



Le JURICLIP^{MC}

Travail et emploi

Édition du 31 janvier 2014

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

- [Le salarié en libération syndicale : la détermination du véritable employeur en cas de lésion professionnelle](#)
- [Un employeur est-il tenu de fournir une lettre de recommandation ?](#)
- ▲ [Le salarié en libération syndicale : la détermination du véritable employeur en cas de lésion professionnelle](#)

Lorsque survient une lésion professionnelle à un salarié syndiqué libéré pour des fonctions syndicales, il est très important pour l'employeur et le syndicat, de déterminer qui est le véritable employeur du travailleur. En effet, la réponse à cette question aura un impact sur l'imputation des coûts liés à cette lésion.

Nous vous proposons dans le présent Juriclip, un survol de la jurisprudence récente en pareille matière ainsi qu'une présentation des différents critères mis de l'avant par la Commission des lésions professionnelles (ci-après : CLP) servant à déterminer qui, de l'employeur ou du syndicat, doit être considéré comme étant le véritable employeur et, conséquemment, qui doit être imputé des coûts liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La CLP a rendu dernièrement une décision fort intéressante dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec* (1) dans laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : CSST) était partie intervenante à titre d'employeur initial de la travailleuse. Cette dernière avait été libérée pendant quelques jours afin de participer à un congrès syndical à titre de trésorière de sa section locale. Dans le cadre de ses fonctions, elle a subi un accident du travail reconnu par la CSST. Par sa décision initiale, la CSST a déclaré que son employeur, au moment de la survenance de l'accident du travail, était le syndicat. L'instance de révision a confirmé cette décision.

La CLP a conclu, quant à elle, que le privilège de participer à des activités syndicales faisait partie intégrante des conditions de travail de la travailleuse et que le lien d'emploi l'unissant à la CSST (en tant qu'employeur) n'a jamais été rompu par sa

■ [clcw.ca](#)

■ [S'abonner aux Juriclip](#)

- CLCW -

Avec 17 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et 335 ressources dont plus de 170 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le Juriclip est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes

présence au congrès. Elle rappelle au passage que cette interprétation a été retenue dans plusieurs décisions. En définitive, elle déclare que le syndicat ne doit pas être considéré comme l'employeur de la travailleuse au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

Il est toutefois à noter qu'en raison de la convention collective liant les parties dans ce dossier, la conclusion de la CLP aurait été différente si la travailleuse avait été libérée à long terme à titre de conseillère permanente. Selon la convention collective en vigueur, un conseiller permanent est libéré à long terme et devient alors employé du syndicat et est régi par une autre convention collective. Ce n'était toutefois pas le cas pour les personnes libérées avec permission de l'employeur pour de courtes périodes.

La CLP a rappelé dans plusieurs décisions que même si les travailleurs n'effectuent pas des tâches liées à leur emploi habituel, mais plutôt à des activités syndicales, il n'en demeure pas moins que le lien d'emploi unissant les travailleurs et leur employeur n'est pas interrompu par les activités syndicales exercées ponctuellement.

Ajoutons que le fait que les absences des travailleurs doivent préalablement être autorisées par l'employeur et que ce type d'absence est spécifiquement prévu aux conventions collectives applicables, démontre qu'il s'agit dans les faits des conditions de travail des travailleurs et que, dans une certaine mesure, l'employeur conserve une forme d'autorité.

Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de Vaudreuil* (2), la CLP siégeait en matière de financement et a de nouveau rappelé que l'un des critères primordiaux à analyser est celui du lien de subordination avec l'employeur. Elle analyse également la finalité de la libération syndicale, c'est-à-dire qu'elle cherche à répondre à la question à savoir si la libération profite aussi à l'employeur. Elle rappelle également que certaines décisions de la CLP assimilent la situation à un prêt de service pour en arriver à la même conclusion en application de l'article 5 (3). En définitive, dans cette affaire, on a considéré que l'employeur était le véritable employeur et devait être imputé du coût lié à la lésion professionnelle.

La jurisprudence est toutefois divisée sur la question précise de la durée de la libération syndicale. En effet, dans l'affaire *Garda (division Montréal)* (4), le juge administratif Daniel Pelletier est d'avis que la durée de la libération syndicale ne fait pas perdre le statut de salarié de l'employeur à un travailleur qui est libéré même depuis plusieurs années. Selon le juge Pelletier, la seule notion de durée de la libération n'est pas un facteur déterminant. Contrairement à l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec* précitée, le travailleur n'était pas régi par une nouvelle convention collective lorsqu'il était libéré pour ses fonctions de président de son syndicat. Le décideur rappelle toutefois l'importance du critère du lien de subordination.

