

Commentaire sur la décision Gutierrez c. Les fermes Denis Lauzon et Fils inc. – Protection des droits des travailleurs étrangers temporaires

Jean-Philippe BRUNET* et Audrey Anne CHOUINARD*
EYB2019BRH2208 (approx. 3 pages)

[EYB2019BRH2208](#)

Bulletin en ressources humaines

Novembre 2019

Jean-Philippe BRUNET* et Audrey Anne CHOUINARD*

Commentaire sur la décision Gutierrez c. Les fermes Denis Lauzon et Fils inc. – Protection des droits des travailleurs étrangers temporaires

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LES QUESTIONS EN LITIGE](#)

[III– LA DÉCISION](#)

[IV– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteurs commentent cette décision dans laquelle le Tribunal administratif du travail accorde des dommages-intérêts à un travailleur étranger temporaire saisonnier dans le cadre d'un non-rappel au travail, à la suite d'une lésion professionnelle, après neuf saisons d'emploi consécutives chez le même employeur.

INTRODUCTION

Le Programme des travailleurs étrangers temporaire permet à des employeurs canadiens de recruter des travailleurs étrangers pour combler le manque de main d'oeuvre chez les Canadiens et les résidents permanents pour des secteurs spécifiques.

Le volet agricole saisonnier de ce programme permet de recruter des travailleurs étrangers temporaires des pays participants pour une durée maximale de huit mois. Pour être admissibles au programme, les travailleurs doivent être citoyens du Mexique ou de l'un des pays des Caraïbes participants, la production doit être dans des secteurs spécifiques et l'activité doit être liée à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.

Pour être sélectionné, un travailleur en provenance du Mexique doit présenter sa demande auprès du gouvernement canadien, qui la transférera ensuite au ministère du Travail au Mexique, si sa demande est approuvée. Le travailleur est alors inscrit sur une liste générale alors que c'est le ministère du Travail au Mexique qui s'assure de l'obtention de son visa et de son permis de travail.

À la fin de chaque saison de travail au Canada, l'employeur indique au travailleur son intention de le rappeler ou non au travail la saison suivante. Ensuite, le travailleur doit mentionner cette intention aux autorités de son pays d'origine lors de son retour du Canada.

Dans *Gutierrez c. Les fermes Denis Lauzon et Fils inc.*¹, le juge a confirmé qu'un non-rappel au travail à la suite d'une lésion professionnelle peut constituer un congédiement injustifié pour lequel le travailleur a droit à des indemnités.

I– LES FAITS

Le demandeur, travailleur agricole originaire du Mexique, travaille pour la partie défenderesse depuis 2006. La saison agricole durant laquelle le demandeur offre ses services se déroule habituellement de mars à novembre de chaque année. Il retourne ensuite au Mexique pour le reste de l'année.

En juin 2015, le demandeur se plaint de douleurs au dos pour lesquelles il commence à recevoir des traitements d'un chiropraticien à compter d'août 2015. Il souffre alors d'une entorse lombaire, l'empêchant d'aller travailler. Il se retrouve en arrêt de travail à compter du 31 août suivant. Il lui est alors impossible de retourner au travail pour la saison 2015 et il quitte le Canada plus tôt que prévu pour retourner au Mexique le 22 octobre 2015, pensant qu'il serait rappelé par son employeur la saison suivante.

À son retour au Mexique, le travailleur mentionne aux autorités mexicaines l'intention de son employeur de le rappeler au travail l'année suivante.

Or, le demandeur n'est jamais rappelé par son employeur qui transmet plutôt aux autorités canadiennes un formulaire indiquant que le demandeur ne sera pas de retour au travail pour la saison 2016.

Conséquemment, le travailleur se retrouve sans emploi pendant deux années. Ce n'est qu'en 2018 qu'il trouve finalement un nouvel emploi chez un autre fermier au Canada.

Le demandeur dépose une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article [124](#) de la *Loi sur les normes du travail*² (ci-

après la « LNT »).

Dans le cadre des procédures, le défendeur admet n'avoir pas rappelé le travailleur pour la saison 2016 et il reconnaît ne pas avoir de cause juste et suffisante à cet effet, ces questions ne sont donc pas en litige.

II– LES QUESTIONS EN LITIGE

Puisque l'employeur reconnaît ne pas avoir eu de cause juste et suffisante pour ne pas avoir rappelé le travailleur pour la saison 2016, il importe de se questionner sur la détermination des dommages devant être accordés au demandeur pour son congédiement injustifié.

