DHC
— AVOCATS —

**Bulletin**

## TESTS DE DÉPISTAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

23 octobre 2026

L'employeur peut exiger un test de dépistage lorsqu'il dispose de motifs raisonnables, objectifs et vérifiables de croire que les facultés d'un employé sont affaiblies. Il ne s'agit alors pas d'un test de dépistage aléatoire. Dans l'affaire Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec[1], le syndicat contestait la validité d'une règle de gestion d'Hydro-Québec portant sur l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail. Il soutenait notamment que cette politique était déraisonnable, discriminatoire, contraire à la convention collective et portait atteinte aux droits protégés par la Charte des droits et libertés de la personne. Le litige portait principalement sur la possibilité que se réservait Hydro-Québec d'exiger qu'un employé doive se soumettre à un test de dépistage si son gestionnaire avait des raisons de croire à une infraction de la norme de Tolérance Zéro. Après une revue de la jurisprudence et de la doctrine applicables, l'arbitre rappelle que le caractère dangereux [...]

- Environnement

---

## LES CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES D'UN ÉVÉNEMENT NE SUFFISENT PAS À ÉTABLIR UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Dans Syndicat des employés-es cols blancs de la Mine Niobec inc. et Niobec inc.[1], l'arbitre rejette un grief de harcèlement psychologique lié au comportement d'un employé qui s'est présenté au travail vêtu notamment d'une cagoule, d'un masque à cartouche et d'un manteau d'hiver, en réaction aux mesures sanitaires liées à la COVID-19. Bien que cet événement ait provoqué un sentiment de peur chez une collègue et entraîné des conséquences psychologiques importantes, l'arbitre conclut qu'il ne constitue pas, à lui seul, un acte d'une gravité exceptionnelle et que l'employeur a satisfait à ses obligations. Le 13 janvier 2022, un employé se présente ainsi au travail, suscitant l'inquiétude de certains collègues, dont la plaignante, Suzanne Harvey. Celle-ci développe par la suite un syndrome de stress post-traumatique reconnu comme une lésion professionnelle. En avril 2024, elle aperçoit de nouveau son collègue assis seul dans un local sombre et a l'impression qu'il la suit [...]

- Travail

---

## UNE LÉSION PROFESSIONNELLE RECONNUE À LA SUITE DE L'INGESTION D'UN MORCEAU DE BÂTONNET À CAFÉ PENDANT UNE PAUSE

Dans ArcelorMittal Produits longs Canada s.e.n.c./Contrecoeur et Brodeur[1], le Tribunal administratif du travail conclut qu'un travailleur ayant avalé accidentellement un morceau de bâtonnet à café en bois pendant une pause rémunérée a subi une lésion professionnelle. Bien que l'accident soit survenu alors que le travailleur consommait une boisson personnelle, le Tribunal retient notamment que l'événement s'est produit dans la cafétéria de l'employeur, durant une pause prévue à la convention collective, et qu'il impliquait un objet fourni par celui-ci. Le 1er mai 2024, le travailleur, à l'emploi d'ArcelorMittal Produits longs Canada s.e.n.c./Contrecoeur, avale accidentellement un morceau de bâtonnet à café qui s'est brisé alors qu'il remuait sa boisson. Il ressent ensuite des douleurs abdominales persistantes qui nécessitent plusieurs investigations médicales. La CNESST reconnaît sa lésion professionnelle, décision que l'employeur conteste.

L’employeur ne remet pas en question l’existence d’un événement imprévu et soudain, la présence d’une blessure ni le lien causal entre […]

- Travail

---

## LE DOSSIER DISCIPLINAIRE « EFFACÉ » D’UN POLICIER DOIT-IL ÊTRE DIVULGUÉ DANS LE CADRE D’UN PROCÈS CRIMINEL?

22 septembre 2026

Dans l’arrêt Edmonton (Police Service) c. McKee[1], la Cour suprême du Canada juge à l’unanimité qu’une mesure disciplinaire retirée du dossier d’un policier en vertu d’un règlement provincial doit néanmoins être communiquée à la défense dans un procès criminel dès lors qu’elle répond au critère de pertinence. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada devait déterminer si l’obligation de divulgation de la preuve dans le contexte d’un procès criminel obligeait la Couronne à divulguer le dossier disciplinaire d’un policier qui avait été radié en vertu d’un règlement provincial. Ce règlement prévoyait une disposition similaire aux clauses d’amnistie que l’on retrouve dans la plupart des conventions collectives de policiers au Québec. Les faits sont relativement simples. En 2015, un détective du Service de police d’Edmonton fait l’objet d’un constat d’inconduite. Conformément à un règlement provincial, cette inconduite est retirée de son dossier disciplinaire avant le mois de janvier 2022. Or, […]

