

Infolettre

Droit du travail – Montréal

Numéro 7 | Juin 2025

Dans ce numéro

01

Mieux soutenir vos employé-es en période d'incertitude : les programmes fédéraux de travail partagé et de prestations supplémentaires de chômage

05

Résumés de décisions

10

Restez à l'affût

Mieux soutenir vos employé-es en période d'incertitude : les programmes fédéraux de travail partagé et de prestations supplémentaires de chômage

Dans un contexte économique instable ou en présence d'événements imprévus, le maintien d'une main d'œuvre qualifiée et mobilisée représente un défi important pour les employeurs. À cet égard, deux mécanismes prévus par le gouvernement fédéral peuvent être envisagés pour atténuer les impacts sur les relations d'emploi et réduire les recours aux mises à pied :

1. Le Programme de Travail partagé (le « PTP »); et
2. Le Programme de prestations supplémentaires de chômage (le « PPSC »).

Sans constituer une solution unique, ces programmes peuvent contribuer à limiter les pertes d'expertise, tout en favorisant une certaine stabilité organisationnelle.

1. Le Programme de Travail partagé (PTP)

Le PTP s'adresse aux employeurs confrontés à un ralentissement temporaire de leurs activités attribuable à des facteurs hors de leur contrôle, par exemple, une baisse des commandes, des retards de production ou une perturbation économique. Ce programme permet, sous certaines conditions, de réduire les heures de travail de l'ensemble ou d'une partie du personnel d'au moins 10 %, et ce, plutôt que de procéder à des mises à pied. Les membres du personnel visés peuvent alors recevoir des prestations d'assurance-emploi du gouvernement fédéral pour compenser, en partie, les heures non travaillées.

Contrairement au régime d'assurance-emploi traditionnel qui requiert généralement une interruption de rémunération d'au moins sept jours consécutifs, que ce soit en raison d'une absence complète de salaire ou d'un horaire réduit entraînant une diminution d'au moins 60 % de la rémunération hebdomadaire normale, le PTP permet le versement de prestations même lorsque les employé-es continuent de travailler selon un horaire réduit établi avec l'employeur, sans devoir franchir ce seuil.

Conditions d'admissibilité

Pour être admissible au PTP, une entreprise doit répondre aux critères suivants :

- Exercer des activités à l'année au Canada depuis au moins deux ans;
- Avoir subi une baisse d'au moins 10 % de ses activités normales au cours des six derniers mois, causée par des facteurs externes indépendants de sa volonté (à l'exception des cycles saisonniers et des conflits de travail);
- Mettre en place un plan de redressement réaliste en vue du retour à un niveau normal d'activités à la fin de l'entente;

- Former une unité de Travail partagé composée d'au moins deux membres du personnel admissibles à l'assurance-emploi et qui acceptent de partager équitablement le travail disponible ainsi que la réduction temporaire de leurs heures;
- Signer une entente tripartite composée de l'employeur, des employé-es concerné-es (et leur syndicat, s'il y a lieu) et de Service Canada.

Période d'admissibilité au PTP

Un accord de travail partagé peut être conclu pour une période initiale allant de six à 26 semaines, selon les besoins et la situation de l'entreprise. En présence de circonstances exceptionnelles, cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de 38 semaines. Toutefois, les prolongations ne sont pas automatiques. Pour en faire la demande, l'employeur doit soumettre une demande de prolongation au moins quatre semaines avant la fin de la période initiale. Celle-ci sera évaluée en fonction des conditions économiques et de l'incidence des circonstances sur l'entreprise.

Avantages pour l'employeur

Le PTP comporte de nombreux avantages pour les employeurs tels que :

- Préserver l'expertise interne et la cohésion d'équipe;
- Éviter les coûts liés au recrutement et à la formation lors du retour à la normale; et
- Inspirer un sentiment de confiance et de sécurité auprès des employé-es.

Mesures spéciales (droits de douane)

En tout temps, le gouvernement fédéral peut instaurer des mesures spéciales temporaires dans le cadre du PTP afin d'offrir un soutien accru aux entreprises touchées par un ralentissement économique, une catastrophe naturelle ou une urgence nationale.

En réponse aux impacts économiques liés à la menace ou à l'imposition potentielle de droits de douane américains, le gouvernement fédéral a mis en place des mesures spéciales en vigueur depuis le 7 mars 2025 et se terminant le 6 mars 2026, dans le cadre du PTP.

