

# Revue jurisprudentielle 2019 et 2020

## Décisions marquantes en droit du travail

30<sup>e</sup> SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

**Présentée par**

**Me Laurent Roy Ad.E.,  
Me Alexandre Grenier, Me Laure Tastayre  
Me Elizabeth Perreault**

# DROITS ET LIBERTÉS

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## FAITS SAILLANTS

- La *Loi favorisant la Santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (« Loi 15 ») est entrée en vigueur le 5 décembre 2014.
- Cette loi a été vivement contestée par tous les syndicats du secteur municipal. Ceux-ci ont déployé des moyens de pression importants qui ont été maintenus pendant plusieurs années. Parallèlement, les syndicats ont entrepris des recours judiciaires devant les tribunaux de droit commun en vue d'obtenir une déclaration d'invalidité constitutionnelle. Ils ont de plus, contesté la compétence des tribunaux d'arbitrage constitués en vertu de la *Loi 15* et demandé à chacun d'entre eux, au fur et à mesure de leur formation, la suspension des audiences.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- En plus du recours intenté dans *Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec*, la décision rendue dans cette affaire vise également treize autres recours. En raison de la jonction d'instance ordonnée par la Cour, la preuve a été présentée de manière commune. Le même jugement a donc été déposé à l'égard de chacun des 14 recours. Ils seront cependant connus en jurisprudence sous l'appellation ci-haut décrite, en raison du nom de l'association qui commence avec la lettre A.
- La durée de l'audience s'est étendue sur près d'un an. Le procès a débuté le 24 septembre 2018 et le juge a pris l'affaire en délibéré le 30 août 2019 au terme d'une preuve où 111 témoins ont été entendus, au-delà de 2000 pièces déposées et une dizaine d'experts produits de part et d'autre.
- Au total, 170 régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal sont visés par la *Loi 15*. Les recours entrepris devant la Cour Supérieure visent plus spécifiquement 158 d'entre eux auxquels plus de 70 000 travailleurs et travailleuses se trouvent assujettis, sans compter les cadres et les retraités.
- La décision de la Cour Supérieure a été rendue le 9 juillet 2020. Cette décision fait l'objet d'un appel de la part de toutes les parties au litige.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## FAITS SAILLANTS DE LA LOI 15

- La *Loi 15* impose la restructuration de tous les régimes de retraite du secteur municipal sans égard à leur situation financière respective.
- Cette loi impose un ensemble de mesures de restructuration appelées par les syndicats dans leurs recours « les mesures attentatoires ». Ce sont ces mesures qui font l'objet des recours entrepris.
- Toutes les mesures attentatoires sont imposées, unilatéralement, sans aucune négociation possible même si elles visent des conditions de travail qui ont toujours été assujetties au processus de négociation, et qui de fait, faisaient partie des ententes négociées au moment de l'adoption de la loi.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- Toutes les mesures attentatoires sont imposées de manière permanente. Elles visent autant les aspects financiers d'un régime de retraite que certains avantages.
- Les régimes de retraite doivent être restructurés en séparant de manière hermétique le régime en deux volets : un volet antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et un volet postérieur au 31 décembre 2013. Ce qui suit décrit les principales mesures attentatoires.
- Au niveau financier, la *Loi 15* impose pour le volet antérieur :
  - L'obligation pour les participants actifs de participer au remboursement du déficit à l'égard de la part qui leur est attribuable, dans une proportion 50-50 avec l'employeur ;
  - L'obligation pour les retraités de participer au remboursement du déficit à l'égard de la part qui leur est attribuable, dans une proportion de 50 % sauf si la municipalité décide d'en assumer une portion plus élevée mais qui ne peut être supérieure à 55 %. Cette obligation est conditionnelle à l'existence d'une clause d'indexation automatique de la rente qui leur soit applicable en date du 31 décembre 2013 et à la décision de la municipalité de suspendre totalement ou partiellement cette indexation ; dans le cas contraire, il n'y a pas d'obligation à l'endroit des retraités de participer au remboursement du déficit ;

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- La part du déficit attribuable aux participants et aux retraités est déterminée sur la base du passif du régime au 31 décembre 2013 et non pas au prorata du déficit qui est attribuable à chacun des deux groupes ; ainsi, même si le déficit est entièrement attribuable à l'un des deux groupes, l'autre groupe doit quand même participer au remboursement de ce déficit au prorata du passif du régime ;
  - À l'égard des participants actifs, le remboursement de leur part du déficit est effectué à même la valeur que représente dans le régime de retraite, l'indexation automatique de la rente, celle-ci étant abolie rétroactivement à leur endroit pour le service passé ; si celle-ci n'est pas suffisante, le remboursement du déficit se fait alors par une réduction de leurs prestations et/ou par le paiement d'une cotisation d'équilibre qui ne peut dépasser 3 % de la masse salariale et pour une période maximale de 5 ans ;
- Au niveau financier, la *Loi 15* impose pour le volet postérieur :
    - Le partage obligatoire 50-50 de la cotisation d'exercice ;
    - Le partage obligatoire 50-50 de tout déficit ;

