

Le COURRIER

VOL. 3, NO. 1 OCTOBRE 2008



Le COURRIER

VOL. 3, NO. 1 **OCTOBRE 2008**

TABLE DES MATIÈRES

LORANGER MARCOUX SE REFAIT UNE BEAUTÉ !	3
L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT ET LA CONTRAINTE EXCESSIVE	5
LA RETRAITE PROGRESSIVE	9
NÉGLIGENCE CRIMINELLE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
ARRIVÉE DE ME PIERRICK BAZINET	17
FUMER AU TRAVAIL	19

LORANGER MARCOUX



LORANGER MARCOUX
AVOCATS S.P.É.C.


LORANGER MARCOUX
avocats


LORANGER MARCOUX
AVOCATS S.P.É.C.

Boulevard René-Lévesque O.
Bureau 1400
Montréal (Québec) H3B 4N4
T (514) 879-6800
F (514) 879-6807

WWW.LORANGERMARCOUX.COM


LORANGER MARCOUX
AVOCATS S.P.É.C.

LORANGER MARCOUX SE REFAIT UNE BEAUTÉ !

Depuis quelques mois, la Société Loranger Marcoux s'est dotée d'une nouvelle image. Pour ce faire, les membres du cabinet se sont prêtés à un exercice dont l'objet était de déterminer une signature qui exprime nos valeurs.

Nous avons choisi d'adopter un logo soit, une silhouette qui semble à première vue être une représentation traditionnelle de l'avocat. Ce personnage illustre bien la tradition sur laquelle s'appuie notre profession.

Par ce choix, nous avons voulu souligner le caractère humain de notre organisation et l'importance que nous accordons à développer et à maintenir des contacts étroits avec les organisations et les personnes que nous représentons. Par ailleurs, ce personnage marche à grands pas et avec assurance, prêt à braver l'adversité, ce qui se veut l'expression de notre engagement.

Finalement, malgré le caractère qui peut sembler austère et traditionnel, le choix de la mise en page et de la couleur traduit la modernité et le dynamisme de notre équipe. À cet égard, notre nouveau site web, que nous vous invitons à visiter, est une illustration de ces valeurs.

Micheline Bouchard

CFI

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT ET LA CONTRAINTE EXCESSIVE

LA COUR SUPRÊME REMET LES PENDULES À L'HEURE

Le 17 juillet dernier, la Cour suprême du Canada rendait une décision très attendue concernant la portée de l'obligation d'accommodement d'un employeur à l'égard d'une employée présentant un handicap, dans l'affaire Hydro-Québec et Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (CSFP-FTQ).

Rappelons brièvement les faits à l'origine de cette affaire. L'employée occupait le poste de commis aux ventes, tarifs et programmes commerciaux chez Hydro-Québec depuis plus de 24 ans. Elle présentait un taux d'absentéisme anormalement élevé depuis plusieurs années, ayant manqué 960 jours de travail entre le 3 janvier 1994 et le 19 juillet 2001, et ce, dû à de nombreux problèmes de santé physique et mentale. Au cours de ces années, Hydro-Québec a ajusté les conditions de travail de l'employée afin de tenir compte de ses limitations.

Le 19 juillet 2001, l'employée étant absente depuis le 8 février précédent, Hydro-Québec procéda à son congédiement sur la base de deux expertises psychiatriques émettant un pronostic réservé et à l'effet que le trouble de la personnalité présenté par l'employée ne se résorberait

pas. L'un des experts de l'employeur estimait également que l'invalidité était liée en partie à un problème d'ordre administratif, soit un conflit au travail auquel on devait apporter une solution administrative. Les deux experts du syndicat conclurent également à une pathologie psychiatrique avec une composante liée à un conflit de travail, rendant le retour au travail impossible tant que les parties n'auraient pas trouvé une solution administrative à la situation.

L'arbitre rejeta le grief contestant le congédiement au motif que le seul accommodement possible, à la lumière des expertises médicales, était qu'Hydro-Québec offre régulièrement à l'employée un nouvel environnement de travail et de nouveaux collègues et que cela constituait une contrainte excessive. L'arbitre souligna que l'employeur avait déjà agi, au cours des dernières années, de façon correcte, patiente, voire même tolérante envers son employée.

