

DROIT DU TRAVAIL : DÉVELOPPEMENT RÉCENTS ET OUTILS POUR UNE GESTION HARMONIEUSE DES RELATIONS DE TRAVAIL

05 juin 2018

À titre d'employeur, votre gestion des ressources humaines est influencée par nombre de facteurs : l'actualité, les nouveaux projets de loi ou encore les mouvements popularisés. La dernière année a été fertile en développements juridiques, législatifs ou encore sociaux. Ceux-ci obligent les employeurs à s'adapter à cette évolution de la société qui touche les salariés et qui a un impact direct sur leur prestation de travail et sur les obligations que vous assumez à titre d'employeur. Il n'y a qu'à penser à la légalisation prochaine du cannabis ou encore au mouvement #MoiAussi dont les conséquences en milieu de travail sont aussi variées que complexes.

Comment y faire face? Quels sont les développements récents, les leçons à tirer de ceux-ci et les meilleurs outils pour l'avenir? Quelles sont les mesures à adopter pour assurer une gestion harmonieuse des relations de travail?

Lors de notre colloque annuel en droit du travail et de l'emploi, nos experts ont apporté des réponses et des outils concrets en exposant des cas précis et applicables à la réalité d'employeur.

Top 10 des décisions récentes marquantes en droit du travail et de l'emploi

Transcription

L

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

Bonjour à tous et merci d'avoir accepté notre invitation en si grand nombre. Je vous souhaite la bienvenue au colloque annuel de Groupe travail-emploi et droits de la personne. Mon nom est Pierre Pilote. Je suis associé directeur au bureau de Gowling WLG à Montréal. Je serai votre maître de cérémonie pour la matinée. Avant de débiter, voici quelques informations utiles. Suite au colloque de ce matin, vous recevrez une attestation de formation reconnue par le Barreau pour une durée de trois heures de formation. Cette formation est également reconnue par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées pour une même durée. Assurez-vous d'avoir signé le registre des présences à la table d'accueil et vous recevrez votre attestation de participation par envoi électronique au cours des prochains jours.

<00:01:09> Également, dans une optique environnementale, nous avons décidé de vous faire parvenir tous les documents relatifs à la présentation d'aujourd'hui de façon électronique après le colloque. Ça va également vous éviter de les perdre au retour. Finalement, et comme nous allons commencer sous peu, je vous demanderais d'éteindre, s'il vous plaît, les sonneries de vos appareils électroniques. Le programme d'aujourd'hui intitulé Développements récents et outils pour une gestion harmonieuse des relations de travail a été préparé pour vous afin de vous aider à faire face à des situations auxquelles, en tant que conseillers juridiques d'entreprise et professionnels en ressources humaines, vous pouvez être appelés à être confrontés.

<00:02:00> Aujourd'hui, nous parlerons du top 10 des décisions récentes marquantes en droit du travail et de l'emploi, la légalisation du cannabis, quels impacts concrets pour

les employeurs. On sait que c'est quand même pour bientôt. Le congédiement administratif, un outil méconnu. Et enfin, juricomptabilité, dialogue avec un éminent expert. Donc, nous vous proposons ce matin cette conférence en quatre parties qui se succéderont. Il y aura une période de questions après chacun des sujets et un micro sera à votre disposition. Donc, n'hésitez pas à poser vos questions. Nous sommes là pour y répondre. Nous sommes maintenant prêts à débiter et j'ai l'honneur d'ouvrir le bal avec ma collègue, mon associé, Josée Gervais. Josée est associée au bureau de Gowling WLG à Montréal où elle est chef du Groupe travail, emploi et droits de la personne. Josée conseille des employeurs relativement à toute question de droit de l'emploi, y compris la préparation et la révision de contrats de travail individuels. De même que l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et procédures en matière d'emploi. C'est également une redoutable négociatrice. Josée et moi allons vous présenter le top 10 des décisions récentes marquantes en droit du travail et de l'emploi. Donc, voilà, je cède la parole à Josée qui va présenter une première décision.

Josée Gervais

Associée, Gowling WLG Montréal

<00:03:43> Alors, bon matin tout le monde. Ça nous fait immensément plaisir d'être avec vous ce matin pour vous parler de 10 décisions qui ont été rendues au cours de la dernière année en droit du travail et droit de l'emploi et qui ont particulièrement retenu notre attention. Je commence immédiatement avec la décision qui a été rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Association des juristes de justice contre Procureur général du Canada. C'est une décision qui a été rendue en 2007 et qui traite plus précisément des limites du pouvoir résiduel de direction d'employeurs dans un contexte de rapports collectifs de travail.

<00:04:23> Donc, au niveau des faits, l'employeur ici, c'est la Direction du droit de l'immigration du Bureau régional du Québec du ministère de la Justice du Canada. Donc, je vais l'appeler la direction pour les fins des présentes. Donc, en 2010, l'employeur informe ses juristes qu'ils ne seront plus payés pour leur période de garde. Donc, la politique de l'employeur depuis les années 90, c'est, en fait, qu'ils avaient mis sur place une politique de corps de garde aux termes de laquelle les salariés qui se mettaient volontaires ou qui se proposaient pour s'occuper des dossiers urgents en matière d'immigration qui peuvent survenir à l'extérieur des horaires de travail se voyaient compenser au moyen de journées de congé rémunérées ou encore d'heures supplémentaires.

<00:05:05> En 2010, l'employeur modifie la politique de sorte que seules les heures

réellement travaillées vont maintenant être rémunérées, c'est-à-dire que le seul fait d'être disponible pour le salarié n'est plus source de rémunération comme telle. Évidemment, comme c'était une politique qui était volontaire. En fait, la disponibilité pour les corps de garde était volontaire. L'employeur manque de volontaires. Donc, il doit modifier sa politique pour faire en sorte de rendre ces corps de garde obligatoires. Et c'est ce qui va provoquer le dépôt d'un grief par le syndicat qui, dans le fond, prétend que l'employeur exerce de façon déraisonnable ses droits de direction.

<00:05:42> La convention collective ne traite pas de l'obligation de disponibilité comme telle, mais la convention collective prévoit en fait que le droit de direction de l'employeur n'est pas limité ou en fait, il n'est limité que par ce qui est prévu à la convention collective. Et c'est en vertu de ce principe général que l'employeur avait adopté sa fameuse politique. L'arbitre de grief qui va être saisi du litige en première instance va conclure que l'employeur a effectivement exercé de façon déraisonnable et injuste ses pouvoirs et ses droits de direction. Et que depuis, la politique contrevient ni plus ni moins à l'article 7 de la Charte canadienne qui protège le droit à la liberté des salariés. Et l'arbitre va ordonner à l'employeur de cesser d'appliquer cette politique-là.

<00:06:27> La décision reportée en contrôle judiciaire par l'employeur. La décision va être infirmée par la Cour d'appel fédérale et le dossier va cheminer jusqu'en Cour suprême. La cour suprême à une majorité de sept sur les neuf juges qui vont siéger sur le dossier tranchent en faveur du syndicat et concluent en fait que la politique est un exercice déraisonnable des droits de direction de l'employeur pour le motif que l'employeur a mis fin à une pratique qui durait depuis plus de 20 ans, qui était de rémunérer et de compenser la disponibilité exprimée par les salariés. La cour conclut que l'employeur en fait a contrevenu dans la convention collective qui prévoit... dans les énoncés très, très larges qu'on retrouve généralement dans les premiers articles, qu'il doit agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la convention collective. Donc, c'est la contravention à la convention à laquelle la Cour suprême en arrive.

<00:07:24> Elle considère de plus que, bon, ce sont des facteurs aggravants ici. Il n'y a aucune disposition qui prévoit une obligation de disponibilité dans la convention collective. Cette obligation-là non plus n'est pas prévue aux descriptions de poste ou aux descriptions de tâches des salariés, des juristes en question. Et une telle politique n'est pas non plus la norme dans le secteur dans lequel œuvre l'employeur. La cour va également confirmer le cadre d'analyse qui avait été adopté par l'arbitre, qui était en fait de mettre en balance les intérêts des salariés ainsi que ceux de la direction pour, justement, déterminer si l'exercice des droits de direction a été fait de façon raisonnable.

À l'unanimité, par contre, les neuf juges vont conclure qu'il n'y a pas atteinte à l'article 7 de la Charte puisque la politique ne brime pas les salariés ou n'est pas une incursion dans leur vie privée et ne vient pas brimer leur choix fondamental. De sorte que l'article 7, il n'y a pas de contravention.

<00:08:21> Ce qu'on peut retenir de cette décision, en fait, c'est que, au niveau de la l'analyse valise qui est faite, on dit que l'employeur n'est pas tenu de prouver qu'il n'y a pas d'autres solutions. Mais un peu comme dans un dossier de charte, lorsqu'il y a l'existence de moyens réalistes, mais moins attentatoires pour répondre aux besoins de l'entreprise, en fait, ça va constituer une considération importante dans l'analyse des intérêts de la direction versus ceux des salariés.

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:08:57> Bon, bien, voilà. Une seconde décision, décision dans l'affaire Delgadillo contre Blinds To Go, décision de la Cour d'appel de 2007. Dans cette affaire-là, monsieur Delgadillo est directeur d'une des deux usines de Blinds To Go. Il est congédié après plus de 12 ans de service. Monsieur Delgadillo, il relève directement des deux copropriétaires. Il joue un rôle important dans l'entreprise. Il a le pouvoir d'embaucher, de congédier des salariés. Il a le pouvoir de modifier les horaires de travail. Il peut faire des réorganisations dans son usine, prépare le budget annuel de l'usine. Il est un des signataires des effets bancaires de l'entreprise. Donc, il joue un rôle important.

<00:09:57> Donc, il est congédié après 12 ans de service et, vous pouvez le deviner, il présente, il dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail. L'employeur formule une objection préliminaire au motif que monsieur Delgadillo n'est pas un salarié, mais plutôt un cadre supérieur. La CRT rejette l'objection de l'employeur et conclut qu'il est un salarié au sens de la Loi sur les normes et qu'il a été congédié sans cause juste et suffisante. Donc, comme vous pouvez le deviner, l'employeur présente une requête en contrôle judiciaire de la décision de la CRT et la Cour supérieure saisie de cette affaire-là... Et là, je vais vous faire grâce de ce qu'est la norme de contrôle. Je vous résume, la Cour supérieure, en première instance, a dit que la norme de contrôle était la décision correcte. La Cour d'appel vient dire que, non, c'était la norme de contrôle de la décision raisonnable. Mais à la fin, tant la Cour supérieure que la Cour d'appel en arrivent à la conclusion que la décision de la CRT, bon, bien, elle n'est pas raisonnable puisque la CRT a commis deux erreurs qui sont fatales à son raisonnement et partant, à sa conclusion.

<00:11:20> D'une part, la CRT a procédé à une analyse du statut du salarié en faisant totalement abstraction de la nature de l'entreprise, c'est-à-dire que la CRT a, finalement, analysé les fonctions de monsieur Delgadillo uniquement en fonction de son usine alors que, à la fin, monsieur Delgadillo jouait un rôle très important dans l'entreprise puisque l'entreprise était composée de plusieurs centaines de magasins. Comme vous pouvez deviner du nom de l'entreprise, il vendait des stores. Il y avait une usine au Québec, une usine aux États-Unis et ces centaines de magasins lançaient les commandes à chacune des usines qui devaient livrer dans les 48 heures. Donc, l'usine jouait un rôle extrêmement important dans toute l'organisation de l'entreprise.

<00:12:13> Donc, ce que la Cour d'appel vient dire, c'est que lorsqu'on doit examiner les circonstances, bien, on doit le faire de manière globale et non analyser les fonctions prises isolément. Donc, nonobstant le fait que la notion de cadre supérieur doit être interprétée respectivement, on ne peut donner à cette expression un sens si étroit qu'il vient finalement neutraliser en pratique la disposition et la confiner seulement aux gens qui occupent la présidence d'une société.

<00:12:48> Donc, qu'est-ce qu'il faut retenir de ça? D'une part, les indices suivants peuvent permettre de reconnaître un cadre supérieur. D'abord, l'exercice de fonctions d'importance dans une entreprise et la jouissance d'une vaste latitude dans l'exercice de celle-ci. Être situé au plus haut niveau de l'entreprise et ne répondre qu'au président. Des conditions de travail et salaires généreux. Manifestement, monsieur Delgadillo était parmi les personnes les mieux rémunérées de la société. Assurer pleinement la gestion des activités d'une usine qui occupe un rôle névralgique au sein de l'entreprise. C'est ce que je vous expliquais un petit peu plus tôt. Et participation à l'élaboration des stratégies et politiques de l'entreprise et aux réunions de consultation. Donc, essentiellement, on doit considérer l'ensemble de ces critères-là et non faire une analyse restrictive des fonctions. Donc, voilà, Josée.

Josée Gervais

Associée, Gowling WLG Montréal

<00:13:50> La prochaine décision, c'est une décision qui a été rendue par le tribunal administratif du Québec dans l'affaire Sylvestre. Donc, c'est une décision qui est rendue dans la foulée de l'affaire Asphalté Desjardins qui avait été rendue par la Cour suprême en 2014 et dont on vous avait sûrement parlé à l'époque. Donc, elle met en cause monsieur Paul Sylvestre qui est le plaignant dans cette affaire et qui a déposé une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail au terme de laquelle il allègue

avoir fait objet d'un congédiement sans cause juste et suffisante. L'employeur, lui, prétend plutôt que l'employé n'a pas été congédié, mais qu'il a démissionné.

<00:14:24> Le plaignant travaillait pour l'entreprise depuis 1989. Donc, il avait 25 ans de service au moment des faits et il était directeur de la mise en marché lors de sa fin d'emploi. Donc, au niveau de la trame des événements, on se situe au mois de juillet 2015. Le plaignant informe ses supérieurs qu'il a l'intention de quitter volontairement son emploi, mais en date du mois de juin 2016. Donc, dans les faits, il remet un préavis de fin d'emploi de 11 mois à son employeur. L'employeur, sur réception du préavis considère qu'il n'a pas nécessairement l'intention de conserver le plaignant à son emploi pour cette période de 11 mois. Donc, il informe le plaignant que son emploi va plutôt prendre fin au mois de septembre suivant. Donc, 11 semaines après la remise du préavis.

<00:15:09> Le plaignant dépose par la suite une plainte en vertu de l'article 124 où il dit : j'ai fait l'objet d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Le Tribunal administratif du travail va venir confirmer le principe directeur de la décision qui avait été rendue dans Asphalté Desjardins par la Cour suprême, qui est à l'effet que l'employeur qui précipite la fin d'emploi après que l'employé lui ait remis un préavis de démission ne renonce pas au préavis de démission, mais possède vraiment à une résiliation unilatérale du contrat de travail. Donc, puisqu'il y a eu résiliation unilatérale du contrat de travail, les dispositions de la Loi sur les normes de travail qui touche à la protection de l'emploi trouve application. Et, dans les circonstances, vous vous imaginez bien que l'employeur ne pouvait pas démontrer une cause juste et suffisante de fin d'emploi. Donc, la plainte a été accueillie et monsieur s'est vu octroyer en fait, le salaire pour la période entre la fin d'emploi et la fin du préavis de démission qu'il avait remis à son employeur. On parle à peu près d'une période d'un peu plus de sept mois.

<00:16:19> Ce qu'on peut retenir et ce qui est intéressant de cette décision-là, c'est que ce que le tribunal va venir dire ici, vraiment, je vous dirai, l'élément le plus important de la décision, c'est que l'appréciation du caractère raisonnable d'un préavis de fin d'emploi ou d'un délai congé au sens de l'article 2091 du Code civil. L'article 2091, c'est celui qui prévoit que chacune des parties au contrat de travail peut y mettre fin au moyen d'un préavis raisonnable. L'interprétation du caractère raisonnable relève des tribunaux de droit commun. Donc, la compétence du Tribunal administratif du travail est seulement de contrôler la justesse et la suffisance du motif de fin d'emploi qui est l'origine de la fin de la relation contractuelle. Donc, le tribunal n'a pas à déterminer si le préavis de démission était raisonnable parce que, ici, évidemment, l'employeur prétendait qu'un préavis de démission de 11 mois, c'est déraisonnable. Et il n'a pas non plus à trancher si le préavis que remet l'employeur à l'employé en réponse au préavis de démission est raisonnable lui

aussi.

<00:17:22> En décidant de cette façon-là, le tribunal a mis de côté ce que la Cour suprême avait dit au paragraphe 44 de sa décision dans *Asphalte Desjardins*, lorsqu'elle avait mentionné : on ne peut imposer à l'employeur le délai de congé décidé unilatéralement par le salarié. Donc, un employeur peut refuser qu'un salarié se présente sur les lieux de travail pour la durée du délai. Mais il doit néanmoins le rémunérer pour cette période dans la mesure où le délai de congé fourni par le salarié est raisonnable. Donc, le critère du caractère raisonnable du délai de démission avait été clairement établi par la Cour suprême. Mais le Tribunal administratif du travail n'en a pas tenu compte puisqu'il a considéré qu'il n'était pas de sa compétence de trancher cette question-là. La requête en contrôle judiciaire qui a été déposée par l'employeur a été rejetée par la Cour supérieure au mois de mars 2018.

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:18:18> Merci Josée. Donc, maintenant, la décision rendue dans l'affaire *Commission scolaire Kativik contre Ménard*, décision de 2017 de la Cour supérieure. Voici les faits. Monsieur Adam est technicien en administration pour la commission scolaire depuis 14 ans. Mais il n'accomplit que des tâches allégées. Bien qu'il soit au sommet de l'échelle de sa classe, il n'accomplit qu'une partie des tâches. L'employeur, depuis de nombreuses années s'est plutôt contenté du fait que monsieur parlait très bien la langue inuite qu'il était en mesure de communiquer avec la clientèle pour tolérer le fait qu'il n'occupait pas l'ensemble des tâches liées à celle d'un technicien en administration. Donc, ce qui devait arriver arriva. Une nouvelle direction, une nouvelle directrice entre en poste. L'employeur révisé ses tâches pour lui ajouter des tâches administratives pour faire en sorte qu'il ait des responsabilités compatibles avec l'ensemble des fonctions de celle d'un technicien en administration.

<00:19:38> Donc, qu'est-ce qui se passe? Monsieur Adam est incapable de les accomplir. En fait, c'est un fiasco. Donc, l'employeur met en place un plan d'amélioration de rendement pour une période de trois mois. Donc, au terme de la période de trois mois, le salarié échoue et il est congédié pour des raisons administratives. Donc, l'arbitre, Jean Ménard, appelé à se prononcer sur ce grief rend la décision suivante. D'abord, en fait, il accueille le grief. Là, évidemment, je vous parle de la décision de la Cour supérieure. Donc, la Cour supérieure dans sa décision vient établir que l'arbitre de grief... Évidemment, la décision, l'arbitre a confirmé que le plan d'amélioration respectait les exigences générales de la jurisprudence telles qu'énoncées dans l'affaire *Costco*. C'est

une décision de la Cour d'appel de 2005.

<00:20:43> Cependant, l'employeur devait également, et c'est là ce qui est important dans cette décision-là, l'employeur devait également déployer des efforts raisonnables pour réaffecter l'employé dans un autre poste compatible avec ses compétences. Donc, à quoi on réfère en cela quant à cette exigence? On réfère à l'un des critères du test Édith Cavell. Il s'agit d'une décision de 1982 de la Colombie britannique qui, finalement, est devenue la référence un petit peu partout au Canada en matière d'exigences pour procéder à un congédiement administratif. Et je n'irai pas trop loin sur le congédiement administratif parce que j'ai mes deux collègues qui font une présentation tout à l'heure là-dessus.