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- Le partage obligatoire 50-50 de la cotisation au fonds de stabilisation ;
- Une mise à niveau de la cotisation d'exercice, qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ne doit pas excéder 20 % dans le cas des policiers et des pompiers et 18 % dans le cas des autres groupes d'employés ; ce maxima peut être plus élevé à compter du 2 janvier 2014 ;
- Au niveau des avantages, la *Loi 15* impose pour le volet antérieur : l'abolition de l'indexation automatique de la rente pour les participants actifs.
- Au niveau des avantages, la *Loi 15* impose pour le volet postérieur :
  - L'abolition de l'indexation automatique de la rente ;
  - L'abolition de la prestation additionnelle ;



# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- En cas de mésentente, la *Loi 15* impose l'arbitrage comme mécanisme de règlement du litige mais limite la compétence de l'arbitre à restructurer le régime en fonction des mesures attentatoires imposées dans la loi.
- La *Loi 15* interdit tout congé de cotisation sauf si une règle fiscale l'impose ; les règles fiscales ont elles-mêmes été modifiées ; ainsi le congé de cotisation ou la bonification des avantages d'un régime de retraite ne sont imposées que lorsque la valeur de l'actif est supérieur à 25% la valeur des engagements du régime.
- Toute amélioration au régime doit être payée comptant soit par les excédents d'actifs ou par une injection de capital ; il n'est plus possible de financer les améliorations qui ont pour effet de créer un déficit.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## LE LITIGE

- Essentiellement, le litige porte sur l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et l'article 3 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, tous deux relatifs à la liberté d'association. D'autres motifs sont aussi invoqués, tels par exemple l'article 46 de la *Charte québécoise* sur des conditions de travail justes et équitables, la discrimination fondée sur la condition sociale et les règles relatives à l'expropriation, mais le litige principal porte tel que cela vient d'être mentionné sur la liberté d'association.
- L'interprétation, la portée et l'application de l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne* ont connu depuis 1987, soit depuis l'affaire du *Renvoi sur l'Alberta*, une évolution jurisprudentielle fulgurante. Passant pour ainsi dire d'une simple reconnaissance du droit des individus de s'associer entre eux, il est maintenant bien établi que la liberté d'association va bien au-delà de ce principe et que cette liberté comprend le droit de négocier collectivement, le droit à un processus de négociation et le droit de faire la grève. Lorsqu'il s'agit d'activités qui ne peuvent subir d'interruption, la grève doit alors être compensée par un mécanisme de règlement du différend qui constitue un substitut valable au droit de faire la grève.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- Les arrêts de principe sur l'alinéa 2 d) de la Charte canadienne sont les suivants :
  - *Renvoi sur l'Alberta*, [1987] 1 RCS 313;
  - *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, [2011] 2 R.C.S. 3;
  - *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016;
  - *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2 R.C.S. 391;
  - *Saskatchewan Federation of Labor c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245;
  - *Association de la police montée de l'Ontario (APMO) c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3;

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- *Meredith c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 125;
- *British Columbia Teachers' Federation c. British Columbia*, [2016] 2 R.C.S. 407 ; voir [2015] BCCA 184 (Cour d'appel de la C.B.);
- *SCFP c. Ontario*, [2003] 1 RCS 539;
- *OPSEU v. Ontario*, 2016 ONSC 2197;
- *Canadian Union of Postal Workers c. Her Majesty in Right of Canada*, 2016 ONSC 418 (CanLII);
- Procureur général du Canada c. Union of Canadian Correctional Officers — Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN), 2019 QCCA 979;
- *LANEQ*, 2019 QCCS 3897;
- *Manitoba Federation of Labour et al v. The Government of Manitoba*, 2020 MBQB 92.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## DROIT APPLICABLE

### *Charte canadienne des droits et libertés*

*1. La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.*

*2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :*

*[...]*

*d) liberté d'association.*

*52. (1) La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit.*

*(2) La Constitution du Canada comprend :*

*a) la Loi de 1982 sur le Canada, y compris la présente loi*

*[...]*

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## DROIT APPLICABLE (suite)

*Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12*

*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 la laïcité de l'État, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.*

*[...]*

*52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.*

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## LES QUESTIONS EN LITIGE

- Les mesures attentatoires de la *Loi 15* comportent-elles une atteinte substantielle à la liberté d'association?
- Le cas échéant, la défense de justification du gouvernement fondée sur l'article premier de la Charte canadienne est-elle bien fondée ?