La Cour supérieure confirma la décision de l'arbitre. La Cour d'appel a cependant annulé cette décision, estimant que l'employeur n'avait pas fait la preuve qu'il avait recherché un accommodement raisonnable au moment de la prise de décision de procéder au congédiement. En effet, selon la Cour, malgré le fait que l'employeur ait fait preuve de beaucoup de patience et de tolérance dans le passé, cela ne le dispensait pas de son obligation d'envisager toutes les mesures d'accommodement possibles à la date du congédiement.

La Cour suprême juge que la Cour d'appel a erré dans l'appréciation du critère d'évaluation de la « contrainte excessive. » En effet, la contrainte excessive ne réfère pas à l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un employé et à l'incapacité totale d'un employé de fournir toute prestation de travail dans un avenir prévisible.

Selon la Cour, lorsque les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de trouver des mesures d'accommodement pour l'employé qui demeure néanmoins incapable de fournir une prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'on pourra considérer que l'employeur a rencontré son fardeau d'établir qu'il ne peut accommoder son employé sans subir une contrainte excessive.

En effet, l'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais plutôt d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail. Ainsi, l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales reliées au contrat de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible.

La Cour suprême souligne finalement qu'il faut privilégier une évaluation globale de l'obligation d'accommodement en prenant en compte l'ensemble de la période pendant laquelle l'employée s'est absentée au cours des années et des mesures d'accommodement consenties, lorsqu'on évalue si l'employeur subit une contrainte excessive. L'on ne doit pas, contrairement aux affirmations de la Cour d'appel, évaluer l'obligation d'accommodement auquel l'employeur est tenu uniquement au moment de la prise de la décision de congédier son employé.

La Cour suprême a donc rétabli la décision de l'arbitre de grief qui avait confirmé la décision d'Hydro-Québec de congédier l'employée le 19 juillet 2001.

Mélanie Lefebvre



LA RETRAITE PROGRESSIVE

UN OUTIL DE PLUS POUR FAIRE FACE À LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE.

Ce n'est désormais plus une surprise, et certains gestionnaires y sont déjà confrontés, le vieillissement de la population est une réalité qui touche de près le marché de l'emploi et plus particulièrement l'offre de main d'œuvre. Alors que les études sur le sujet se multiplient, les statistiques nous préviennent quant à l'ampleur de ce phénomène. En effet, les chiffres parlent d'eux-mêmes; entre 1999 et 2007, la plus forte augmentation de la population active se situe chez les 55 ans et plus avec une croissance de 74,4%. C'est dans cette tranche d'âge que se situe maintenant plus du tiers des personnes en âge de travailler. Il est donc nécessaire pour les entreprises de trouver des solutions efficaces et durables permettant de palier à la problématique.

C'est ainsi que le gouvernement s'est mis de la partie en adoptant, en juin dernier, le projet de loi no 68, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime des rentes du Québec et d'autres dispositions législatives. Si plusieurs modifications davantage techniques sont apportées avec ledit projet de loi, l'élément central réside dans l'opportunité d'inclure la retraite progressive dans les régimes de retraite.

Le législateur vient donc prêter main forte aux gestionnaires québécois afin de maintenir en entreprise les travailleurs les plus âgés, détenant le

plus souvent un savoir-faire valant son pesant d'or. Une récente étude démontre que plus de la moitié des travailleurs (52%) se dit désireuse de prendre une retraite progressive et 86% de ceux-ci pensent qu'il leur sera loisible de le faire. Mais quels sont donc les outils créés par les dernières modifications législatives ?

Modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite

La difficulté principale rencontrée en ce qui a trait à la mise en place d'un plan efficace permettant la retraite progressive se situait dans la possibilité d'offrir au travailleur des solutions économiquement avantageuses. En effet, le travailleur déjà éligible à une pension de retraite ne profitait que très faiblement du maintien au travail. Il quittait le plus souvent l'entreprise pour la retraite puisque le bénéfice associé à la prestation de travail était minime. C'est donc pour remédier à cette problématique que les nouvelles dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ont été adoptées. Il sera donc désormais possible pour un travailleur d'au moins 55 ans, ayant droit à une rente anticipée ne faisant l'objet d'aucune réduction attribuable au début de son service avant l'âge normal de la retraite, ou un travailleur d'au moins 60 ans, mais dans tous les cas n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans, de conclure une entente avec son employeur prévoyant le bénéfice d'une rente alors que le même travailleur continue sa prestation de travail.