<00:21:30> Mais tout ça pour dire que ce que le tribunal vient dire, c'est qu'il n'y a aucune raison pour que le test d'Édith Cavell ne s'applique pas intégralement au Québec. Donc, quand je vous parle de la condition de l'effort raisonnable pour réaffecter l'employé dans un autre poste. Donc, qu'est-ce qu'il faut retenir de ça. Consécration d'un sixième critère pour les congédiements motivés par un rendement insatisfaisant. Dans le fond, je ne peux pas m'empêcher. Je vous parle du sixième critère. Vous devez vous dire : c'est quoi les autres. Donc, les autres critères, voilà, et ça découle de la décision Costco. D'abord, un, le salarié doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard. Deux, ses lacunes doivent lui avoir été signalées. Trois, il a obtenu le support nécessaire pour corriger et atteindre ses objectifs. Quatre, il a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster et il a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

<00:22:35> Donc, ça, ce sont les critères de la décision de l'arrêt Costco 2005. Mais cette énumération omet un passage crucial du test d'Édith Cavell qui complète habituellement le quatrième critère par le fait que l'employeur doit démontrer qu'il a fait les efforts raisonnables de remplacer l'employé dans un autre poste que l'employé aura les compétences d'exercer. Donc, peut-être important de mentionner que cette obligation ne trouve pas application dans tous les cas. Ce que l'arbitre mentionne dans sa décision. Évidemment, si j'engage quelqu'un pour donner des cours de grec ancien, ça va être plus difficile de considérer le réaffecter à une autre fonction. Je donne un autre exemple. Si je suis commis comptable dans un petit détaillant de pneus, ça va être difficile de considérer de réaffecter la personne à d'autres fonctions. Donc, il faut aussi analyser la taille de l'entreprise, ses activités, pour apprécier l'importance de l'obligation de moyens. Josée.

Josée Gervais

Associée, Gowling WLG Montréal

<00:23:58> La décision suivante, c'est une décision dont vous avez peut-être entendu parler puisqu'elle a été passablement médiatisée. C'est celle qui a été rendue par la Cour supérieure du Québec dans l'affaire Poisson contre STM. Donc, elle traite de la responsabilité extracontractuelle d'un employeur dans un contexte de lésions professionnelles. Les faits mettent en cause deux salariés, madame Yolande Poisson et Jean Langlois qui sont des ambulanciers qui comptent près que 30 ans d'ancienneté et d'expérience. Au mois de mars 2012, ils sont appelés à dégager le corps d'une personne décédée sous le métro de Montréal. À ce moment-là, il y a un employé de la STM qui actionne accidentellement le klaxon de la loge du wagon de tête et ce, à deux reprises. Les ambulanciers sont alors persuadés que l'alarme annonce le départ du métro et donc que leur vie est en danger. Il n'y a aucun représentant de la STM qui va venir les aviser que le klaxon a été simplement activé par mégarde. Cet événement-là va entraîner des dommages psychologiques importants chez les deux ambulanciers. Ils vont tous les deux faire une réclamation auprès de la CNESST. Leur lésion professionnelle va être reconnue avec un diagnostic d'état de stress post-traumatique.

<00:25:14> Mais dans les faits, les ambulanciers vont être incapables de reprendre leurs fonctions par la suite. Ils vont poursuivre, tenter des procédures, poursuivre la STM pour les dommages qui sont excédentaires de ceux qui n'ont pas, en fait, été compensés par la CNESST en invoquant le régime général de la responsabilité extracontractuelle prévue à l'article 1457 du Code civil du Québec qui nécessite évidemment la démonstration d'une faute, de dommages et d'un lien de causalité entre les deux. La Cour supérieure va conclure que la STM a effectivement commis une faute à l'égard des deux ambulanciers. Puisque même si toutes les procédures qui étaient applicables en matière de tentative de mort violente dans le métro avaient été suivies, la responsabilité de la STM est retenue en raison de l'omission d'agir d'un de ses employés, celui qui occupait le poste de chef d'incident.

<00:26:08> Les ambulanciers, eux autres, reprochaient principalement au mécanicien de la STM d'avoir actionné le klaxon par mégarde. Mais ce n'est pas la faute qui va être retenue par la Cour supérieure. Ce que la Cour supérieure va conclure, c'est que le chef d'incident ne pouvait raisonnablement, évidemment, prévoir que le klaxon serait activé, mais il avait l'obligation d'agir pour sécuriser et rassurer les ambulanciers. En fait, la cour va dire : il était raisonnablement prévisible pour lui que le klaxon suscite chez les ambulanciers un sentiment de panique. Donc, un chef d'incident prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances aurait su qu'il devait s'empresse sans délai d'aller avvertir les deux ambulanciers de la situation et de les rassurer. La preuve a démontré en fait qu'il

n'y a aucun intervenant de la STM qui est venu rassurer les ambulanciers dans les circonstances. Et que cette omission d'agir constitue la cause principale si ce n'est la seule cause des dommages dont ont été victimes ou qui ont été subies par les ambulanciers.

<00:27:16> Donc, la cour a condamné la STM à verser à chacun des ambulanciers la somme d'un peu plus de 600 000 \$ à titre de dommages. Et ce qu'on peut retenir de cette décision-là évidemment, c'est que le régime no fault ou le régime sans égard à la faute qui est prévu à la LATMP comporte quand même certaines exceptions qu'on a tendance à oublier. Dans le cas présent, l'exception était celle prévue à l'article 441 de la LATMP. Donc, un employeur peut être tenu responsable en vertu du régime de responsabilité extracontractuelle pour un accident du travail qui est survenu chez lui. Dans ce cas-là, c'est le critère de la personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances. Ici, on parlait de chef d'incident raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:28:08> Autre décision importante rendue cette année, décision de la Cour suprême dans l'affaire Stewart c. Elk Valleu Coal Corp. Le sujet de cette décision-là, la question c'était : le salarié a-t-il été congédié en raison de sa dépendance ou en raison de la violation de la politique en matière de drogue. Les faits sont les suivants. Monsieur Stewart est un conducteur de camions pour l'employeur. Considérant la dangerosité des activités de la mine, le maintien d'un chantier sécuritaire, c'est une exigence vraiment d'une grande importance pour l'employeur évidemment et pour les employés. L'employeur a mis en place une politique sur la consommation d'alcool, de drogues illégales et des médicaments pour assurer la sécurité.

<00:28:55> En vertu de cette politique, les employés étaient censés révéler tout problème de dépendance ou d'accoutumance avant qu'un incident lié à leur consommation ne survienne. S'il le déclarait, un programme de traitement était offert. S'il ne déclarait pas et qu'un incident survenait, le résultat des tests de dépistage de l'employé, s'ils étaient positifs, l'employé était alors congédié conformément à la politique de l'employeur et qu'il qualifiait de pas d'accident sans conséquence. Donc, monsieur Stewart, ce que l'enquête a révélé, il était un consommateur de cocaïne à l'extérieur du travail et il n'a pas divulgué cette consommation à l'employeur. Donc, ce qui devait arriver arriva. Il a été impliqué dans un accident pour lequel il n'y a eu aucun blessé, mais il a été contrôlé positif à un test de dépistage de drogue. Et il a été congédié.

<00:29:55> Donc, vous devez deviner, c'est un grief qui a été déposé par le travailleur. L'arbitre dans cette affaire-là en vient à la conclusion que monsieur Stewart a été congédié non pas parce qu'il souffrait d'une dépendance, mais parce qu'il n'a pas respecté la politique. De plus, monsieur Stewart, selon l'arbitre, n'a pas été lésé par la politique de l'employeur, car il avait la capacité d'en respecter les modalités. C'est intéressant comme constatation. Je commenterai un petit peu plus loin. La majorité, et ça, c'est la Cour suprême, la majorité conclut que la conclusion du tribunal selon laquelle la dépendance n'a pas constitué un facteur dans le congédiement de monsieur Stewart, elle est raisonnable.

<00:30:47> Qu'est-ce qu'il faut retenir de ça. La politique qui invitait les employés souffrant d'une dépendance à révéler à l'employeur leur dépendance afin de bénéficier d'une mesure d'accommodement. Lorsqu'on lit la définition de la Cour suprême, ce sont six juges dont la juge en chef qui rend une décision majoritaire. Il y a trois dissidences, mais ce que l'on peut retenir de ça, l'existence d'une discrimination, c'est hautement factuel. Ici, le tribunal a conclu que la dépendance du salarié n'avait pas réduit sa capacité à respecter la politique de l'employeur. Et ce que vous devez savoir, devant l'arbitre, il y a eu une preuve d'expert qui a été présentée par l'employeur pour démontrer que l'employé avait la capacité de faire des choix quant à sa consommation de drogue.

<00:31:40> Donc, il y a une preuve qui a été présentée là-dessus. Évidemment, il y aurait eu de la part du salarié une preuve requise que sa dépendance l'empêchait de se conformer à la politique. Dans ce cas-ci, il n'y a pas eu de preuves là-dessus. C'est plutôt l'employeur qui a fait une preuve qu'il était en mesure de respecter la politique. Donc, vraiment, décision intéressante. Encore une fois, il faut retenir que c'est très factuel ce type de dossier là. Donc, la preuve à présenter est très importante.

Josée Gervais

Associée, Gowling WLG Montréal

<00:32:15> La prochaine décision, c'est une décision qui a été rendue par la Cour supérieure au début de l'année 2018 où, en fait, la cour devait déterminer s'il existait une obligation de donner un délai de congé raisonnable dans le cadre de la résiliation d'un contrat de service. Donc, les faits en cause, madame Lamontagne a signé avec Services financiers Clarica, devenu par la suite Sun Life, un contrat de conseiller et elle a agi comme conseillère de 2004 à 2009. Au terme de son contrat, elle avait la possibilité de vendre des produits d'assurance et des fonds de placement de la Sun Life. En 2009, elle est avisée par les représentants de la Sun Life de la résiliation de son contrat et on lui

remet à ce moment-là un préavis de 14 jours qui est le préavis prévu au contrat signé par les parties. Madame Lamontagne entame des procédures où elle réclame un peu plus de 3,7 millions en dommages et elle allègue fondamentalement la résiliation abusive de son contrat. Les parties ne s'entendent pas sur la qualification juridique de la relation contractuelle entre madame Lamontagne et Sun Life. En fait, la question que doit trancher la cour, c'est est-ce que madame Lamontagne peut être considérée comme une salariée, une employée de la Sun Life malgré le contrat de service signé par les parties. Il faut savoir que suite à la résiliation du contrat de service en 2009, madame Lamontagne avait déposé dans un premier temps une plainte à la Commission des normes du travail à l'égard d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante aux termes de l'article 124 de la loi et que la Commission des relations du travail de l'époque avait accueilli l'objection préliminaire de l'employeur et déterminé que madame était une travailleuse autonome et qu'elle n'était pas une salariée au sens de la loi.

<00:34:14> Saisie de la question, la Cour supérieure va conclure dans un premier temps, à la suite d'une analyse factuelle de tous les éléments qui caractérisent la relation entre les parties, qu'il ne s'agit pas d'un contrat d'emploi puisqu'il manque l'élément fondamental qui est le lien de subordination. Donc, puisqu'il ne s'agit pas d'un contrat d'emploi, on s'attend à ce que le contrat soit régi par les règles applicables aux contrats de service qui sont ceux prévus à l'article 2098 et suivant du Code civil du Québec. Là où la cour va innover pour ainsi dire, c'est qu'elle va conclure que les articles 2125 et 2129 du Code civil du Québec ne s'appliquent pas dans le dossier en cause. Les articles 2125 et 2129, ce sont les articles qui permettent dans le cadre d'un contrat de service de mettre unilatéralement fin au contrat sans préavis. C'est en fait ce qui différencie fondamentalement le contrat d'emploi du contrat de service. Ce que la cour va venir dire, c'est qu'en raison du caractère exceptionnel de la résiliation unilatérale et des circonstances du dossier, notamment la dépendance de madame Lamontagne envers la Sun Life et également sa position de vulnérabilité, le préavis de 14 jours qui était prévu au contrat, qui était en somme plus généreux que le préavis unilatéral prévu possible en vertu du Code civil du Québec était abusif et donc nul dans les circonstances.

<00:35:56> En fait, la Cour supérieure va conclure que bien qu'il s'agisse d'un contrat de service, madame Lamontagne a droit à une somme de 23 000 \$ qui représente environ un préavis de six mois et tous les autres chefs de réclamation ont été rejetés. Ce qu'on peut retenir de ce dossier-là, c'est qu'il est plutôt exceptionnel en droit de reconnaître le droit à un préavis dans un contexte de résiliation d'un contrat de service. Donc, normalement, la possibilité de résilier unilatéralement le contrat de service est vraiment ce qui constitue la différence fondamentale entre le contrat d'emploi et le contrat de service.

Mais puisque la décision faisait l'objet d'une jurisprudence contradictoire, la requête pour permission d'en appeler de la Sun Life a été accueillie au mois de février dernier. Donc, la Cour d'appel va être appelée à se pencher sur la question très prochainement. Plaidée par mon collègue Luc Deshaies.

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:36:55> Merci Josée, bravo Luc. Autre décision qui était très attendue cette année, la décision rendue dans l'affaire Commission de la santé et sécurité du travail et Supervac. Pour tous les employeurs qui sont ici et qui ont à gérer des enjeux de financement en matière de santé et sécurité au travail. C'est une décision, je dis attendue. Les faits sont les suivants. À la suite d'un accident de travail, le travailleur s'est vu reconnaître le droit à des IRR par la CSST. L'employeur et le médecin conviennent d'une assignation temporaire. Et lors de l'assignation temporaire, l'employeur congédie le travailleur pour un motif d'ordre disciplinaire. Donc, ce qui arrive dans ces cas-là, la CSST reprend le versement des IRR. Donc, on peut deviner que, comme tout bon employeur, Supevac ont fait une demande de transfert de coûts aux employeurs de toutes les unités puisque les IRR versés depuis le congédiement n'étaient pas, selon employeur, en lien avec sa lésion professionnelle. Donc, il y a une demande qui est faite en vertu de l'article 326. Or, la décision de la Cour d'appel, ce que la Cour d'appel nous rappelle, c'est que la CLP a conclu à tort que la LATMP crée une distinction entre le droit aux IRR et l'imputation de ces IRR à l'employeur.

<00:38:27> Dans cette affaire-là, cette distinction a permis à la CLP de déterminer que le travailleur avait droit à la reprise des IRR suite à son congédiement, mais que ces IRR ne devaient pas être imputés à l'employeur, car elles n'étaient pas dues en raison d'un accident de travail. L'article 326.1. Et c'est une controverse jurisprudentielle qui durait depuis fort longtemps. Donc, dans cette affaire-là, la Cour d'appel conclut que la décision de la CLP, confirmée par la Cour supérieure est raisonnable. La question aurait dû se poser plutôt sous l'angle de l'article 326, deuxième alinéa, à savoir si l'employeur est [inaudible] <00:39:05> injustement d'une partie des coûts liés à la lésion du travailleur.

<00:39:12> Donc, qu'est-ce qu'il faut retenir. Bien, évidemment, cette décision-là, elle était attendue parce que je pense que plusieurs d'entre vous devez être dans la même situation que plusieurs de mes clients, à savoir que les dossiers 326 sont suspendus, le

traitement est suspendu depuis déjà plusieurs des années. Donc, il y a beaucoup de sous en jeu pour les employeurs. Donc, la Cour d'appel retourne le dossier au TAT pour qu'il détermine s'il l'employeur est obéré(?) injustement des IRR versés après le congédiement. Donc, il faudra encore attendre pour connaître l'issue du litige. Donc, la suite, notre colloque 2019.

Josée Gervais

Associée, Gowling WLG Montréal

<00:39:58> La prochaine décision est celle rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire CNESST contre Caron, qui était également une décision forte attendue. Donc, elle traite de l'obligation d'accommodement raisonnable des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. C'est une décision qui a mis fin à un débat qui durait depuis plusieurs années. Donc, les faits mettent en cause monsieur Alain Caron qui travaillait comme éducateur spécialisé dans un centre pour personnes ayant des déficiences intellectuelles. Donc, en 2004, monsieur Caron se blesse au coude. Sa réclamation pour une lésion professionnelle est acceptée par la CSST à l'époque. Et ultimement, la CSST va conclure que monsieur Caron ne peut pas occuper son emploi pré-lésionnel et qu'il n'existe pas non plus chez l'employeur d'emploi convenable. Donc, au terme du processus de réadaptation prévue, à la LATMP, la CSST veut poursuivre la recherche d'un emploi convenable sur le marché du travail. Monsieur Caron, lui, s'oppose à cette démarche et prétend que le processus de réadaptation aurait dû se poursuivre au sein de son employeur même pour s'assurer en fait que son employeur avait rencontré son obligation d'accommodement raisonnable jusqu'à la limite de la contrainte excessive telle que le prévoit la Charte des droits et libertés du Québec. Donc, la question ici, c'est de savoir est-ce que la CSST doit tenir compte de l'obligation d'accommodement de l'employeur lorsqu'elle détermine si un retour au travail est possible pour le travailleur victime d'une lésion professionnelle.

<00:41:32> La CSST, elle, avait conclu que l'obligation d'accommodement découlant de la Charte ne s'applique pas dans un contexte d'application de la LATMP. Et lorsque saisie du dossier, la CLP elle, a conclu que les dispositions de la LATMP représentaient la pleine étendue de l'obligation d'accommodement qui incombe aux employeurs dans un contexte de lésions professionnelles. Et qu'ainsi, aucune autre mesure d'accommodements ne pouvait être imposée à l'employeur. En contrôle judiciaire, la Cour supérieure est confirmée par la suite par la Cour d'appel du Québec. Ils ont annulé la décision de la CLP et obligé, en fait, à retourner le dossier en première instance pour qu'un réexamen soit effectué pour qu'on puisse déterminer, ou que la CSST détermine s'il

l'employeur s'était acquitté de son obligation d'accommodement à l'égard du travailleur. Le dossier a cheminé jusqu'en Cour suprême du Canada où la majorité des cinq juges sur les sept juges qui ont siégé dans ce dossier a tranché que la décision de la CLP selon laquelle le régime de la LATMP n'impose pas d'obligation d'accommodement raisonnable aux employeurs était une décision déraisonnable.

<00:42:40> Pour la Cour suprême, l'obligation d'accommodement ou de prendre des mesures d'accommodement raisonnable en faveur des employés invalides est un précepte fondamental de notre droit du travail canadien. Donc, il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide à la suite d'une lésion professionnelle des mêmes protections prévues à la Charte et qui sont conférées à la personne qui est invalide dans un contexte qu'on pourrait qualifier de personnel. En fait, la cour va venir dire que les droits et les avantages qui sont prévus à la LATMP pour le travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés.

