

RÉCAPITULATION DE L'ANNÉE

Guide de l'employeur sur les faits saillants de l'année en législation et en droit de l'emploi

Jacques Emond
Porter Heffernan

5 février 2014

www.ehlaw.ca

Aperçu de la séance

- Vous bénéficierez d'un aperçu des faits nouveaux les plus importants de 2013 jusqu'à maintenant
 - Pour chaque sujet, nous vous offrirons :
 - Un résumé des importantes caractéristiques de l'évolution du droit
 - Une analyse pragmatique de l'effet de cette évolution sur votre milieu de travail
-

Le point sur le droit de l'emploi

Déductibilité des prestations de remplacement de revenu de l'indemnité de cessation d'emploi

- Double indemnisation?
- Prestations d'invalidité
 - *Sylvester c. Colombie-Britannique* (1997 – CSC)
- Prestations de retraite
 - *Waterman c. IBM Canada Limitée* (2013 – CSC)
 - Distinction d'avec l'arrêt *Sylvester*
- Nature et objet des prestations
- Intention des parties

Waterman c. IBM Canada Ltée (2013 – CSC)

Les faits

- M. Waterman était âgé de 65 ans et comptait 42 années de service lorsqu'il a été congédié en raison d'une restructuration et a reçu un préavis de deux mois
- Après le congédiement, il a commencé à recevoir ses prestations de retraite intégrales en vertu du régime de retraite à prestations déterminées de l'employeur
- M. Waterman n'avait nullement l'intention de prendre sa retraite, de sorte qu'il a refusé l'indemnité de cessation d'emploi et a poursuivi IBM pour congédiement injustifié
- Il s'est fait accorder une période additionnelle de 18 mois de préavis sans déduction du montant des prestations de retraite versées pendant la période de préavis
- La CACB et la CSC ont rejeté l'appel interjeté par l'employeur

Waterman c. IBM Canada Ltée (2013 – CSC)

Les conclusions de la CSC

- Les prestations de retraite ne sont pas déductibles des dommages-intérêts pour congédiement injustifié
- Les prestations de retraite ne constituent pas une indemnité pour perte de salaire, mais plutôt une forme d'épargne-retraite
- Même si IBM a versé toutes les cotisations nécessaires, M. Waterman a acquis son droit aux prestations grâce à ses années de services
- Le contrat d'emploi n'interdisait pas la réception de prestations de retraite et de revenus d'emploi
- Sur le plan des considérations de principe générales, permettre la déduction pourrait inciter les employeurs à congédier pour des raisons économiques les employés admissibles à la pension

Leçons à tirer

- L'arrêt *Waterman* est conforme à la jurisprudence antérieure
 - Les tribunaux refusent généralement de déduire les prestations de retraite des dommages-intérêts pour congédiement injustifié lors de la période de préavis raisonnable
- La déductibilité relève de l'interprétation des contrats
- La CSC indique que les employeurs pourraient prévoir expressément des dispositions de déductibilité des prestations dans les contrats d'emploi

7

General Motors of Canada Ltd c. Johnson (2013 – CAON)

Les faits

- Un employé comptant huit ans de service a allégué le racisme de la part d'un collègue
- GM a mené trois enquêtes distinctes qui n'ont relevé aucune preuve de discrimination raciale
- L'employé n'était pas d'accord et s'est retrouvé en congé de maladie pendant deux ans, réclamant des prestations d'invalidité découlant d'un traitement discriminatoire
- Il a refusé de retourner travailler dans le même lieu de travail que son collègue
- Après lui avoir offert un autre emploi, GM a conclu que l'employé avait démissionné
- L'employé a intenté une poursuite pour congédiement injustifié et le juge de première instance lui a accordé des dommages-intérêts de 160 000 \$ pour congédiement injustifié ainsi que des dommages-intérêts spéciaux et de type *Wallace*
- Le juge de première instance a conclu que la conduite de GM et de certains employés avait créé un milieu de travail toxique

8

General Motors of Canada Ltd c. Johnson (2013 – CAON)

Les conclusions

- La Cour estimait que la preuve au dossier n'étayait pas une conclusion de racisme
- Les allégations de milieu de travail toxique doivent respecter les critères juridiques suivants :
 - Le demandeur doit produire des éléments de preuve qui, selon le témoin raisonnable et objectif, étayerait la même conclusion
 - Un comportement néfaste grave qui crée un milieu de travail hostile ou intolérable doit généralement être persistant ou répétitif
- Le critère applicable au congédiement déguisé n'est pas moins rigoureux, mais aucun incident ne l'étayait dans cette affaire
- La Cour d'appel a infirmé la décision du juge de première instance