- Travail

---

## CHIEN D’ASSISTANCE ET OBLIGATION D’ACCOMMODEMENT : L’ABSENCE DE LIMITATIONS FONCTIONNELLES FAIT ÉCHEC AU GRIEF

Dans cette affaire récente[1], l’arbitre, Me Pierre-Marc Hamelin, était saisi d’un grief par lequel le plaignant, atteint d’un trouble d’anxiété généralisé, contestait le refus de l’employeur de lui permettre d’être accompagné de son chien d’assistance sur les lieux de travail. En l’absence de limitations fonctionnelles liées à ce trouble, l’arbitre rejette le grief et conclut que l’employeur n’avait pas l’obligation d’accommoder le plaignant dans les circonstances. Le plaignant travaille pour l’employeur, le CIUSSS de la Montérégie-Est, depuis 2009 à titre de cuisinier. En 2020, il prend un arrêt de travail en raison de son état de santé et, à son retour, entreprend des démarches afin de mieux gérer son trouble d’anxiété généralisée. Ainsi, suivant les recommandations de son ergothérapeute, le plaignant fait dresser et certifier sa chienne comme chien d’assistance. En 2023, le plaignant se présente sur les lieux de travail accompagné de son chien d’assistance. L’employeur intervient immédiatement pour […]

- Travail

---

## LA CONNAISSANCE DE L’AUTORITÉ COMPÉTENTE : POINT DE DÉPART DU DÉLAI POUR TRANSMETTRE UN AVIS D’INFRACTION

Dans cette affaire opposant le Syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal et la Ville de Montréal[1], l’arbitre confirme que, lorsqu’un employeur mandate une entité indépendante pour mener une enquête, sa connaissance des faits aux fins du délai prévu à la convention collective pour émettre un avis d’infraction s’acquiert au moment où l’autorité compétente prend connaissance des conclusions de l’enquête. Le litige concerne deux mécaniciens d’équipements motorisés, Joe Turcot et Sébastien Vaillancourt, visés par une plainte de harcèlement psychologique déposée en février 2023. Une enquête est menée par la Division diversité, équité, inclusion et respect de la personne (DEIRP), laquelle conclut, le 4 décembre 2023, que la plainte est partiellement fondée. Le rapport d’enquête est transmis le 14 décembre 2023 à Jean-Philippe Crites, chef de division détenant une délégation de pouvoir lui permettant d’imposer des mesures disciplinaires. La Ville transmet ensuite un avis d’infraction à M. Vaillancourt […]

- Travail

## CONGÉDIEMENT CONFIRMÉ POUR PROPOS RACISTES ET INTIMIDANTS

Dans cette affaire, le tribunal confirme le congédiement d'un salarié ayant peu d'ancienneté en raison de propos racistes, dénigrants et intimidants répétés en l'absence de facteurs atténuants justifiant une réduction de la sanction Dans l'affaire Syndicat national des employés de Cargill limitée (CSN) et Cargill limitée[1], le tribunal était saisi d'un grief contestant le congédiement d'un céréalier au département de la marine ayant 17 mois d'ancienneté, à qui l'employeur reprochait des propos racistes, dénigrants, intimidants et irrespectueux tenus de façon répétée envers des collègues. D'abord, le tribunal a conclu que la preuve établissait selon la prépondérance des probabilités que le plaignant a tenu à répétition des propos racistes et dénigrants à l'endroit d'un collègue, qu'il a ridiculisé sa façon de parler et qu'il a exprimé à plusieurs reprises son mécontentement à l'idée de travailler avec lui. Le plaignant entretenait de façon générale une attitude négative et irrespectueuse à l'endroit de […]