<00:43:22> Donc, dans les circonstances, puisque ni la CSST, ni la CLP avaient formulé de conclusions à savoir si l'employeur avait respecté son obligation d'accommodement jusqu'à la limite de la contrainte excessive envers monsieur Caron. Et bien, le dossier a été retourné auprès du Tribunal administratif du travail afin qu'il se penche sur la question. Ce qu'on peut retenir de cette décision-là, c'est qu'elle va avoir un impact significatif sur le processus de réadaptation et la détermination d'un emploi convenable par les principaux acteurs, notamment la CNESST et le Tribunal administratif du travail puisqu'en fait, le travailleur qui conserve des séquelles permanentes, des limitations fonctionnelles ou une atteinte permanente suite à une lésion professionnelle est porteur d'un handicap au sens de la Charte et par conséquent, il a droit à des mesures d'accommodement raisonnable jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:44:23> Dernière décision dans l'affaire La Reine contre Fournier, décision récente de la Cour du Québec. Donc, je suis pas mal certain que plusieurs d'entre vous en ont entendu parlaient. En fait, les faits là-dedans sont assez tristes. Monsieur Fournier est un entrepreneur en excavation. Il est président. C'est une petite entreprise. Il est président de son entreprise alors qu'il réalise des travaux de remplacement d'une conduite d'égout devant une résidence de Lachine. Il y a des éboulements qui ensevelissent complètement M. Lévesque qui est par la suite retrouvé sans vie. Monsieur Fournier est accusé sous deux chefs : omission involontaire et négligence criminelle ayant causé la mort. La

décision, sur le chef d'homicide involontaire, la cour conclut que monsieur Fournier a contrevenu à ses obligations édictées en vertu du code sur la sécurité des travaux de construction et a commis ainsi un acte illégal ayant causé la mort.

<00:45:27> La conduite de monsieur Fournier était objectivement dangereuse et constituait un écart marqué par rapport à la conduite d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Ce que le tribunal de la Cour du Québec vient dire, la largeur et la profondeur de la tranchée ainsi que l'angle, la distance insuffisante des dépôts de déblais et le fait que le travail d'excavation et de raccordement devait être effectué manuellement rendait objectivement prévisible le risque de lésions corporelles. Quant à l'accusation de négligence criminelle ayant causé la mort, monsieur Fournier, en omettant de respecter ses obligations légales, a démontré une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la sécurité et de la vie de sa victime.

<00:46:18> Il y a un arrêt conditionnel des procédures qui a été ordonné sous le chef de négligence criminelle en vertu du principe qu'on ne peut pas être reconnu coupable d'infractions multiples. Donc, écouter, cette décision-là, on vous en parle d'abord. Évidemment, les faits sont assez troublants. Mais cette décision-là constitue une première condamnation pour homicide involontaire dans un contexte de manquement aux obligations d'un employeur afin de protéger et d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs. On sait qu'il y a déjà eu des décisions rendues en matière de négligence criminelle. Mais c'est la première décision qui est rendue, première condamnation pour homicide involontaire.

<00:47:04> On ne rappelle jamais trop souvent évidemment l'importance de la prévention en matière de santé et sécurité au travail. Et on voit que les conséquences, outre une perte de vie, les conséquences pour l'employeur peuvent être vraiment importantes et à conséquence. Dans cette affaire-là, les représentations sur la sentence sont à venir, mais la Cour d'appel vient d'accueillir une requête pour permission d'en appeler. Donc, à nouveau, décision à suivre.

<00:47:41> Donc, c'est ce qui complète la présentation des 10 décisions marquantes de la dernière année. Josée et moi sommes à votre disposition s'il y a des questions relativement à l'une ou l'autre de ces décisions-là. On est disponible pour répondre à vos questions. Soit qu'on le fasse ici en avant ou à la pause. Il y a Juliane qui est en arrière avec un micro. S'il y a une question? Manifestement, notre présentation est très claire.

Légalisation du cannabis : quels impacts

concrets pour les employeurs?

Transcription

L

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

Donc, j'aimerais maintenant accueillir Élizabeth Gauthier, notre collègue. Un sujet fort attendu. Je sais que tout le monde avait envie d'entendre parler des 10 décisions marquantes de l'année. Mais j'ai maintenant le plaisir de vous présenter Élizabeth. Élizabeth est avocate. Elle pratique au sein du Groupe Travail, emploi et droits de la personne. Elle œuvre principalement dans le domaine des relations de travail, tant individuelles que collectives où elle conseille et représente nos clients. Voilà. Aujourd'hui, Élizabeth va aborder un thème d'actualité. La légalisation du cannabis, quels impacts concrets pour l'employeur. Donc, j'ai bien hâte de t'entendre. Voilà, je te cède la parole.

ELIZABETH Gauthier

Avocate, Gowling WLG Montréal

Bonjour. Ça fonctionne. Bonjour. Alors, vous constatez que je suis seule sur l'estrade, mais je tiens à remercier mon collègue, Renaud Charest qui est stagiaire, qui est assis

dans la salle juste à ma gauche, qui m'a grandement aidé pour la préparation de cette présentation. Donc, merci beaucoup. Et je sais qu'il y a une autre stagiaire qui travaille également en collaboration avec nous. Émilie Bolduc nous a aidés dans le cadre du colloque. Alors, juste un petit mot pour les remercier de leur implication.

<00:01:49> Sans plus tarder, on va aborder ce sujet d'actualité. Est-ce qu'il y en a qui en ont entendu parler ici dans la salle? Est-ce que vous savez un peu de quoi on parle? En fait, aujourd'hui, le but de la présentation, ça va être un peu de démystifier ce qui va arriver avec la légalisation du cannabis à des fins récréatives parce que vous le savez que c'est déjà légal à des fins thérapeutiques. Est-ce que vous saviez que c'était déjà légal depuis 2001? À des fins thérapeutiques? OK. Alors, vous le saviez peut-être ou peut-être pas. Bref, le contenu de la présentation d'aujourd'hui, on va parler un peu des faits, on va parler des obligations des employés versus les obligations des employeurs et les droits de chacune de ces parties ainsi qu'aborder les défis qui se présenteront aux employeurs. Donc, peut-être que vous avez des questions. Je vous invite juste à attendre. Également la pause suivra la présentation. Donc, si vous avez des questions plus précises puisque c'est un sujet qui pique la curiosité des gens, je vous invite à venir me voir peut-être après la pause ou à poser vos questions à la fin.

<00:02:53> Alors, sans plus tarder, quelques petites statistiques. En 2016, le cannabis était la drogue la plus consommée au monde. En 2013, c'est la drogue qui est au premier rang chez les jeunes au Canada. Selon une étude qui a été réalisée en 2016, 40 % des gens au Canada ont révélé en avoir consommé dans l'année précédente et 10,5 au cours de la dernière année. Aucune drogue n'est utilisée chaque année par plus de 1 % des Canadiens. Donc, ça vous donne un portrait à quel point le cannabis est utilisé fréquemment chez les Canadiens. Alors, la légalisation du cannabis à des fins thérapeutiques s'est faite en 2001. La légalisation du cannabis à des fins récréatives est initialement prévue pour juillet 2018, mais il se peut qu'il y ait des délais puisque le projet de loi est encore sous étude. Par contre, on peut déjà envisager certains défis qui se présenteront parce que le texte est disponible.

<00:03:52> Il y a également plusieurs organismes, même au niveau mondial, qui se sont prononcés sur la légalisation. À titre d'exemple, certains pays ont déjà légalisé la marijuana à des fins récréatives, dont plusieurs États des États-Unis. On pense au Colorado, à l'État de Washington. On en entend beaucoup parler, des richesses aussi qui s'ensuivent. Mais ça, ça déborde le sujet de ma présentation d'aujourd'hui. Alors, quelles sont les croyances qu'on peut entendre par rapport à la légalisation du cannabis à des fins récréatives? Un, les gens vont consommer et au travail. Deux, les gens vont en consommer pendant leur pause de travail. Ils vont en consommer sur l'heure du dîner puis

revenir au travail. Ils vont en avoir sur eux au travail. Il va y avoir un trafic de drogue dans l'établissement de l'employeur, contrairement aux lois et règlements en vigueur. Et finalement, il va y avoir une augmentation de la dépendance, de l'abus et de méfaits qui y sont liés.

<00:04:52> Mais est-ce que tout ça, c'est réellement vrai. On va essayer de démystifier ça au cours de la présentation. D'abord, dans la dualité des parties employeurs employés, quels sont les droits des employés dans leur milieu de travail. Un, ils ont droit à un environnement de travail sécuritaire. Ça, c'est numéro un. Ils ont droit au respect de leur vie privée. Ils ont droit à des conditions de travail juste et raisonnable. Ils ont droit à la protection des renseignements personnels, ce qui inclut tout renseignement qui permet de les identifier avec un autre qualificatif. Ils ont droit à une protection contre la discrimination. Ça, ce sont les droits généraux des employés. Mais quelles sont les obligations des employés envers l'employeur. Premièrement et essentiellement, ils doivent fournir la prestation de travail pour laquelle ils sont engagés. On vous le répète souvent, en cas d'absentéisme chronique, de retard ou de manquements au niveau du travail, les employés ont l'obligation primordiale de fournir leurs prestations de travail.

<00:05:49> Les employés ont également l'obligation d'assurer que l'environnement de travail de leurs collègues et que leur est sain et sécuritaire. Donc, il n'y a pas de juste une obligation sur l'employeur par rapport à la santé et la sécurité. Mais il y a également un corollaire sur les employés. Ils doivent également respecter les politiques mises en application par l'employeur et ils doivent collaborer avec l'employeur, notamment en lui fournissant les renseignements qui sont demandés. Ce qu'on envisage avec l'implantation de la légalisation du cannabis, ce qu'il va effectivement y avoir plusieurs changements. Au niveau législatif, et là, je déborde un peu de ma présentation, il y a déjà un projet de loi qui a été émis par le gouvernement du Québec et qui s'appelle la loi constituant la société québécoise du cannabis édictant la loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière.

<00:06:43> Alors, ce projet de loi vient poser des obligations au niveau provincial. Donc, en plus du projet de loi qui vise la légalisation au niveau fédéral, il y a une loi qui est édictée au niveau provincial. Et ça, c'est fait dans chaque province. On a étudié, Renaud Charest et moi, toutes les dispositions et les mesures mises en place par toutes les autres provinces au Canada et je vous confirme que c'est uniforme et qu'elles se sont toutes dotées de dispositions précises. Donc, au niveau du Québec, il y a certaines dispositions qui sont intéressantes et qui vont être mises en place par cette loi-là. La première, c'est qu'il sera complètement interdit de conduire un véhicule, que ce soit au

niveau novice, débutant, intermédiaire, avancé ou véhicules lourds et dangereux si les individus ont une présence de THC dans leur organisme.

<00:07:31> Là, vous me direz : oui, mais comment est-ce qu'on fait pour détecter le THC dans l'organisme. Dans son même projet de loi, le gouvernement dit qu'il y aura un appareil qui sera mis en place et ce sera une détection par voie buccale et qui devra être approuvé par le ministère. Personnellement, je ne pense pas que cet appareil soit déjà au point parce qu'on connaît les difficultés liées à la détection du THC dans le sang et également à dire que les facultés sont affaiblies. Mais ce qui est important de savoir, c'est qu'au niveau de la loi, il va être interdit à quiconque de conduire un véhicule s'il y a présence de THC dans le sang. Selon nos recherches, on en est venu à conclure que le THC dans le sang peut être repérable plusieurs heures voire plusieurs jours après la consommation de cannabis.

<00:08:14> Alors, ce que les centres, par exemple le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail qui, en fait, publie vraiment d'intéressants documents au niveau de la légalisation du cannabis à des fins récréatives – et je vous encourage fortement à aller consulter leur site Internet. Ce qu'ils disent, c'est qu'il va être recommandé aux individus qui consomment du cannabis d'attendre environ six heures avant de prendre leur véhicule pour essayer d'éliminer, pour essayer de faire en sorte que le cannabis sera éliminé de leur système. Est-ce que c'est ça qui va réellement fonctionner? Peut-être. On dit aussi que le test par détection buccale est moins précis que la détection sanguine puisque le THC, c'est manifestement un élément qui se détecte par le sang. Donc, voici ce qui va arriver au niveau de la conduite d'un véhicule.

<00:09:00> Évidemment, ça, ça va se répercuter dans vos milieux de travail, c'est-à-dire que si vos employés sont appelés à conduire des véhicules dans le cadre de leur travail, ça va être une politique de tolérance zéro puisque ça va être conforme à la loi. Ensuite, un autre article intéressant de ce projet de loi-là, c'est qu'il est interdit de fumer du cannabis dans les milieux de travail. Alors, si vous vous posez la question à savoir est-ce qu'on peut l'interdire? La réponse, c'est oui. Est-ce que vos employés fument la cigarette dans l'établissement? Non. Est-ce qu'ils boivent de l'alcool dans l'établissement en travaillant? Probablement pas. Mais, sous toutes réserves. En fait, le projet de loi vient évidemment s'aligner en cohérence avec les lois sur le tabac. Il sera interdit de fumer dans les milieux de travail.

<00:09:53> Petit hic que mon collègue Renaud me faisait remarquer, c'est qu'on utilise vraiment le terme fumer ici. On utilise le terme fumer, mais je ne suis pas une experte en cannabis, mais je crois savoir qu'il y a d'autres façons d'en consommer que de le fumer.

Alors, ça, on n'y reviendra, mais je peux tout de suite vous mettre la puce à l'oreille. Moi, c'est dans le cadre d'une politique interne que je pense qu'il faut adresser ça parce qu'au niveau de la loi, ça va demeurer incomplet. Le cannabis peut se consommer de plusieurs manières. Même, en fait, vous savez, j'ai donné une conférence il n'y a pas si longtemps à des responsables en ressources humaines. On m'a même parlé d'un thé au cannabis. Donc, c'est par le biais de politiques internes que ça va se gérer. Mais je vais en discuter un peu plus tard.

<00:10:40> Alors, le corollaire des obligations des employés, c'est évidemment les obligations des employeurs. Quelles sont-elles? Premièrement, et ça, je trouve que ce sujet-là est particulièrement d'actualité, surtout si on regarde un des arrêts qui a été cité par mes collègues, L'arrêt R. contre Fournier, qui est en lien avec la diligence raisonnable, l'obligation de diligence raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures pour protéger la santé et la sécurité de ses employés. Cette obligation, ça s'appelle l'obligation de diligence raisonnable et c'est une obligation qui est très importante et je vous le dis, de plus en plus de décisions vont être rendues par rapport aux possibles contraventions d'un employeur ou de ces superviseurs en lien avec cette obligation-là.

<00:11:28> Cette obligation découle de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et oblige l'employeur à être proactif, c'est-à-dire prendre des mesures en amont. Comment ça peut se refléter concrètement au niveau de la consommation de cannabis? C'est si vous œuvrez dans un milieu de travail qui peut potentiellement être à risque, on parle par exemple d'une usine, d'un endroit où il y a des matières dangereuses, d'un endroit où il y a la conduite de véhicules à moteur. Ce sont des endroits qui potentiellement peuvent être à risque dans le cas de personnes qui seraient intoxiquées ou sous l'effet de cannabis ou, entre vous et moi, de toute autre drogue et d'alcool. Donc, peut-être avez-vous déjà en place ces mesures de prévention. Mais si ce n'est pas le cas, c'est peut-être un bon moment avec la légalisation du cannabis de prévenir des possibles abus et situations de capacités affaiblies.

<00:12:19> Alors, comment est-ce qu'on fait ça? On élabore une stratégie de formation des superviseurs. Moi, c'est ce que je vous recommanderais, c'est-à-dire de former des superviseurs et les membres de gestion au niveau des possibles effets détectables de quelqu'un qui est sous influence du cannabis. Parce que c'est une donnée qui demeure inconnue à ce jour. C'est comment est-ce qu'on fait pour savoir que quelqu'un est sous l'influence du cannabis ou il a les capacités affaiblies. Puis, je serais bien mal placé de vous dire, dès qu'il a la bouche sèche et puis qu'il boit de l'eau, c'est un signe. Ça peut être un signe, mais il y en a bien d'autres. Une séance de formation élaborée

pour prévenir ce genre de risque et pour informer les superviseurs des signes qu'ils devraient être appelés à détecter. Donc, qui devrait leur mettre la puce à l'oreille, à mon avis, entre directement dans votre obligation de diligence semblable.

<00:13:06> Donc, pour moi, c'est essentiel. Ensuite, les employeurs doivent user de leur pouvoir de surveillance de manière raisonnable. On en a entendu parler dans les dernières années, les fameuses caméras en milieu de travail. Est-ce qu'on surveille un employé? Est-ce qu'on se met directement derrière lui pour surveiller après sa pose de dîner. Est-ce qu'on se met à le sentir pour voir s'il sent le pot. Est-ce qu'on lui fait faire des tests de dépistage. Les tests de dépistage, ça, ça rentre dans le droit des employés, non seulement à la vie privée et à leur intégrité, mais également à des conditions de travail justes et raisonnables. On ne peut pas en tant qu'employeur dire qu'on va régler les risques potentiels de consommation de cannabis en imposant à nos employés des tests de dépistage, que ce soit par la voie sanguine ou par l'urine.

<00:13:51> Les tests de dépistage sont tous soumis à des contrôles très stricts puis je vais en parler un petit peu plus loin. Je vais vous énoncer les critères. C'est un arrêt qui a été rendu en 2013 par la Cour suprême, l'arrêt Irving, qui a mis en place les critères applicables aux tests de dépistage. Enfin, l'employeur doit respecter le droit à la vie privée des employés, c'est-à-dire que les employés sont libres dans leur temps libre de vaquer à leurs propres occupations. L'employeur doit également ne pas discriminer. Et ne pas discriminer, c'est, vous le savez déjà, sur la base d'un handicap. Quelqu'un qui a une dépendance. On ne peut pas discriminer contre quelqu'un qui par exemple qui viendrait nous voir plus qu'il dirait qu'il a une dépendance au cannabis. Mais à mon avis, ne pas discriminer va un peu plus loin en matière de consommation de cannabis en raison des préjugés qu'on peut avoir.

<00:14:42> En fait, la légalisation du cannabis à des fins récréatives, c'est pour ainsi dire similaire au droit de prendre un verre de vin ou un verre de bière. L'important, c'est que l'employé soit capable d'effectuer sa prestation de travail de façon sécuritaire pour sa santé et la sécurité de l'humain, et celle des autres. Donc, ce n'est pas de préjuger que parce que c'est du cannabis, automatiquement, il doit être renvoyé chez lui. C'est de l'assimiler pratico-pratique à la consommation d'alcool. Donc, en ce trait à la notion de handicap qui serait lié à une dépendance, une situation de toxicomanie, ça, normalement, vous devriez déjà être pas mal au courant qu'il existe la Charte des droits et libertés de la personne, que vous avez une obligation d'accommodement et que vous devez pousser cette obligation jusqu'à la contrainte excessive.

<00:15:35> En fait, la légalisation du cannabis ne change rien à ça. Est-ce qu'il va y

avoir une augmentation des cas de dépendance? Peut-être, mais ça, c'est au niveau médical. Ce n'est pas au niveau juridique que ça se traite. Donc, normalement, à ce jour, vous devriez déjà avoir des mesures d'accommodement et de gestion de cas de dépendance en place dans votre établissement. Si ce n'est pas déjà fait, je vous encourage à le faire et à consulter un avocat pour vous assister à le faire. Ensuite, quand je disais attention aux préjugés, je pense qu'ici c'est important. C'est important parce qu'il ne faut pas que les employés se sentent ostracisés du seul fait qu'ils choisissent de consommer du cannabis, par exemple, à domicile ou si ce n'est pas interdit, pendant leur pause. Ça va plutôt être par le biais de politiques, des politiques qui peuvent être des politiques liées à toute consommation de drogue, que ce soit légalement permis ou non et d'alcool. Donc, plus générale est votre politique, moins elle sera discriminatoire, que la gestion de la consommation de cannabis va se faire.