La rente ou prestation de retraite progressive dont bénéficiera le travailleur fait toutefois l'objet de limites imposées par le législateur. C'est ainsi que la prestation touchée par le participant ne pourra excéder 60% du montant annuel de la rente à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite à la date à laquelle il a demandé le service de la rente. De plus, la prestation de retraite progressive prendra inévitablement fin lorsque le participant atteindra l'âge maximum de 65 ans.

Encore une fois, afin de ne pas décourager le maintien en emploi du travailleur, et surtout, afin de s'assurer de ne pas le pénaliser s'il le fait, la Loi vient préciser qu'à moins que cela n'avantage le participant, la rémunération versée pendant la période où il bénéficiera du service ne sera pas prise en considération dans le calcul de sa rente « finale ».

Il est à prévoir que les ententes de retraite progressive se multiplieront dans les prochaines années. Si employeurs et participants s'intéresseront de plus en plus aux effets bénéfiques de telles ententes, il leur faudra, et le législateur le souligne, s'entendre sur leur contenu. Ainsi, la retraite progressive n'est pas un droit auquel le travailleur pourra accéder de façon automatique et l'employeur devra modifier le contenu du régime selon l'entente qui sera intervenue avec les participants.

Un outil parmi d'autres

Le législateur propose donc, en 2008, un outil supplémentaire afin de ralentir la décroissance de la population active au Québec. Le maintien au travail des travailleurs les plus âgés facilitera entre autre la mise en place de différentes mesures aujourd'hui essentielles à une saine gestion des ressources humaines telles que le transfert des connaissances ou encore le mentorat.

Pierrick Bazinet



NÉGLIGENCE CRIMINELLE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

UNE AMENDE SALÉE POUR UNE ENTREPRISE QUÉBÉCOISE

Le 31 mars 2004 sont entrées en vigueur de nouvelles dispositions du Code criminel en matière de santé et sécurité au travail. Il a fallu attendre le 17 mars 2008 pour qu'un premier jugement condamne une entreprise québécoise pour négligence criminelle en vertu de l'application de ces dispositions.

En effet, une compagnie oeuvrant dans la fabrication de dalles et de blocs de béton, Transpavé inc., a été récemment condamnée, suite à un plaidoyer de culpabilité, à payer une amende de 110 000\$ suite aux événements suivants. Le 11 octobre 2005, un employé meurt, écrasé par le grappin d'un palettiseur, alors qu'il tente d'enlever des blocs excédentaires d'une palette, à la suite d'un carambolage de planches. L'enquête effectuée par la CSST révèle plusieurs manquements de Transpavé au niveau de la gestion de la sécurité. Notamment, un des systèmes de sécurité avait été désactivé, sans toutefois que l'on puisse prouver que c'était à l'initiative de Transpavé.

Outre une affaire ontarienne dans laquelle les accusations en vertu du Code criminel avaient finalement été retirées, il s'agit de la première fois au pays qu'une accusation de négligence criminelle ayant causé la mort d'un travailleur est déposée contre une entreprise en vertu de ce Code.

Ces nouvelles dispositions du Code criminel constituent une conséquence directe de la tragédie de la mine Westray en Nouvelle-Écosse, dans laquelle 26 travailleurs ont perdu la vie, en 1992, suite à une explosion. Les accusations criminelles avaient été retirées faute de preuve suffisante. Ainsi, afin de remédier à cette situation, deux principaux changements ont été apportés à la législation fédérale en 2004.

D'abord, l'article 217.1 du Code criminel a été ajouté. Il prévoit qu'il « incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui ». Il s'agit d'une obligation dont la portée n'est plus limitée aux seuls dirigeants et administrateurs d'une organisation et s'étend désormais aux employés ayant une autorité professionnelle.

À cette disposition s'ajoute l'article 22.1 du Code criminel, article qui prévoit que tout agent de l'organisation peut engager la responsabilité criminelle de celle-ci lorsque deux conditions sont remplies :

- Premièrement, l'agent doit avoir une conduite qui, prise individuellement ou collectivement avec d'autres agents, équivaut à la commission d'une infraction; et
- Un ou plusieurs cadres supérieurs responsables du domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction doivent s'écarter de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter pour empêcher la participation à l'infraction.

Par l'ajout de cette disposition, le législateur a facilité la reconnaissance de la responsabilité criminelle en visant les organisations plutôt qu'uniquement les personnes morales. De surcroît, la responsabilité de l'organisation peut être engagée non plus seulement par les actes de ses dirigeants, mais également par ceux de ses agents.

