

































## Miranda c. CSSS de la Montagne, 2016 QCCS 963

27

### RECOURS EN NULLITÉ – INTÉRÊT JURIDIQUE – MONOPOLE DE REPRÉSENTATION – SÉANCE DE MÉDIATION PRÉALABLE – PARTIALITÉ - COLLUSION



Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Centre-Ouest-  
de-l'Île-de-Montréal

Québec

## Miranda c. CSSS de la Montagne

28

### FAITS :

- Salariée congédiée:
  - La salariée travaillait comme auxiliaire familiale et sociale auprès des personnes vieillissantes en perte d'autonomie;
  - Les motifs de son congédiement résultent d'une plainte d'un patient.
- Grief de congédiement déposé par le syndicat et rejeté en arbitrage;
- Refus du syndicat d'aller en révision judiciaire;
- Recours en nullité déposé par la salariée.

Question préliminaire se pose concernant l'intérêt de la salariée pour agir.



## Miranda c. CSSS de la Montagne

29

Le syndicat a le **monopole de représentation** [18] - [20], ce qui implique qu'il:

- Contrôle la procédure de grief;
- Est le seul titulaire du grief;
- Même après la sentence arbitrale, détient toujours l'exclusivité de représentation sur les procédures de révision;
- Ne peut se voir obligé de contester une décision au gré du salarié intéressé.

le tout sous réserve du devoir de juste représentation.

Le monopole de représentation n'exclut pas toute possibilité d'action directe en nullité, en vertu de l'article 33 du *Code de procédure civile* :

« en présence de certaines situations, le salarié ne saurait être laissé sans remède. »

## Miranda c. CSSS de la Montagne

30

C'est uniquement dans des cas exceptionnels qu'un salarié peut tenter son propre recours en nullité d'une sentence arbitrale.

Dans le présent cas, la salariée invoque:

1. L'arbitre aurait dû se récuser après l'échec de la médiation;
2. La conduite de l'arbitre durant l'arbitrage démontre sa partialité ou suscite une crainte raisonnable de partialité;
3. Présence de collusion entre le syndicat et l'employeur.

## Miranda c. CSSS de la Montagne

31

### 1. L'arbitre aurait-il dû se récuser avec l'échec de la médiation?

- a. De façon générale, il n'est pas interdit qu'une même personne tienne une médiation concernant un grief, puis, en cas d'échec, préside à son arbitrage et rende une décision, dans la mesure où les parties en conviennent.
  - Aucune règle de droit formelle ne le prohibe, ni le *Code du travail* ni quelque autre législation.
  - Bien qu'il existe des inconvénients et des risques à cette façon de faire, ils ne font pas pour autant échec au principe du consensualisme.
- b. Dans le présent cas, tout comme l'employeur et le syndicat, la salariée a consenti à ce que l'arbitre tienne d'abord une séance de médiation, puis à ce qu'il conduise l'arbitrage et décide de ses griefs.

Le principe du consensualisme [31] - [40]



## Miranda c. CSSS de la Montagne

32

### 2. Est-ce que la conduite de l'arbitre démontre sa partialité ou suscite une crainte raisonnable de partialité?

Droit à une audition impartiale [54] - [61]

Dans l'appréciation des faits, le juge ne voit aucune preuve de partialité ou d'apparence de partialité de la part de l'arbitre. Il accorde une fiabilité très relative à la description des événements que fait Madame et aux propos qu'elle attribue à diverses personnes .



## Miranda c. CSSS de la Montagne

33

### 3. Y a-t-il eu collusion entre l'employeur et le syndicat?

La collusion étant une cause d'exception au principe du monopole de représentation du syndicat, la Cour d'appel dans *Thériault c. Hydro-Québec* exige des éléments de preuve suffisants pour établir des « manœuvres planifiées de concert par l'employeur et le syndicat ».

Les allégations de la salariée ne sont pas de la nature de collusion ou ne sont pas appuyées par la preuve.

## Miranda c. CSSS de la Montagne

34

En définitive, Madame n'établit pas son intérêt juridique à demander la nullité de la sentence arbitrale ni qu'une telle nullité doit être déclarée pour les motifs qu'elle fait valoir.

Le recours en nullité est donc rejeté.