- Travail

---

## LIBERTÉ D'EXPRESSION ET NEUTRALITÉ POLITIQUE D'UN FONCTIONNAIRE : LA COUR SUPÉRIEURE SE PRONONCE

Dans une affaire portée en contrôle judiciaire[1], la Cour supérieure (ci-après « la Cour ») accueille le pourvoi à l'encontre d'une sentence arbitrale de Me Guy Roy ayant notamment maintenu le congédiement d'un fonctionnaire et rejeté les cinq griefs déposés par le syndicat. La Cour souligne que le fait pour une personne d'agir comme porte-parole d'un parti politique ne met pas en jeu sa liberté d'expression au motif qu'elle doit suivre la ligne de parti. Le plaignant occupait le poste de conseiller en aérospatiale au ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE). Il avait également accepté d'agir comme co-porte-parole sectoriel (ci-après « CPP ») du Parti québécois suivant l'élection provinciale de novembre 2022. Au terme de nombreuses suspensions progressives, le plaignant a été congédié le 31 mars 2023. L'employeur appuie cette décision au motif que sa position de co-porte-parole pour un parti d'opposition est incompatible avec les devoirs de réserve et de […]

- Travail

---

## HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET AGRESSION SEXUELLE : UNE CONDUITE UNIQUE GRAVE PEUT SUFFIRE ET ENGAGER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

6 septembre 2026

Une salariée victime d'une agression sexuelle commise par un consultant à la suite d'une activité sociale organisée par l'employeur obtient gain de cause devant le Tribunal administratif du travail. Celui-ci conclut à la fois à l'existence d'un harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail (ci-après « LNT ») et à une lésion professionnelle, tout en retenant que l'employeur a manqué à son obligation de prévention. Dans De Sousa c. Corporation Interactive Eidos[1], la plaignante allègue avoir été agressée sexuellement à son domicile par un consultant de l'entreprise après une fête organisée par l'employeur. L'événement survient dans un contexte d'ébriété avancée, à la suite d'une activité où l'alcool est abondamment fourni et peu encadré. Le Tribunal rappelle qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique, pourvu que quatre éléments soient démontrés : une conduite vexatoire, un caractère grave, une atteinte à la dignité ou à l'intégrité, ainsi qu'un […]

- Travail

---

## MALADIE D'ALCOOLISME : UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT N'EST PAS DISCRIMINATOIRE

Dans une affaire récente[1], la Cour supérieure a annulé la décision rendue par un arbitre de griefs ayant ordonné la réintégration d'une camionneuse congédiée après avoir perdu le contrôle de son poids lourd alors qu'elle se trouvait en état d'ébriété. La Cour est d'avis que le véritable motif de congédiement est d'avoir posé un risque à la sécurité du public et non le problème d'alcoolisme de la plaignante. La plaignante occupe un poste de chauffeuse de poids lourd chez l'employeur depuis 24 ans. Alors qu'elle effectue un voyage aux États-Unis, cette dernière s'arrête à deux reprises pour consommer une dizaine de bières, avant de reprendre la route et perdre le contrôle de son camion, causant plusieurs dommages matériels. À la suite de l'accident, la plaignante est arrêtée avec un taux d'alcoolémie de plus de deux fois la limite permise. À son retour au Québec, un médecin lui diagnostique un trouble de […]

- Travail

---

## LA MULTIPLICITÉ ET LA COMPLEXITÉ DES RECOURS NE SONT PAS DES MOTIFS RAISONNABLES POUR DÉPOSER HORS DÉLAI UNE PLAINTE EN 47.2 DU CODE DU TRAVAIL

Le 12 janvier dernier, le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT ») a rejeté sommairement une plainte déposée en vertu de l'article 47.2 du Code du travail (ci-après « Code ») [1], principalement parce qu'elle avait été déposée hors délai. Le Tribunal souligne que le plaignant savait depuis le 3 septembre 2024 que son grief serait retiré par le Syndicat, ce qui faisait courir le délai de six mois prévu par la loi. Déposée seulement le 15 octobre 2025, la plainte était donc manifestement tardive. Le plaignant travaillait pour le Corps canadien des Commissaires (division du Québec) et se représentait seul. Congédié le 28 décembre 2023, il dépose un grief. Or, le Syndicat des Métallos, section locale 8922 (ci-après « Syndicat ») retire ensuite ce grief après avoir appris que le plaignant avait déposé une plainte en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (ci-après « LATMP »)[2], […]