Dans sa décision du mois de mars 2008, le juge Chevalier, de la Cour du Québec, prend acte du plaidoyer de culpabilité de la compagnie défenderesse. En effet, celle-ci reconnaît avoir manqué à son devoir de prévoyance puisque les carambolages de planches n'étaient pas exceptionnels et qu'elle aurait dû prévoir ce genre de risques. La compagnie reconnaît également avoir manqué à son devoir d'efficacité

en ne mettant pas en œuvre les mesures appropriées pour pallier aux risques d'accidents, telles que la formation adéquate de ses employés en matière de sécurité. Finalement, elle a de surcroît admis avoir failli à son devoir d'autorité en ne s'assurant pas que les employés respectent les diverses règles de sécurité.

Quant à la détermination de la peine, la Cour note plusieurs facteurs atténuants en faveur de la compagnie, notamment le fait qu'elle ne retire aucun avantage de la perpétration de l'infraction, qu'elle n'a jamais fait l'objet de condamnation antérieure similaire, qu'elle a investi 750 000\$ en matière de santé et sécurité pour éviter qu'un accident du genre survienne à nouveau et qu'elle a fait preuve de grande sensibilité. Ces facteurs, parmi d'autres, ont conduit le juge Chevalier à accepter le montant de la peine suggéré par les parties, soit 100 000\$, tout en y ajoutant une suramende compensatoire de 10 000\$.

Cette décision, quoique fort intéressante notamment en ce qui a trait au montant de l'amende, laisse pourtant plusieurs questions en suspens. En effet, vu le plaidoyer de culpabilité déposé par la compagnie défenderesse, le juge Chevalier n'a pas eu à se prononcer à proprement parler sur les nouvelles dispositions du Code criminel. Il nous faudra donc attendre une affaire où la culpabilité de l'entreprise sera contestée afin d'analyser comment les nouvelles dispositions portant sur la négligence criminelle seront appliquées.

De plus, il aurait été intéressant de voir la peine qu'aurait déterminée le juge Chevalier en l'absence de la recommandation commune des parties. Certes, ce dernier n'était pas lié par la suggestion des parties, mais il est bien établi qu'un juge ne peut écarter une telle recommandation lorsque celle-ci n'est pas déraisonnable, inadéquate, contraire à l'ordre public ou susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Néanmoins, cette affaire illustre la place que prend désormais le droit criminel dans la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Caroline Desjardins-Saey



ARRIVÉE DE M^e PIERRICK BAZINET

Nous accueillons Me Pierrick Bazinet qui s'est récemment joint à notre cabinet, après avoir complété son stage au sein d'un autre cabinet montréalais où il a travaillé notamment avec les avocats oeuvrant en droit du travail.

Pierrick Bazinet est diplômé de la faculté de droit de l'Université de Montréal et membre du Barreau du Québec depuis août 2008. Il détient également un diplôme de l'école de relations industrielles de la même université, en plus d'être membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Dans le cadre de sa pratique, il conseille des entreprises évoluant dans différents secteurs sur l'ensemble des questions entourant la gestion des ressources humaines et les relations de travail. Il s'intéresse particulièrement à la recherche de solutions novatrices favorisant une meilleure gestion des ressources.

Il est à prévoir que les ententes de retraite progressive se multiplieront dans les prochaines années. Si employeurs et participants s'intéresseront de plus en plus aux effets bénéfiques de telles ententes, il leur faudra, et le législateur le souligne, s'entendre sur leur contenu. Ainsi, la retraite progressive n'est pas un droit auquel le travailleur pourra accéder de façon automatique et l'employeur devra modifier le contenu du régime selon l'entente qui sera intervenue avec les participants.

Un outil parmi d'autres

Le législateur propose donc, en 2008, un outil supplémentaire afin de ralentir la décroissance de la population active au Québec. Le maintien au travail des travailleurs les plus âgés facilitera entre autre la mise en place de différentes mesures aujourd'hui essentielles à une saine gestion des ressources humaines telles que le transfert des connaissances ou encore le mentorat.

Pierrick Bazinet



FUMER AU TRAVAIL :

LES FUMOIRS INTERDITS DEPUIS LE 30 MAI 2008

Depuis le 31 mai 2006, suite à l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur le tabac, l'usage du tabac est proscrit dans la grande majorité des lieux fermés à travers la province de Québec, incluant notamment les milieux de travail.