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## LE JUGEMENT DE LA COUR SUPÉRIEURE

- Tel que mentionné plus haut, le jugement de la Cour Supérieure a été rendu le 9 juillet 2020. Ce jugement a été porté en appel par toutes les parties.
- Dans ses conclusions, le juge accueille le pourvoi à l'égard des retraités en concluant que les dispositions de la *Loi 15* portant sur la suspension de leur rente étaient invalides au regard de l'alinéa 2 d).
- Par contre, il rejette le pourvoi à l'égard des participants actifs en concluant que les dispositions de la *Loi 15* portant sur le régime de financement et la suppression des avantages comme l'indexation automatique de la rente et la prestation additionnelle ne comportaient pas d'atteintes substantielles. Il concluait également s'il y avait eu atteinte substantielle, la défense de justification aurait été accueillie.



# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- À l'égard des retraités, la Cour conclut que les dispositions de la *Loi 15* qui portent sur la suspension de l'indexation automatique de leur rente constituent une atteinte substantielle à leur droit à un véritable processus de négociation.
- La Cour conclut que cette entrave est substantielle parce cette mesure est imposée unilatéralement par l'employeur sans que les retraités puissent négocier quoi que ce soit. Ces mesures portent également atteinte à des droits acquis, qui se sont cristallisés au moment de leur retraite.
- De plus, la Cour conclut que cette atteinte substantielle n'est pas justifiée au regard de l'article premier de la *Charte canadienne*, car la suspension de l'indexation fait supporter indûment le poids des déficits à une partie seulement des retraités – ceux qui bénéficient d'une indexation automatique de leur rente. De plus, l'absence de lien rationnel entre la mesure et l'objectif visé fait en sorte que la mesure ne se situe pas à l'intérieur d'une gamme de mesures raisonnables.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- Sur l'atteinte substantielle à l'égard des dispositions visant les participants actifs : le juge reconnaît que les matières visées par les mesures attentatoires sont importantes et qu'elles ont toujours fait l'objet de négociations. Il reconnaît également que la suppression du droit de négocier ces matières constituent des contraintes ou des ingérences dans le processus de négociation (par. 340 à 343 du jugement rendu).
- Mais il en vient à la conclusion que ces ingérences ne sont pas substantielles parce qu'elles peuvent être compensées par la négociation sur les autres éléments de la rémunération globale ou par la négociation sur d'autres éléments du régime de retraite. Cette s'appuie notamment sur le résultat de certaines des négociations collectives menées après l'adoption de la Loi 15 ainsi que sur le fait que les mesures de restructuration des régimes de retraite imposées par cette Loi s'apparentent à certaines mesures négociées par des syndicats et des employeurs avant l'adoption de cette loi.
- Sur la défense de justification : le juge conclut que celle-ci aurait été entièrement accueillie s'il avait conclu à l'existence d'atteintes substantielles. L'existence de préoccupations urgentes et réelles, le lien rationnel, l'atteinte minimale et la proportionnalité étaient toutes démontrées à son avis.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- L'une des conséquences du jugement est celle relative à l'inexistence d'atteintes substantielles à l'égard des dispositions visant les participants actifs. Cette conséquence réside dans la reconnaissance du droit du gouvernement de s'immiscer dans le processus de négociation et de déterminer les matières importantes qui sont négociables et celles qui ne le sont pas, et, à l'égard de cette dernière catégorie, de fixer en permanence les conditions de travail applicables en lieu et place des parties, ce qui va à l'encontre du droit des employés de déterminer eux-mêmes, de manière indépendante et sans influence de l'employeur ou de l'État, les objectifs associatifs *Health Services and Support c. C.-B.*, [2007] 2 R.C.S. 391 ; *APMO* [2015] 1 R.C.S. 3.
- Une autre conséquence de ce jugement est que le juge de première instance s'écarte de la règle de droit qui sert normalement à déterminer l'existence d'une atteinte substantielle ; dorénavant, selon le juge de première instance, il ne suffit plus qu'une atteinte porte sur une matière importante et que le bénéfice de discussion sur cette matière soit interdit de manière permanente, contrairement à ce qui a été décidé dans *Health Services* précitée.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- La position des syndicats appelants devant la Cour d'appel du Québec sur l'existence d'une atteinte substantielle à l'égard des dispositions visant les participants actifs peut se résumer comme suit :
  - La *Loi 15* n'établit pas un véritable processus de négociation ; en ne permettant pas la négociation dans l'avenir de matières importantes dans un régime de retraite, qui, dans le contexte du secteur municipal ont toujours constitué des matières négociables et négociées, en intervenant dans les ententes négociées et en annulant des dispositions importantes de ces ententes, en s'attaquant à des droits accumulés et acquis, en ne permettant pas la réouverture des conventions collectives dans le cadre de la restructuration des régimes de retraite, en établissant un mécanisme de solution des différends qui ne constitue pas un substitut valable à l'exercice du droit de grève, l'ensemble de l'œuvre a pour effet de vicier le processus de négociation et le droit de négocier collectivement.
  - La *Loi 15* comporte donc des atteintes substantielles au processus de négociation.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