- Travail

---

## RECOURS PARALLÈLES : LA COUR SUPÉRIEURE CONFIRME QU'IL EST POSSIBLE DE CUMULER UNE RÉCLAMATION DEVANT LE TAT ET UNE ACTION CIVILE POUR DIFFAMATION

Dans une affaire récente[1], la Cour supérieure du Québec conclut qu'une action en diffamation intentée par une travailleuse contre deux de ses collègues peut procéder, malgré l'existence de recours parallèles devant le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT »), dans le cadre d'un litige en matière de santé et sécurité du travail. La Cour devait déterminer si l'action civile était irrecevable en raison de la compétence exclusive du TAT ou de l'immunité prévue à l'article 442 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles[2] (ci-après « LATMP »). Elle conclut toutefois que les actes reprochés, des propos diffamatoires allégués entre collègues, constituent une cause d'action autonome relevant du droit civil et échappant au régime exclusif de réparation de la LATMP. Les faits à l'origine du litige se déroulent dans un milieu de travail où la demanderesse, directrice des ressources humaines dans un centre jeunesse, prétend avoir été victime de […]

- Travail

---

## LA PREUVE D'UN LIEN DIRECT ENTRE UN ÉVÉNEMENT ET LES FONCTIONS

## EXERCÉES PAR LE TRAVAILLEUR N'EST PAS ESSENTIELLE À LA RECONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UN ACCIDENT SURVENU À L'OCCASION DU TRAVAIL

La Cour d'appel conclut que le Tribunal administratif du travail a rendu une décision déraisonnable en concluant que le décès d'un ouvrier agricole n'est pas survenu à l'occasion de son travail, de sorte que la Cour supérieure aurait dû intervenir. Selon la Cour d'appel, le Tribunal administratif du travail n'a pas respecté les principes d'interprétation de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles[1] (ci-après « LATMP ») en recherchant un lien direct entre l'accident et les fonctions exercées par le travailleur. Dans cette affaire[2], un travailleur agricole étranger est décédé après être resté coincé sous un véhicule de l'employeur alors qu'il réparait une crevaison en dehors de ses heures de travail. Le coroner a conclu à une mort violente accidentelle par asphyxie à la suite de la compression de la cage thoracique du travailleur sous le poids du véhicule qui s'est effondré sur lui. La preuve a révélé […]

- Environnement

---

## LOI 14 : LE TRIBUNAL ORDONNE LE MAINTIEN DES SERVICES PENDANT LA GRÈVE DANS UN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

Dans cette affaire récente[1], le Tribunal administratif du travail (ci-après « Tribunal ») était saisi pour la première fois d'une demande fondée sur l'article 111.22.5 du Code du travail[2] (ci-après « CT ») depuis l'entrée en vigueur de la Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out (ci-après « Loi 14 »), le 30 novembre 2025. Considérant l'impact disproportionné de la grève générale illimitée sur la sécurité sociale des enfants et la sécurité socioéconomique des parents, le Tribunal ordonne le maintien des services assurant le bien-être de la population (ci-après « SBEP ») le temps des négociations en cours. L'employeur est un centre de la petite enfance qui accueille 80 enfants âgés de 0 à 5 ans. Après des négociations infructueuses et plusieurs séances de conciliation dans le but de renouveler la convention collective, le syndicat déclenche une grève générale illimitée le 22 octobre 2025, quelques jours avant l'entrée […]

- Travail

---

## TRANSFERT D'IMPUTATION : L'ACTE DE CIVISME D'UN AGENT DE STATION DE MÉTRO CONSTITUE UN RISQUE PRÉVISIBLE À SES FONCTIONS