9

Leçons à tirer

- Confirme le seuil élevé à atteindre pour établir un milieu de travail toxique et un congédiement injustifié
- Il incombe au demandeur d'étayer une allégation de milieu de travail toxique
- Les enquêtes exhaustives sont fondamentales
- Prenez au sérieux toutes les plaintes de violation des droits de la personne au travail et documentez entièrement tout le processus

10

Chevalier c. Active Tire & Auto Centre (2013 – CAON)

Les faits

- M. Chevalier, gérant d'un centre de mécanique automobile et de pneus depuis 33 ans, a été mis à pied pour des raisons économiques
- M. Chevalier a intenté une action pour congédiement injustifié deux semaines plus tard
- L'employeur a rapidement annulé le préavis de mise à pied, s'est excusé et a offert à M. Chevalier de le reprendre à son service aux mêmes conditions
- M. Chevalier a refusé et a allégué que le milieu de travail était devenu toxique
- L'employeur a admis que la mise à pied était un congédiement déguisé mais a allégué que M. Chevalier n'avait pas limité ses dommages en refusant de retourner au travail

Chevalier c. Active Tire & Auto Centre (2013 – CAON)

Les conclusions

- La décision de première instance a été confirmée
- Critère de la personne raisonnable
- Décision rendue par la CSC dans *Evans* en 2008
- L'offre comportait le même salaire, les mêmes avantages sociaux et les mêmes responsabilités
- Les relations n'étaient pas devenues acrimonieuses – la conduite de l'employeur n'avait pas été répréhensible, l'intention étant d'améliorer le rendement de M. Chevalier
- Le refus de retourner au travail était déraisonnable et M. Chevalier a fait défaut de minimiser ses pertes
- 57 000 \$ de frais accordés à l'employeur (50 000 \$ au procès; 7 500 \$ en appel)

Leçons à tirer

- Les employés congédiés doivent faire des efforts raisonnables pour limiter leurs dommages
- Il incombe à l'employeur de démontrer le défaut d'atténuation
- L'offre de retour au travail devrait comporter les mêmes conditions qu'au moment de la mise à pied
- Prévoyez la possibilité de mise à pied temporaire dans le contrat d'emploi pour éviter le risque de congédiement déguisé

Le point sur les dommages-intérêts

Wilson c. Solis Mexican Foods Inc. **(2013 – C.S.J.O.)**

Les faits

- L'employée comptait 16 mois de service, a été congédiée sans motif valable et a reçu une indemnité de cessation d'emploi correspondant à deux semaines de salaire
- L'employée souffrait de problèmes de dos temporaires et avait sollicité un accommodement pour retourner au travail après une courte absence
- L'employeur insistait pour une récupération complète avant le retour
- L'employeur a congédié l'employée en invoquant des « changements organisationnels »

15

Wilson c. Solis Mexican Foods Inc. **(2013 – C.S.J.O.)**

Les conclusions

- En vertu des modifications apportées en 2008 au Code des droits de la personne (art. 46.1), les tribunaux peuvent accorder des dommages-intérêts pour atteinte aux droits consacrés par le Code
- La Cour a accordé 20 000 \$ pour atteinte aux droits de la personne
- Elle a aussi accordé un préavis raisonnable de trois mois et les dépens
- Le juge a conclu que le handicap physique de Wilson (problème de dos continus) avait constitué un facteur important dans le congédiement

16

Leçons à tirer

- Les malaises et les maladies temporaires sont considérés comme des handicaps en droit de la personne
- Obligations d'accommodement sauf en cas de contrainte excessive
- Possibilité d'une augmentation des demandes alléguant la discrimination jointes à des demandes alléguant le congédiement injustifié
- Il faut se rappeler que le handicap ne doit pas être un facteur dans la décision de congédier un employé

17

Pate Estate c. Galway-Cavendish and Harvey (Township) (2013 – CAON)