- La position des syndicats appelants devant la Cour d'appel du Québec sur la défense de justification à l'égard des dispositions visant les participants actifs peut se résumer comme suit :
  - À l'égard des préoccupations urgentes et réelles, celles-ci n'ont pas été démontées. Il n'y a aucune preuve que les mesures attentatoires devaient être appliquées à tous les régimes de retraite sans égard à leur santé financière respective.
  - Le critère du lien rationnel n'a pas été démontré parce que les mesures attentatoires de la *Loi 15* sont tout à fait étrangères à la santé financière et à la pérennité d'un régime de retraite.
  - Le critère de l'atteinte minimale n'a pas été satisfait parce que les mesures attentatoires n'ont pas été soigneusement adaptées et vont au-delà de ce qui était nécessaire pour assurer la santé financière et la pérennité d'un régime de retraite.
  - Le critère de la proportionnalité n'a pas été satisfait non plus parce que les inconvénients qui découlent des mesures attentatoires de la *Loi 15* surpassent ses avantages.

# Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureure générale du Québec, 2020 QCCS 2111

## CONCLUSION

- Il s'agit d'une affaire qui a fait beaucoup de bruit sur le plan politique et qui revêt une très grande importance sur le plan juridique.
- L'affaire devrait être entendue devant la Cour d'appel au cours de l'année 2022.

# DROIT ADMINISTRATIF

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Le 15 août 2014, Alexander Vavilov, né au Canada en 1994 de parents qui se sont révélés être des espions russes, est informé de la décision d'une greffière en citoyenneté de l'annulation de son certificat de citoyenneté canadienne, car :
  - Bien qu'il soit né au Canada, ses parents n'étaient ni citoyens canadiens ni résidents permanents au moment de sa naissance;
  - Au moment de sa naissance, ses parents étaient des employés ou des représentants de la Russie.
  - M. Vavilov n'a donc jamais été un citoyen canadien et n'a jamais eu le droit d'obtenir ce certificat de citoyenneté.
  
- La greffière se fonde sur l'article 3 (2) a) de *la Loi sur la citoyenneté* qui exempte les enfants d' « agents diplomatiques ou consulaires, représentant à un autre titre ou au service au Canada d'un gouvernement étranger » de l'application de la règle générale selon laquelle les personnes nées au Canada ont la citoyenneté canadienne à leur naissance.



# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision de la Cour fédérale

- M. Vavilov conteste cette décision administrative devant la Cour fédérale, laquelle est rejetée.
- D'une part, la Cour ne retient par son argument selon lequel la greffière avait manqué à son obligation d'équité procédurale en omettant de lui communiquer les documents sur lesquels elle s'était fondée pour rendre sa décision.
- D'autre part, elle conclut que la greffière n'avait pas erré dans son interprétation à donner à l'article 3 (2) a) de la *Loi*, selon lequel les agents d'infiltration étrangers vivant au Canada seraient visés par les mots « agents diplomatiques ou consulaires, représentant à un autre titre au Canada d'un gouvernement étranger ».

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Décision de la Cour d'appel fédérale

- La Cour d'appel fédérale accueille, avec dissidence, l'appel interjeté contre le jugement rendu par la Cour fédérale, et casse la décision rendue.
- Elle rejette son argument fondé sur l'équité procédurale, mais conclut que l'interprétation qu'à fait la greffière de l'article 3 (2) a) de la Loi était déraisonnable, car son analyse ne tenait compte que du libellé de l'article à l'étude et un bref résumé de son origine législative, ce qu'elle qualifie d'« approche aussi superficielle et incomplète pour l'interprétation des lois ».
- Pour la Cour, l'expression « au service au Canada d'un gouvernement étranger » ne doit s'appliquer qu'aux personnes à qui on avait accordé des privilèges et immunités diplomatiques reconnus en droit international, ce qui n'était pas le cas des parents de M. Vavilov.

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## LE CONTRÔLE D'UNE DÉCISION RENDUE PAR UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF AVANT CET ARRÊT

L'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9

- Réduction du nombre de normes de contrôle à deux normes: la norme de la décision correcte et celle de la décision raisonnable (auparavant, il y avait trois normes : la norme de la décision correcte, celle de la décision raisonnable *simpliciter* et la norme de la décision manifestement déraisonnable).
- Méthode d'indentification de la norme de contrôle applicable : une analyse en deux étapes
  - 1) L'approche par catégories prédéterminées
    - Application de la norme de la décision correcte pour les catégories suivantes: les questions constitutionnelles, les questions de droit général qui sont à la fois d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangères au domaine d'expertise du tribunal, les questions portant sur la délimitation des compétences respectives de tribunaux spécialisés concurrents et les questions touchant véritablement à la compétence.