# Unifor et Bell Canada

35

## ORDONNANCE DE SAUVEGARDE – PRATIQUE DÉLOYALE – COMPÉTENCE CCRI



# Unifor et Bell Canada

36

## FAITS:

- Unifor s'oppose au droit de Bell de présenter un plan de départ volontaire à ses employés dans le but avoué de sous-traiter les emplois, une fois ceux-ci devenus vacants.
- Contexte: 323 employés seront éligibles à la retraite avant le 31 décembre 2016. Après cette date, la perte des avantages sociaux à la retraite pourrait avoir comme effet de pousser des centaines de travailleurs vers la retraite.
- Bell veut profiter de ce « timing » pour laisser partir des centaines de travailleurs.
- Elle évalue à environ 115 à 145 le nombre de salariés qui pourraient se prévaloir d'un départ à la retraite au 31 décembre 2016.

## Unifor et Bell Canada

37

- En substance, Bell offre un PDV pour créer de l'attrition « artificielle » et ainsi libérer des emplois pour les sous-traiter;
- L'employeur prétend qu'il possède ce droit, car la convention collective, un mémoire d'entente et une annexe appelée le *Livre Rouge* prévoient les modalités d'une telle démarche; le tout serait déjà négocié entre les parties et le syndicat ne peut pas prétendre avoir le droit de négocier le contenu du PDV;
- Le syndicat prétend que la convention collective prévoit une telle démarche, uniquement lorsque l'employeur annonce qu'il se retrouve en situation d'excédent d'effectifs, c'est-à-dire lorsqu'il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel;
- Au cœur du litige se trouve une soi-disant pratique portant sur les multiples occasions où le syndicat aurait accepté que l'employeur soustraie le travail laissé vacant par suite de la mise en place du PDV.

## Unifor et Bell Canada

38

### **Procédures entreprises:**

- Demande d'ordonnance de sauvegarde – 19.1 CCT pour que cesse immédiatement la démarche de l'employeur;
- Plainte pour pratique déloyale – 94.1 CCT – parce que l'employeur négocie directement avec les salariés et outrepassé le monopole de représentation du syndicat;
- Objection à la juridiction du CCRI – article 98.3 – l'employeur demande au CCRI d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour se « dessaisir » de l'affaire au profit de l'arbitre de grief;
- En parallèle, des griefs avaient également été déposés par le syndicat et demandaient essentiellement les mêmes conclusions.

## Unifor et Bell Canada

39

### **Le CCRI refuse de décliner compétence en faveur de l'arbitre**

- Principe: article 36(1) du CCT: l'accréditation emporte le droit exclusif de négocier aux bénéficiaires des salariés.
- Article 94(1)a) du CCT: ce monopole de représentation subsiste au-delà du simple exercice de négociations d'une convention collective et s'étend à certaines actions. Il est prohibé pour un employeur « *d'intervenir dans la représentation avec les salariés* ».
- Ces principes sont reconnus par la CSC depuis plusieurs années. (*Mc Gavin, Hémond, Noël, Isidore Garon*)
- Article 98(3): Le CCRI peut exercer son pouvoir discrétionnaire et déférer un litige à l'arbitre de grief, s'il est d'avis que celui-ci pourrait être réglé par la voie de l'arbitrage.

## Unifor et Bell Canada

40

### **Principes à considérer pour appliquer l'article 98(3) CCT**

- Le CCRI doit déterminer s'il est possible d'examiner des aspects du conflit qui ont une incidence juridique déoulant de la loi, plutôt que de la convention collective.
- Pour que le conflit soit déféré à l'arbitrage, il faut que Bell démontre, de manière claire et convaincante, que la convention collective et les pratiques passées l'autorisaient à négocier directement avec les employés.
- En présence d'une question d'intérêt public, le conseil devrait se saisir de l'affaire et éviter de déférer le tout à l'arbitre.
- En l'espèce :
  - le syndicat prétendait que son monopole de représentation était affecté;
  - Bell n'a pas fait la démonstration claire et convaincante que la c.c. et la pratique l'autorisaient à négocier avec les employés;
  - la question était d'intérêt public puisqu'elle touchait le devoir exclusif de représentation, assise première de la liberté syndicale.
- Le Conseil a donc décidé de trancher la plainte, tel que lui demandait le syndicat.

## Unifor et Bell Canada

41

### **Ordonnance de sauvegarde – 19.1**

- Bell a évité ce litige en s'engageant à suspendre la mise en place du PDV, dès la première journée d'audience.