Les faits

- Litiges complexes (poursuite criminelle, action pour congédiement abusif, appels et nouveaux procès)
- M. Pate, inspecteur du bâtiment, a été congédié car il aurait fait défaut de remettre les droits de permis perçus
- L'employeur a communiqué avec la police et Pate a été accusé au criminel
- Au procès criminel, il est ressorti que l'enquête du canton était viciée
 - Le canton n'avait pas informé la police de l'existence d'éléments de preuve disculpatoires
- M. Pate a été acquitté de toutes les accusations
- M. Pate a intenté une action civile, sollicitant des dommages-intérêts pour congédiement abusif, perte de réputation et poursuite abusive et sollicitant des dommages-intérêts punitifs et majorés

18

Pate Estate c. Galway-Cavendish and Harvey (Township) (2013 – CAON)

Les conclusions

- La Cour d'appel a réduit les dommages-intérêts punitifs, les faisant passer de 550 000 \$ à 450 000 \$
 - Le juge de première instance a commis une erreur dans l'établissement du montant
 - Quel montant était rationnellement nécessaire pour atteindre les objectifs « de châtement, de dissuasion et de dénonciation »
- La Cour a confirmé que le canton était responsable de poursuite abusive
 - Le canton a sciemment omis de divulguer à la police des preuves disculpatoires
 - On ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la police trouve les éléments de preuve disculpatoires lors de son enquête

19

Leçons à tirer

- Lorsque vous effectuez une enquête, il est important que vous fassiez preuve d'équité procédurale; donnez aux employés des renseignements détaillés et donnez-leur l'occasion d'y répondre
- Une enquête neutre est essentielle
 - Enquêteur indépendant formé qui connaît bien le droit ainsi que les procédures et politiques de l'employeur
- Une enquête bien menée qui respecte l'équité procédurale limitera considérablement la responsabilité civile de l'employeur qui impose des mesures disciplinaires en réaction à la faute de l'employé

20

Fair c. Hamilton-Wentworth District School Board (2013 – TDPO)

Les faits

- L'employé était un superviseur chargé des projets d'enlèvement d'amiante pour le conseil
- Poste stressant, crainte de commettre une erreur et d'être tenu personnellement responsable en vertu de la LSST
- L'employé a développé un trouble d'angoisse et s'est retrouvé en congé d'invalidité de longue durée
- Après deux ans, le fournisseur ILD estimait que l'employé était capable d'occuper un emploi rémunérateur et a mis fin aux prestations
- L'employé n'était pas apte à retourner à son poste antérieur
- L'employeur a déterminé qu'il ne pouvait pas accommoder l'employé et a mis fin à son emploi

21

Fair c. Hamilton-Wentworth District School Board (2013 – TDPO)

Les conclusions

- L'employé s'est acquitté de son obligation de collaborer pleinement au processus d'accommodement
- L'employeur n'a pas recensé activement, sans délai et de façon diligente les solutions possibles pour l'accommoder et lui offrir un autre travail
- Décision sur la réparation suivant la décision 2012
 - Réintégration dans un poste convenable
 - Formation en vue de la préparation du retour au travail
 - Calcul de 10 ans de salaires perdus (419 238,89 \$)
 - Contribution de l'employeur au régime de retraite/frais additionnels de rachat d'années de services
 - Dépenses médicales et dentaires depuis 2004
 - 30 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi
- La demande de contrôle judiciaire sera entendue pendant la semaine du 23 février

22

Leçons à tirer

- Il est important de gérer les plaintes en matière de droits de la personne aussi rapidement que possible
- Exemple de responsabilité importante lorsque l'obligation procédurale d'accommodement n'est pas respectée
- Il faut analyser toutes les possibilités d'accommodement, y compris les postes vacants
- Il incombe à l'employeur de faire préciser les renseignements médicaux ambigus

23

R. c. Metron Construction Corporation (2013 – CAON)

Les faits

- En décembre 2009, 4 travailleurs de Metron ont été tués lorsqu'un échafaudage volant s'est effondré et est tombé d'une hauteur de 14 étages
- Des accusations distinctes ont été portées contre Metron et le propriétaire et des amendes distinctes ont été imposées
- Metron était responsable des actes de son superviseur sur les lieux, qui connaissait ou aurait dû connaître les conditions de travail non sécuritaires au moment de l'accident

24

R. c. Metron Construction Corporation (2013 – CAON)

Les conclusions

- Metron s'est fait imposer une amende de 200 000 \$ ainsi qu'une suramende compensatoire de 15 % pour négligence criminelle en vertu du projet de loi C-45
- Le propriétaire s'est fait imposer une amende totale de 90 000 \$ ainsi qu'une suramende compensatoire de 25 % pour contravention à la LSST
- Le ministère public a interjeté appel contre la décision du juge, sollicitant une amende de 1 000 000 \$ contre Metron
- La CAON a augmenté l'amende à 750 000 \$