<00:16:43> Une fois les obligations de l'employeur passées, quels sont les droits, quels sont vos droits en tant qu'employeur envers les employés dans le cadre de la légalisation du cannabis. Premièrement, c'est un droit, mais c'est également une obligation à mon avis. C'est la prévention. Donc, c'est d'élaborer des politiques qui vont venir gérer la possession, la consommation et l'exercice du travail sous l'effet du cannabis. Comment est-ce que ça peut se faire pratico-pratique? Le premier élément, c'est d'identifier quelle est la définition qu'on accorde aux capacités affaiblies, c'est-à-dire qu'il faut identifier clairement qu'est-ce qui n'est pas toléré chez nous. Ce qui n'est pas toléré, c'est qu'un employé exerce sa prestation de travail avec des capacités affaiblies, que ce soit par le biais de l'alcool, du cannabis ou d'autres opioïdes par exemple, ce qui est tout à fait possible. Il faut que ça soit identifié clairement ce qui constitue des capacités affaiblies.

<00:17:44> Ensuite, il faut que les politiques soient appliquées de façon constante, c'est-à-dire qu'il faut qu'elles soient appliquées non seulement à l'égard du cannabis, mais également en matière de consommation d'alcool et de consommation d'autres drogues. Ces politiques devraient également décrire clairement quels postes sont à risque pour la santé et la sécurité au travail parce que ça, moi, je vous en parle d'un niveau général, mais il y a des postes qui sont très, très, très à risque dans une entreprise où la consommation et l'exercice, par exemple, du travail sous le potentiel effet devrait complètement être interdit pour des raisons de sécurité, c'est-à-dire que des postes notamment où il y a la conduite de véhicules à moteur. Notamment des postes où il y a un risque significatif d'accidents de travail devraient clairement être identifiés comme étant des postes de tolérance zéro.

<00:18:30> Ensuite, dans votre politique, vous devriez définir les concepts clés. Les concepts clés, c'est notamment les capacités affaiblies comme je l'ai dit, mais également

quel est le milieu de travail. Donc, si vous interdisez la possession de cannabis, il faut le mettre clairement dans votre politique, ça veut dire que les employés n'auraient pas le droit d'avoir du cannabis sur eux dans leur milieu de travail. Tout comme vous pouvez déjà de faire pour l'alcool. Est-ce qu'il y en a ici qui ont déjà une politique en matière d'alcool? OK. Beaucoup, c'est bien. Alors, c'est un peu la même chose. C'est seulement d'étendre cette politique-là aux drogues également, qu'elles soient légales ou non. Enfin, votre politique devrait clairement être adaptée à votre milieu de travail, c'est-à-dire ne pas copier-coller une politique vous trouverez sur Internet, mais bien l'adapter. Je pense à certains clients qu'on sert parfois au bureau, qui sont dans des usines vraiment plus à risque comparativement, par exemple, à nous, chez Gowling WLG, dans un bureau d'avocats.

<00:19:29> Ce sont des milieux complètement différents puis les politiques devraient également être différentes parce que les risques ne sont pas les mêmes. Enfin, il faut élaborer une politique en matière de sanctions. Ça, c'est le plus important. Je vous dirai non seulement pour que les employés sachent à quoi s'en tenir s'ils consomment du cannabis ou s'ils contreviennent à la politique, mais également pour que vous, à l'interne, vous ayez un mécanisme qui est objectif, qui est constant puis qui est appliquée à tout le monde de la même manière. Les fameux tests. Qui ici avait l'intention d'implanter des tests de dépistage de drogue avec le cannabis? Je le sais, personne ne va lever la main parce que j'ai déjà dit que ce n'était pas une bonne idée.

<00:20:12> Ce n'est pas une bonne idée. En fait, ce n'est pas une bonne idée de le faire, je vous dirai, sans consulter votre conseiller légal parce que c'est sujet à des restrictions très importantes. En fait, ce que la Cour suprême était venue dire en 2013, et qui a probablement fait d'objet d'une présentation comme ma collègue Josée Gervais et mon collègue Pierre Pilote ont fait en début de séance, c'est seulement lorsque, premièrement, le milieu de travail est à risque. Donc, le milieu de travail est considéré comme un milieu très à risque. Et ça n'est pas suffisant. Ce n'est pas suffisant que le milieu de travail soit considéré comme un milieu à risque. Il faut également que l'employeur ait des motifs raisonnables de croire qu'un ou plusieurs de ses employés exercent leur travail sous l'influence ou qu'un ou plusieurs employés soient directement sortis, par exemple, d'un centre de réhabilitation, d'une cure de désintoxication ou qu'il y ait eu un incident ou des incidents et accidents au milieu de travail.

<00:21:11> Donc, ça prend nécessairement un de ces trois facteurs combinés au milieu qui est à risque pour peut-être permettre les tests de dépistage par voie sanguine ou par voie urinaire. Alors, vous comprenez que, personnellement, ce n'est pas la voie que je privilégie. Je vous conseillerais fortement de consulter un avocat avant d'implanter de

telles politiques. Mais il y a d'autres moyens de contrôler les risques. Je vais en parler un peu plus loin. Les tests de dépistage peuvent aussi, et là, c'est une petite parenthèse, être mis en place dans le cadre d'entente de dernière chance. Ça, c'est quand il y a des cas de récidive ou bien souvent de dépendance aux substances, que vous connaissez probablement. Et lorsque c'est prévu par la législation, c'est un exemple concret qu'on a, les pilotes d'avion sont soumis à des tests de dépistage. Vous comprendrez pourquoi.

<00:22:03> Une décision intéressante qui a été décrite par mon collègue Pierre Pilote est la décision rendue par la Cour suprême en 2017, l'arrêt Elk. L'arrêt Elk est venu confirmer, et là, bien sûr, je ne l'exposerai pas du tout de la même manière, aussi en détail que mon collègue, mais en fait, est venu confirmer d'un employeur pouvait exiger de ses employés qu'il dénonce leurs conditions de consommation ou de dépendance à la drogue. C'est sûr qu'il y a des modulations puis il y a des interprétations qui doivent se faire par rapport au ratio [decidiende](?) de la décision, mais en somme, il est possible pour vous par le biais d'une politique d'exiger que vos employés viennent vous parler de leur cas de dépendance ou de consommation récréative de cannabis. Si c'est le cas et si les employés viennent vous en parler. Parce qu'il se peut qu'ils ne viennent pas vous en parler, mais s'ils viennent vous en parler, premièrement, il faut appliquer les autres principes dont j'ai parlé précédemment, c'est-à-dire ne pas faire preuve de discrimination ni de préjugés. C'est également de leur offrir de l'aide et du support.

<00:23:13> Donc, en cas de dépendance, ça va être tout aussi important d'appliquer les mesures d'accommodement, d'accompagnement de ces employés afin de les aider dans le cadre de leur dépendance qui est un handicap au sens de la Charte. Par contre, au niveau de ceux qui en consomment à des fins récréatives, ça vous permet aussi d'encadrer et peut-être de mettre plus clairement les balises pour ces individus-là. Cette décision est intéressante parce qu'on parlait jusqu'à présent plutôt de l'obligation de l'employeur de se renseigner auprès des employés. C'est un terme que la Commission des droits de la personne utilise beaucoup. L'employeur a l'obligation de se renseigner, a l'obligation d'aller voir ses employés, de leur demander s'ils ont un problème, de leur demander s'ils consomment. Mais vous pourriez aussi par le biais de politiques rendre la pareille à vos employés.

<00:23:56> Je ne pense pas que ça limite votre obligation au niveau du fait que vous devez tout de même être proactif et questionner un employé dont vous soupçonneriez avoir un problème. Mais c'est intéressant de voir que vous pouvez par le biais de politiques leur dire : venez nous voir si vous en consommez, venez nous voir si vous avez un problème, on va vous aider ou on va essayer d'apporter des mesures qui sont adaptées à votre situation. La fameuse dépendance au cannabis, pour ceux que ça

intéresse, c'est quelque chose que vous devriez déjà avoir expérimenté si vous aviez à l'expérimenter. Donc, ça ne se fait pas heureusement, mais en fait, c'est quelque chose qui pouvait clairement être présent avant la légalisation du cannabis tout comme il peut déjà y avoir des dépendances à d'autres substances, que ce soit l'alcool, qui est légal, ou les autres drogues qui sont encore illégales.

<00:24:47> La dépendance au cannabis, est-ce qu'elle va être en augmentation? Certains médecins, certains spécialistes ont publié des rapports, notamment, un très intéressant rapport que je vous invite à aller voir, du World Health Organization, des Nations Unies, qui décrit les effets nocifs potentiels du cannabis, que ce soit au niveau de la dépendance, au niveau des conséquences psychiatriques ou physiques possibles, les effets secondaires. Donc, peut-être qu'il va y avoir une augmentation de ces cas-là par la légalisation, mais ça ne changera pas du tout au tout du jour au lendemain, c'est-à-dire que vous devriez continuer à appliquer les mesures qui sont déjà en place chez vous au niveau de l'accommodement, au niveau des mesures qui peuvent être mises en place. Est-ce qu'on change le poste. Est-ce qu'on modifie l'horaire. Vous allez déjà avoir des individus dans vos organisations qui consomment du cannabis à des fins thérapeutiques, peut-être. Alors, c'est individus-là vont continuer à le faire, de la même manière qu'ils peuvent le faire depuis 2001.

<00:25:56> L'exemple qui est donné sur la diapositive, c'est par rapport aux ententes de dernière chance. En fait, ça, c'est une mesure qui peut être imposée dans le cas où la consommation devient problématique. C'est dans le contexte de l'obligation d'accommodement de l'employeur. C'est un peu là la limite de la contrainte excessive. C'est où, au fil d'ententes de dernière chance parfois successives et nombreuses, il n'y a toujours pas d'amélioration de la condition. Mais à ce moment-là, il va être temps de consulter un conseiller juridique pour confirmer qu'on peut aller à la prochaine étape.

<00:26:27> Au niveau des mesures disciplinaires, moi, je vous conseillerais de faire une politique séparée. Donc, il y a une politique qui encadre la possession et la consommation, qui décrit ce qui est acceptable en milieu de travail, qui décrit les attentes de l'employeur, qui décrit certains postes à risque. Donc, la politique dont j'ai précédemment parlé. Je vous conseillerais de faire une deuxième politique qui parle des mesures disciplinaires. Mais peut-être que vous avez déjà une politique en place qui peut être très bien adaptée à ce genre de situation. Ce serait une politique que vous avez déjà pour la consommation d'alcool ou la consommation de drogue. En fait, ce n'est pas parce que le cannabis devient légal que les employés peuvent avoir le droit d'exercer leurs prestations de travail avec les capacités affaiblies ou sous l'influence. Alors, les sanctions, évidemment, elles vont devoir respecter le principe de la progression des sanctions, c'est-

à-dire qu'il va y avoir des avis, il va y avoir des suspensions. Il va y avoir des mesures qui vont être imposées. Il va y avoir une analyse de chaque situation au cas par cas en fonction de ses éléments précis.

<00:27:30> Est-ce qu'un employé, finalement, est atteint de dépendance puis il ne nous l'avait pas dit ou est-ce que l'employé qu'on soupçonne consommer du cannabis, finalement, il est juste dans une mauvaise passe puis il a les yeux rouges. Ça se peut. Donc, votre politique en matière de mesures disciplinaires va vous permettre de toute manière d'appliquer des sanctions qui vont être uniformes, qui vont être constantes puis qui vont être exemptes de discrimination pour tous les employés, pour toutes les situations de consommation qui pourraient mettre à risque leur travail et l'environnement de travail en général.

<00:28:00> Est-ce qu'il y en a qui ont déjà une politique de sanctions disciplinaires en matière de consommation? Il n'y en a pas beaucoup. C'est surprenant. Même en matière d'alcool? OK. Bien, je vous encourage fortement à le faire. C'est important. Puis si vous êtes dans des milieux syndiqués, ça peut être fait conjointement avec le syndicat dans le cadre du comité de santé et de sécurité. Donc, ce sont des politiques qui peuvent être élaborées conjointement et qui devraient être implantées dans votre milieu de travail. Si vous avez des soupçons, et là, ça revient un peu à ce que je disais en début de présentation, il y a des signes pour reconnaître l'affaiblissement des capacités par l'effet du cannabis, mais ils ne sont pas uniformes. Puis, ils dépendent de chaque individu, c'est-à-dire qu'un individu peut consommer une quantité X et être en mesure d'effectuer sa prestation de travail sans problème. Alors que ça va être tout le contraire pour un autre individu.

<00:29:00> Par contre, si vous vous renseignez et que vous offrez une formation à vos superviseurs, à vos gérants, à vos membres de la direction sur les signes potentiels pour les aider à reconnaître quelqu'un qui serait affecté par le cannabis, moi, je pense que c'est très utile. Ça va éviter premièrement que vos superviseurs, vos gestionnaires aient des comportements un peu trop invasifs, peut-être un peu discriminatoires sans le vouloir et se fient sur des éléments qui ne sont pas pertinents. En ayant des indicateurs clés, on est capable de mieux cerner la problématique et de l'appliquer uniformément. Puis à nouveau, je vous dirai que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail nomme plusieurs signes.

<00:29:47> Je vais vous en énumérer quelques-uns puis vous verrez à quel point c'est général : détérioration de l'apparence et/ou de l'hygiène personnelle, contusions inexplicables, transpiration, maux de tête, tremblement, crampes abdominales, agitation,

bouche sèche, haleine sentant mauvais. Alors, ça, ce sont les signes qu'ils suggèrent. C'est pour vous démontrer à quel point c'est général et c'est vague. Et ça peut s'appliquer à beaucoup d'autres choses, beaucoup d'autres substances dont encore l'alcool. Alors, c'est important peut-être de cibler un petit peu plus les signes et de les expliquer à vos superviseurs parce que vous, vous aviez des questions sur les effets potentiels du cannabis, bien, dites-vous qu'eux aussi, ils vont en avoir une fois que ça va être légalisé.

<00:30:32> Si vous avez des soupçons, c'est un peu ce que ma diapositive dit. Moi, je vous recommande d'agir sans jugement et avec empathie puisqu'il peut s'agir d'un réel problème. Je vous recommande également de prendre l'employé à part dans un lieu privé avec un témoin qui vous accompagne comme c'est la meilleure pratique et de discuter avec lui pour voir ce qu'il en est. Si la personne n'est plus rationnelle, vous pouvez la renvoyer chez elle. C'est une mesure que vous prendriez dans une autre situation de toute façon. Et si jamais, il a besoin, si c'est un superviseur, il devrait saisir les autorités supérieures pour que ce cas-là soit jugé d'une façon justement à prévenir de possibles contestations au niveau de la discrimination s'il s'agit d'un handicap.

<00:31:21> Les défis. Quels sont les défis qui s'offrent à vous? Renaud m'a indiqué qu'il y aurait un risque d'accident de travail plus élevé, qu'il pourrait y avoir un risque d'accident de travail plus élevé. Je suis d'accord. Si c'est mal encadré plus si vos employés partent en folie, je suis d'accord qu'il peut y avoir un risque d'accident plus élevé. Par contre, je pense aussi que si vous ne faites qu'appliquer les mesures que vous avez déjà ou en implanter des nouvelles qui s'appliquent à toute forme de consommation, ça ne devrait pas arriver. Il peut y avoir une baisse de productivité. En fait, ça, c'est un autre effet secondaire du cannabis, ce serait la baisse de productivité au travail. Il peut y avoir une baisse de productivité que vous pourrez adresser de façon disciplinaire ou administrative comme vous le feriez si la personne ne consommait pas de cannabis.

<00:32:10> Il peut y avoir une augmentation de l'absentéisme. Des démêlés disciplinaires, c'est possible, c'est possible. Est-ce que ça va réellement arriver? C'est difficile à dire pour l'instant puisque, premièrement, ce n'est pas encore légalisé et, deuxièmement, évidemment, il n'y a aucune décision qui a été rendue à ce sujet là par les tribunaux. Il peut y avoir une certaine inquiétude au niveau de l'image et de la réputation de l'entreprise. Parce que vous faites affaire avec des cocontractants, des fournisseurs, des partenaires, des clients qui ne vivront pas dans la même réalité que vous. Donc, ils ne sont pas du Canada, par exemple.

<00:32:49> Il se peut que ce soit un défi que vous ayez à gérer. Mais comment vous pourriez le gérer, par exemple, c'est si vous pensez que vos employés vont fumer de la

marijuana devant la porte d'entrée de votre établissement, au moment où votre plus gros client va rentrer dans l'établissement. Vous pourriez tout simplement leur indiquer qu'ils doivent le faire à une certaine distance ou dans un espace extérieur situé plus loin et qui serait spécialement aménagé pour ça. Ça peut être un moyen très simple de contourner des possibles problèmes qui pourrait y avoir au niveau de l'image. Et évidemment, l'obligation d'accommodement qui demeure présente, qui pourrait être augmentée parce que peut-être qu'il va y avoir plus de cas de dépendance ou de dépendance ouvertement communiquée étant donné que ça va être légalisé. Alors, ça, ça peut être le plus gros défi que vous aurez. C'est d'exercer votre obligation d'accommodement envers vos employés.

<00:33:46> Un autre défi, évidemment, c'est la reconnaissance des symptômes, comme on en a discuté. Le fait que, pour l'instant, il n'y a aucun test qui soit éprouvé, un test non invasif, c'est-à-dire, comme l'éthylomètre, où il s'agit de souffler dans l'appareil. Il n'y a pas de ce genre de test pour le cannabis. Comme je le disais au début de la présentation, il y a la collecte par voie buccale. Mais ce test n'est pas encore à jour et ne permettra pas de détecter nécessairement toutes les formes de consommation qui ne sont pas par la fumée. Donc, ça, c'est un autre défi que vous aurez. Mais de toute manière, si vous m'avez bien écouté, vous avez compris que les tests de dépistage, ce n'était pas nécessairement une bonne idée.

<00:34:30> Donc, à nouveau, bien que ce soit un gros défi, ça ne veut pas dire que vous auriez pu le faire de toute manière, même s'il y avait un test 100 % fiable. Plusieurs aspects demeurent à ce jour sous l'aspect de l'interrogation, notamment le fait que la loi ne parle seulement que de la fumée. La loi québécoise va dire concrètement qu'il est interdit de fumer dans tout milieu de travail, mais il peut être interdit aussi d'en consommer de quelque autre manière que ce soit, comme je l'ai dit. Alors, ça, c'est dans votre politique que vous devrez prévoir cela. Vous avez le droit en tant qu'employeur d'ajouter des obligations aux employés qui ne sont pas prévues par la loi. C'est votre droit. Alors, c'est important de dire que toute forme de consommation, qu'elle soit par voie comestible, respiratoire. J'ai lu un intéressant document qui parlait aussi maintenant de vaporisateur. Donc, je pense qu'il y a toutes sortes de formes.

<00:35:25> Alors, utilisez un générique, toutes sortes de formes, que ce soit par voie de fumée, comestible, vaporisateur, tisane, peu importe. Et ça, justement, dans votre politique, ça va vous permettre de mieux pouvoir contrôler les employés. Mais on verra ce que la loi dira au niveau des autres formes de consommation puisque jusqu'ici, elle est muette. Ensuite, est-ce qu'il va y avoir des développements suffisamment importants au niveau des tests de dépistage pour permettre une reconnaissance fiable. On ne le sait pas. Probablement que ça va plutôt se développer au niveau, je dirais, policier. Donc,

contrôle routier, contrôle de gens sous l'influence au niveau criminel parce que ce sont des infractions criminelles également. Probablement que ça va se développer à ce niveau-là et qu'éventuellement, on va pouvoir l'appliquer en milieu de travail si on répond aux critères énoncés par l'arrêt de la Cour suprême.