Ces mesures visent à soutenir les entreprises touchées par une baisse d'activités. Elles prévoient notamment :

- La possibilité de prolonger un accord de travail partagé jusqu'à 76 semaines;
- La suppression de la période d'attente entre deux ententes;
- L'élargissement de l'admissibilité aux employeurs saisonniers et aux entreprises avec une baisse d'activité inférieure à 10 %;
- L'inclusion de membres du personnel non permanents, comme les travailleuses et travailleurs saisonniers ou cycliques, dans les unités de Travail partagé.

2. Le Programme de prestations supplémentaires de chômage (PPSC)

Le PPSC permet aux employeurs de verser un supplément aux prestations d'assurance-emploi (« AE ») reçues par les membres de leur personnel lors d'une mise à pied temporaire, d'une invalidité causée par une maladie ou une blessure. Ce programme vise à limiter les pertes de revenu pour les employé-es touché-es en leur offrant un soutien financier additionnel.

Dans le cadre du PPSC, l'employeur peut ainsi verser un montant complémentaire permettant à l'employée ou l'employé de recevoir jusqu'à 95 % de son salaire hebdomadaire habituel. Par exemple, pour un salaire hebdomadaire de 1 000 \$, une employée ou un

employé recevant 573 \$ en prestations d'AE pourrait recevoir un supplément de 377 \$ de son employeur, pour un total de 950 \$.

Il est important de noter que les versements effectués dans le cadre d'un régime de PSC enregistré n'ont pas d'incidence sur les prestations d'AE versées à l'employée ou l'employé. Ces montants sont toutefois imposables pour l'employée ou l'employé, mais déductibles d'impôt pour l'employeur.

Exigences du PPSC

Pour qu'un employeur puisse verser des prestations supplémentaires dans le cadre du PPSC, il doit d'abord adopter un régime de PPSC et le faire approuver par Service Canada. Ce régime doit décrire les modalités de financement et d'administration des versements. Bien qu'aucun format précis ne soit requis, le gouvernement fédéral fournit un [modèle de régime de PSC](#) incluant l'information nécessaire à l'approbation.

À noter qu'il n'y a aucune durée minimale ou maximale imposée pour un tel régime.

Avantages pour les employeurs

Le PPSC comporte de nombreux avantages pour les employeurs tels que :

- Encourager la fidélité des employé-es lors de pauses temporaires;
- Réduire les risques de départ volontaire durant l'absence; et
- Offrir une solution humaine et financièrement viable pour soutenir les employé-es.

3. Conclusion

Ces deux programmes constituent des outils stratégiques permettant aux employeurs de garder leur main-d'œuvre en période d'instabilité. Ils offrent la possibilité de maintenir en poste des employé-es qualifié-es tout en réduisant les répercussions financières tant pour l'entreprise que pour les membres du personnel.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec notre [équipe de droit du travail](#).

Ils sont en vigueur!

- Le 16 avril 2025, le *Règlement modifiant le Règlement sur les maladies professionnelles* est entré en vigueur. Ce règlement modifie la liste des cancers chez les pompier·ères afin de s'arrimer à la liste reconnue dans les autres provinces canadiennes.
- Le 6 février 2025, le *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction* est entré en vigueur. Les modifications vise à bonifier la protection contre les chutes en hauteur et le sauvetage à la suite d'une telle chute.

Rappel

À compter du 1^{er} juin 2025, les obligations de francisation prévues par la *Charte de la langue française* s'appliqueront désormais aux entreprises comptant entre 25 et 49 employé·es. Il s'agit d'un abaissement du seuil actuellement fixé à 50 employé·es pour l'assujettissement à ces obligations particulières. Les entreprises concernées, ayant un effectif de 25 à 49 employé·es au Québec pendant une période d'au moins six mois, devront notamment s'enregistrer auprès de l'Office québécois de la langue française (OQLF), réaliser une analyse linguistique de leurs activités au Québec et, si nécessaire, mettre en œuvre un programme de francisation.

Résumés de décisions

[St-Georges Structures et Civil inc. c. Mahi, 2025 QCCA 235](#)

Dans cette affaire, la Cour d'appel du Québec a confirmé un jugement de la Cour supérieure concluant qu'un vice-président chargé du développement d'une succursale à l'étranger et travaillant pour une entreprise œuvrant dans le secteur du génie civil et de la structure métallique avait été congédié sans motif sérieux.