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## LE CONTRÔLE D'UNE DÉCISION RENDUE PAR UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF AVANT CET ARRÊT (suite)

### L'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (suite)

- Application de la norme de la décision raisonnable pour les catégories suivantes: les questions qui se rapportent à l'interprétation de la loi habilitante du tribunal administratif, ou à une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie, les questions relatives aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à des considérations d'intérêt général, et les questions de droit et de faits intimement liées.

#### 2) L'analyse contextuelle :

- L'existence ou l'inexistence d'une clause privative;
- La raison d'être du tribunal administratif suivant l'interprétation de sa loi habilitante;
- La nature de la question en cause;
- L'expertise du tribunal administratif.

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## RÉFORME DU CADRE D'ANALYSE : UNE CLARIFICATION ET UNE SIMPLIFICATION

- Conversation des deux normes de contrôle établies par l'arrêt *Dunsmuir*.
- La détermination de la norme de contrôle
  - L'élimination de l'approche contextuelle : la détermination de la norme repose désormais sur la présomption selon laquelle la norme de contrôle est toujours celle de la décision raisonnable, sauf exceptions :
    - L'intention du législateur : il a directement écarté la présomption en imposant une norme de contrôle différente ou il l'a indirectement écartée en prévoyant dans la loi un mécanisme d'appel d'une décision administrative.
    - La primauté du droit commande l'application de la norme de la décision correcte. C'est le cas pour les questions constitutionnelles, les questions de droit général d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et les questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs.
    - La Cour ne ferme pas la porte à l'existence de nouvelles exceptions permettant de repousser la présomption, lesquelles devront toutefois être démontrées en suivant le cadre d'analyse décrit dans le présent arrêt à l'étude.

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

## RÉFORME DU CADRE D'ANALYSE : UNE CLARIFICATION ET UNE SIMPLIFICATION (suite)

- L'application de la norme de contrôle de la décision raisonnable
  - Une décision raisonnable est d'une part fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent
    - La Cour de révision doit se demander si la décision possède les attributs de la raisonnabilité, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité. Les lacunes ou insuffisances reprochées ne doivent pas être simplement superficielles ou accessoires, mais doivent être « suffisamment capitales ou importantes » pour rendre la décision déraisonnable.
    - Une décision raisonnable est fondée sur un raisonnement rationnel et logique. Ainsi, une décision sera déraisonnable, par exemple, si les motifs ne font pas état d'une analyse rationnelle, ou si la conclusion ne peut prendre sa source dans l'analyse effectuée ou si le décideur a suivi un raisonnement tautologique ou a recouru à de faux dilemmes, à des généralisations non fondées ou à une prémisse absurde.

# Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65

- L'application de la norme de contrôle de la décision raisonnable (suite)
  - Une décision raisonnable est d'autre part justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles qui ont une incidence sur la décision, notamment :
    - Le régime législatif applicable;
    - Les autres règles législatives ou de *common law*;
    - Les principes d'interprétation législative;
    - La preuve dont disposait le décideur;
    - Les observations des parties;
    - Les pratiques et décisions antérieures;
    - L'incidence de la décision sur l'individu visé.

# DROITS ET LIBERTÉS (suite)



# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## RÉSUMÉ DES FAITS

- À la suite de la découverte d'une pratique courante de la part des employés du département de répartition d'écouter de façon régulière et continue les policiers dans la salle de patrouille à leur insu à l'aide du dispositif d'interphone servant à des fins opérationnelles, la Fraternité demande à l'Employeur de tenir une enquête afin de prendre les mesures nécessaires pour que cesse la situation.
- L'enquête de l'Employeur conclut en l'absence d'écoute électronique et d'atteinte à la vie privée.
- La Fraternité dépose donc un grief pour contester la tolérance de l'Employeur à cette écoute électronique illégale.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### La partie syndicale

- D'abord, quant à l'objection de l'Employeur, la Fraternité plaide que l'ajout d'un moyen de droit n'affecte pas la nature du grief, et qu'en conséquence, l'argument fondé sur l'article 46 de la Charte ne constitue pas un amendement du grief.
- Quant au fond de l'affaire, pour la Fraternité, le litige ne porte pas sur la demande d'enquête ni son résultat, et la question n'est pas de savoir si les policiers ont été écoutés ou non.
- La Fraternité se plaint essentiellement de la possibilité que le dispositif d'interphone installé dans la salle de patrouille permette l'écoute des policiers à leur insu, alors que cette salle est d'abord et avant tout un lieu de rassemblement où des conversations de natures privées sont parfois tenues.
- Le dispositif d'interphone installé dans la salle de patrouille constitue une menace à la vie privée des policiers.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie syndicale (suite)