Dans cette décision[1], le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT ») refuse de transférer l'imputation des coûts liés à une lésion professionnelle au dossier de l'employeur. Le TAT conclut en effet que l'intervention d'un agent de station de métro pour porter secours à un usager constitue la continuité normale de ses fonctions, et non un fait inusité permettant d'attribuer la survenance de la lésion à l'usager décédé sur les lieux de travail. Dans cette affaire, la question devant être tranchée par le TAT était de savoir si l'imputation des coûts découlant de la lésion professionnelle causait une injustice pour l'employeur. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST ») avait rejeté la demande de transfert d'imputation de l'employeur et la Direction de révision administrative avait confirmé cette décision. Le 1er octobre 2023, un agent de station de métro avait porté secours à un […]

- Travail

---

## HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET AGRESSION SEXUELLE : UNE CONDUITE UNIQUE GRAVE PEUT SUFFIRE ET ENGAGER LA

## RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

1 mars 2026

Une salariée victime d'une agression sexuelle commise par un consultant à la suite d'une activité sociale organisée par l'employeur obtient gain de cause devant le Tribunal administratif du travail. Celui-ci conclut à la fois à l'existence d'un harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail (ci-après « LNT ») et à une lésion professionnelle, tout en retenant que l'employeur a manqué à son obligation de prévention.

- Litige

---

## MALADIE D'ALCOOLISME : UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT N'EST PAS DISCRIMINATOIRE

Dans une affaire récente[1], la Cour supérieure a annulé la décision rendue par un arbitre de griefs ayant ordonné la réintégration d'une camionneuse congédiée après avoir perdu le contrôle de son poids lourd alors qu'elle se trouvait en état d'ébriété. La Cour est d'avis que le véritable motif de congédiement est d'avoir posé un risque à la sécurité du public et non le problème d'alcoolisme de la plaignante. La plaignante occupe un poste de chauffeuse de poids lourd chez l'employeur depuis 24 ans. Alors qu'elle effectue un voyage aux États-Unis, cette dernière s'arrête à deux reprises pour consommer une dizaine de bières, avant de reprendre la route et perdre le contrôle de son camion, causant plusieurs dommages matériels. À la suite de l'accident, la plaignante est arrêtée avec un taux d'alcoolémie de plus de deux fois la limite permise. À son retour au Québec, un médecin lui diagnostique un trouble de […]

- Travail

---

## LA MULTIPLICITÉ ET LA COMPLEXITÉ DES RECOURS NE SONT PAS DES MOTIFS RAISONNABLES POUR DÉPOSER HORS DÉLAI UNE PLAINTE EN 47.2 DU CODE DU TRAVAIL

Le 12 janvier dernier, le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT ») a rejeté sommairement une plainte déposée en vertu de l'article 47.2 du Code du travail (ci-après « Code ») [1], principalement parce qu'elle avait été déposée hors délai. Le Tribunal souligne que le plaignant savait depuis le 3 septembre 2024 que son grief serait retiré par le Syndicat, ce qui faisait courir le délai de six mois prévu par la loi. Déposée seulement le 15 octobre 2025, la plainte était donc manifestement tardive. Le plaignant travaillait pour le Corps canadien des Commissaires (division du Québec) et se représentait seul. Congédié le 28 décembre 2023, il dépose un grief. Or, le Syndicat des Métallos, section locale 8922 (ci-après « Syndicat ») retire ensuite ce grief après avoir appris que le plaignant avait déposé une plainte en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (ci-après « LATMP »)[2], […]

- Travail

---

## RECOURS PARALLÈLES : LA COUR SUPÉRIEURE CONFIRME QU'IL EST POSSIBLE DE CUMULER UNE RÉCLAMATION DEVANT LE TAT ET UNE ACTION CIVILE POUR DIFFAMATION

Dans une affaire récente[1], la Cour supérieure du Québec conclut qu'une action en diffamation intentée par une travailleuse contre deux de ses collègues peut procéder, malgré l'existence de recours parallèles devant le Tribunal

administratif du travail (ci-après « TAT »), dans le cadre d'un litige en matière de santé et sécurité du travail. La Cour devait déterminer si l'action civile était irrecevable en raison de la compétence exclusive du TAT ou de l'immunité prévue à l'article 442 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles[2] (ci-après « LATMP »). Elle conclut toutefois que les actes reprochés, des propos diffamatoires allégués entre collègues, constituent une cause d'action autonome relevant du droit civil et échappant au régime exclusif de réparation de la LATMP. Les faits à l'origine du litige se déroulent dans un milieu de travail où la demanderesse, directrice des ressources humaines dans un centre jeunesse, prétend avoir été victime de […]