L'employé intimé, qui travaillait pour l'employeur appelant depuis septembre 2017 en vertu d'un contrat d'emploi à durée indéterminée et dont les responsabilités concernaient l'implantation d'une nouvelle succursale au Maroc, a été congédié en janvier 2019 après l'annonce de la fermeture du projet. En première instance, la Cour supérieure a conclu que l'intimé avait été congédié sans motif sérieux et lui a donc accordé une indemnité tenant lieu de délai de congé équivalente à neuf (9) mois de salaire. Elle a également retenu un manquement à l'obligation de bonne foi de l'employeur, notamment en raison de la manière insouciant de congédiement et du dépôt d'une demande d'injonction par la suite abandonnée. Elle a ainsi accordé 10 000 \$ en dommages moraux. Divers autres montants ont également été octroyés à l'intimé, notamment pour le remboursement de frais engagés dans le cadre de son emploi à l'étranger, pour la récupération de ses effets personnels, ainsi que pour des sommes impayées en vertu de son contrat de travail, incluant une hausse salariale prévue mais non appliquée. Elle a par ailleurs rejeté la demande reconventionnelle pour abus de procédure de l'appelant.

En appel, la Cour a confirmé les conclusions de la Cour supérieure quant à l'absence d'un motif sérieux. Elle a souligné que la série de reproches que l'appelant faisait à l'intimé n'avait pas expressément été portée à sa connaissance avant le congédiement, en plus de ne pas apparaître dans sa lettre de congédiement. La Cour d'appel a également conclu que le délai de congé de neuf (9) mois de salaire accordé était raisonnable compte tenu, notamment, de la nature de l'emploi de l'intimé, des circonstances particulières de cet emploi (l'intimé était considéré comme un coactionnaire), de l'expérience de l'intimé, de sa capacité à s'exprimer dans plusieurs langues, de son réseau de contacts et de son âge (60 ans).

La Cour d'appel a également conclu que le juge de première instance n'a pas commis d'erreur révisable en octroyant de dommages moraux à l'intimé ni en ordonnant le remboursement de divers frais qu'il avait encourus dans le cadre de son emploi ou lors de la récupération de ses effets personnels au Maroc. La Cour d'appel a rappelé qu'un tribunal de première instance jouit d'un large pouvoir discrétionnaire à cet égard et qu'elle ne peut intervenir que dans le cas où elle constate une erreur manifeste et déterminante.

Pour finir, la Cour d'appel a également rejeté la demande de l'appelant pour abus de procédure au motif qu'il n'avait pas réussi à démontrer un comportement blâmable ou empreint d'une grande témérité de la part de l'intimé. Le fait qu'un tribunal réduise les montants réclamés par une partie demanderesse ne constitue généralement pas un comportement abusif.

FIQ - Syndicat des professionnels en soins de l'Outaouais c. Daviault, 2025 QCCS 376

Le FIQ-Syndicat des professionnels en soins de l'Outaouais (le « Syndicat ») se pourvoit en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale au motif que l'arbitre a violé la règle *audi alteram partem* (le droit d'être entendu) en se fondant, de sa propre initiative, sur une clause de la convention collective pour conclure à l'irrecevabilité de divers griefs individuels, et ce, sans avoir offert aux parties l'occasion de débattre de l'application de ladite clause.

Vingt-deux salariés ont contesté, par voie de griefs individuels, l'imposition de temps supplémentaire obligatoire par l'employeur entre 2017 et 2019. L'employeur a soulevé une objection préliminaire quant à la recevabilité des griefs basée sur la *théorie des laches* (c'est-à-dire une fin de non-recevoir fondée sur la négligence du plaignant d'exercer son droit d'action dans un délai raisonnable, causant ainsi un préjudice indu à la partie adverse). Or, l'arbitre a jugé les griefs irrecevables en s'appuyant plutôt principalement sur une clause prévue à la convention, et ce, bien qu'elle n'ait pas été invoquée ou plaidée par les parties.

Saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire de cette sentence, la Cour supérieure a appliqué la norme de la décision correcte, estimant que la question en litige portait sur le respect de l'équité procédurale. Elle a donc analysé le pourvoi sans faire preuve de déférence à l'égard de la décision de l'arbitre. Sur le fond, elle a conclu que dans la mesure où la clause en question n'avait pas été soulevée par l'employeur et n'était pas étroitement liée à la *théorie des laches* sur laquelle son objection était fondée, le Syndicat ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à devoir présenter de la preuve ou des arguments relatifs à cette clause de la convention collective. Or, un arbitre qui entend fonder sa décision sur « un nouveau moyen ou un nouvel angle qui n'a pas été considéré par les parties » a l'obligation de leur offrir l'occasion d'administrer de la preuve et de présenter des arguments à ce sujet. À défaut, il y a atteinte à la règle *audi alteram partem*. Constatant une

atteinte à l'équité procédurale, la Cour a conclu que la sentence était viciée et, par conséquent, nulle de nullité absolue. En outre, considérant qu'il existait un doute raisonnable quant à la capacité de l'arbitre de rendre une décision objective, la Cour a renvoyé le dossier à un autre arbitre de griefs, qui devra entendre les griefs de novo.