<00:36:18> Enfin, qu'est-ce que la jurisprudence va dire. Donc, le premier cas d'arbitrage, de griefs d'un individu qui a été congédié parce qu'il possédait de la marijuana sur son milieu de travail contrairement à une politique. Je serais intéressée à savoir ce que la jurisprudence va dire bien qu'on a déjà un petit exemple au niveau de l'arrêt Elk. Mais l'arrêt Elk, ce n'était pas encore légalisé au niveau récréatif puis ce n'était pas tout à fait la même chose. Donc, je vais être intéressée à voir ce que la jurisprudence va dire puis, évidemment, si à ce même temps, l'année prochaine, il y a des développements, vous pouvez être certains qu'on va vous en parler. Alors, ça termine ma présentation. Si vous avez des questions, il nous reste quelques minutes, sinon je vais être disponible pendant la pause également.

Le congédiement administratif : un outil méconnu

Transcription

L

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

Nos deux prochains conférenciers à venir nous présenter cette troisième partie portant sur Le congédiement administratif, un outil méconnu. Kathleen Houlihan est avocate à notre bureau de Montréal. Kathy est diplômée de l'Université McGill où elle a obtenu un baccalauréat en droit civil et un baccalauréat en common law. Durant ses études en droit, Kathleen a travaillé comme directrice du service de représentation étudiante à la clinique d'information juridique de McGill. Avec Patrick Glaude, associé chez Gowling WLG à Montréal de son côté. Il s'intéresse aux questions touchant la gestion des ressources humaines, les normes du travail, l'arbitrage de griefs, le processus d'accréditation, la gestion de la discipline et du rendement et le congédiement. Il est souvent consulté pour des questions liées aux accords de non-concurrence et de non-sollicitation et à l'élaboration des procédures visant le droit d'un emploi. Beaucoup de choses. Donc, voilà, je les invite maintenant à monter sur scène et à vous présenter le sujet de leur conférence. Merci.

PATRICK GLAUDE

Associé, Gowling WLG Montréal

Alors, bonjour à tous, très heureux d'être ici pour vous présenter cette conférence sur le congédiement administratif. On a intitulé ça, un outil méconnu. Je ne sais pas si dans la salle il y en a qui ont déjà participé soit à un congédiement administratif ou à un processus de nature administrative? Est-ce qu'il y en a qui sont un peu familiers avec le concept? Oui. Alors, on a certaines notions à vous proposer. Vous aurez vu aussi qu'à la toute fin, on a inséré une petite primaire sur le projet de loi 176 qui sera peut-être adopté concernant les modifications à la Loi sur les normes du travail. Je comprends qu'il reste 14 jours de séances parlementaires pour débattre et adopter le projet de loi. On verra si c'est adopté dans le temps. Mais on a pensé vous proposer les paramètres les plus importants.

<00:02:34> Alors, voilà un peu le menu pour aujourd'hui. Pourquoi on en parle? On est tous d'accord pour dire que le congédiement disciplinaire, je pense, prend une proportion plus grande quand on regarde les causes de fin d'emploi. Et je pense que la majorité d'entre vous êtes à l'aise avec ces notions-là. Au niveau administratif, ce ne sont pas les

mêmes paramètres qui vont s'appliquer. Vous avez peut-être déjà regardé un dossier en vous disant : j'ai commencé un dossier sur une base disciplinaire, mais là, finalement, j'arrive à la conclusion, ça ne marche pas. J'ai fait une progression de sanctions. Ça ne semble pas compatible. Effectivement, disciplinaire et administratif, ça prend deux chemins qui sont différents. Alors, le but, ce de vous donner des outils, des illustrations pour que vous puissiez reconnaître à l'avance ce qui pourrait rassembler à un congédiement. Le congédiement, c'est la résultante. Mais quand on regarde les faits qui se développent, la situation telle qu'elle est, il faut pouvoir les identifier puis regarder vers quel chemin, finalement, on va s'orienter.

<00:03:44> Donc, j'ai déjà dit, il y a deux types principaux de congédiement. Ce qu'il y a d'important encore une fois, c'est de les distinguer. Ce qu'on a comme outil principal pour distinguer le disciplinaire de l'administratif, c'est quand on regarde les gestes et les manquements ou la faute qu'on allègue à tout le moins, si on peut y associer une intention de la part du salarié. Alors, très simplement, quand on regarde, mon exemple typique, c'est toujours les fameux retards où les gens sont incapables de mettre leur cadran, de prendre le bon autobus ou de gonfler leurs pneus pour arriver à l'heure au travail. Manifestement, l'employé a une forme d'intention qu'on tentera de corriger par le biais de mesures disciplinaires.

<00:04:41> On va tenter de le punir dans le but d'amener une modification à son comportement. Puis, manifestement, souvent, ça fonctionne. Et là, on y va avec un avis verbal, un avis écrit. On se dit que peut-être qu'en lui coupant son salaire, il va comprendre qu'il faut qu'il se lève à l'heure. Alors, ça, c'est le chemin classique. Quand on regarde, et je prends un exemple parmi d'autres, l'incompétence, déjà là, on se dit, l'intention de l'employé. Souvent, il est de bonne foi. Il essaie de bien faire son travail, quand on a quelqu'un de motivé, mais ça ne fonctionne juste pas. Comment je peux arriver à traiter ça. Donc, l'intention, quand on l'examine attentivement, peut nous aider à aller à gauche ou à droite, à savoir on va au disciplinaire ou au niveau administratif.

<00:05:27> Alors, ce qu'on résume ici, quand on regarde l'attitude d'un employé, on se dit : est-ce que je suis dans un cadre non disciplinaire? Encore une fois, l'employé est plus ou moins responsable de son action, de son inaction aussi. Ou quand je suis dans le disciplinaire, est-ce que là, je peux y associer une faute qui est plus intentionnelle. Évidemment, par une mesure disciplinaire, une intention punitive, on peut arriver à modifier le comportement. Alors, on va, ma collègue Kathy Houlihan va discuter avec vous et j'enchaînerai plus tard sur des exemples pour bien illustrer cette notion-là. Je pense, qu'à la suite de cet exemple-là, vous allez comprendre encore un peu mieux ce qu'est le congédiement administratif.

Kathleen Houlihan

Avocate, Gowling WLG Montréal

<00:06:18> Alors, il est important de parler des exemples de congédiement administratif parce qu'il y a des obligations différentes pour l'employeur selon les circonstances dans chaque cas. Alors, on va vous donner quelques exemples. Le premier exemple de congédiement administratif dont nous parlerons est celui pour l'incompétence. Par exemple, l'employé dans cette photo qui a mal peinturé le mot scholl H cool, ça ne mérite pas un congédiement, mais examiner son dossier. Alors, il est important de distinguer deux types d'incompétence : une compétence involontaire et une incompétence négligente. Celle qui nous intéresse aujourd'hui est l'incompétence dite involontaire. Cela fait référence à un employé qui sans faute ou action délibérée n'est simplement pas en mesure de remplir adéquatement les exigences ou les responsabilités de son poste de travail. Une incompétence négligente réfère à quelqu'un qui refuse délibérément de remplir les exigences ou responsabilités de son poste de travail.

<00:07:35> L'obligation de compétences et l'obligation selon laquelle les employés doivent fournir une prestation de travail conforme aux attentes raisonnables de l'employeur. Cela implique plusieurs éléments. Premièrement, que l'employeur établisse des attentes raisonnables et légitimes, basées sur le type et niveau d'emploi. Deuxièmement, que l'employé soit en mesure de connaître ce que sont ces attentes. Un employeur ne peut pas exiger que l'employé soit le meilleur ou le plus compétent dans son poste. Seulement, qu'il soit compétent tout court. Alors, on a déjà parlé un peu de cet exemple. C'est la décision de la Cour d'appel dans l'arrêt de Costco Wholesale Canada l'étude contre Laplante. Dans cette décision, l'employé a travaillé pour Costco comme directeur adjoint pendant neuf ans et a finalement été congédié pour un motif d'incompétence.

<00:08:32> Alors, l'employé a déposé une plainte pour un congédiement sans cause juste et suffisante qui a été accueillie par la Commission des relations de travail. L'employeur a demandé la révision de cette décision auprès de la Cour supérieure qui l'a jugé raisonnable. Ensuite, ça a été porté en appel. Mon collègue, Pierre Pilote, a déjà parlé en plus de ces critères-là. Alors, on va juste faire le survol très rapide. Alors, la Cour d'appel a établi les critères que les employeurs doivent suivre avant de congédier un employé pour un motif d'incompétence. Les critères sont les suivants. Que le salarié doit connaître les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard. Que ces lacunes doivent lui être signalées. Qu'il a obtenu le support nécessaire pour se

corriger et atteindre ses objectifs. Qu'il a bénéficié d'un délai raisonnable pour s'ajuster et s'améliorer et qu'il a été prévenu du risque de congédiement à défaut d'amélioration de sa part.

<00:09:36> Dans cette décision, la décision de Costco, l'employeur n'a pas rempli tous les critères nécessaires. En fait, il n'a pas donné à l'employé le soutien et le temps nécessaire pour s'améliorer. Donc, le congédiement a été annulé et Costco a été ordonné de lui payer une indemnité. Comme notre collègue maître Pilote l'a mentionné, il y a une décision récente dans Kativik qui, sans réitérer tous les détails, qui était déjà donnée, et qui semble atténuer ou ajouter des critères qui sont établis dans cette décision de principe de Costco. Selon Kativik, l'employeur a une autre obligation de tenter de placer l'employé dans une position différente dans laquelle il est plus compétent. Comme indiqué, cette décision a fait l'objet d'un appel. Nous attendons donc une décision définitive à cet égard.

<00:10:36> Cela nous amène à notre deuxième exemple de congédiement administratif pour incapacité physique ou psychologique. Ici, nous parlons généralement d'une situation dans laquelle un employé avait un congé d'invalidité de longue durée. Selon la jurisprudence, il n'existe aucun droit automatique au congédiement. L'employeur a toujours l'obligation d'accommodement jusqu'au point de contrainte excessive. L'obligation d'accommodement imposé à l'employeur faire en sorte que l'employeur doit s'assurer que le travailleur n'est pas en mesure de fournir une prestation de travail régulière dans un avenir raisonnablement prévisible avant de prendre une action comme le congédiement.

<00:11:16> Alors, comme exemple, on a la décision de 2010 de Gore c et Association des parents de l'enfance en difficultés de la Rive-Sud. Alors, l'employée a été embauchée en 2000 comme intervenante auprès de l'employeur qui est un organisme à but non lucratif. En 2006, l'employée a produit un certificat médical qui confirme un arrêt de travail pour cause de dépression majeure. L'employé a continué de fournir des certificats médicaux successifs à l'employeur jusqu'à juin 2007. En 2008, soit deux ans plus tard, l'employé n'était toujours pas apte à retourner au travail. Elle a même confirmé ça à son employeur dans une conversation téléphonique. Alors, l'employeur a pris la décision de la congédier administrativement en décembre 2008.

<00:12:11> Évidemment, l'employée a déposé une plainte dans laquelle elle allègue avoir été congédiée sans cause juste et suffisante. C'est le fardeau de l'employeur dans cette situation de démontrer qu'il a effectué ce congédiement pour une cause juste et suffisante. La cause évoquée ici dans ce cas était de nature administrative. Soit que l'employée avait une longue période d'invalidité et l'impossibilité d'un retour dans un avenir prévisible. Finalement, à l'audience, le congédiement a été maintenu pour les raisons

suivantes. Compte tenu de la nature des fonctions de l'employée et la taille de l'organisme qui était très petit, seulement huit employés, l'employeur ne pouvait adapter des mesures d'accommodement nécessaires pour cette employée. Également, le maintien du lien d'emploi sur une telle période, soit les deux ans entre 2006 et 2008 était en soi une forme d'accommodement.

<00:13:18> De plus, l'employée n'a pas aidé à la recherche d'une forme d'accommodement raisonnable autre que le maintien de son lien d'emploi. Donc, ça a été décidé que l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement. Dans son contexte, de laisser l'employée à l'emploi était une contrainte excessive compte tenu qu'elle ne pouvait pas travailler dans un avenir prévisible. Prochain exemple.

PATRICK GLAUDE

Associé, Gowling WLG Montréal

<00:13:49> Prochain exemple, sur l'absentéisme chronique à distinguer de l'absentéisme qui est moins excessif ou qui est plus sporadique, qui se traite, tantôt, on l'a déjà dit, par voie disciplinaire. Mais qu'arrive-t-il lorsqu'on a quelqu'un qui n'est à peu près jamais présent au travail? Bien, on va souvent le traiter dans la catégorie de l'absentéisme excessif. Au niveau du fardeau qu'on aura, puis on voit une décision sous cet aspect dans quelques secondes, on devra établir que le taux d'absence de notre salarié fautif lorsqu'on la compare au taux d'absence moyen d'une entreprise, il y a un écart considérable. On doit établir que, manifestement, à la lumière de la problématique qui est souvent médicale, l'employé a peu de chances de fournir une prestation normale régulière dans un avenir relativement rapproché.

<00:14:53> Puis évidemment, la question de l'accommodement, on n'y échappe jamais. Mais souvent, quand on est rendu là, on a à peu près fait tout ce qu'on pouvait de possible et d'imaginable pour permettre à l'employé d'arriver plus tôt, partir plus tard, etc., dans la mesure où on est conscient de cette obligation d'accommodement. Alors, je vous invite à la faire, on va jouer un peu au décideur. Dans cette décision, du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, dans le dossier de monsieur Prévaut, on a un employé qui a quand même beaucoup de services continus. Quand on se place en 2003 où on remarque un niveau élevé d'absence. On a quelqu'un qui a quand même fait partie de la famille depuis longtemps. Mais en 2003, on remarque une problématique importante d'absence. En 2003, son taux d'absentéisme est de 50 %. On prend certaines mesures. On tente de l'accommoder.

<00:15:52> Et là, je fais un survol de son taux d'absentéisme. En 2004, on est à 54 %.

En 2005, à 38 %, en 2006 à 29 et entre 2007 à 2009, il est mis en preuve que monsieur à plusieurs longues absences répétées. Il revient toujours au travail, mais qu'il repart toujours en absence maladie. Les raisons qui sont identifiées et mises en preuve, on a une problématique médicale. On a une condition physique, une condition psychologique. Il y a aussi à une reprise, monsieur s'est absenté pendant une semaine parce qu'il a eu une ecchymose au bras à la suite d'une prise de sang. Donc, toutes choses étant égales par ailleurs, on regardait l'ensemble du dossier d'absentéisme et on a fait un constat. Parce que ce n'est pas encore une fois une sanction, c'est un constat. Monsieur est pas mal incapable de fournir une prestation de travail, d'être au travail puis de continuer à effectuer ces tâches-là. Et on a pris la décision de mettre un terme à son emploi sur ce motif.

<00:17:10> Ce qui était, je pense, un élément important à noter puis difficile pour la partie patronale, s'était que l'employé, lui, il a mis en preuve qu'au moment du congédiement, il était parfaitement capable de faire ses tâches. Et effectivement, l'arbitre retient que c'est vrai, au moment du congédiement. Qu'est-ce que c'est bizarre. Il est capable de faire son travail. La partie patronale a dit : oui, mais ça ne devrait pas être un obstacle à votre décision. Vous ne regardez pas les trois prochains mois ou les quatre prochaines semaines. Vous devez regarder le passé. Puis l'arbitre, effectivement, a dit : bien oui, effectivement, je regarde les sept dernières années. Et là, je voulais poser la question, les meilleurs mathématiciens dans la salle auraient tout de suite calculé le taux d'absence qui était selon les données qu'on a fournies, mais qui frôlaient les 40, 41 %. L'arbitre regarde ce taux d'absence et se dit : c'est quand même important à sa face même. Important n'étant pas le bon mot. C'est excessif. C'est comme ça qu'elle l'a qualifié. Donc, le premier fardeau avait été rempli. Ensuite, on regardait si monsieur pouvait dans un futur rapproché non seulement revenir au travail, mais fournir une prestation de travail. C'est un peu ça le critère. Vous vous souvenez que le Code civil dit qu'un contrat de travail, c'est l'engagement d'un salarié à fournir une prestation de travail. Il doit la fournir de façon constante, de façon diligente et régulière et non pas toujours l'interrompre. Alors, sur cette base-là, le deuxième critère a été rencontré et monsieur n'a pas pu fournir, confirmer à l'arbitre, faire la démonstration qu'il avait ce qu'il fallait pour continuer à occuper son poste et à arrêter finalement de s'absenter.

<00:18:46> Donc, le congédiement a été maintenu. Si vous prenez une note sur ce que je suis en train de dire, ce qui est important de retenir, c'est que dans les lettres de fin d'emploi, vous n'allez pas pointer que la cause de la fin d'emploi, c'est la condition médicale. On ne veut pas s'acheter des problèmes. On veut expliquer que la cause de la fin d'emploi, c'est l'incapacité à fournir une prestation de travail de façon à s'éviter tout le débat relatif aux chartes. Alors, je laisse ma collègue continuer avec le dernier exemple.

Kathleen Houlihan

Avocate, Gowling WLG Montréal

<00:19:23> Alors, ça nous amène à notre dernier exemple. L'incapacité de remplir les exigences du poste. Ce que nous entendons par là fait référence à un employé qui pour une raison quelconque n'est plus en mesure de remplir son rôle. Un excellent exemple de ceci est le cas d'un employé en prison en raison d'une condamnation pénale. Un employé ne peut pas aller au travail et encore moins remplir ses fonctions de travail de sa cellule de prison. Alors, par conséquent, l'employeur peut généralement le congédier pour un motif administratif. On a une décision récente de Gerard [inaudible] de 2007 comme exemple. Alors, dans cette décision, l'employeur est une entreprise de camionnage ayant un seul client principal, Canadian Pacific Railway ou CP. La plus grande part des activités de l'employeur est de prendre les livraisons à la cour de triage du CP et de les livrer aux clients. À cause du fait que les employés circulent sur les lieux du CP, ils doivent respecter les règles de sécurité rigoureuses imposées par le CP.

<00:20:39> L'employé en question ici avec quelques antécédents d'infractions aux règles de la sécurité du CP déjà à son dossier. En fait, il avait déjà deux suspensions antérieures du site du CP. Une première suspension d'un jour pour ne pas avoir porté ses lunettes de sécurité et une deuxième suspension de trois mois pour l'utilisation de son cellulaire pendant qu'il conduisait son camion sur le site du CP. Son employeur l'avait accommodé pendant sa suspension de trois mois. L'accommodement a consisté dans une autre [inaudible] <00:21:13> qui recevait la libération du CP sur le site du CP et la ramener au site de l'employeur alors que l'employé en question pouvait le livrer à partir de là.