## Unifor et Bell Canada

42

### **Plainte pour pratique déloyale – ce que retient le conseil:**

- Les PDV se rapportent à des conditions fondamentales d'emploi (salaires, retraite, lien d'emploi).
- Les conditions fondamentales doivent être négociées avec l'agent négociateur.
- Pour bénéficier d'une dispense, comme le prétend Bell, et pouvoir négocier directement avec les salariés, le conseil doit être en présence d'une preuve claire et convaincante.
- En l'espèce, les parties ont une vision diamétralement opposée de la situation.
  - Bell prétend que la convention collective est claire et lui permet d'offrir un PDV. La pratique serait au même effet.
  - Le syndicat prétend que la convention ne prévoit pas ce droit et que les fois où il a accepté des PDV menant ultimement à l'impartition de fonctions, il l'a fait de consentement, et non pas sans faculté de réagir, comme le prétend Bell.

## Unifor et Bell Canada

43

### **Pratique déloyale - ce que retient le conseil (suite)**

- Le Conseil retient que Bell ne bénéficie pas d'une preuve claire et convaincante soutenant ses prétentions.
- Le Conseil analyse la convention collective et retient:
  - Que le plan de rajustement de l'effectif entre en application quand il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel.
  - Bell n'a pas fait la preuve que son PDV s'inscrivait dans un contexte de baisse de volume de travail.
  - Au contraire, Bell prévoyait une pénurie de main-d'œuvre en raison du départ à la retraite de centaines d'employés.
  - La convention collective prévoit des mesures de réaménagement de l'effectif, mais pas de clause spécifique portant sur le PDV (bien que celle-ci constitue un mesure possible dans les cas de réduction d'effectif)
  - La pratique passée mis en preuve par Bell n'a pas été jugée suffisante pour faire obstacle au droit fondamental que détient le syndicat, soit le pouvoir de négocier collectivement, qui lui est dévolu par l'accréditation

## Unifor et Bell Canada

44

### **Conclusion:**

- Bell a violé le monopole de représentation syndicale en offrant un PDV directement aux employés, malgré le refus manifeste du syndicat.
- Une simple déclaration a été émise par le CCRI, ce dernier mentionnant que l'historique entre les parties était suffisante pour s'assurer que Bell respecterait la loi.



## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

45

### CLIMAT DE TRAVAIL MALSAIN ET NÉFASTE – RÉORGANISATION DU TRAVAIL – CONDITION DE TRAVAIL DÉRAISONNABLE



Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Nord-de-  
l'Île-de-Montréal

Québec

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

46

### FAITS:

- Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas être intervenu pour assainir un climat de travail malsain et néfaste créé par une réorganisation du travail.
- Les événements prennent place à l'intérieur du volet Soutien à domicile (SAD) pour les personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement sur une durée d'environ 9 mois.
- L'employeur est visé par une directive du MSSS exigeant que le SAD augmente de 10% le temps d'intervention directe auprès de la clientèle.
- L'employeur fait appel à la firme Proaction pour établir un plan permettant d'atteindre les objectifs imposés par le ministère; le « projet d'Optimisation ».

ROY BELANGER DUPRAS  
AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

47

La démarche d'optimisation conduit vers la mise sur pied du Plan et suivi de la performance (PSP). Ce plan est construit à partir de temps standards pour chaque activité. De plus, on définit le nombre de visite que doivent faire les différentes catégories de professionnels.

Les employés sont amenés à chaque début de semaine à planifier et détailler l'horaire de leur semaine à l'aide des temps et du nombre de visite imposé par le plan. Ils doivent tout au long de la semaine inscrire leur temps et comparer avec leur horaire initial à l'aide d'une grille qui transpose leur performance en pourcentage.

À la fin de la semaine, chaque employé rencontre la personne responsable du soutien aux activités cliniques (SAC) pour justifier leur écart avec l'horaire préétabli.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

48

### **Plusieurs lacunes sont signalées à l'employeur:**

1. La grille PSP est difficile à remplir à l'ordinateur;
2. La grille exige du temps clérical qui ne peut être consacré à d'autres activités;
3. Les temps standards ne sont pas conformes à la réalité pratique;
4. Les employés ne parviennent pas, sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire, à atteindre l'objectif de 100%;
5. Impossible de planifier les imprévus de la semaine;
6. Les rencontres avec les SAC sont essentiellement consacrées à une reddition de compte sur la semaine.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

