



MISE À JOUR EN MATIÈRE D'ARBITRAGE

27 septembre 2018



Emond Harnden est un cabinet d'avocats expert en droit du travail et de l'emploi qui représente exclusivement les intérêts des employeurs, dans les deux langues officielles.

Fondé et durablement implanté à Ottawa depuis plus de 30 ans, notre cabinet s'est considérablement développé et représente aujourd'hui les employeurs dans toutes les provinces et tous les territoires du pays.



- Le harcèlement sexuel au travail : Dans quels cas le congédiement est-il justifié?
- Les jours de congé d'urgence personnelle (CUP) en vertu des modifications à la *LNE* : Accordez-vous déjà un droit ou un avantage supérieur?
- Le cannabis en milieu de travail : Un handicap est-il un laissez-passer permettant de fumer de l'herbe?



Les mesures disciplinaires pour le harcèlement sexuel au travail

Faits :

- Un employé de 61 ans ayant huit ans de service et un dossier disciplinaire sans tache a été congédié pour harcèlement sexuel
- Sa collègue de travail a allégué qu'il :
 - a fait irruption derrière elle dans la salle de dîner et l'a touchée de façon inappropriée
 - l'a empêchée de passer dans un couloir et a tenté de lui parler le lendemain
- Le plaignant a dit qu'il avait fait irruption derrière sa collègue de travail mais ne l'avait pas touchée de façon inappropriée; qu'il n'avait pas tenté de l'empêcher de passer le lendemain

Conclusions :

- Le plaignant s'est livré à du harcèlement sexuel en touchant sa collègue de travail sans invitation et d'une façon inappropriée
- Le congédiement n'était pas excessif
- Le harcèlement sexuel constitue « *une inconduite flagrante des plus viles* »; aussi grave que le vol
- « *Le congédiement constitue à première vue la sanction appropriée, même dans le cas d'une première infraction* »
 - On ne pouvait pas faire d'exception à cette règle en l'espèce
 - Le plaignant a nié à plusieurs reprises toute inconduite, a fait défaut d'admettre tout tort et a refusé de s'excuser

Incidences concrètes :

- Même si une approche généralisée de « tolérance zéro » en matière de harcèlement sexuel ne serait pas défendable, le congédiement demeure possible
- Il faut tenir compte des facteurs aggravants et atténuants
- Le congédiement constitue un dernier recours lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible qu'une sanction moindre protège les intérêts de l'employeur et procure une mesure corrective et une dissuasion suffisantes



CUP :

**En quoi consiste un droit
ou un avantage supérieur?**

USW, Local 2020 and Bristol Machine Works Ltd. (arbitre Mitchnick, 2018)

Faits :

- Les plaignants se sont déclarés malades à la suite de l'introduction du CUP avec solde le 1^{er} janvier 2018
- L'employeur a refusé leurs demandes de CUP, affirmant que la convention collective prévoyait un avantage supérieur pour les employés malades :
 - Des prestations d'invalidité de courte durée pendant 17 semaines
 - Des prestations d'invalidité de longue durée indéfiniment
 - Mais :
 - délai de carence de sept jours
 - 18 mois de service nécessaires pour les prestations d'ILD

Conclusions :

- La convention collective accordait un avantage supérieur au CUP prévu par la *LNE* concernant la maladie personnelle
- Les plaignants **n'ont pas** droit à deux jours de CUP avec solde additionnels
- Approche privilégiée : comparer l'ensemble de l'avantage accordé par la convention collective et l'ensemble de l'avantage prévu par la *LNE*; éviter une approche « ligne par ligne »
- Le fait que le régime prévu par la convention collective ait un délai de carence et des restrictions en matière de durée du service « *n'empêchait pas la grande supériorité du régime de protection du revenu de la convention collective* »

Incidences concrètes :

- La détermination de la question de savoir si une convention collective procure un avantage supérieur à la *LNE* nécessite l'examen de l'**ensemble** des avantages offerts
- Un avantage accordé par une convention collective peut être supérieur, même si un sous-groupe d'employés (p. ex., les employés en probation) obtient un avantage inférieur au minimum prévu par la *LNE*

Faits :

- Les plaignants avaient droit à trois jours de congé variables par année, à utiliser :
 - par les employés, à leur discrétion, et
 - par l'employeur, lorsqu'un employé manque à l'appel
- L'année de référence pour les jours de congé variables allait du 1^{er} juillet au 30 juin
- Les plaignants ont utilisé les trois jours de congé variables en 2017 et ont réclamé un CUP avec solde après son introduction en janvier 2018
- L'employeur a refusé et le syndicat a déposé un grief

Conclusions :

- Le droit au CUP prévu par la *LNE* **s'ajoutait** aux trois jours de congé variables accordés par la convention collective
- L'arbitre estimait que les jours de congé variables et le CUP étaient trop différents :
 - Fins différentes
 - Années de référence différentes
 - Aucune obligation pour les employés de mettre de côté les jours de congé variables afin de les utiliser en remplacement des jours de CUP

Incidences concrètes :

- Les arbitres résisteront à toute tentative par l'employeur de soutenir que des employés n'ont pas droit à un CUP avec solde
- Afin de démontrer que le droit accordé par la convention collective est un avantage supérieur au CUP prévu par la *LNE*, il faut vérifier que les congés comparés ont la même fin et visent la même période
 - Il faut toujours comparer ce qui est comparable

- *Corporation of the Town of Oakville c. Oakville Professional Fire Fighters Association, Local 1582* (arbitre Stout, 9 septembre 2018)
 - Le plaignant s'est fait refuser un CUP parce qu'il a fait défaut de fournir des motifs adéquats ou une preuve à l'appui
- *United Steel, Paper And Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Services Workers International Union, Local 9235 c. St. Marys Cement* (arbitre Nyman, 14 septembre 2018)
 - Aucun avantage supérieur, car la convention collective procurait davantage de congés avec solde [...] pouvant être utilisés moins fréquemment et plus rarement que le CUP



Le cannabis, le handicap et le milieu de travail



Faits :

- Un peintre saisonnier de tours d'habitation avait une prescription lui permettant de fumer du cannabis à des fins médicales pour des douleurs chroniques
- L'employeur avait une politique de tolérance zéro en matière de drogue
- L'employé a été congédié pour avoir fumé du cannabis au travail [...] seul, sur un échafaudage volant, 37 étages au-dessus du sol

Conclusions :

- Demande rejetée
- La consommation de marijuana à des fins médicales contrevenait à la politique de tolérance zéro de l'employeur
- Le congédiement n'était pas discriminatoire
 - L'employé avait un handicap, mais n'avait pas sollicité d'accommodement
 - L'employeur n'était pas tenu d'examiner l'accommodement après que l'employé eût déjà fourni des motifs pour son propre congédiement

Incidences concrètes :

- Il n'existe aucun « *droit absolu de fumer de la marijuana au travail, que ce soit ou non à des fins médicales* »
- Les employeurs conservent le droit de gérer leur milieu de travail et veiller à la santé et à la sécurité au travail
- Une politique de tolérance zéro pour la consommation d'alcool et de drogue peut être utilisée à l'appui d'un congédiement, particulièrement dans les cas où il y a des préoccupations en matière de santé et de sécurité
 - Comme d'habitude, cependant, tenez compte de la situation de chacun, soyez souple et appliquez l'obligation d'accommodement

AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



**EMOND
HARNDEN**

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