- La possible utilisation de l'interphone à des fins d'écoute illégale constitue une condition de travail injuste et déraisonnable, contraire à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la Charte).
- L'objectif soulevé par l'employeur à l'effet que l'interphone puisse servir de sûreté en cas de bris n'est pas rationnel, car les communications avec les policiers se font par les ondes radio ou par téléphone, et donc il n'est pas nécessaire.
- Au surplus, s'il devait être considéré comme rationnel, il n'est pas le moins attentatoire possible, car un luminaire pourrait être installé sur le dispositif d'interphone, annonçant qu'il est en fonction.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie patronale

- Quant à son objection, il plaide que le grief vise l'écoute électronique effectuée par les répartiteurs et non le dispositif d'interphone en soi. Ainsi, en invoquant cet article, la Fraternité tente de modifier illégalement son grief.
- Pour l'Employeur, le litige porte sur la question de savoir si les policiers ont été victimes d'écoute électronique et, sous réserve de son objection quant à un amendement illégal du grief relatif à la violation de l'article 46 de la Charte, de savoir si le système d'interphone constitue une condition de travail injuste et déraisonnable.
- Quant au fond de l'affaire, il soutient que l'enquête réalisée par l'employeur et la preuve administrée en audience démontre l'inexistence d'écoute électronique des policiers par les répartiteurs, et que la prétention de la Fraternité en ce sens repose que sur des présomptions, lesquelles se sont avérées fausses. La Fraternité n'a pas rencontré, son fardeau de preuve sur cet aspect.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie patronale (suite)

- De manière subsidiaire, il plaide que la présence du système d'interphone dans la salle de patrouille ne constitue pas une condition de travail injuste et déraisonnable, et prétend plutôt qu'il n'est pas utilisé à des fins de surveillance, mais constitue plutôt un outil de communication en cas d'urgence.
- Finalement, il plaide qu'en milieu de travail, l'expectative de vie privée est considérablement réduite.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## DROIT APPLICABLE

- L'article 46 de la Charte, au cœur au présent litige, se lit comme suit :

*46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.*

- Autres dispositions pertinentes de la Charte relatives aux droits à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée qui se lisent ainsi :

*4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

*5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.*

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE

### L'objection préliminaire

- Selon la jurisprudence, un amendement de grief ne peut changer la nature du grief, et donc le débat au fond.
- Le grief est l'expression d'une contestation, laquelle constitue un acte juridique simple rédigé par les parties, et habituellement par les représentants syndicaux, qui ne possèdent aucune formation juridique. En conséquence, il serait injuste d'exiger que son libellé soit rédigé, quant au vocabulaire et la syntaxe, avec la même précision et rigueur qu'un acte de procédure déposé devant les tribunaux de droit commun.
- Il faut plutôt rechercher l'intention du plaignant, laquelle doit primer sur le libellé du grief, car elle constitue sa véritable portée.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

### L'objection préliminaire (suite)

- Selon l'arbitre, l'essence et la portée du grief en l'espèce est de contester le fait que les policiers soient écoutés à leur insu par le biais du système d'interphone installé dans la salle de patrouille, afin de leur permettant d'exercer leurs fonctions dans un milieu de travail exempt d'une telle écoute.
- La distinction proposée par l'Employeur entre le dispositif d'interphone et l'écoute électronique « est ténue », en ce que l'un ne va pas sans l'autre dans le contexte de ce dossier. D'ailleurs, en pareille matière, c'est rarement l'appareil lui-même qui fait l'objet d'une contestation, mais sa fonctionnalité et son utilisation.



# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

### Le fond

- Première question en litige : les policiers ont-ils fait l'objet d'une écoute électronique dans la salle de patrouille ?
  - La preuve soumise devant l'arbitre était contradictoire sur plusieurs aspects.
  - Dans ce contexte, l'arbitre utilise les critères développés par la jurisprudence arbitrale en matière d'appréciation des témoignages et de leur valeur probante.
  - L'arbitre retient que la preuve de la Fraternité repose sur une analyse par déduction dont « l'effet entonnoir » lui a permis de conclure, sans en avoir la certitude, à l'écoute électronique des policiers, alors que celle de l'Employeur se résume à une négation en bloc de la part de 14 répartiteurs.
  - Ainsi, il considère que la version qui lui apparaît la plus vraisemblable et la plus cohérente en fonction de l'ensemble de la preuve est celle à l'effet qu'il n'existe pas de pratique d'écoute électronique dans la salle de patrouille des policiers par le biais d'un dispositif d'interphone.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