Centre de la petite enfance Aux Portes du Matin inc. et Audet, 2025 QCTAT 406

À la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique déposée en avril 2023, l'employeur a demandé à la CNESST d'obtenir le dossier d'enquête, incluant le rapport, lié à cette plainte. La CNESST a transmis certains documents caviardés, mais a refusé de divulguer le rapport. À la demande de l'employeur, le Tribunal administratif du travail (« TAT ») a rendu une ordonnance exigeant le dépôt du rapport au dossier du Tribunal.

Saisi d'une demande de révision, le Tribunal a conclu que l'ordonnance comportait une erreur de droit manifeste, au motif qu'elle ordonnait la communication d'un document protégé par l'article 123.3 de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »). Cette disposition prévoit que les renseignements recueillis lors d'une enquête pour harcèlement psychologique menée par la CNESST sont confidentiels et ne peuvent être divulgués, sauf en matière pénale. Cette interdiction s'applique même devant un tribunal ou toute instance exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires.

Le Tribunal reconnaît que cette situation met en tension deux principes fondamentaux en matière de preuve, soit le droit d'une partie de présenter des éléments pertinents à l'appui de ses prétentions, et les limites imposées par les privilèges de confidentialité prévus par la loi. Il conclut toutefois que l'article 123.3 de la LNT ne confère aucun pouvoir discrétionnaire permettant de lever la confidentialité, de sorte que le document en question ne pouvait être communiqué. En *obiter*, le Tribunal a distingué également le processus d'enquête menée par la CNESST en vertu de l'article 123.8 de la LNT de celui pouvant être mené par un enquêteur privé

mandaté par un employeur en vertu de l'article 81.19 de la LNT. Contrairement à l'enquête de la CNESST, laquelle est encadrée par les articles 103 à 110 de la LNT et menée par une personne investie de pouvoirs quasi judiciaires, l'enquête menée à l'interne (incluant par un tiers nommé par l'employeur) ne bénéficie pas des mêmes garanties ni du même régime de confidentialité opposable au Tribunal.

En conséquence, le Tribunal a donc révoqué l'ordonnance dans la mesure où elle exigeait la production du rapport d'enquête de la CNESST, lequel doit demeurer confidentiel.

[St-Yves c. Norauto inc., 2025 QCTAT 958](#)

Dans cette affaire, le Tribunal est saisi d'une plainte pour pratique interdite et d'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante déposées par une directrice commerciale congédiée par son ex-employeur, un concessionnaire automobile. La plaignante soutient avoir été congédiée en raison d'une absence pour maladie. L'employeur prétend plutôt qu'elle a été congédiée pour avoir menti au sujet du décès de son père.

La preuve révèle que la plaignante a informé son employeur du décès de son père, ce qui lui a permis de s'absenter pendant plusieurs semaines et de bénéficier de certaines mesures d'accommodement au travail. À son retour, elle a continué de s'absenter fréquemment en prétextant devoir s'occuper de la succession de son père. Or, à la suite d'une rencontre fortuite avec un membre de la famille de la plaignante, l'employeur a appris que le père de la plaignante était toujours vivant. Choqué par cette nouvelle, l'employeur décide de confronter la plaignante, laquelle répond qu'il ne s'agit pas de son père, mais plutôt de son père adoptif. Considérant cette réponse comme un autre mensonge, l'employeur met fin à l'emploi de la plaignante sur-le-champ.

Dans ce contexte, le Tribunal reconnaît que, bien que la plaignante exerçait un droit protégé au moment de son congédiement, ce qui fait naître une présomption de représailles, l'employeur a réussi à renverser cette présomption en démontrant que le congédiement reposait en réalité sur les mensonges répétés de la plaignante. Cette supercherie s'est poursuivie pendant près de trois mois et n'aurait sans doute pas pris fin, n'eût été la découverte fortuite de la vérité. Le Tribunal retient également, à titre de facteur aggravant, que la plaignante a persisté dans ses mensonges même après avoir été confrontée.