<00:21:26> En juillet 2015, l'employé a été surpris par un représentant de CP pendant qu'il ne portait pas ses lunettes de sécurité encore. Ses bottes n'étaient pas lassées et sa veste de sécurité n'était pas bouclée. Le tout constituant des infractions aux règles de sécurité. Alors, en conséquence, la direction du site de CP a décidé d'interdire à vie l'employé d'avoir accès au site du CP. Par conséquent, parce que l'employé n'était plus en mesure d'accéder à la propriété du CP, l'employeur l'a congédié administrativement parce qu'il ne pouvait plus fournir une prestation de travail. Bien évidemment, l'employé a porté plainte contre son congédiement et il a été démontré lors de l'audience qu'il serait impossible ou extrêmement coûteux pour l'employeur en termes de temps et d'efficacité d'accommoder cet employé qui ne pouvait plus accéder au site de leur seul client, CP. Et cela a été démontré, notamment par les complications déjà constatées par l'employeur lors de l'accommodement du salarié pendant sa suspension de trois mois du site du site

du CP. Alors, le congédiement administratif a été maintenu.

<00:22:48> Dans un autre exemple très intéressant, l'entreprise en question est une entreprise de camionnage qui livre au Canada et aux États-Unis. Ça, c'est une décision qui date de 2012, Association des chauffeurs de transport Coûteux(?)<00:23:04> . L'employé en question a été reconnu coupable d'une infraction criminelle pour laquelle il a obtenu un pardon ici au Canada, mais qui lui interdit d'entrer quand même aux États-Unis. L'employeur a modifié pour des raisons opérationnelles les itinéraires et de longue distance pour y inclure des allers-retours aux États-Unis. Puisque l'employé ne peut ni entrer ni circuler sur le territoire américain, il ne remplit plus les exigences pour effectuer la tâche de chauffeur de camion. Alors, il a été congédié administrativement par l'employeur et l'employé a porté à l'égard de ce congédiement.

<00:23:44> L'arbitre a décidé que l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination envers l'employé lors du réaménagement des routes de transport et il n'est pas tenu de tracer une route sur mesure pour l'employé comme forme d'accommodement. Cela implique une contrainte excessive à l'employeur. En conséquence, le congédiement administratif a été maintenu par l'arbitre.

PATRICK GLAUDE

Associé, Gowling WLG Montréal

<00:24:14> Alors, le rôle du décideur, qu'est-ce qu'on peut dire là-dessus. En introduction, je parlais de cette progression des sanctions qui s'appliquent, vous aurez compris, en matière disciplinaire. En matière administrative, souvent, c'est un indice peut-être qui nous laisse réaliser que finalement, on n'a pas pris le bon chemin. Mais c'est un peu incompatible avec l'idée. La progression des sanctions vise à punir l'employé pour qu'il adopte un comportement qu'on va juger plus convenable. On espère qu'il va s'amender. Ça ne sert à rien d'utiliser cette progression-là quand on est dans un cadre administratif.

<00:24:51> Encore une fois, tantôt, on parlait de l'intention. Est-ce qu'on peut bien l'identifier pour déterminer quel chemin on va apprendre. Notre fardeau comme employeur quand on regarde ce dossier-là, un dossier de nature administrative, c'est de bien recueillir les faits, de bien le comprendre, de s'assurer qu'on a regardé ce qui se faisait antérieurement dans l'entreprise. Si, par exemple, on dit, je ne sais pas, en entreprise, les vendeurs sont sur la route. Ils doivent manifestement détenir un permis de conduire pour pouvoir livrer dans certains territoires, vendre, rencontrer des clients. Manifestement, c'est une exigence du poste de détenir un permis de conduire valide. Puis, on dit à Pierre : bien,

écoute, bon, ça fait la troisième infraction. Tu as trop bu en fin de semaine, tu m'as dit ça. Tu as été transparent et tout ça. Je comprends, mais ton permis est suspendu pendant 90 jours. C'est un peu indépendant de sa volonté à Pierre, puis moi, je ne suis pas responsable comme employeur. Mais ce que je vais faire quand je vais traiter ce dossier, ça va être de m'assurer d'avoir les bons faits, de comprendre la durée de la suspension et ensuite de dire : qu'est-ce que je vais faire avec ça.

<00:25:58> On ne va pas sanctionner sur une base disciplinaire si la faute a été commise durant la fin de semaine quand il a pris un verre de trop. Ce n'est pas ça l'esprit de la situation. Alors, on recueille nos faits et on prend l'action qui s'impose. Le décideur, parce qu'évidemment, vous vous doutez que la décision risque d'être contestée. En matière d'arbitrage, de grief puis dans les autres situations aussi, le rôle d'un décideur saisi d'un dossier de cette nature est assez limité. Ils ont un peu les mains liées. L'arbitre de grief ne peut que confirmer le congédiement ou tout simplement l'annuler. On verra pourquoi tout à l'heure. Mais il ne recommencer le processus et se dire que, finalement, il n'aurait peut-être pas pris cette décision-là. Comme en matière disciplinaire où on peut voir des suspensions transformées en suspension plus courte ou de congédiement transformé en suspension.

<00:26:54> Alors, l'arbitre de grief à les mains un peu attachées. Puis même, les tribunaux administratifs, le TAP par exemple, traitent le côté administratif de la même façon. Ce qu'on a par contre comme fardeau après avoir établi que Pierre, manifestement a un permis de conduire qui est invalide. Après avoir regardé la description de tâche de Pierre puis dire, oui, effectivement, il le savait quand il a été embauché. De toute façon, il a travaillé très longtemps pour nous. Puis il sait qu'il doit conduire régulièrement. C'est d'établir qu'on traite Pierre de la même façon, c'est-à-dire de bonne foi, sans discrimination, qu'on fait preuve d'équité à son égard. Ce qu'on a indiqué ici, au niveau de la discrimination, évidemment, c'est la discrimination des chartes. Ça, ça va de soi. Mais quand on est face à une situation plus administrative, les tribunaux vont regarder aussi dans le passé encore une fois comment on a traité la situation de Pierre.

<00:27:51> Et si six mois avant la situation de Pierre, on a permis à Luc, lui de prendre un congé sans solde, de faire un voyage puis de revenir dans les 90 jours. Puis lui, il a eu son break puis on ne l'a pas donné à d'autres, ça peut être un élément qui va est tenu en considération, qui pourrait déguiser une certaine mauvaise foi ou qui pourrait être vu comme une forme de discrimination plus administrative. Alors, c'est important. La décision vous appartient toujours après avoir encore une fois pris les faits de façon convenable. Mais c'est important de traiter les employés de la même façon pour ne pas ouvrir des portes plus loin, dans la mesure où il y a un débat juridique qui s'engage.

<00:28:36> Alors, ce qu'il faut retenir rapidement, encore une fois, on fait la distinction entre les deux types de congédiement. C'est une bonne nouvelle, on ne se badera pas sur la progression de sanctions. C'est plus rapide comme processus et on traite nos gens de bonne foi pour ne pas se faire accuser de ne pas avoir traité pitou comme on a traité minou. Le prochain thème qu'on aborde, le projet de loi, je vais laisser ma collègue Kathy vous entretenir des dispositions qui traitent de la conciliation travail-famille puis je reviens ensuite pour discuter de deux autres points importants. Voilà.

Kathleen Houlihan

Avocate, Gowling WLG Montréal

<00:29:15> Merci. Alors, le titre du projet de loi révèle pour l'essentiel son objectif qui est de faciliter la conciliation famille-travail. Ce qu'il réalise grâce à une variété de modification et ajouts aux lois sur les normes de travail. Comme exemple, présentement, un employé a seulement droit à deux semaines de vacances annuelles jusqu'à ce qu'il atteigne cinq années de service à partir desquelles il a aussi le droit à trois semaines de vacances. Le projet de loi propose la diminution des années de service à trois ans afin de bénéficier de trois semaines de vacances. De plus, le projet de loi permettra aux salariés de refuser de travailler s'ils n'ont pas été informés au moins cinq jours à l'avance de leur obligation de se présenter au travail.

<00:30:06> À l'heure actuelle, aucun préavis minimum n'est exigé pour informer les salariés de leur horaire de travail. De plus, dans les modifications proposées, les employeurs et les salariés pourront étaler les heures de travail autrement que sur une base hebdomadaire sans devoir obtenir le consentement ou l'autorisation de la commission pour le faire. Quant aux absences. Sous le projet de loi, les absences pour cause de maladie, de dons d'organes ou de tissus aux fins de la transplantation, d'accident ou d'actes criminels, maintenant, ils vont être élargis pour englober les absences liées à la violence conjugale. De plus, les employés ne doivent pas justifier trois mois de service avant d'en bénéficier, ce qui est une obligation actuellement. Enfin, les deux premiers jours d'une telle absence sont payés, mais seulement si l'employé a trois mois de service.

<00:31:08> Pour ce qui est des absences pour obligation familiale, comme les absences pour une cause de maladie, les deux premiers jours d'une telle absence sont payés après trois mois de service. Mais ils sont cumulatifs avec les deux jours d'absence pour maladie. Alors, c'est soit l'un ou l'autre. Ce n'est pas quatre jours au total. Finalement, la catégorie des personnes en faveur desquelles le salarié a des obligations

familiales s'étendrait à une personne pour laquelle il agit comme proche aidant. Cela pourrait englober plusieurs autres membres de la famille actuellement exclus comme étant, les oncles, les cousins, les nièces et les neveux.

<00:31:49> Il y a aussi des modifications aux notions de harcèlement. Le projet de loi comprend une nouvelle exigence que les employeurs doivent adopter et rendre disponible pour leurs salariés, une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Même si plusieurs employeurs ont déjà une telle politique. En fait, c'est fort encouragé d'en avoir une, le projet de loi la rend obligatoire. Également, le projet de loi établit que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique. Ça, c'était le cas depuis de nombreuses années et le législateur ne fait qu'intégrer ça dans la loi.

PATRICK GLAUDE

Associé, Gowling WLG Montréal

<00:32:37> Alors, il y a également des modifications importantes, nouvelles, à la loi sur les normes du travail concernant les agences de placement et de recrutement. Évidemment, il y a plusieurs lobbys qui se sont mis ensemble pour dénoncer le fait qu'il y avait une certaine forme de difficultés à encadrer les agences de placement et de recrutement. Alors, ce sont des nouvelles dispositions. Ça n'existait pas avant. Ça existait à l'extérieur du Québec. On est un peu les derniers au Canada à tenter d'encadrer l'exercice du travail de ces gens-là, des agences. Alors, la première obligation, ce sera de détenir un permis pour exercer. On ne sait pas encore exactement ça va être quoi, mais on sait que ça va la SNES(?) qui va émettre probablement le permis pour opérer. On demande également aux entreprises clientes, donc les clients des agences de recrutement, de bien s'informer, de s'assurer de faire affaire avec une entreprise qui détient un permis valide. Donc, on ne pourra pas jouer à l'autruche et dire : on ne le savait pas.

<00:33:47> Le projet de loi va vraiment à une étape plus loin en ordonnant une certaine forme de responsabilité entre l'agence de placement et l'entreprise cliente au niveau de toutes les obligations pécuniaires qui découlent de la loi. Donc, salaire, jours fériés, les vacances, les heures supplémentaires, tout ce qui est pécuniaire. Maintenant, si on se met dans la peau d'un employé qui prétend ne pas avoir reçu sa fameuse paie de vacances, il peut uniquement, aujourd'hui, se diriger vers son employeur. Si le projet de loi est adopté, il va pouvoir se tourner vers l'employeur, l'entreprise cliente ou l'agence de recrutement et réclamer le paiement de son salaire. Alors, ce ne sera plus à lui de dire : c'est qui mon employeur. Parce que présentement, c'est comme ça qu'on va identifier. Il y

a des super critères de la Cour suprême qui vont nous permettre d'établir qui est le véritable employeur d'un salarié. Si le projet de loi, encore une fois est adopté, ces critères-là vont être un peu mis de côté dans l'analyse de cette plainte pécuniaire là. Et l'employé pourra se tourner vers l'un ou vers l'autre pour réclamer son dû.

<00:35:08> Un autre changement plus significatif qui venait entre autres de plusieurs syndicats, qui le réclamaient depuis longtemps, c'est la fin des clauses de disparité de traitement eu égard au régime de retraite et aux avantages sociaux. Donc, on ne pourra plus avoir des régimes distincts uniquement en fonction de la date d'embauche. Ça devra être le même salaire qui est versé à tout le monde. Je pense que, tantôt, juste avant d'arriver ici, ce que je voulais dire, c'est que c'était un peu le même principe qui va s'appliquer aussi aux agences de recrutement dans la mesure où on ne pourra plus dire à un salarié : toi, tu viens de l'agence, mais j'ai tu fais le même travail que les autres. Donc, on va te payer moins. Ce sera dorénavant interdit de façon à ce qu'il y ait une amalgamation.

<00:36:01> Évidemment, on pourra toujours distinguer les taux de salaire en fonction de l'expérience, de la formation, les habiletés. Cela ne changera pas. Mais uniquement parce que quelqu'un vient de l'externe et s'en vient travailler avec les employés, ça, ce ne sera plus permis. Alors, ce qu'il faut retenir sur cet aspect-là. Le projet, manifestement, il n'est pas encore en vigueur. Tantôt, je disais qu'il reste à peu près 14 jours de travaux intenses, j'imagine. On saura prochainement, probablement vers la mi-juin si le projet passe et il y aura probablement des amendements dont on pourra vous faire part par le biais de nos fameux courriels qu'on peut envoyer. Et que le projet de loi avait encore deux objectifs. Donc, permettre de faciliter la conciliation travail-famille, Kathy Houlihan vous en a parlé.

<00:36:52> Et pour ceux que ça intéresse, les agences de placement. Et pour ceux qui sont, à la fois propriétaires ou qui travaillent dans l'agence, et ceux qui font appel à ces travailleurs-là, il y a quand même des obligations importantes qu'on doit connaître. Alors, on reste disponible si vous avez des questions.

Juricomptabilité : dialogue avec un expert

Transcription

L

PIERRE PILOTE

Associé directeur, Gowling WLG Montréal

<00:00:14> Nous voilà déjà à notre dernière présentation. La dernière conférence vous sera présentée par Luc Deshaies, associé au bureau de Gowling WLG à Montréal. Luc a représenté entre autres activités plusieurs employeurs dans le cadre de négociations collectives et individuelles en matière de relations de travail et à l'occasion, des cadres lors de la résiliation de leur contrat de travail. Il est accompagné ce matin par André Lepage. André est premier vice-président et leader du Québec Enquête sur les fraudes et différends chez Ernst and Young. Ensemble, ils vous parleront de la juricomptabilité. Et un merci tout spécial à André qui est un expert reconnu en cette matière-là, d'avoir accepté de se joindre à nous comme invité spécial aujourd'hui. Donc, messieurs, je vous cède la parole.

LUC DESHAIES

Associé, Gowling WLG Montréal

<00:01:10> Merci Pierre. Alors, bienvenue à tous. L'année passée, nous avons invité Louis Laframboise qui a tellement aimé son expérience qu'il est revenu cette année. On avait eu beaucoup de félicitations sur sa présentation. Louis, vice-président chez Garda. Alors, cette année, on a décidé d'inviter un juricomptable. André Lepage. Vous remarquerez sur la diapositive que c'est le seul professionnel que je connais qui a plus de

lettres après son nom que dans son nom. C'est frappant à chaque fois. Il n'y a plus de place sur la carte d'affaires. Alors, André est premier vice-président, leader du Québec chez Ernst and Young.

André Lepage

Ernst and Young

<00:01:53> Oui, c'est ça. En fait, au niveau du service de juricomptabilité et enquête. Ça fait quand même 35 ans que je fais ça. Que je pogne des bandits, des bandits à cravate. J'adore ça. J'en ai fait une carrière. Je connais très bien Louis en pensant. Salut Louis. Ça me fait plaisir de te voir. C'est un bon copain à moi d'ailleurs, Louis. La barre est haute, Louis? Je vais essayer de faire aussi bien que toi l'année passée. C'est ça.

LUC DESHAIES

André a une double formation. Il est comptable agréé ou comptable professionnel agréé selon la nouvelle appellation. Il est aussi policier.

André Lepage

Je suis policier.

LUC DESHAIES

Oui. Peux-tu nous donner le...

André Lepage

<00:02:33> Oui. En fait, moi, je suis un petit gars de Sherbrooke. Je viens des Cantons de l'Est. Puis à un moment donné, j'ai décidé de venir dans la grande ville à Montréal. Alors, je suis venu travailler pour un cabinet qui s'appelle Deloitte, qui est un excellent cabinet. J'ai été là pendant trois ans et par la suite, j'ai vu une petite annonce dans la Presse, qu'on cherchait des vérificateurs internes. Je ne savais pas où. Mais le salaire était bon. Alors, j'ai appliqué. J'ai eu la job et je me suis retrouvé au Canadien national, au service de la vérification interne où on avait juste des comptables agréés là-bas. Puis là, j'ai monté les échelons et après ça, bien, j'ai commencé à trouver de la fraude. Puis après un, c'était un autre. C'était un autre. C'était un autre. Et là, je me suis mis à travailler beaucoup avec la police du CN. Il n'y en a beaucoup qui ne savent pas ça, vous savez. Les chemins de fer ont tous des corps de police. Ça, c'est à cause d'un problème de juridiction. Alors, le CN a un corps de police qui est un vieux corps de police qui date du début du siècle, du chemin de fer. Le CP a un corps de police aussi. Aux États-Unis,

aussi, il y a des corps de polices qui ont des chemins de fer.

<00:03:34> Alors, je me suis mis à travailler avec eux. Puis là, bien, je trouvais ça super intéressant. Là, je participais à écrire des mandats de perquisition. J'allais faire des perquisitions avec la police. Et là, le CN a décidé de créer un service qui s'appelait les enquêtes spéciales où notre rôle était de faire de la détection, faire des enquêtes sur des soupçons d'irrégularités, sur de la fraude. Après quelque temps, le CN a dit : oui, bien, ça n'a quasiment pas de bon sens, c'est André qui fait tout le travail. C'est même lui qui va écrire les affidavits pour les mandats de perquisition puis le policier va mettre la main sur la Bible, mais il ne sait pas trop sur quoi il jure, sur quoi il va prêter serment. Alors, on va prendre le groupe d'André puis on va le transférer à la police du CN. Ça va être plus facile de prendre un c.a. et d'en faire une police que de prendre une police puis d'en faire un c.a.

<00:04:15> Alors, on a décidé de faire ça et moi, je suis ce qu'on appelle un conventionnel, c'est-à-dire qu'on m'a envoyé suivre des cours en techniques policières au cégep d'Ahuntsic. J'ai pris à peu près 13 cours. Et quand j'ai fini ça, en techniques policières, ces cours-là, là, j'ai été devant le juge. J'ai prêté serment. Je suis retourné au bureau On m'a donné mon gun, mes menottes et puis ma batch. Puis on m'a dit va arrêter des bandits. Et c'est ce que j'ai fait. Alors, moi, j'ai commencé l'université, le cégep. Je vais commencer mon secondaire dans quelques semaines. Je fais ça à l'envers. Alors, je suis à 35 ans. Je fais ça. Ça trahit un peu mon âge malheureusement. Je me conserve quand même assez bien.

LUC DESHAIES

<00:04:54> Alors, cette appellation qu'on utilise juricomptabilité. Pouvez-vous nous la décrire? Les deux composantes

André Lepage

Les deux composantes. On dit que c'est la discipline qui se préoccupe des liens qui peuvent exister entre des faits économiques ou des faits financiers et des problèmes juridiques. Dans le fond, c'est l'utilisation de l'expertise comptable à des fins judiciaires. Ça peut être au niveau de causes au niveau civil comme au niveau criminel. Moi, je fais les deux.

LUC DESHAIES

<00:05:24> Puis, en matière criminelle, par exemple, donnez-nous un exemple de ce que vous auriez pu faire récemment. Je pense que c'est public.