49

### **Impacts de l'implantation du Plan d'optimisation sur les employés:**

- Pression indue et malsaine est exercée pour respecter le PSP;
- Surcharge de travail et du stress;
- Pression sur le jugement professionnel et l'expertise clinique des intervenants;
- Sentiment d'être chronométré;
- Impression générale de ne pas bien performer, d'être incompetent;
- Augmentation du nombre d'absence.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

50

### **Impacts de l'implantation du Plan d'optimisation sur les employés (suite)**

- Comparaisons constantes entre les performances de chacun;
- Plus de rencontre avec les réunions. Plus personne ne riait;
- Syndrome de la porte close;
- Les employés s'isolent. Plusieurs pleurent durant la semaine;
- Perte du goût de travailler;
- Les employés ont cessé de se voir à l'extérieur du travail;
- Certains employés songent à quitter ou à prendre leur retraite prématurément;

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

51

L'employeur abandonne en janvier 2013 le PSP.

Le syndicat avait déjà déposé son **grief collectif** en octobre 2012. Le grief reproche à l'employeur:

- d'avoir nié l'existence d'un climat de travail malsain et néfaste et d'avoir refusé ou négligé de prendre les moyens nécessaires pour y mettre fin;
- d'avoir, par sa négligence à prendre ces moyens, porté atteinte à l'intégrité professionnelle et aux responsabilités déontologiques des salariés concernés.

On réclame des dommages compensatoires, exemplaires et punitifs.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

52

### **Salarié professionnel soumis à un code de déontologie:**

« [313] Lorsque la profession s'exerce avec le statut de personne salariée dans le cadre d'un contrat de travail, les obligations faites individuellement au salarié membre de la pression transcendent la sphère contractuelle et lient l'employeur. Dans ce cadre, les droits de direction se trouvent contraints et l'on reconnaît que l'abstention d'exercer contrairement aux normes peut prendre la forme non seulement d'un droit mais aussi d'un devoir de refuser d'obéir à une directive.»

### **Dommages compensatoires pour préjudice moral:**

Le droit à des dommages moraux, par définition compensatoire d'un préjudice subi, est expressément reconnu à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* lorsqu'il y a atteinte illicite à un droit reconnu par la Charte.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

53

### **Dommages punitifs :**

L'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* institue ce droit « en cas d'atteinte illicite et intentionnelle »:

[323] On cherche ici non plus à réparer ou à compenser le préjudice causé par l'atteinte à un droit et/ou par la faute mais bien à sanctionner son auteur dans la perspective de le punir et de le dissuader de persister ou de récidiver.

[324] Le vocable «intentionnel» ne vise pas la faute ou l'atteinte comme telle mais bien plutôt ses conséquences. Autrement dit, il ne s'agit pas de déterminer si l'auteur de la faute a voulu commettre cette faute mais de déterminer si, commettant cette faute, il en a voulu les conséquences, c'est-à-dire l'infliction du préjudice.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

54

### **Conditions de travail justes et raisonnables :**

L'objet central de l'analyse est le PSP et son application, son incidence sur les conditions de travail et ses conséquences sur le milieu de travail des personnes salariées.

Il est évident que la démarche d'optimisation, et le PSP en particulier, affecteront les conditions d'exécution du travail ainsi que leur encadrement de supervision. En ce sens, l'obligation dans le cours de cette démarche de maintenir des conditions de travail justes et raisonnables s'applique.

En tout temps entre mai 2012 et janvier 2013, l'employeur a été informé des difficultés énumérées ci-dessus. Il s'agit de faits vécus représentant l'expérience de l'application du PSP et non de simples perceptions. L'arbitre a entendu plusieurs témoignages très touchants.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

55

Le PSP avait un caractère obligatoire. L'ensemble des démarches décrites ci-dessus devait être effectué par les salariés et le manque de collaboration engendrait un encadrement plus serré. **Le PSP est devenu une condition de travail décidée par l'employeur.**

L'impact important des exigences du PSP sur le travail quotidien des intervenants a fait en sorte qu'il a pris beaucoup de place dans le milieu de travail. En plus de causer une surcharge de travail, ce système a affecté les salariés au plan moral et psychologique :

[358] Ces témoignages, non contredits, démontrent que l'application vécue du PSP a causé de l'anxiété, du stress, de l'irritabilité et, dans plusieurs cas, des troubles du sommeil ou des troubles gastriques, des crises (pleurs) et autres inconvénients psychologiques.