- Municipal

---

## LA PREUVE D'UN LIEN DIRECT ENTRE UN ÉVÉNEMENT ET LES FONCTIONS EXERCÉES PAR LE TRAVAILLEUR N'EST PAS ESSENTIELLE À LA RECONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UN ACCIDENT SURVENU À L'OCCASION DU TRAVAIL

La Cour d'appel conclut que le Tribunal administratif du travail a rendu une décision déraisonnable en concluant que le décès d'un ouvrier agricole n'est pas survenu à l'occasion de son travail, de sorte que la Cour supérieure aurait dû intervenir. Selon la Cour d'appel, le Tribunal administratif du travail n'a pas respecté les principes d'interprétation de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles[1] (ci-après « LATMP ») en recherchant un lien direct entre l'accident et les fonctions exercées par le travailleur. Dans cette affaire[2], un travailleur agricole étranger est décédé après être resté coincé sous un véhicule de l'employeur alors qu'il réparait une crevaison en dehors de ses heures de travail. Le coroner a conclu à une mort violente accidentelle par asphyxie à la suite de la compression de la cage thoracique du travailleur sous le poids du véhicule qui s'est effondré sur lui. La preuve a révélé […]

- Litige

---

## ATTEINTE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION : UN EMPLOYEUR CONDAMNÉ À VERSER 10 000 $ EN DOMMAGES PUNITIFS POUR AVOIR INTERDIT LE PORT D'AUTOCOLLANT DE PROTESTATION

1 février 2026

Dans une affaire récente[1], en plus d'imposer le paiement de 10 000 $ en dommages punitifs, le Tribunal a déclaré qu'un employeur avait contrevenu à l'article 12 du Code du travail [2](ci-après le « Code ») en imposant aux membres du Syndicat de cesser leur campagne de visibilité dénonçant principalement le recours aux heures supplémentaires obligatoires, communément appelé le « TSO » dans le milieu de la santé. Au cours du printemps 2025, les membres infirmières auxiliaires du Syndicat ont commencé à porter un autocollant sur leur uniforme et à apposer des affiches sur les lieux de travail, sur lequel était notamment inscrit le message « CHU à boutte! » ou « Attention professionnelles en soins en TS/TSO/SURCHARGE ». Après avoir tenté à quelques reprises de s'entendre avec le Syndicat pour encadrer l'affichage, l'Employeur décide d'émettre une directive sommant les membres de cesser immédiatement le port de l'autocollant et de l'affichage, sous peine de sanctions disciplinaires. Le Syndicat soutient que […]

- Municipal
- Travail

---

## L'UTILISATION DE DÉSINFECTANT À L'ALCOOL PENDANT LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 EST ASSIMILABLE À UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Dans cette décision rendue l'été dernier[1], la juge administrative accueille la contestation de la travailleuse et déclare qu'elle a subi une lésion professionnelle le 28 février 2023. Contrairement à la décision de la Commission des normes, de

l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après, « Commission »), l'existence d'une lésion professionnelle en raison de l'utilisation de produits pour désinfecter les mains lors du dépistage de masse est reconnue. Alors que la travailleuse était retraitée de son poste d'infirmière clinicienne, elle avait décidé de réintégrer le réseau de la santé en 2018 et a été affectée en 2020 aux enquêtes épidémiologiques et au dépistage clinique. Constatant l'apparition de plaies à ses doigts, la travailleuse a cessé de travailler le 28 février 2023 et le 1er mars 2023, la docteure Blouin lui pose un diagnostic d'eczéma des doigts. Le litige concerne la détermination du diagnostic à considérer aux fins de […]

- Environnement
- Litige
- Travail

---

## DEMANDE DE RÉCUSATION D'UN JUGE ADMINISTRATIF AYANT TRAVAILLÉ POUR LE REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR : REJETÉE

