

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE C. ROBERT HARDY, C.S., NO 200-17-027525-187, 15 MARS 2019, JUGE CLAUDE BOUCHARD, J.C.S.

- **Litige** : Pourvoi en contrôle judiciaire / sentence arbitrale sur l'octroi de pause (grief portant sur l'article 8-2.06 de la convention collective du soutien scolaire).

- **Faits**

- *Convention collective, article 8-2.06 :*

La personne salariée a droit à 15 minutes de repos payées par demi-journée de travail, prises, vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue de 3 heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne dont la journée de travail comporte 6 heures de travail ou plus a droit à deux périodes de repos.

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE C. ROBERT HARDY, C.S., NO 200-17-027525-187, 15 MARS 2019, JUGE CLAUDE BOUCHARD, J.C.S.

- **Faits (suite)**

- La salariée occupe un poste de TES, 3 heures/jour et fait des remplacements au service de garde 4 heures/jour en 2 blocs de 2 heures.
- L'employeur considère que la deuxième pause peut être donnée seulement si la personne a **fait 6 heures de travail dans le même poste**.
- L'arbitre lui donne raison parce que la convention collective prévoit que le cumul d'un deuxième poste ne peut avoir « pour effet de modifier ni le poste qu'elle détient ni son statut » :

[26] Selon l'arbitre, lorsqu'une personne salariée détient deux postes, cela correspond à deux personnes salariées différentes au sens de la convention collective et l'exception prévue à la clause 7-1.17, qui permet le cumul des postes, ne peut modifier cette approche.

[32] en effet, est-il nécessaire de référer à la notion de poste ou de classe d'emploi pour attribuer à une personne salariée les périodes de repos auxquelles elle a droit, lorsqu'elle effectue plus de 6 heures de travail dans une journée? (...)

[33] Bien qu'il ne partage pas nécessairement le point de vue exprimé par l'arbitre à cet égard, le tribunal doit se demander si la voie empruntée par celui-ci représente une issue possible acceptable pouvant se justifier au regard des faits et du droit. (...)

[35] ... le tribunal reconnaît que l'interprétation de l'arbitre (...) peut être considérée comme une issue possible acceptable, malgré ce que ne soit pas celle qu'il privilégie.

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)



SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

RÉSUMÉ DES FAITS

- En cours de convention collective, un comité tripartite (syndicat, employeur, ministère de la Santé et des Services sociaux) est constitué pour voir à la refonte de l'organisation du travail et des défis de main d'œuvre.
- Le syndicat demande d'ajouter des effectifs sur la route pour améliorer le temps de réponse. L'employeur refuse de les augmenter et prévoit même une baisse d'effectif pour la fin 2013.
- Le syndicat demande donc la reprise du Comité tripartite.
- Comme rien n'avance, le syndicat organise une action concertée pour faire respecter un processus tripartite.
- Les moyens de pression effectués affectent notamment le port de l'uniforme (port de t-shirt revendicateur, port de jeans, port de brassard et de chandail noir avec la mention « Paramédic Québec », etc.)

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

HISTORIQUE JUDICIAIRE

Décision arbitrale de l'arbitre Maureen Flynn

- L'arbitre conclut qu'en cours de convention collective, le syndicat ne peut plus utiliser de moyen de pression, puisque c'est la paix industrielle et qu'ils se doivent de respecter la convention collective.
- Les recours du syndicat en cours de convention se limitent aux griefs, et les moyens de pression qui contreviennent à la convention ne peuvent se légitimer par la liberté d'expression.



149

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

Décision arbitrale de l'arbitre Maureen Flynn (suite)

- Le droit à la liberté d'expression demeure, mais il ne doit pas être délictuel (encourager le non-respect de la convention) ni contrevvenir à l'obligation de loyauté de l'employé.
- Ne pas porter l'uniforme constitue un délit (puisque contraire à la convention) : cet acte constitue une incitation à la rupture de contrat.
- Les modifications apportées au port de l'uniforme sont illégales et ne sont pas protégées par la *Charte québécoise* ni par le *Code du travail*.

Pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision intenté par le syndicat.



150

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

PRÉTENTION DES PARTIES

Le syndicat

Il conteste la décision de l'arbitre puisqu'elle ne fait pas partie des issues possibles au regard des faits et du droit.