Le travailleur déclare avoir subi une perte salariale pour les années 2016 et 2017. De plus, il allègue avoir droit à une indemnité de deux semaines de travail par année de service. Au surplus, il allègue avoir droit à des dommages moraux en raison d'une atteinte à sa dignité causée par les agissements de son employeur dans le contexte de son congédiement, ainsi qu'à des dommages punitifs en raison d'une discrimination basée sur un handicap protégé par l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

III– LA DÉCISION

En vertu de l'article 128 LNT, le Tribunal accorde au travailleur une indemnité équivalente au salaire qu'il aurait gagné s'il était resté à l'emploi de son employeur. Il lui accorde également des intérêts en tenant compte de l'accroissement progressif de la perte de salaire, mais également du contexte et de la façon dont on l'a informé qu'il n'était pas rappelé au travail.

Quant à la détermination de l'indemnité pour perte d'emploi, la mesure habituelle lorsqu'une plainte en vertu de l'article 124 LNT est accueillie est de permettre la réintégration du travailleur dans son milieu de travail. Or, le tribunal juge qu'une telle mesure serait illusoire en raison de la relation tendue entre le salarié et l'employeur et la faible mobilité du travailleur.

Il juge donc que la demande du travailleur est raisonnable et il lui donne raison en accordant une indemnité de deux semaines par année de service accumulées à la date du congédiement.

Quant aux dommages moraux lors d'un congédiement injustifié, le travailleur n'a pas l'obligation de démontrer la mauvaise foi de son employeur pour se voir octroyer un montant. Le juge affirme que le demandeur est justifié de demander un montant pour préjudice moral puisque l'employeur a porté atteinte à sa dignité dans la façon dont il l'a congédié.

Le tribunal accorde également des dommages punitifs puisqu'il détermine que le motif principal de congédiement était le handicap physique du travailleur.

IV– LE COMMENTAIRE DES AUTEURS

Ainsi, le jugement commenté est clair : un employeur ne peut congédier un employé sans une cause juste et suffisante – incluant les travailleurs étrangers, sans quoi il pourrait se voir condamner à verser différents types d'indemnités.

Ce jugement vient confirmer que les employeurs qui désirent utiliser les divers programmes gouvernementaux pour le recrutement de travailleurs étrangers doivent suivre les mêmes règles que pour un recrutement de travailleurs dits « locaux ». D'ailleurs, le juge administratif ne remet en question ce principe nulle part dans la décision.

Bien que ce jugement ne vienne pas introduire de nouveaux principes légaux ou jurisprudentiels, il constitue un rappel de l'importance que donnent les tribunaux à la protection des travailleurs, en accordant des sommes visant clairement à dissuader toute forme d'abus.

De surcroît, les travailleurs étrangers temporaires – et encore plus les travailleurs agricoles – sont considérés comme des personnes vulnérables n'étant pas toujours bien informées de leurs droits.

Ceci vient, selon nous, justifier les sommes importantes octroyées par le tribunal.

D'ailleurs, dans le jugement récent *Prado Paredes et Entreprise de placement Les Progrès inc.*³, le Tribunal administratif du travail protège les droits des travailleurs agricoles guatémaltèques en condamnant le défendeur à leur verser plus de 300 000 \$ en dommages pour les avoir exploités, menacés et harcelés psychologiquement. Soulignons toutefois qu'au moment d'écrire ces lignes, la décision n'a pas été portée en appel, mais que le délai d'appel n'est pas encore expiré.

CONCLUSION

Afin d'aider les employeurs ayant recours à des travailleurs agricoles ainsi que les travailleurs eux-mêmes, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail publie des renseignements et des outils de vulgarisation³, tant en version française qu'en version espagnole.

Ainsi, tous ont intérêt à se tenir informés de leurs droits et obligations et ce, afin de maintenir une relation harmonieuse et d'éviter les conflits !

* M^e Jean-Philippe Brunet est associé et fondateur du bureau de Montréal Avocats Galileo Partners Inc., collaborateur du bureau Corporate Immigration Law Firm basé à Toronto. Il possède plus de 20 ans d'expérience en immigration d'affaires et mobilité internationale.

M^e Audrey Anne Chouinard est avocate senior et cofondatrice du même bureau. Elle pratique exclusivement en immigration d'affaires et mobilité internationale. Les auteurs tiennent à remercier madame Laurence Turenne, étudiante en droit à l'Université de Sherbrooke, pour sa contribution à la rédaction de cet article.

1. 2019 QCTAT 1578, [EYB 2019-310091](#)

2. RLRQ, c. N-1.1.

3. *Prado Paredes c. Entreprise de placement Les Progrès Inc.*, 2019 QCTAT 4593, [EYB 2019-322238](#).

3. Voir : <https://www.csst.qc.ca/prevention/secteur/agriculture/travailleurs-etrangeurs/Pages/default.aspx>.

Date de dépôt : 20 novembre 2019

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.