Ainsi, le Tribunal conclut que l'employeur était fondé en droit de mettre fin à l'emploi de la plaignante puisqu'elle a abusé du lien de confiance de celui-ci et a, par le fait même, rompu le lien nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ville de Montréal c. Turmel, 2025 QCCS 694

Saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire déposé par la Ville de Montréal, la Cour supérieure a conclu qu'un arbitre de grief avait rendu une décision déraisonnable en accueillant les griefs contestant la suspension et le congédiement d'un salarié.

Jusqu'en 2020, le plaignant gérait, avec un collègue, un fonds social destiné à financer l'achat de cadeaux et l'organisation de célébrations pour les employé-es, à même les profits générés par la vente de café et de denrées. Après avoir quitté ses fonctions, le plaignant devait remettre les sommes accumulées dans ce fonds aux nouveaux volontaires recrutés par la direction, mais il a omis de le faire. Lorsqu'il a été interpellé par des gestionnaires, il leur a faussement affirmé que les fonds avaient déjà été transférés. Par la suite, au cours d'une enquête menée par le Bureau du contrôleur général (« BCG »), il a reconnu ne pas avoir transféré les sommes, mais a menti sur le montant détenu. Le BCG a aussi découvert qu'il avait temporairement transféré une partie des sommes à son compte personnel, avant de les restituer. L'employeur a suspendu puis congédié le salarié en raison de son manque d'honnêteté et de transparence.

L'arbitre a accueilli les griefs en estimant que l'employeur n'avait pas prouvé un détournement de fonds et que le plaignant n'avait pas à justifier sa gestion du fonds social à l'employeur, celle-ci ne relevant pas de ses fonctions d'employé.

La Cour supérieure a jugé cette décision déraisonnable et a annulé la sentence arbitrale. Elle a d'abord précisé que l'employeur n'avait pas à prouver une malversation du fonds, cela n'ayant pas été invoqué comme motif de congédiement. De plus, elle a reproché à l'arbitre d'avoir écarté à tort l'intérêt légitime de l'employeur à obtenir des explications sur l'utilisation de sommes recueillies sur les lieux de travail, au bénéfice des employé-es. À cet effet, elle a rappelé qu'une jurisprudence constante reconnaît l'intérêt de l'employeur d'enquêter sur les activités d'un employé se déroulant hors du cadre strict lorsque celles-ci peuvent avoir un impact sur le climat de

travail, l'image de l'institution ou le sentiment de sécurité des employé-es. Elle a aussi souligné que l'arbitre avait dévié du cadre d'analyse applicable en qualifiant l'enquête d'abusives, en imposant à la Ville un fardeau inapproprié pour justifier ses mesures disciplinaires et en reconnaissant à l'employé des droits non prévus à la convention collective.

Projet de loi n° 101 : Réforme du droit du travail au Québec

Le 24 avril 2025, le ministre du Travail, Jean Boulet, a présenté le projet de loi n° 101 (PL-101) à l'Assemblée nationale du Québec. Ce projet vise à moderniser plusieurs lois encadrant le monde du travail en proposant une vingtaine de mesures touchant la protection des travailleurs, les indemnités en cas de lésion professionnelle, les délais en arbitrage de griefs, la transparence syndicale et les mécanismes de prévention en santé et sécurité.

Pour en savoir plus sur ce projet de loi, visitez le [site de l'Assemblée nationale du Québec](#).

Nous étudions actuellement ce projet de loi et partagerons sous peu notre analyse détaillée.

Restez à l'affût!



Labour Spotlight Series

Série de webinaires organisés par le groupe national de droit du travail de Dentons.



Abonnez-vous aux blogs de Dentons ayant pour thème le droit de l'emploi et du travail :

Canadian Occupational Health & Safety Law

Canadian Employment & Labour Law

© 2025 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. Le présent document n'est pas destiné à servir d'avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir, ou vous abstenir d'agir, sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).

Auteur-trices



Ariane Bouchard
Associée et CRHA
arianne.bouchard@dentons.com



Sarah-Émilie Dubois
Avocate principale
sarah-emilie.dubois@dentons.com



Nicolas Séguin
Avocat
nicolas.seguin@dentons.com



Daniel Santos Vieira
Avocat
daniel.santosvieira@dentons.com



Remerciement à **Stéphanie Macdonald**, stagiaire en droit, pour sa participation.