André Lepage

<00:05:28> Oui, c'est public. J'ai été le témoin expert pour la société Stationnement de Montréal quand il y a eu des employés qui avaient volé de l'argent dans des caissons. Ils volaient des deux e dollars. Alors, il fallait établir la preuve, naturellement. Et Stationnement de Montréal avait mis des caméras, avait pris les employés sur le fait, mais à une occasion seulement. Alors, il fallait reculer dans le temps. Et c'est grâce à une preuve juricomptable. On a réussi à l'établir en faisant des croisements de données parce que les systèmes étaient quand même assez sophistiqués. On savait exactement quand une pièce tombait. Est-ce que c'était un dollar, un deux dollars puis comment est-ce que ça faisait. Puis on comparaît avec ce qui avait été décompté par les machines qui avaient été comptées.

<00:06:08> Là, on pouvait voir qu'il y avait vraiment eu de la fraude de commencée à partir de tel mois telle année. Là, on pouvait voir que les gens sautaient les deux dollars. Ils s'étaient fait faire des espèces de petits outils comme une clé pour ouvrir les caissons puis ils prenaient juste les deux dollars. Dans le fond, moi, ce que j'ai dit au juge, c'est comme si des gens qui proviennent de tous les milieux, de différentes villes, cette journée-là, pour telle route, ils ont décidé, aujourd'hui, on ne paie pas avec des deux dollars. C'était à peu près ça. Ça fait qu'on a pu établir ça puis les gens ont été condamnés.

LUC DESHAIES

<00:06:40> J'en profite ici pour ouvrir une parenthèse. Le fardeau de preuve en matière civile et en matière pénale pour ceux qui ne sont pas juristes, ce n'est pas le même. Un est selon la balance des probabilités en matière civile et l'autre hors de tout doute raisonnable en matière pénale.

André Lepage

<00:06:53> Hors de tout doute raisonnable, c'est ça.

LUC DESHAIES

<00:06:55> Je lisais la semaine dernière une décision du bon juge Turcotte au Tribunal administratif. Et il y a l'affaire Starlight. Ce n'est pas très chic. Mais un petit bar où on vend de l'alcool puis où les gens mettent beaucoup d'argent dans les machines vidéo. On a découvert qu'on avait volé près de 60 000 \$ et le gérant de l'établissement où le manager qui dirigeait l'établissement, on l'a congédié. La propriétaire a congédié le manager. La preuve a été faite que 62 000 \$ ou 64 000 \$ ont été volés, mais le juge Turcotte en est venu à la conclusion que la preuve ou la chaîne de possession n'avait pas

été faite. Ce qui permettait de pouvoir accuser, c'est-à-dire reprocher au manager qui était une dame d'avoir volé. Alors, c'est dans ce sens que, même au niveau civil, l'apport d'André et de ses collègues peut être utile.

André Lepage

<00:07:56> Oui, j'aimerais rajouter que pour devenir juricomptable aussi, il y a un cours qui s'adonne une fois que tu es comptable professionnel agréé maintenant, qui se donne à Toronto, à l'Université de Toronto. Et ça dure deux ans pour obtenir le titre de c.a.e.j.c. Compagnie on est maintenant avec les Américains, ils m'ont donné trois lettres de plus. Les c.f.f., c'est pour ça que j'en ai trois autres de plus.

LUC DESHAIES

Comme on dit chez nous, il ne lâche pas.

André Lepage

Un petit peu d'historique.

LUC DESHAIES

<00:08:34> Vous vous êtes amusé à faire l'historique de la juricomptabilité.

André Lepage

Bien oui, je voulais juste essayer de voir d'où est-ce que ça vient. Ça a commencé avec les scribes en Égypte où c'était les yeux et les oreilles des pharaons. OK. Alors, ils vérifiaient les comptes pour être sûrs que s'il y en a qui faisaient des détournements de fonds, ils se faisaient prendre tout de suite ou des détournements d'actifs. J'imagine que s'ils se faisaient prendre, ça n'allait pas à la cour cette affaire-là. C'était réglé assez rapidement. Après ça, ce qu'on peut retracer le plus loin, ou est-ce qu'il y a eu un comptable qui a témoigné à la cour, c'est en 1817, en Angleterre où le premier comptable, on a pu répertorier ça, qui a témoigné dans une cause de faillite frauduleuse.

<00:09:11> Par la suite, et plus près de nous, dans les années 30, pour certains, on a Frank Wilson. Frank Wilson qui était un comptable, un CPA américain et qui a été transféré. C'était quelqu'un qui travaillait pour l'IRS, l'agence du revenu américaine dans le fond. Il a été pris prêté à Eliot Ness. C'est lui qui a poigné Al Capone en 1931. Parce que Al Capone ne s'est pas fait prendre pour les meurtres ou d'autres types de délits comme ça. Il s'est fait prendre pour évasion fiscale. C'est ce type-là qui l'a pris. Par la suite, en 1932, il a travaillé également sur le dossier de l'enlèvement du fils de Charles Lindberg où

il y avait eu un paiement de rançon par de l'or. Lui, il a pu retracer les certificats d'or qui avaient servi à payer la rançon. Par la suite, il est devenu le grand patron des US Secret Services.

LUC DESHAIES

<00:10:08> Dans le film, je vous rappelle, qui est comptable, c'est le petit avec des lunettes.

André Lepage

<00:10:12> Oui, mais on n'est pas tous comme ça.

LUC DESHAIES

<00:10:15> C'est ça. Au Canada, André.

André Lepage

<00:10:16> Au Canada, ça a fait son apparition dans les années 80. On appelait même passion de la juricomptabilité à l'époque. Moi, j'ai vraiment commencé à en faire en 1986. Il n'y avait pas de nom pour ça. Ça s'est développé par la suite au début des années 90 où là, on a senti le besoin. Il y avait quand même des comptables agréés qui travaillaient. Il y avait un monsieur, je me souviens, à l'époque où j'étais, puis lui, il était plus vieux. Je voyais que c'était un vieux monsieur. Aujourd'hui, je ne dirais pas ça. Mais il travaillait pour un des ministères au Québec et il était prêté à la Sûreté du Québec pour faire des dossiers de cette nature-là. Par la suite, c'est mon ancien cabinet. J'ai été chez Deloitte. Après, j'ai été dans un cabinet qui se spécialisait en juricomptabilité. On a grossi puis on a vendu à un grand cabinet américain. Puis j'ai été associé avec Guylaine Leclerc qui est maintenant vérificatrice générale du Québec. Un de nos mandats, on était des juricomptables de la Sûreté du Québec. Donc, on avait une équipe à temps plein à la Sûreté du Québec qui était intégrée aux unités d'enquête. On enquêtait le crime organisé.

<00:11:18> On a participé d'ailleurs à Printemps 2001, à cette époque-là, où est-ce qu'on avait saisi les actifs des Hells Angels et tout ça. Alors, le cabinet avait participé à ça. Moi, je n'étais pas là à l'époque. Mais ils participaient à ça entre autres. C'est ça. Et par la suite, en 2006, il y a eu l'introduction de normes de la pratique de la juricomptabilité. Ça, c'était super important. J'ai fait partie du comité national à l'époque, au niveau canadien. C'était l'Institut canadien des comptables agréés qui a mis ça sur pied. Où on a dressé une série de normes pour la pratique de la juricomptabilité, pour être certain que les gens faisaient ça comme il se doit de la faire.

LUC DESHAIES

<00:11:57> Et puis, maintenant, si je comprends bien, pour avoir la certification.

André Lepage

Exactement, on était intégré avec les Américains, avec la ICPA.

LUC DESHAIES

Alors, vous pouvez pratiquer aux États-Unis.

André Lepage

<00:12:06> Pratiquer aux États-Unis. Absolument.

LUC DESHAIES

OK. Alors, vous parlez des services offerts. Et après ça, on aura une dizaine d'exemples de mandats plus précis plus spécifiques.

André Lepage

En fait, en général, les services offerts par des cabinets de juricomptabilité ou des grands cabinets de comptables qui offrent des services de juricomptabilité, on peut dire que, grosso modo, ça résume bien. Tout ce qui est enquête sur des soupçons ou des allégations d'irrégularités. Ça inclut également tout ce qui est fraude, commissions secrètes, la corruption, collusion également. On fait également des dossiers sur ce qu'on appelle la quantification de dommages. Là, on va aller, on va témoigner comme témoin-expert à la cour. Ça peut être à titre d'exemple, une partie ou une compagnie qui en poursuit une autre pour un bris de contrat, il y a un dommage, il y a une perte de profit. Alors, on calcule les dommages, la perte de profit et on va témoigner à la cour.

<00:12:55> Ça peut être dans le cas aussi d'un sinistre à la suite. Il y a eu un sinistre. Il y a eu une perte de profit. On doit faire la réclamation pour le côté quantum de la réclamation, aux assureurs. Il y a aussi tout ce qui est informatique judiciaire. C'est-à-dire qu'on a des gens spécialisés qui vont faire des copies images des disques durs, tout ce genre de choses là.

LUC DESHAIES

<00:13:18> Pour avoir travaillé avec André dans des dossiers semblables, je peux vous dire que c'est assez étonnant ce qu'on peut retrouver. Des gens qui pensent effacer des

choses, mais qui sont toujours présentes sur le disque dur ou dans le téléphone mobile, des messages textes qu'on pensait avoir effacés.

André Lepage

Absolument. Absolument.

LUC DESHAIES

Alors, c'est assez impressionnant les services. Maintenant où la technologie est rendue dans des matières comme ça.

André Lepage

<00:13:42> Absolument. Puis il y a ce qu'on appelle le soutien à l'intégrité, à la conformité, c'est-à-dire qu'on va aider les entreprises à mettre en place des politiques sur les fraudes et autres pratiques illicites ainsi que des codes d'éthique, ce genre de choses là. Faire des sondages aussi au niveau de la conformité également. Là, on peut parler, je vous ai donné les grandes lignes de ce que les juricomptables peuvent faire. Maintenant, si on prend juste au niveau des enquêtes sur des soupçons et des allégations d'irrégularités ou de fraude. Quelques exemples. Naturellement, tout ce qui est détournement de fonds, ça, on en fait beaucoup. Ce qu'on trouve le plus souvent, bien souvent, ce sont des doubles endossements. Des gens qui vont aussi faire des détournements d'actifs par l'entremise de fausses factures tout simplement.

<00:14:29> J'ai un dossier que je viens de terminer il n'y a pas tellement longtemps dans une grande entreprise et c'était le secteur de l'immobilier. C'est un secteur à risque dans les grandes entreprises. Tout ce qui est achat, finance, l'immobilier parce que ces gens-là vont quand même avoir des liens avec des contacteurs. Alors, c'est un milieu qui est un petit peu plus risqué. Et on avait une personne qui a tout simplement... Elle s'est fait bâtir quasiment sa maison, payée par le fournisseur en question. Beaucoup de matériaux de construction, puis avec les électriciens, les plombiers et tout ça. Puis, on a réussi à le trouver. Puis à un moment donné, il y a quelqu'un qui a parlé puis on a pris une bonne déclaration extrajudiciaire de cette personne-là. On ne peut aller chercher les documents.

LUC DESHAIES

<00:15:11> Commissions secrètes et corruptions.

André Lepage

Commissions secrètes.

LUC DESHAIES

Monsieur Acurso, ce dont il est accusé bien évidemment.

André Lepage

Oui, oui. Commissions secrètes, corruption, pour moi, on va dire que c'est la même chose. Mais corruption, c'est le terme qu'on utilise plus pour les agents de l'État, pour les gens qui travaillent pour le gouvernement ^comme le gouvernement fédéral, provincial, municipal. Il y a des articles du Code criminel d'ailleurs juste pour eux, 121, 122, fraude envers le gouvernement. Tandis que les commissions secrètes, c'est plus l'article 4426 du Code criminel. OK, ça, c'est monsieur et madame tout le monde. Ça peut prendre différentes formes. J'en ai vu de tous les genres. L'argent comptant, bien sûr. Il y a encore des tatas qui font des chèques. C'est parfait parce que ça, on peut suivre ça, c'est facile. Puis des fois, ils vont même dire parce qu'ils vont, à titre d'exemple, ils vont payer les soldes de cartes de crédit. Ça, c'est une autre façon de faire comme commissions secrètes. Tu envoies ton bill. Puis la compagnie paie le solde de la carte de crédit. Puis ils vont marquer pour payer carte de crédit tel numéro. Ça, c'est encore plus tata.

<00:16:12> Ça peut prendre différentes formes. Des certificats-cadeaux. Ça peut être de mettre la conjointe de quelqu'un sur mon payroll. Toute sorte. Mais la meilleure façon, je ne sais pas si je devrais vous le dire. Penses-tu Luc qu'on devrait leur dire. C'est prendre une chance.

LUC DESHAIES

<00:16:25> C'est parce que si vous leur dites, ils n'ont plus besoin de vos services.

André Lepage

<00:16:29> Oui. C'est ça. Est-ce que ça peut rester entre nous? Est-ce qu'on peut...? OK je vais vous donner... Ce qu'on commence à voir et c'est un petit peu plus. À titre d'exemple, des cartes de débit. Je vais me prendre un ado. Je vais donner 1000 \$ à l'ado. Je vais dire à l'ado : va t'ouvrir un compte à telle institution financière. Garde 500 \$ puis l'autre 500, tu le laisses dans le camp. Fais-toi sortir une carte de débit puis amène-moi la carte de débit avec le NIP. Qu'est-ce qu'il vient de faire l'ado. Il vient de vendre son identité pour 500 \$. Là, après ça, tant et aussi longtemps que je dépose en bas de 10 000 \$ dans les comptes, pas de problème. On ne rapporte pas ça à Canafe ou à Fintrac. C'est pour mon neveu, il est aux études. Puis là, madame, vous, vous êtes

acheteuse. C'est la première et dernière fois qu'on se voit. Dans le fond, on ne se verra pas souvent. Je vous donne la carte de débit puis voici le numéro de NIP. Puis si vous me donnez tous les contrats, vous me favorisez, moi, je vous mets 500 \$ par mois là-dedans. Essayez de poigner ça. Très, très difficile. Puis si vous êtes moindrement intelligent, vous n'irez pas dans une banque parce que vous avez toujours la caméra qui peut prendre, même vous allez dans une machine Interac, une machine quelque part et vous pouvez aller chercher de l'argent comptant comme ça.

LUC DESHAIES

Dans un dépanneur.

André Lepage

<00:17:35> Dans un dépanneur, où est-ce qu'il n'y a pas de caméra, c'est plus facile. Puis c'est plus difficile, naturellement, d'enquêter.

LUC DESHAIES

Qu'en est-il des conflits d'intérêts?

André Lepage

<00:17:40> Conflits d'intérêts, on peut avoir des personnes qui ont des intérêts dans des entreprises puis ils dealent avec ces entreprises, soit leur femme ou un lien de parenté est dans cette entreprise. Alors ça, on fait ce genre d'enquête là également. Des factures fictives? Mon dieu, ça, j'en ai vu beaucoup. Pour des travaux, pour des services, des biens non livrés ou des services non rendus. Je me souviens une que j'avais fait pour une grande société d'État fédérale. C'était incroyable, on regardait les factures puis à un moment donné, c'était marqué : installation d'une passerelle dans telle bâtisse. Je suis allé voir la bâtisse.

LUC DESHAIES

Pas de passerelle

André Lepage

<00:18:21> Bien non, il n'y a pas de passerelle. Je comprends qu'on est juste des comptables, mais il semble qu'on devrait voir la passerelle. Ça fait que là, on écrit au monsieur puis on dit : écoutez, on aimerait avoir le détail de la facture. C'est où la passerelle. Il me semble... Admettons, je pense, qu'elle était à peu près 150 000 \$ la facture parce qu'il y avait d'autres choses avec ça. Il nous envoie un crédit de 30 000 \$.

Merci. C'est le fun. Mais vous n'avez pas répondu à notre question. On veut savoir où est la passerelle. Il nous a envoyé un autre crédit. Par après, on a travaillé avec la GRC et puis, on a vu les fausses soumissions qui avaient été faites. Il y avait trois soumissionnaires. On voyait qu'il y en a une que le papier à entête, c'était super beau. Les autres, c'étaient des photocopies. Bizarre. Il communique avec ces entreprises : non, non, je n'ai jamais soumissionné. Bon, participe à la perquisition avec la GRC. On rentre dans la bâtisse. La secrétaire, l'adjointe du président avait une crédence, tu ouvres ça. Puis tout ce qu'il y avait, c'était du papier à en-tête [inaudible] de compétiteurs. Et elle, sa job, c'était de faire des faux. Alors, ça, on voit ça des fois. Donc, des fausses factures, on voit ça. On n'en a vu beaucoup à la Commission Charbonneau. J'ai travaillé. Moi j'ai fait un peu de travail pour eux.

LUC DESHAIES

Falsification de documents. Quel genre d'experts vous reprenez pour ça? Pour déterminer si c'est un faux.

André Lepage

Falsification de documents, contrefaçon. Quand c'est un expert, moi, d'habitude, je vais à Parthenais. Je vais là-bas, au laboratoire des sciences judiciaires. Si ce sont juste des écritures puis on a besoin, non pas de la calligraphie, mais une expertise en écriture judiciaire, il y a des gens aussi qui sont dans le privé, qui sont excellents. Ce sont des anciens soit du laboratoire des sciences judiciaires ou qui étaient avec la GRC. Puis vous pouvez les utiliser. Ils sont excellents.

LUC DESHAIES

Violation, irrégularités.

André Lepage

<00:20:01> Violation, irrégularités de contrats. Ça aussi, on en voit beaucoup. En passant, tout ce qui est contrat, des coûts plus. Ça, c'est une place à fraude. Parce qu'ils vont vous charger ce que ça coûte plus un certain pourcentage pour les frais d'administration puis le profit. Ça, vous avez là-dedans toutes sortes d'affaires qui peuvent entrer. Des fausses factures de fournisseurs, de sous-contractants et tout ça. On a tout ça.

LUC DESHAIES

<00:20:26> Le prochain. Exécutions d'une exécution de type Anton Piller. Juste

simplement pour ceux qui ne sont pas familiers avec sa, Anton Piller, c'est un individu, un Anglais et il était le demandeur dans une cause au Royaume-Uni où, pour la première fois, un juge, dans une juridiction britannique ou d'inspiration britannique, a permis d'obtenir par le biais d'une injonction l'équivalent d'une perquisition de documents. Alors, c'est octroyé par la Cour supérieure et c'est assez difficile à obtenir. Je regarde Josée qui a participé à l'obtention d'une récemment. Les juges sont maintenant alertés à la Cour supérieure qu'on ne donne pas ça comme on vend des bonbons. Parce qu'il y a une intrusion très, très importante dans la vie privée des gens. Parce qu'on peut saisir et prendre des choses qui nous appartiennent, des choses qui appartiennent à l'individu, des données, des documents, etc.

André Lepage

<00:21:40> Mais, c'est la bombe atomique.

LUC DESHAIES

C'est la bombe atomique de la procédure civile.

André Lepage

<00:21:42> De la procédure civile. Et ayant été policier, on faisait des mandats de perquisition. C'est un juge de paix qui signe ça. Mais un Anton Piller, juste pour préciser un petit peu, c'est une ordonnance d'un juge de se laisser saisir. Donc, c'est extrêmement fort. Puis, si tu ne réponds pas à ça, tu peux te faire amener devant le juge pour expliquer pourquoi. Tu es passible d'emprisonnement. Et quand on arrive là, on arrive quand même un gros groupe. Moi, j'ai participé à plusieurs Anton Piller où j'ai préparé, on a fait une enquête ou une pré-enquête. Ce qu'on a trouvé a servi à justifier l'Anton Piller, pour répondre aux critères de l'Anton Piller.