25

Leçons à tirer

- Fournissez une formation de pointe sur la sécurité et tenez des registres de formation
- Les tribunaux et le ministère public veilleront à ce que d'importantes pénalités soient imposées pour les accidents de travail

26

Le point sur la législation

27

Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation (Règl. de l'Ont. 297/13)

- Nouveau règlement en vigueur le 1^{er} juillet 2014
- Exige l'achèvement d'un programme de formation élémentaire obligatoire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et de la formation supplémentaire pour les superviseurs
- Délai d'achèvement :
 - Pour les travailleurs – dès que possible après le 1^{er} juillet
 - Pour les superviseurs – au plus tard une semaine après avoir exécuté du travail à titre de superviseur après le 1^{er} juillet

28

Formation des travailleurs – contenu minimal

- Obligations et droits des travailleurs en vertu de la LSST
- Obligations des employeurs et des superviseurs en vertu de la LSST
- Rôles des délégués à la santé et à la sécurité et du comité mixte en vertu de la LSST
- Rôles du ministère, de la CSPAAT et des entités désignées en vertu de l'article 22.5 de la LSST
- Risques courants au travail
- Exigences du SIMDUT concernant l'information et les instructions sur les produits contrôlés
- Maladie professionnelle, y compris la maladie latente

29

Formation des superviseurs – contenu minimal

- Obligations et droits des travailleurs en vertu de la LSST
- Obligations des employeurs et des superviseurs en vertu de la LSST
- Rôles des délégués à la santé et à la sécurité et du comité mixte en vertu de la LSST
- Rôles du ministère, de la CSPAAT et des entités désignées en vertu de l'article 22.5 de la LSST
- Comment reconnaître et contrôler les risques professionnels, y accéder et évaluer ces contrôles
- Sources d'information sur la santé et la sécurité au travail

30

Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation (Règl. de l'Ont. 297/13)

- Exemptions:
 - Achèvement d'un programme de formation de sensibilisation auprès de l'employeur actuel ou d'un ancien employeur
 - Preuve à fournir et l'employeur doit vérifier la formation comparable
 - Les superviseurs actuels qui ont terminé une formation de sensibilisation destinée aux superviseurs avant l'entrée en vigueur du règlement ne sont pas tenus de suivre la formation de sensibilisation destinée aux travailleurs
- Registre de formation et obligations de l'employeur :
 - Tenue d'un registre de la formation terminée et d'un registre des exemptions
 - Sur demande du travailleur ou du superviseur, obligation de fournir une preuve écrite d'achèvement de la formation ou de l'exemption (jusqu'à six mois après la cessation d'emploi)

31

Ressources du ministère du travail sur la conformité

- Outils de formation en ligne, modules d'apprentissage électronique
- Manuels et guides de l'employeur imprimés
- <https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/training/index.php>
- Le ministère du travail élabore des ressources additionnelles

32

Salaire minimum – LNE, 2000

- Le Comité consultatif d'établissement du salaire minimum a publié son rapport en décembre 2013
- Le gouvernement a annoncé le 30 janvier 2014 qu'il haussait le salaire minimum
- Augmentation en vigueur le 1^{er} juillet 2014 :
 - Salaire minimum général – passe de 10,25 \$ à 11,00 \$
 - Salaire minimum des étudiants – passe de 9,60 \$ à 10,30 \$
 - Salaire minimum des serveurs de boissons alcoolisées - passe de 8,90 \$ à 9,55 \$

33

Loi de 2000 sur les normes d'emploi Nouveaux congés proposés

- Dépôt du projet de loi 21, *Loi de 2013 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (congés pour aider les familles)*, le 5 mars 2013
- Protège l'emploi pour 3 nouvelles catégories de congés sans solde
 - Congé familial pour les aidants naturels – jusqu'à 8 semaines
 - Congé pour soins à un enfant gravement malade – jusqu'à 37 semaines
 - Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles
 - Décès d'un enfant – jusqu'à 104 semaines
 - Disparition d'un enfant – jusqu'à 52 semaines
- 3^{ième} lecture le 3 décembre 2013