[359] L'incapacité d'atteindre les objectifs ou de satisfaire aux standards a généré un sentiment d'échec, une perte de confiance en soi, un sentiment d'incompétence ou de dévalorisation.

[360] Le fait d'avoir à justifier son rendement devant des écarts par rapport aux objectifs quantifiés a provoqué de l'humiliation ou de la culpabilité. Les comparaisons ont créé des clivages et des tensions.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

56

### CONCLUSIONS DE L'ARBITRE :

[372] Ayant considéré l'ensemble de la preuve, j'en viens à la conclusion que l'expérience du PSP qu'a fait vivre l'employeur aux salariés des équipes des SAD a porté atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qu'elle fut néfaste pour leur milieu de travail.

[374] Les préjudices subis donnent ouverture à l'octroi de dommages moraux. Ils sont réclamés pour tous les signataires des griefs (52) qu'ils aient témoigné (il y en a eu 12) ou pas.

[387] [Concernant l'intégrité professionnelle et les responsabilités déontologiques], la preuve, si elle révèle un risque, n'établit pas qu'une telle situation se soit effectivement produite. C'est peut-être et sous toute réserve, pour cette raison qu'aucune corporation professionnelle n'est intervenue.

[388] En ce qui me concerne, à titre d'arbitre, je ne puis faire droit à la conclusion recherchée par les griefs en me basant sur une violation appréhendée. Je conçois néanmoins qu'au plan de l'autonomie professionnelle, on ait pu éprouver des insatisfactions ou frustrations légitimes. Cela ne suffit toutefois pas pour reconnaître un droit à des dommages moraux à ce titre.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

57

### DOMMAGES MORAUX:

#### 1. Individualisation

L'arbitre choisit de suivre l'approche avancée par la juge  
Deschamps dans *Bon Malhab c. Diffusion Météo Média CMR*:

Il y a lieu de tenir pour prouvé par présomption de faits, que tous les signataires des griefs ont subi la même atteinte dans leur milieu de travail (...).

Il ne pourrait être exigé que chacun des membres d'un groupe témoigne pour établir le préjudice effectivement subi dans la mesure où l'adjudicateur est convaincu par prépondérance des probabilités de l'existence d'un préjudice partagé par tous les membres du groupe et qui permet d'inférer un préjudice personnel chez chacun.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

58

#### 2. Évaluation du préjudice

L'arbitre prend en compte la santé financière des établissements de santé pour établir le préjudice subi par les salariés:

[394] Chacun aurait-il à chiffrer lui-même son préjudice, qu'il en éprouverait des difficultés. Et je ne crois pas que l'on conçoive qu'il soit approprié ou souhaitable qu'un établissement de santé, dans la conjoncture actuelle, ait à verser des sommes importantes alors qu'il tentait, par des moyens qui se sont avérés inappropriés, d'échapper à des coupures budgétaires gouvernementales.

[395] Tout ceci m'amène à octroyer un montant nominal, c'est-à-dire, en quelque sorte, symbolique.

[396] Si symbolique soit-il, on doit le chiffrer. En tenant compte de tout ce qui précède et des valeurs en cause, j'en arrive à la conclusion de fixer à 500\$ le montant de dommages moraux à verser à chacun des signataires des griefs.

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

59

### 3. Dommages punitifs et exemplaires:

- Vocation dissuasive;
- Prévenir la récidive;
- La mauvaise foi du contrevenant est la notion centrale.

L'arbitre conclut que l'employeur était certes conscient des conséquences de l'application du PSP. Cependant, il croyait de bonne foi à des progrès ou améliorations possibles qui auraient atténué les conséquences négatives.

L'employeur n'a pas fait preuve d'aveuglement volontaire face « à une extrême probabilité » que ces conséquences négatives persisteraient inéluctablement. Tout en connaissant les effets du PSP, n'a pas, par sa conduite, de mauvaise foi, voulu prolonger les inconvénients et souffrances psychologiques éprouvés.

  
ROY BELANGER DUPRAS  
AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ, 2015 QCTA 18

60

### DISCRIMINATION – CLAUSE CONVENTION COLLECTIVE – PARTAGE DES RESPONSABILITÉS





## Hydro-Québec et SPIHQ

61

### FAITS:

- Le cas classique du père biologique qui revendique le droit aux mêmes congés de paternité que le père adoptif.
- En l'espèce, la convention collective prévoyait que le père biologique avait droit à cinq jours de congé à la naissance de son enfant, alors que le père adoptif bénéficiait de dix semaines de congé.
- Le syndicat qui avait négocié la convention a tout de même accepté de déposer un grief pour contester la clause au motif qu'elle serait discriminatoire eu égard à l'état civil.
- Une série de griefs identiques (81 au total) ont par la suite été déposés par d'autres pères mécontents, toujours avec l'appui du syndicat.
- Au terme d'une audience sur le premier cas (*test case*), l'arbitre déclare que la clause en question est discriminatoire.