L'arbitre a oublié de qualifier les moyens de visibiliser comme étant des activités protégées par la Charte et néglige d'appliquer la hiérarchie des normes prévue par l'arrêt Oakes.

Il prétend finalement que l'arbitre a donné préséance à une disposition de la Convention collective plutôt qu'un droit reconnu par la *Charte québécoise* (et canadienne).



151

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

L'employeur

L'employeur allègue que l'arbitre était bien fondé de conclure que le respect d'une obligation constatée à la convention ne porte pas atteinte au droit d'association, comme les moyens de pression utilisés n'étaient pas protégés par la Charte.

« Au nom de la paix industrielle, les moyens de pression en cours de convention collective ne peuvent contrevenir à un texte non ambigu de celle-ci », soit l'article 27.01 de la convention collective.



152

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

DROIT APPLICABLE

CONVENTION COLLECTIVE (DISPOSITION PERTINENTE)

*27.01 (...) La personne salariée doit porter cet uniforme de façon à présenter une apparence soignée et professionnelle.
(...)*

Le port de l'uniforme, fourni gratuitement par l'Employeur, est obligatoire pour toutes les personnes salariées y ayant droit.

CHARTRE QUÉBÉCOISE

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.



153

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

APPLICATION EN L'ESPÈCE

- Le tribunal reproche à l'arbitre d'avoir faussement conclu à l'interdiction d'apporter quelque modification que ce soit à l'uniforme avant même d'avoir analysé l'intention des parties quant à la clause 27.01.
- Le tribunal reproche à l'arbitre son cheminement et son cadre d'analyse. Plutôt que d'avoir dès le départ mis l'accent sur la convention collective et sa clause 27.01, l'arbitre aurait dû se concentrer sur la protection canadienne (ou québécoise) de la liberté d'expression. En effet, selon la Cour suprême, il importe peu que le moyen d'expression utilisé le soit pendant ou à l'extérieur du cadre de la convention (arrêt T.U.A.C. c. Kmart Canada).

« L'arbitre devait donc initialement reconnaître les moyens de visibilité comme des moyens d'expression exercés dans le contexte du droit d'association et protégés par la Charte », pour, ensuite, regarder si le moyen de pression utilisé était délictueux, violent, criminel ou contraire à l'ordre public.



154

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

APPLICATION EN L'ESPÈCE (suite)

Même en reconnaissant que les moyens étaient protégés par la Charte (parce que non violent), il était permis à l'arbitre de conclure que cette protection avait été perdue parce que la convention collective interdisant toute modification de l'uniforme. Or :

(75) Le raisonnement de l'arbitre est amputé de la partie qui aurait pu permettre de comprendre pour quels motifs elle choisit d'interpréter 27.01 comme elle le fait.

En ce sens, il n'y a pas une contravention directe aux intentions des parties.

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

CONCLUSION

Ainsi, la décision doit être considérée comme déraisonnable au sens de l'arrêt Dunsmuir. Le tribunal renvoie le dossier devant un nouvel arbitre afin qu'il interprète correctement la convention collective ainsi que le droit.

Mais il y a plus...

SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER CSN C. MAUREEN FLYNN, 2019 QCCS, 18 MARS 2019 (J.C.S PIERRE NOLLET)

CONCLUSION (suite)

- Le tribunal analyse un autre argument de l'arbitre, dans un *obiter dictum*.
- Pour le tribunal, le *Code du travail* n'interdit que la grève, le lock-out et le ralentissement d'activités pendant que la convention collective est en vigueur. Ainsi, les moyens de visibilité qui ne sont pas de ce type et qui ne sont pas délictuels sont permis. L'argument de la paix industrielle ne saurait permettre une atteinte à un droit fondamental.
- Le Tribunal ne peut voir dans le *Code du travail* une prohibition générale d'actions syndicales en cours de convention autre que les interdictions spécifiques qui y sont mentionnées. La liberté d'expression demeure un droit fondamental tout comme la liberté d'association.
- Comme l'arbitre estime que le concept de paix industrielle n'autorisait pas les moyens de pression pris par le syndicat, il y a lieu de rectifier le tir pour ce qui est de l'interprétation du *Code du travail*.



157

DES QUESTIONS ?



158