Il ressort donc de notre analyse que les faits de chaque cas ont une importance capitale quant à la détermination du véritable employeur. Le libellé de chaque convention collective diffère et il existe différents types de libération syndicale. Ces éléments doivent être absolument analysés. Nous désirons rappeler aux employeurs que dans certains cas il peut leur être possible de demander un partage de l'imputation des coûts si, dans les faits, ils ne sont pas le véritable employeur

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

du travailleur libéré pour des fonctions syndicales. Un tel partage ou transfert de l'imputation des coûts peut représenter des sommes substantielles.

Auteur : Me Simon Kearney

(1) *Syndicat de la fonction publique*, partie requérante et, *Gaby Baribeau*, partie intéressée et, *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, partie intervenante, 2013 QCCLP 5105.

(2) *Syndicat de l'enseignement de Vaudreuil*, partie requérante et *Commission scolaire des Trois-Lacs*, partie intéressée, 2013 QCCLP 3093.

(3) Article 5 de la LATMP : « *5. L'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi demeure l'employeur de ce travailleur aux fins de la présente loi. La personne qui, aux fins de son établissement, utilise un travailleur dont les services lui sont loués ou prêtés est réputée être un employeur, pour l'application de l'article 316, même si elle n'a pas de travailleurs à son emploi.* »

(4) *Garda (Division de Montréal)* partie requérante et *Daniel Carrière et S.C.F.P. (local 3812)*, partie intéressées, 2013 QCCLP 2235.

▲ Un employeur est-il tenu de fournir une lettre de recommandation ?

Dans le cadre d'un arrêt récent portant sur le non-renouvellement du contrat de travail de deux enseignantes d'une école secondaire privée, la Cour d'appel du Québec s'est récemment penchée sur la question en titre (1).

Cet arrêt a été rendu dans le contexte où deux enseignantes ont appris en 2008 que leur contrat d'enseignement ne serait pas renouvelé alors que celui-ci avait été renouvelé pendant plusieurs années et que les services rendus par les enseignantes étaient jugés satisfaisants. Dans le cas de l'enseignante Arseneault, l'employeur a justifié ce non-renouvellement par l'exigence d'un permis d'enseignement. dans le cas de l'enseignante Mauri, l'employeur a justifié le non-renouvellement par le choix de l'école d'enseigner l'espagnol plutôt que l'italien.

Tant la Cour supérieure que la Cour d'appel concluent que ces motifs de non-renouvellement sont un prétexte pour ne pas donner suite à l'engagement des enseignantes Arseneault et Mauri. L'attitude de l'employeur est considérée comme étant fautive. On souligne que les enseignantes Arseneault et Mauri étaient soupçonnées d'être à l'origine d'un comité ayant entrepris des recherches afin de connaître l'étendue de l'indemnisation à laquelle les enseignants avaient droit en termes d'équité salariale, dans un contexte où l'employeur prétendait que cette indemnisation était minime. Après avoir conclu à un non-renouvellement fautif, la Cour d'appel octroie une somme d'un peu plus de 38 000 \$ à l'enseignante Arseneault pour compenser sa perte de revenus.

L'enseignante Mauri n'a droit à aucune somme pour compenser sa perte de revenus puisqu'elle a travaillé à temps plein durant l'année qui a suivi. Cependant, elle a demandé une lettre de recommandation que l'employeur lui a refusée. La Cour d'appel souligne que le *curriculum vitae* d'une personne fait partie de sa réputation et que le vide inexpliqué dans les circonstances particulières du présent dossier donne ouverture à une condamnation. La Cour d'appel octroie 5 000 \$ à l'enseignante Mauri pour tenir compte de ce qu'elle

considère être un abus de droit.

Précisons en conclusion que cet arrêt n'impose pas une obligation générale aux employeurs de fournir une lettre de recommandation aux employés après une fin d'emploi. En effet, la Cour d'appel profite de l'occasion pour rappeler le principe qu'un employeur n'a pas l'obligation de fournir une lettre de recommandation. Toutefois, si un employeur a le droit de refuser de donner une lettre de recommandation, il ne peut aller à l'encontre des exigences de la bonne foi en exerçant ce droit.

Selon la Cour d'appel, le comportement de l'employeur dans les circonstances particulières de ce dossier n'est pas conforme aux exigences de la bonne foi. Un employeur qui adopte un tel comportement s'expose donc à un risque de devoir éventuellement payer des dommages relatifs à une atteinte à la réputation de son ex-employé.

Auteur : Me Marc-Olivier Laporte

(1) *Arseneault c. École Sacré-Cœur de Montréal*, 2013 QCCA 1664.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)

Tous droits réservés © 2010-2014 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.