## Hydro-Québec et SPIHQ

62

### **Dans la première décision, l'arbitre déclare en substance:**

- Les clauses de la convention visées par le grief violent l'article 13 de la CDLP « *nul ne peut dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination* ».
- Les clauses de la convention visées par le grief violent l'article 10 de la CDLP « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] l'état civil.
- L'atteinte aux droits n'était pas intentionnelle (rejette dommage punitif sous l'article 49 CDLP).
- Déclare le syndicat et l'employeur conjointement responsables de la violation, ordonne et accorde 60 jours aux parties pour réparer les dommages causés aux 82 salariés.

## Hydro-Québec et SPIHQ

63

**Évidemment, les parties ne se sont pas entendues.**

- La question du degré de partage de faute est au cœur du litige.
- L'employeur prétend que le syndicat est également responsable de la faute puisqu'il avait négocié et accepté les clauses discriminatoires.

## Hydro-Québec et SPIHQ

64

**Il existe deux moyens de défense pour un syndicat lors d'un constat que la convention collective viole des droits fondamentaux :**

- Prouver que la violation est justifiée parce qu'aucun accommodement n'est possible en raison d'une contrainte excessive existante.
- Démontrer, par des faits clairs, que le syndicat a revendiqué, de façon sincère et soutenue, le retrait de la clause discriminatoire.

## Hydro-Québec et SPIHQ

65

### **En l'espèce, la SPIHQ a invoqué le deuxième moyen de défense disponible:**

- Les clauses avaient été négociées avant que les tribunaux ne décident des cas comme celui de la STM.
- Le SPIHQ suivait de près le dossier STM qui avait été le premier à être tranché et qui déclarait que de telles clauses étaient discriminatoires.
- Le SPIHQ informait l'employeur qu'il considérait rouvrir la convention collective pour mettre fin à cette discrimination par le jeu de la négociation.
- Le SPIHQ a soutenu les salariés dans leurs démarches (ils n'ont pas eu à utiliser le recours à 47.2 ou à demander à la *Commission des droits de la personnes* de prendre leur dossier en charge.
- **\*\*Le SPIHQ n'avait jamais fait de demande, lors du renouvellement de la convention collective, pour amender les clauses discriminatoires.**

## Hydro-Québec et SPIHQ

66

### **L'arbitre décide, en s'appuyant sur la CA (dossier STM) et la CSC (Renaud):**

[71] De ces propos, je retiens que le degré de responsabilité de chaque partie peut varier selon la conduite qu'elle a affichée et la détermination qu'elle a employée à faire cesser la discrimination et les contraintes qu'elle a pu subir de l'autre partie.

- Bref, considérant que le SPIHQ avait réellement tenté de faire retirer ces clauses, mais avait omis d'en faire une demande de négociations, l'arbitre tranche le degré de responsabilité:
  - 75% Employeur;
  - 25% Syndicat.

## SPGQ c. Loto-Québec, 2016 CanLII 1351 (QC SAT)

67

### TRAVAIL À DOMICILE – DISPONIBILITÉ – HEURES DE TRAVAIL – RÉMUNÉRATION

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec



## SPGQ c. Loto-Québec

68

### FAITS :

- Des analystes en informatique et des coordonnateurs doivent être disponibles en dehors de leurs heures régulières de travail afin de répondre aux appels lors d'incidents sur le réseau de l'employeur.
- Les salariés reçoivent une allocation de disponibilité pour cette disponibilité en dehors des heures de travail.
- L'employeur émet une directive qui exige, dans plusieurs cas, que l'employé exécute le travail requis à domicile, sans lui accorder la rémunération prévue par la convention collective .
- L'employeur paie la rémunération de l'employé en disponibilité appelé à effectuer une prestation de travail uniquement lorsque son intervention dépasse 30 minutes.