Dans la présente affaire[1], le Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay, le demandeur, dépose une demande en récusation d'un juge administratif en vertu de l'article 33 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail[2] (ci-après, « LITAT ») comme il avait travaillé pour son représentant. Ce litige s'inscrit dans le cadre de l'admissibilité de la réclamation d'une travailleuse pour une lésion professionnelle. Comme aucun élément raisonnable ne permettait de susciter une crainte de partialité, la demande est rejetée. La juge administrative rappelle les enseignements de la Cour suprême du Canada concernant l'appréciation d'une demande de récusation : la crainte de partialité doit être objective, raisonnable et fondée sur des motifs sérieux. Ainsi, devant une telle situation, le rôle du juge administratif consiste à appliquer ce test rigoureusement et à éviter d'analyser la situation en fonction des prétentions des parties. La partie demanderesse avait plaidé que les liens professionnels avec le décideur avant […]

Non classé

---

## FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS D'AMAZON : DEMANDE DE RADIATIONS D'ALLÉGATIONS REJETÉES

À la fin janvier 2025, Amazon[1] annonce la fermeture simultanée de ses sept établissements québécois, entraînant le licenciement d'environ 1 900 salariés, dont près de 300 syndiqués. Le 20 février, plusieurs organisations syndicales affiliées à la CSN ainsi que les salariés de l'entrepôt DXT4 déposent une plainte alléguant la négociation de mauvaise foi, l'entrave et l'intimidation en matière d'activités syndicales. Selon eux, les fermetures constituent une manœuvre destinée à éliminer toute présence syndicale, survenue en pleine campagne d'organisation et alors que la négociation d'une première convention collective venait de débuter. Ils soutiennent qu'Amazon poursuit ses activités ailleurs et que la fermeture coordonnée de ses établissements québécois ne reflète pas une véritable cessation d'opérations. Amazon présente une demande de rejet sommaire et de radiation d'allégués. Elle plaide que seules les questions touchant l'accréditation du Syndicat Laval sont pertinentes et que les autres organisations n'ont pas d'intérêt pour réclamer des ordonnances visant des […]

Non classé

---

## REFUS D'EMBAUCHE : LA GRAVITÉ DE L'ACCUSATION CRIMINELLE NE SUFFIT PAS À ÉTABLIR UN LIEN AVEC L'EMPLOI

Un cabinet d'avocats a mis fin au processus d'embauche d'un candidat après avoir appris qu'il faisait l'objet d'une accusation de pornographie juvénile. Saisi du recours, le Tribunal des droits de la personne conclut que l'employeur n'a pas démontré l'existence d'un lien objectif entre l'accusation et l'emploi en cause. Le refus d'embauche constitue donc une discrimination interdite au sens de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne. Dans Absi c. Néolégal inc.[1], le candidat avait reçu une offre conditionnelle à la vérification de ses antécédents judiciaires. Informé de l'accusation, le cabinet met fin au processus d'embauche le jour même, invoquant l'accès possible à des documents sensibles, ses obligations déontologiques et la confiance de la clientèle. Le Tribunal rappelle que l'article 18.2 crée une protection autonome : l'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne en raison d'une accusation ou d'une

condamnation que s’il démontre, par une preuve prépondérante, […]

Non classé

---

## APPLICATION DE LA LOI 68 : L’EMPLOYEUR NE PEUT REQUÉRIR UN CERTIFICAT MÉDICAL POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT D’UN CONGÉ STATUTAIRE

En conformité avec la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins (ci-après « Loi 68 »)[1] et la Loi sur les normes de travail (ci-après « LNT »)[2], l’arbitre Guy Roy[3] déclare que l’Employeur n’est pas justifié de ne pas procéder au paiement d’un congé statutaire à un employé qui s’absente pour des raisons médicales, sans qu’il n’ait obtenu au préalable une autorisation de s’absenter de son supérieur immédiat ou que son absence ait été validée par une clinique médicale, le jour qui précède ou qui suit immédiatement le congé statuaire. Trois griefs sont déposés par Teamsters Québec, locale 1999 (ci-après le « Syndicat ») alléguant le non-paiement par Molson Canada 2005 (ci-après l’« Employeur ») d’un congé statutaire. Or, le jour de l’audience, les griefs sont retirés sans admission. Les parties requièrent alors une sentence arbitrale déclaratoire. L’article 11.02 a) de la convention collective prévoyait que pour avoir le droit au paiement de congés, […]

Non classé

---