

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

- [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 débiter. 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 statutaire. 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