## SPGQ c. Loto-Québec

69

### Allocation de disponibilité :

[46] Une allocation de disponibilité, ou une prime de disponibilité, qu'on devrait plutôt désigner sous le vocable d'*indemnité de disponibilité* selon la fiche terminologique du *Grand dictionnaire terminologique* de l'Office de la langue française (disponible en ligne à [gdt.olf.gouv.ca](http://gdt.olf.gouv.ca)) est un dédommagement versé au salarié qui demeure disponible pour son employeur pendant une période précise. En raison de sa nature même, cette allocation de disponibilité ne constitue pas une rémunération pour le travail accompli à l'occasion de cette disponibilité.

[47] L'allocation de disponibilité prévue à l'article 7-3.01 de la convention collective ne constitue pas la rémunération pour le travail effectué par l'employé en disponibilité appelé à travailler à partir de son domicile à la suite d'une demande de l'employeur.

## SPGQ c. Loto-Québec

70

### Signification de l'expression « requis de revenir travailler »

**7-3.01** L'employée ou l'employé en disponibilité qui est requis de revenir travailler pour accomplir un travail reçoit une rémunération minimale équivalant à 4 heures au taux prévu par l'article 4-2.03.

L'arbitre conclut que l'expression « requis de revenir travailler » implique nécessairement que le salarié doit se déplacer pour retourner à son lieu de travail.

Un employé en disponibilité peut être requis de travailler à domicile. Cependant, il demeure qu'il n'est pas requis de revenir travailler à son lieu de travail.

Un employé en disponibilité n'a donc pas droit au minimum de 4 heures lorsqu'il est requis de travailler à son domicile.

## SPGQ c. Loto-Québec

71

### **La rémunération du travail accompli par les salariés en disponibilité [54]**

L'article 4-2.09 de la convention collective prévoit qu'un employé qui effectue un travail à son domicile en dehors de son horaire normal, à la demande expresse de l'employeur, reçoit une compensation égale à la durée de son intervention qui ne peut être inférieure à une heure, prévoit expressément qu'il ne s'applique pas à l'employé en disponibilité.

Cela ne permet pas de conclure que les employés en disponibilité ne peuvent être rémunérés pour le travail qu'ils effectuent.

En se basant sur les articles 2085 et 2087 du *Code civil du Québec*, l'arbitre fait droit au grief.

## SPGQ c. Loto-Québec

72

**2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

**2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

« En l'espèce, il ne fait aucun doute que les employés en disponibilité appelés à exécuter un travail à partir de leur domicile, selon la directive expresse de l'employeur en ce sens, doivent être rémunérés pour toutes les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de leur journée normale de travail, selon les dispositions de la convention collective, et ce, en plus de recevoir leur allocation de disponibilité. Le fait de rémunérer les employés en disponibilité seulement lorsque la durée totale de leur intervention à distance excède 30 minutes, comme énoncé à la directive du 7 août 2014, contrevient notamment aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires. »

# PG Canada c. SCFP 675 et SRC, 2016 QCCA 163

73

## DROIT D'ASSOCIATION – LOI SUR LE CONTRÔLE DES DÉPENSES – CONDITIONS DE TRAVAIL



Canada



# PG Canada c. SCFP 675 et SRC

74

## Contexte particulier de l'affaire:

- 11 juillet 2012: la Cour supérieure accueille deux requêtes en jugement déclaratoire du SCFP et de l'Association des réalisateurs visant à faire invalider certaines dispositions de la *Loi sur le contrôle des dépenses* (LCD) au motif qu'elles contrevenaient à la liberté d'association enchâssée à l'article 2d).
- Le 27 mai 2014: la Cour d'appel casse le jugement de la Cour supérieure et rejette les deux requêtes.
- Pourvoi à la Cour suprême: le 29 janvier 2015, la Cour suprême retourne les dossiers à la Cour d'appel du Québec en vertu de l'article 43.1 de la *Loi sur la CSC*, afin qu'il soit statué sur les requêtes en cause, conformément aux arrêts *Meredith* et *Police montée* rendus le 16 janvier précédent.

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

75

### **Nature du pourvoi:**

- Concerne la portée du droit d'association que consacre l'article 2d) de la *Charte* ;
- Met en cause le pouvoir du législateur de modifier *a posteriori* des ententes collectives dûment négociées;
- En l'occurrence, le gouvernement du Canada avait adopté la LCD.