34

Projet de loi 146

Loi de 2013 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte

- Déposé le 4 décembre 2013
- Modifie plusieurs lois relatives à l'emploi :
 - *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aide familiaux et autres)*
 - *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*
 - *Loi de 1995 sur les relations de travail*
 - *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
 - *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*
- Diverses dates d'entrée en vigueur des modifications proposées

35

Projet de loi 146

Modifications proposées à la LNE

Réclamations de salaire :

- Fait passer les délais de prescription de 6 et 12 mois à deux ans
- Supprime la limite de 10 000 \$ applicable aux ordonnances du ministère du Travail concernant les salaires impayés

Mesures de conformité :

- Oblige les employeurs à fournir à chacun de leurs employés une copie de l'affiche du ministère
- Permet aux agents des normes d'emploi d'exiger d'un employeur qu'il effectue un examen de ses pratiques et lui en déclare les résultats

36

Projet de loi 146 Agences de placement temporaire

- Responsabilité conjointe pour les salaires impayés et les lésions professionnelles

LNE :

- Les agences de placement temporaire et leurs clients seront conjointement et individuellement responsables du versement du salaire impayé et des heures supplémentaires impayées dus à un employé ponctuel
- Les agences de placement temporaire et leurs clients doivent tenir des registres des heures travaillées par chaque employé ponctuel

LSPAAT :

- Attribue les coûts des lésions professionnelles aux clients des agences de placement temporaire
- Impose des obligations de déclaration aux clients - aviser la CSPAAT au plus trois jours après avoir appris la lésion de l'employé ponctuel

37

Projet de loi 146 – Autres modifications

LSST

- Élargit la définition du mot « travailleur » de manière à englober les travailleurs non rémunérés comme les étudiants en programme coop et les stagiaires

LRT

- Fait passer la « période de maraudage » dans l'industrie de la construction de 90 à 60 jours

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)

- Étend son application à tous les étrangers employés à l'Ontario ou tentant d'y trouver un emploi

38

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)

- La LAPHO a été adoptée en 2005
- Objectif : Rendre l'Ontario totalement accessible au plus tard en 2025
- S'applique à CHAQUE employeur en Ontario (même s'il n'y a qu'un seul employé)
- La LAPHO et les normes – cinq grands domaines
 - Service à la clientèle
 - Transport
 - Information et Communications
 - Emploi
 - Milieu bâti

39

Norme pour les services à la clientèle

- En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008
- Organisations désignées du secteur public – 1^{er} janvier 2010
- Organisations du secteur privé et sans but lucratif – 1^{er} janvier 2012
- Organisations du secteur privé et sans but lucratif (comptant au moins 20 employés)
 - Dépôt de rapports d'accessibilité – 31 décembre 2012

40

Normes d'accessibilité intégrées **Échéances de conformité à venir**

- Les échéances de conformité vont du 1^{er} janvier 2013 au 1^{er} janvier 2021
- Les obligations dépendent du statut de l'employeur :
 - Gouvernement de l'Ontario et Assemblée législative
 - Grandes organisations désignées du secteur public (au moins 50 employés)
 - Petites organisations désignées du secteur public (entre 1 et 49 employés)
 - Organisations du secteur privé et sans but lucratif (au moins 50 employés)
 - Organisations du secteur privé et sans but lucratif (entre 1 et 49 employés)

41

Normes d'accessibilité intégrées **Vous devriez déjà être conforme**

- 1^{er} janvier 2012
- Information et Communications
 - Renseignements relatifs aux urgences et à la sécurité publique
- Emploi
 - Renseignements relatifs aux urgences en milieu de travail

42

L'assistant de conformité à la LAPHO

- Le ministère des Services sociaux et communautaires a élaboré un assistant en ligne afin d'aider les organisations à déterminer leurs obligations de conformité
- <https://www.appacats.mcscs.gov.on.ca/eadvisor/start.action>

43

Normes d'accessibilité intégrées Échéances de conformité pour la norme d'accessibilité à l'emploi

Norme d'emploi	Secteur privé/SBL	Secteur privé/SBL (1-49)	Grandes org. publiques (50+)	Petites org. publiques (1-49)
Recrutement	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} janvier 2015
Accommodement des employés		(certaines exceptions – plan d'accommodement individuel et processus de retour au travail		
Processus de retour au travail				
Gestion du rendement, cheminement de carrière et réaffectation				

44

Des questions?