atteinte faible:** une seule journée, lieux publics et salariée n'a pas été piégée;
- Une personne raisonnable et bien informée « *considèrera favorablement une administration de la justice qui permet la découverte de la vérité. »*
- Le but de la vidéo est d'« *établir les réelles capacités et limitations de la salariée, un élément au cœur du litige.* »

Ne déconsidère pas l'administration de la justice = Preuve vidéo admise



FILATURE & VIE PRIVÉE

- *Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de Gatineau c. Martin, 2016 QCCS 1927*

❖ **Conseils pratiques:**

- Rappel des principes justifiant une surveillance à l'extérieur des lieux de travail:

1. **Motifs sérieux** de douter de l'honnêteté du salarié :

-il ne s'agit pas d'évaluer la crédibilité de la source, mais la **croissance honnête** de l'employeur à partir de **faits observables**

2. **Moyens raisonnables:** nécessaires et le **moins intrusif possible.**





MERCI!