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

76

### **FAITS:**

- Le 1<sup>er</sup> octobre 2007, le SCFP convient avec la SRC d'une convention collective prenant effet à cette date et se terminant le 26 septembre 2010. Elle prévoit, notamment, trois augmentations salariales annuelles : 2,6 % (1<sup>er</sup> octobre 2007), 2,5 % (29 septembre 2008) et 2,5 % (28 septembre 2009).
- Le 17 octobre 2007, l'Association des réalisateurs, qui représentait alors 350 employés au Québec et à Moncton, conclut avec la SRC une convention collective prenant effet le 1<sup>er</sup> octobre 2007 et se terminant le 11 décembre 2011. On y mentionne une augmentation de salaire de 3,5 %, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, suivie de quatre augmentations salariales annuelles, soit: 3 % au 10 décembre 2007; 2,5 % au 15 décembre 2008; 2,5 % au 14 décembre 2009 et 2,5 % au 13 décembre 2010.



## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

77

### FAITS (suite)

- Depuis août 2007, une grave crise financière frappe les pays industrialisés. Celle-ci engendre une récession des plus sévères, dont les effets se font toujours ressentir.
- Comme la rémunération représente environ 36 % des charges directes des programmes fédéraux, le gouvernement annonce des mesures afin d'assurer une masse salariale réduite et prévisible pour l'ensemble du secteur public.
- Le 17 novembre 2008, les dirigeants des sociétés d'état, dont la SRC, sont convoqués à Ottawa pour être avisés directement par des fonctionnaires du Conseil du trésor de la situation financière du gouvernement et de sa stratégie de réponse à la crise, notamment en matière de rémunération.
- Le 18 novembre 2008, le Conseil du trésor fait une offre finale aux 177 650 fonctionnaires syndiqués de l'administration publique centrale en négociations collectives, prévoyant des augmentations salariales limitées à 2,5 % pour 2006-2007, à 2,3 % pour 2007-2008 et à 1,5 % pour les trois exercices financiers annuels suivants.
- Des ententes collectives conformes à ces paramètres sont par la suite conclues entre les parties.

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

78

### FAITS (suite) Qu'advient-il des groupes qui avaient déjà conclu des ententes?

- Le 12 mars 2009, la LCD entre en vigueur .
- La LCD établit:
  - Une période contrôle de la rémunération, allant du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2011 (art. 2), où les augmentations sont limitées à 2,5 % la première année, à 2,3 % la deuxième, puis à 1,5 % pour les trois années suivantes (art. 16)
  - Ces limites s'appliquent rétroactivement aux conventions collectives conclues avant le 8 décembre 2008, et ce, indépendamment du contenu des décisions arbitrales ou conventions collectives alors en vigueur (art. 19)
  - La LCD rend par ailleurs inopérante toutes dispositions d'une convention collective subséquente qui excèdent les limites établies (art. 56)
  - La LCD interdit l'indemnisation des employés pour les sommes qu'ils n'ont pas reçues en raison de l'application des mesures de contrôle y prévues (art. 57)
  - Finalement, la LCD crée une obligation de remboursement dans le cas où la rémunération versée pendant la période de contrôle excède les limites prévues (art. 64)

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

79

### **FAITS** (suite):

- Ce n'est que plusieurs semaines après l'entrée en vigueur de la LCD que les dirigeants de la SRC et des parties intimées réaliseront que celle-ci vise tous les employés de la société d'état, y compris ceux régis par des conventions négociées avant le dépôt des offres finales du gouvernement, à l'automne 2008, tous et chacun ayant assumé qu'elle ne s'appliquerait pas à ce dernier groupe.
- L'effet de l'assujettissement de la SRC à la LCD entraînera les conséquences suivantes pour les membres des organisations intimées :
  - perte de la partie des hausses salariales convenues excédant les limites prévues à la LCD, rétroactivement au 8 décembre 2008.
  - obligation de rembourser les sommes perçues en excédent des limites imposées par la LCD entre le 8 décembre 2008 et le moment de la réalisation que la LCD s'appliquait à la SRC (la récupération a été échelonnée entre août et octobre 2009).
  - application des limites prévues à la LCD pour le reste de la période de contrôle, y compris lors d'une nouvelle négociation.

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

80

### **En résumé:**

- La LCD a diminué rétroactivement les salaires consentis par la libre négociation.
- La LCD a diminué les rentes des salariés prenant leur retraite pendant la période de contrôle.
- La LCD a empêché le syndicat d'insister pour mettre à jour le plan d'évaluation des emplois.













































































