Par ailleurs, à partir de cette date et pour une période temporaire se terminant le 30 mai 2008, l'exploitant de tels lieux, sous réserve de certaines exceptions, avait toujours la possibilité d'aménager un fumoir fermé et ventilé servant exclusivement à la consommation de tabac, à condition qu'il ne soit utilisé que par ses dirigeants et employés.

Or, depuis le 30 mai 2008, de tels fumoirs ne sont plus légalement permis selon les dispositions de la Loi sur le tabac.

De ce fait, un employeur qui continuerait de permettre à ses employés ou dirigeants de bénéficier de tels fumoirs sur les lieux du travail contreviendrait à la Loi sur le tabac et serait passible d'une amende allant de 400\$ à 4000\$ et, en cas de récidive, d'une amende allant de 1000\$ à 10 000\$.

Des amendes sont également prévues pour quiconque fume dans un lieu où il est interdit de le faire, allant de 50\$ à 300\$ et, en cas de récidive, de 100\$ à 600\$.

En effet, des inspecteurs chargés de l'application de la Loi sur le tabac peuvent se présenter sans aviser sur un lieu de travail et vérifier si cette loi est respectée.

À titre d'illustration, un employeur a déjà été condamné à payer une amende de 400\$ pour avoir toléré qu'un employé fume sur les lieux de travail, en violation de la Loi sur le tabac¹. La Cour du Québec a spécifié qu'un employeur ne doit pas se limiter à donner des directives à ses employés : il doit s'assurer que les directives données soient respectées, en faisant des vérifications ponctuelles et fréquentes. Dans cette affaire, l'application, la supervision et le contrôle des directives étaient, de l'avis de la Cour, déficients, et c'est pourquoi l'employeur a été déclaré coupable de l'infraction et condamné à payer une amende.

En ce qui a trait aux relations de travail plus précisément, mais toujours dans le cadre d'une contravention à la Loi sur le tabac, l'arbitre Nathalie Faucher a maintenu la suspension disciplinaire d'une journée imposée à un employé ayant été surpris à fumer dans l'usine où il travaillait². Non seulement celui-ci avait-il déjà été avisé verbalement relativement à ce manquement, mais puisqu'il s'agit d'une contravention à la Loi sur le tabac et que l'employeur qui tolère qu'un employé fume à l'intérieur de son établissement est passible d'une forte amende, l'arbitre Faucher a statué qu'un employeur n'a pas à attendre de se voir imposer une telle amende pour réagir : « (...) le législateur lui a confié l'obligation de veiller au respect de la Loi sur le tabac et il doit agir dès qu'il constate une telle infraction. »

Ann Sophie Del Vecchio

¹ Québec (Procureur général) c. Hôpital général juif de Montréal (Sir Mortimer B. Davis), J.E. 2007-832 (C.Q.).

² Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887 et Xstrata, D.T.E. 2007T-254 (T.A.).



LORANGER MARCOUX
avocats s.e.n.c.

EXPERTISE

Une société d'avocats qui offre aux entreprises des services spécialisés de qualité dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

AVOCATS

Pierrick Bazinet
pbazinet@lorangermarcoux.com

Yan Boissonneault
yboissonneault@lorangermarcoux.com

Micheline Bouchard
mbouchard@lorangermarcoux.com

Jean-Marc Brodeur
jmbrodeur@lorangermarcoux.com

Ann Sophie Del Vecchio
asdelvecchio@lorangermarcoux.com

Caroline Desjardins-Saey
cdesjardins-saey@lorangermarcoux.com

Christine Fortin
cfortin@lorangermarcoux.com

Stéphane Gaudet
sgaudet@lorangermarcoux.com

Jean Leduc
jleduc@lorangermarcoux.com

Mélanie Lefebvre
mlefebvre@lorangermarcoux.com

Jean-François Munn
jfmunn@lorangermarcoux.com

Carl Panet-Raymond
cpr@lorangermarcoux.com

Jean-Claude Turcotte
jcturcotte@lorangermarcoux.com

AVOCAT – CONSEIL

André Loranger
aloranger@lorangermarcoux.com

Ce bulletin est diffusé à des fins d'information et aucun des textes qu'il contient ne constitue une opinion juridique. Pour toute question particulière, le lecteur est invité à communiquer avec un membre du cabinet.



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

1100, boul. René-Lévesque O.
Bureau 1460
Montréal (Québec) H3B 4N4

T (514) 879-6900
F (514) 879-6907

WWW.LORANGERMARCOUX.COM