LUC DESHAIES

<00:22:17> On vous donnait l'exemple aussi de conformité au règlement.

André Lepage

<00:22:20> Conformité à des règlements. Tu peux avoir dans des entreprises comme à titre d'exemple, je parlais de commissions secrètes tout à l'heure. Une commission secrète c'est qu'il faut prouver le triangle. L'article 426 dit quiconque convient de donner ou donne à un agent qui convient d'accepter des bénéfices, de l'argent, dans le but de faire ou s'abstenir de faire un acte relatif aux affaires qui sont commettants puis commettants que sa compagnie donne à quiconque. Il faut prouver les trois côtés du

triangle. Des fois, on n'est pas capable de prouver l'acte criminel comme tel. On est capable de prouver qu'il y a un individu qui a donné un bénéfice à un employé. Puis ça, c'est contraire aux règlements et aux politiques de l'entreprise. Alors, il va être passible de congédiement ou il peut être passible de réprimande. C'est certain. On n'est pas capable de voir ce qu'il a donné en échange. Ou on va voir qu'il a donné un contrat, qu'il a by passé les règles, qu'il n'a pas respecté les règles d'octroi de contrats. Mais on n'est pas capable de trouver ce qu'il a reçu. C'était une carte de débit. Ce qu'il a reçu. Ça fait que là, on va quand même faire ce genre de dossier là. Normalement, ça résulte à des réprimandes ou même au congédiement de la personne.

LUC DESHAIES

<00:23:26> Évidemment, de fausses réclamations d'assurance pour des accidents du travail, l'année passée, une image vaut 1000 mots, monsieur Laframboise nous avait même amené des vidéos montrant. Mais ce sont des choses aussi que vous faites. Vous êtes en compétition avec Garda là-dedans.

André Lepage

<00:23:40> Bien, pas vraiment parce qu'ils vont faire beaucoup de filatures. Il y a peut-être des choses ... on est les meilleurs. Ce n'est pas grave. Mais blague à part. Je connais très bien Louis. C'est un excellent bonhomme. J'ai déjà travaillé avec Louis et avec ses gens. Ça arrive souvent qu'on travaille ensemble. Il n'y a pas vraiment de compétition entre nous. Donc...

LUC DESHAIES

<00:24:01> Vous nous avez mentionné d'autres exemples aussi?

André Lepage

<00:24:02> Oui. Le vol de propriété intellectuelle également. J'ai eu un dossier récemment où c'est une entreprise qui avait développé un système de chauffage vraiment sophistiqué. Un des employés est parti avec les plans pour fabriquer la machine avec sa nouvelle compagnie. On va avoir aussi des employés qui partent des fois avec des secrets bien sûr. Mais peut-être avec des listes de clients ou ce genre de choses là. Puis là, on va lui demander. Puis on va travailler. On va copier des disques durs. On va aller chercher dans les serveurs, les courriels. On a un système très sophistiqué chez nous. En fait, c'est le même système qui est utilisé par la GRC. On enlève les doublons sur les courriels et tout et on peut trouver par des mots-clés, trouver de la preuve. De la substitution de produits, de la liste de produits, ça, c'est un type de fraude qu'on trouve de

plus en plus, mais qui est quand même assez difficile à prouver.

<00:25:04> À titre d'exemple. Moi, j'achète des verres en cristal. Je paie pour des verres en cristal. On me dit que ce sont des verres en cristal, mais je reçois de la camelote. Fraude par substitution de produits. On se demande pourquoi on a des viaducs qui tombent. Je ne serais pas surpris qu'on n'a peut-être pas respecté tous les specs. On a peut-être mis des matériaux qui n'étaient pas de qualité, qu'on devrait mettre. Mais ça, c'est très personnel. Ça peut aller jusque-là. Ça peut résulter en des dommages quand même considérables. Mais, la fraude par substitution de produits. Vous savez, dans le domaine de la construction, ça arrive puis une fois que les murs sont montés, c'est dur de dire si ça été fait correctement. Des faillites frauduleuses aussi. Bien souvent, ça, il y a des juricomptables qui travaillent là-dedans. Il y en a qui travaillent avec le Bureau des surintendants des faillites plus la GRC qui va enquêter. Des crimes informatiques également, de la cyberfraude. Avez-vous déjà entendu parler de la fraude au président? Maintenant, il y a à peu près...

LUC DESHAIES

<00:25:54> Ce n'est pas le Choix du président ça.

André Lepage

Ce n'est pas le Choix du président, non, non. Et là, vous savez, il y a ce qu'on appelle le phishing qui est de l'hameçonnage. Mais on est plus développée que ça maintenant. On a ce qu'on appelle du harponnage, de la fraude au président, c'est une forme de harponnage où les bandits vont vraiment faire du social engineering pour trouver tout sur une entreprise et voir qui a la responsabilité de faire des chèques ou de faire des transferts de fonds. Là, il va envoyer un faux courriel. Puis, ils vont se faire passer pour le président de la compagnie puis dire : écoute, je fais appel à toi parce que je sais que tu es une personne de confiance. Puis, il ne faut pas que tu en parles personne parce qu'on est examiné par l'AMF. Il ne faut pas que ça se sache. Là, il demande de transférer des fonds parce que là, il va procéder à l'acquisition d'une entreprise. Là, il y a tellement de pression. Là, un prétendu... Un avocat va t'appeler pour te dire comment faire, puis c'est maître Lambert. Bon, bien, le fameux maître Lambert appelle. Puis là, il met beaucoup, beaucoup de pression puis finalement, ils réussissent à envoyer des sommes d'argent comme ça. Moi, j'ai un client, 7 millions de même.

LUC DESHAIES

<00:26:59> C'est beaucoup d'argent.

André Lepage

Beaucoup, beaucoup d'argent. Puis les corps de police n'ont pas tendance à vouloir enquêter ça. Moi, j'ai essayé. Je les connais bien les corps de police. J'ai donné des cours à ces gens-là. Ça a pris un de mes amis de la police de Montréal pour me dire : écoute, André, ce type de fraude là, on l'a partout à travers la province. C'est la Sûreté qui devrait l'enquêter. Appelle la Sûreté. Il dit, André, on n'enquêtera pas ça. Pourquoi on enquêterait ça? Il dit, là, moi, j'ai plein de gens âgés qui se font frauder, mes ressources sont ailleurs. Je ne serai jamais capable de mettre quelqu'un en arrière de l'ordinateur. Puis c'est vrai. Parce que les gens sont à l'étranger. Mais il faut au moins faire un peu de prévention. Puis je pense que c'est le rôle des corps de police, de faire de la prévention aussi puis de le dire aux gens d'affaires : faites attention, c'est rendu chez nous ça puis ça occasionne des pertes assez considérables. Là, la Sûreté le fait maintenant.

LUC DESHAIES

<00:27:48> Un congédiement justifié ou non, ça, on va le travailler ensemble. J'avais le goût qu'on donne l'exemple de notre cause où un employé d'une de nos clientes voyageait à l'extérieur de sa ville et il venait à Montréal et il disait qu'il passait beaucoup d'heures à travailler et le...

André Lepage

<00:28:08> Oui, ça, c'était quelqu'un qui était aux achats, qui était responsable des achats. Puis, on suspectait qu'il recevait peut-être des kick backs de fournisseurs. Puis, il quittait sa ville pour venir ici puis il disait qu'il travaillait et tout ça. Alors, on a engagé... Je pense même que c'est Garda qu'il l'a fait, je pense, une firme pour faire de la filature. Puis on l'a vu aller dans des bars de danseuses puis c'était ça sa journée.

LUC DESHAIES

10 heures par jour.

André Lepage

10 heures. Il était toujours là. Il était toujours là. Ce que je ne sais pas, c'est mon fileur est-ce qu'il est entré? Est-ce que tu es entré? Ça, je ne le sais pas. Mais c'était ça. Puis on a vu à un moment donné ce qui semblait être un échange d'argent. Je ne peux pas le prouver, mais on a vu un camion d'un des contacteurs puis, il est allé dans un endroit où ils se sont cachés, sorti, ça s'est fait rapidement. Sorti l'enveloppe, donné l'enveloppe puis parti. That's it. Ça ressemblait vraiment à ça. Il a été très surpris d'ailleurs quand on lui a

montré le vidéo puis on l'a questionné.

LUC DESHAIES

<00:29:09> Il a décidé que son avenir appartenait maintenant ailleurs.

André Lepage

C'est ça, il est parti. C'est ça. À oui, la coalition aussi, concurrence illégale, tout ce qu'on appelle la collision. Puis ça, moi, j'ai une mise en garde à faire tous les employeurs, les entreprises. Ne pensez pas que de la collision, ça existe seulement dans des organismes publics. Ce n'est pas vrai. Ça existe également dans les grandes entreprises. Les mêmes acteurs qu'on a vus à la Commission Charbonneau, moi, je les ai vus dans les grandes entreprises aussi. Alors, ils se mettent ensemble puis ils contrôlent un marché. Ça fait que les grandes entreprises, ils se font avoir également. Peut-être qu'ils paient 15 % puis 20 % de plus que ce qu'ils devraient payer parce que ces gens-là se mettent ensemble puis ils fixent les prix. OK. C'est une infraction en vertu de l'article 472 de la Loi sur la concurrence. Alors, ça c'est ce qu'on appelle trafiquer ce qu'on appelle les appels d'offres.

LUC DESHAIES

<00:30:02> Il connaît tous les articles de loi. Je pense qu'il doit être avocat.

André Lepage

Non, non, non, mais je m'intéresse. Je m'intéresse. Je lis, je lis beaucoup.

LUC DESHAIES

<00:30:11> Je pense André que vous avez souhaité faire part à notre audience de certaines statistiques qui peuvent parfois paraître surprenantes au Canada et ailleurs.

André Lepage

Oui, en fait, je fais également partie d'une association de gens qui se spécialisent dans les enquêtes de fraude, ça inclut des policiers, des auditeurs internes, des enquêteurs et ça s'appelle Association of Certified Fraud Examiners. Tous les deux ans, on fait un sondage pour voir c'est quoi l'état de la situation au niveau des fraudes. Puis, ça se fait surtout aux États-Unis. On a quelques cas ici au Canada. Alors, on a répertorié 2690 cas de fraude. Dans 22 % des cas, les pertes étaient d'au moins 1 million de dollars. Il y a eu 82 cas qui ont été répertoriés au Canada et la perte médiane était de 200 000. Je ne sais pas qui a répondu à ce sondage-là. Mais moi, je peux vous dire que j'ai travaillé sur des dossiers

drôlement plus importants où les fraudes étaient beaucoup plus supérieures à ce 200 000. Mais ça va vous donner une idée quand même de...

LUC DESHAIES

De l'ampleur.

André Lepage

<00:31:18> De l'ampleur puis de l'image. Donc, voici ce que ça donne. Si on regarde, au niveau de la fraude, on met ça dans trois grandes catégories. Tout ce qui est corruption, commissions secrètes, détournement d'actifs, états financiers frauduleux. Regardez bien ce que ça donne maintenant au niveau des statistiques sur les 2690 cas de fraude. Dans 10 % des cas, ça impliquait des états financiers frauduleux. Dans 38 % des cas de la corruption. Et de détournement d'actifs dans 89 % des cas. Là, vous allez me dire, André, comme comptable, tu n'es pas fort. On additionne 89. 46, ça dépasse. Non, c'est parce que dans le cas, il y avait des détournements d'actifs et également de la corruption ou des états financiers qui étaient frauduleux. Regardez bien ça donne quoi maintenant. Qui était impliqué dans ce type d'irrégularités. La haute direction était impliquée dans 19 % des dossiers, des cas. La direction 34 %. Les employés dans 44 % et autres 3 %. Mais regardez bien ce que ça donne en termes de qui a empoché maintenant. La haute direction avait fraudé en moyenne 850 000 \$, la direction 150 000, les employés 50 000, autres 189 000.

LUC DESHAIES

Il y a une forte augmentation dans la haute direction.

André Lepage

<00:32:31> On peut voir ça. Oui. Exactement. On peut voir maintenant entre les hommes et les femmes. Les femmes sont impliquées dans 31 % des cas et les hommes dans 69 % des cas. Là, ce que mes statistiques ne me disent pas, est-ce que c'est parce que les hommes sont plus fraudeurs que les femmes. Moi, on m'a déjà dit que c'est parce que les hommes fraudaient pour les femmes, mais je ne voudrais pas m'embarquer avec vous là-dedans aujourd'hui.

LUC DESHAIES

<00:32:53> Là, je peux voir que 31 plus 69, ça fait 100. C'est bon.

André Lepage

C'est pas pire, hein?

LUC DESHAIES

Oui. Les tendances.

André Lepage

<00:33:02> Là, on regarde au niveau de l'âge maintenant, de la personne qui a commis la fraude. On peut voir que nos petits jeunes se sont faits prendre. Au tout début, ils manquaient peut-être d'expérience. Ils ont eu le temps de s'en ramasser moins. Puis nos vieux shnocks eux autres, ils ont eu le temps de se ramasser un fonds de pension où ils se sont faits prendre sur le tard. Mais c'est quand même intéressant de voir que plus tu vieillis, tu te fais poigner peut-être plus tard. Puis tu as eu le temps de t'en ramasser un peu plus. Plus là, si on regarde maintenant, comment est-ce que ça a pris de temps à découvrir cette fraude. Bien, si on prend de l'écrouissage. Est-ce que vous connaissez ça le skimming. Ça, c'est dans les commerces de détail. C'est quand on va voler de l'argent avant qu'il soit comptabilisé dans les livres ou dans une caisse enregistreuse. Ça arrive souvent dans des grandes surfaces. D'ailleurs, les magasins de grande surface ou les épicerie et tout ça, ils vont mettre des...

LUC DESHAIES

On avait vu ça l'an dernier.

André Lepage

Ils vont mettre des petites caméras...

LUC DESHAIES

On avait une vidéo de ça l'an dernier, de quelqu'un qui ramassait des sous avant de la mettre [inaudible].

André Lepage

Puis après ça, ils prennent le tape puis là, il suit la transaction. Puis là, il peut voir s'il sort de l'argent. Donc ça, ç'a pris 18 mois. La corruption, 22 mois. Des fausses factures, 24 mois. La fraude dans la paie, 30 mois. Ça, ce sont des faux employés ou toutes sortes de fraude dans la paie. Les comptes de dépenses, 24 mois. Des chèques contrefaits ou falsifiés, 24 mois. Savez-vous la différence entre un chèque contrefait et un chèque falsifié? Un chèque falsifié, on voit le voler soit à la compagnie qui a émis le chèque soit dans le transport du chèque ou à la compagnie qui reçoit le chèque. On va enlever une

partie essentielle. Très souvent, c'est le nom du pays, à qui c'est payé et ont réussi quand même à l'encaisser ce chèque. Les banques s'en aperçoivent après, bien sûr, mais on réussi quand même à le payer. Ils ont des moyens maintenant extrêmement... C'est difficile de voir. On l'envoie au laboratoire de sciences judiciaires pour savoir comment ils ont fait. Alors, ça, c'est au niveau des chèques falsifiés puis à un moment donné, on avait des problèmes avec des gangs de rue ici, qui volaient ce genre de chèque.

<00:34:59> Un chèque contrefait, c'est qu'on le fait au complet. Puis avec les moyens électroniques d'aujourd'hui, avec les moyens informatiques, c'est à s'y méprendre. Ils vont prendre le même type de papier que les papiers de grandes entreprises puis ils vont réussir à le faire. Il y a 15, 20 ans, on le voyait tout de suite. C'était plein de fautes de français. Mais là, maintenant, je ne sais pas s'ils ont engagé des réviseurs ou des experts en langues, mais il y en a plus. C'est extrêmement difficile. C'est extrêmement difficile. C'est plus difficile. Alors, ça, on en voit. Puis des états financiers frauduleux, 24 mois à peu près.

LUC DESHAIES

<00:35:33> Alors, ça amène d'abord à remercier André puis dire une chose, sauf, très, très exceptionnellement, toutes les fois où on a travaillé avec André, on a obtenu un résultat positif. Et si lui et ses collègues n'avaient pas été là à ce moment-là, je ne suis pas sûr qu'on aurait obtenu le même résultat. Je vous le dis puis il va vous le confirmer, ça coûte cher parce qu'il y a des services qui sont... C'est extrêmement minutieux. Ça prend du temps, mais le résultat est au rendez-vous. Alors, merci beaucoup André. Merci de votre présence.

André Lepage

<00:36:14> Merci, ça me fait plaisir. Bonne fin de journée. Merci.

PIERRE PILOTE

<00:36:20> Merci André et Luc. André, je comprends que les fraudeurs n'ont qu'à bien se tenir, tous les trucs, manifestement... C'est ça, tu en as partagé quelques-uns. Alors, voilà, la matinée tire déjà à sa fin. Un grand merci d'avoir été avec nous en si grand nombre encore cette année. Nous savons qu'en tant qu'employeur, vous devez vous adapter à l'évolution d'une société qui est influencée par de nombreux facteurs aussi variés que complexe et nous espérons que les présentations de ce matin vous auront éclairées davantage. Tel que mentionné au début des présentations, les coordonnées et résumés biographiques des conférenciers vous seront envoyés de façon électronique. Je

vous invite à communiquer directement avec eux pour toute question relativement aux présentations qui ont été faites ce matin.

<00:37:09> Et n'hésitez pas si d'autres questions se présentent à la réflexion. Donc, vous allez également recevoir un sondage de satisfaction et on vous encourage à le compléter parce que, évidemment, ça nous permet de bien nous alimenter pour nos prochaines éditions de notre colloque Droit de travail. Juste avant que vous vous dirigiez vers la sortie, j'en profite pour dire merci encore à nouveau d'avoir accepté notre invitation et par la même occasion, merci à nos conférenciers, Josée, Élizabeth, Kathy, Patrick, Luc et André, notre invité spécial, un grand merci à vous.

CECI NE CONSTITUE PAS UN AVIS JURIDIQUE. L'information qui est présentée dans le site Web sous quelque forme que ce soit est fournie à titre informatif uniquement. Elle ne constitue pas un avis juridique et ne devrait pas être interprétée comme tel. Aucun utilisateur ne devrait prendre ou négliger de prendre des décisions en se fiant uniquement à ces renseignements, ni ignorer les conseils juridiques d'un professionnel ou tarder à consulter un professionnel sur la base de ce qu'il a lu dans ce site Web. Les professionnels de Gowling WLG seront heureux de discuter avec l'utilisateur des différentes options possibles concernant certaines questions juridiques précises.

Sujet(s) similaire(s) Travail, emploi et droits de la personne

Conférenciers

Josée Gervais

Associée - Montréal

 Email

josee.gervais@gowlingwlg.com

 Phone

+1 514-392-9568

 vCard

Josée Gervais

Pierre Pilote

Associé-directeur - Bureau de Montréal,
Montréal

 Email

pierre.pilote@gowlingwlg.com

 Phone

+1 514-392-9536

 vCard

Pierre Pilote

Luc Deshaies, Ad. E.

Associé - Montréal

 Email

luc.deshaies@gowlingwlg.com

 Phone

+1 514-392-9522

 vCard

Luc Deshaies, Ad. E.