### Le fond (suite)

- Deuxième question en litige : La fonctionnalité de l'interphone de la salle de patrouille constitue-t-elle une condition de travail déraisonnable pour les policiers ?
  - Première étape de l'analyse : évaluation du niveau d'expectative de vie privée auquel peuvent s'attendre les policiers lorsqu'ils se trouvent dans la salle de patrouille.
    - La doctrine et la jurisprudence reconnaissent que le droit à la vie privée en milieu de travail ne peut faire obstacle au droit de direction de l'employeur, que la loi oblige à assurer la santé et la sécurité de ses employés.
    - L'expectative subjective raisonnable de vie privée vise à établir l'entendue du droit à la vie privée en milieu de travail.
    - En milieu de travail, l'expectative de vie privée d'un individu est moindre qu'à son domicile.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

### Le fond (suite)

- En l'espèce, la preuve démontre clairement que la salle de patrouille est un endroit réservé aux policiers où ils peuvent tenir des conversations de natures privées.
- L'arbitre est d'avis que les policiers peuvent croire à une expectative subjective plus élevée au respect de leur vie privée dans la salle de patrouille que partout ailleurs dans le poste du service de police.
- L'atteinte à la vie privée qui constitue une condition de travail déraisonnable en l'espèce provient du fait que les policiers ne peuvent savoir qu'ils sont écoutés lors de leur conversation dans la salle de patrouille.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

### Le fond (suite)

- Deuxième étape de l'analyse : l'application du double critère de rationalité, à savoir l'existence de motifs raisonnables justifiant l'atteinte à la vie privée et la proportionnalité au moyen utilisé dans la perspective d'une atteinte la moins intrusive possible.
  - Pour justifier une atteinte à la vie privée, l'employeur doit démontrer la nécessité de restreindre ce droit, soit qu'il a des motifs raisonnables de croire que la sécurité des employés et de l'entreprise peut être compromise.
  - Le fait pour l'Employeur de dire qu'en l'espèce, il n'y a pas d'écoute de la part des répartiteurs ne constitue pas un motif raisonnable, puisqu'il existe une possibilité qu'une telle écoute puisse être faite, et ce à l'insu des policiers.
  - Dans les circonstances, le statu quo n'est pas une alternative acceptable. Toutefois, l'arbitre considère que la solution n'est pas de simplement retirer l'interphone de la salle de patrouille. Ainsi, il évoque que la solution apportée par la Fraternité, soit l'installation d'un dispositif lumineux indiquant que l'appareil est en fonction, lui semble la moins intrusive. Il considère que l'installation d'un dispositif sonore lors que l'appareil est en fonction serait également utile.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## CONCLUSION

### L'objection préliminaire

- Bien que l'argument fondé sur la violation de l'article 46 de la Charte vienne complexifier le litige, il ne modifie pas la nature du grief.
- Au surplus, il a l'avantage d'atteindre les objectifs de l'arbitrage de grief en ce qu'il permet de trancher l'entièreté du débat, dans le meilleur intérêt des parties.

### Le fond

- L'arbitre accueille en partie le grief.

# Fraternité des policiers de Ville de Mont-Tremblant c. Ville de Mont-Tremblant, 2020 CanLII 26938 (QC SAT)

## CONCLUSION (suite)

### Le fond (suite)

- Il déclare que le dispositif d'interphone tel qu'installé dans la salle de patrouille constitue une condition de travail déraisonnable.
- Il ordonne à l'Employeur de procéder à la modification du dispositif d'interphone pour y ajouter un avertisseur lumineux et sonore indiquant qu'il est en fonction dans les 30 jours de la présente décision.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Le 29 avril 2016, la salariée fait l'objet d'une entente d'accommodement raisonnable en raison de son incapacité à occuper son emploi d'infirmière auxiliaire pour des raisons de santé.
- Par cette entente, la salariée occupera un poste d'agente administrative de classe 3.
- Cette entente est muette quant à la reconnaissance de l'expérience aux fins de l'intégration de la salariée dans l'échelle salariale de la classe d'emploi d'agente administrative de classe 3.
- L'intimé intègre la salariée à l'échelon 1 de l'échelle salariale d'agente administrative parce qu'elle ne possède aucune expérience dans son nouveau poste, ce qui représente une diminution de salaire de 9.73\$/ heure.
- La salariée conteste cette décision par grief et réclame, pour minimiser la perte salariale découlant de sa réaffectation, le salaire rattaché au dernier échelon de cette classe d'emploi.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision arbitrale

- L'irrecevabilité du grief
  - Considérant que la transaction intervenue en l'espèce portait uniquement sur l'octroi d'un poste d'agente administrative de classe 3, et non sur le traitement salarial que la salariée recevrait, la réclamation faisant l'objet du présent litige n'avait pas été réglée par cette entente.
- Le fond
  - L'arbitre conclut que l'attribution à la salariée du premier échelon de l'échelle salariale d'agente administrative n'est pas raisonnable parce qu'elle entraîne pour celle-ci une perte de salaire considérable.
  - Il est d'avis que l'attribution du dernier échelon de cette échelle aurait comme effet de minimiser le préjudice subi, et que cette mesure ne causerait pas à l'intimé une contrainte excessive.
  - Il fonde notamment sa décision sur la pratique passée de l'employeur, laquelle avait été délaissée uniquement pour des raisons administratives.



# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Le jugement de la Cour supérieure

- L'irrecevabilité du grief
  - Selon le juge de première instance, le grief aurait dû être rejeté par l'arbitre parce que les parties ont reconnu, lors de la conclusion de l'entente d'accommodement, que l'intimé « a rempli son devoir d'accommodement ».
- Le fond
  - Le juge estime que l'obligation d'accommodement raisonnable ne comporte pas d'obligation financière pour l'intimé parce que l'objectif principal d'une telle mesure est le maintien au travail de la salariée chez son employeur.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Le jugement de la Cour supérieure (suite)

- Le fond (suite)
  - Il est d'avis qu'imposer l'obligation de donner à la salariée le salaire correspondant à l'échelon maximum de l'échelle salariale aurait comme effet de « dénaturer l'essence même du contrat de travail » et donc qu'il est juste que la salariée qui n'a aucune expérience dans son nouveau poste soit intégrée au premier échelon de l'échelle salariale.
  - Il conclut que l'arbitre a commis une erreur de droit en élargissant la portée de l'obligation d'accommodement raisonnable.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## ANALYSE

### L'irrecevabilité du grief

- La Cour est d'avis que le juge de première instance a erré en appliquant la norme de la décision correcte lorsqu'il a interprété l'entente d'accommodement, car cette question ne s'inscrit dans aucune des exceptions prévues par l'arrêt *Vavilov*.
- De plus, elle conclut que la décision de l'arbitre était raisonnable à cet égard.

### Le fond

- La norme de contrôle applicable
  - D'emblée, la norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable, car le rôle de l'arbitre ne consistait pas à définir la portée de l'obligation d'accommodement raisonnable (la Cour suprême du Canada avait déjà fait cet exercice), mais celui-ci devait plutôt décider, compte tenu du droit applicable et des faits, si l'intimé avait rempli son obligation en intégrant la salariée au premier échelon de la classe d'emploi 3.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## ANALYSE (suite)

### Le fond (suite)

- L'obligation d'accommodement raisonnable et sa limite, la contrainte excessive
  - Dans son analyse, la Cour d'appel revoit l'évolution des notions d'accommodement raisonnable et de contrainte excessive dans la jurisprudence de la Cour suprême en traitant des arrêts de principe en la matière, et elle retient ceci :
    - L'obligation d'accommodement raisonnable ne doit pas entraîner une modification de l'essence du contrat de travail, soit celle de fournir un travail contre rémunération. Un employeur n'est pas tenu de maintenir le lien d'emploi d'un employé pour satisfaire son obligation d'accommodement lorsque ce dernier ne peut établir qu'il sera en mesure de fournir une prestation de travail dans un avenir prévisible.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## ANALYSE (suite)

- L'obligation d'accommodement raisonnable et sa limite, la contrainte excessive (suite)
  - La démarche des intervenants impliqués dans le processus doit être sérieuse et ces derniers doivent explorer toutes les avenues raisonnables. L'accommodement raisonnable doit tendre à conférer au salarié incapable de reprendre son travail pour des raisons de santé, sans le lui garantir, des avantages comparables à ceux qu'il détenait avant d'être affligé d'un handicap, si l'accommodement ne cause pas de contrainte excessive à l'employeur.
  - La notion de contrainte excessive n'est pas définie, mais la Cour suprême a énuméré des facteurs permettant de l'apprécier, lesquels sont non immuables et doivent être appliqués avec souplesse en fonction des circonstances de chaque espèce, notamment, le coût financier, l'atteinte de la convention collective, le moral du personnel, l'interchangeabilité des effectifs et des installations, l'importance de l'exploitation de l'employeur et les risques pour la sécurité.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## ANALYSE (suite)

### Le fond (suite)

- L'obligation d'accommodement oblige l'employeur à faire preuve de souplesse et de créativité dans l'application de cette obligation si un assouplissement permet à l'employé de fournir sa prestation de travail et qu'il ne cause pas une contrainte excessive. La mesure d'accommodement revêt un caractère individualisé et celle-ci ne doit pas se limiter aux strictes dispositions de la convention collective.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## ANALYSE (suite)

- L'obligation d'accommodement raisonnable et sa limite, la contrainte excessive (suite)
  - La Cour est d'avis que le juge de première instance a erré en concluant comme il l'a fait.
  - Elle considère qu'il limite indûment l'obligation d'accommodement raisonnable au seul maintien d'un employé dans un emploi, sans aucune considération des conditions de cet emploi.
  - De plus, elle considère que le fait pour les parties de s'éloigner du texte de la convention collective dans le cadre d'une mesure d'accommodement n'a pas pour effet de dénaturer le contrat de travail, contrairement aux conclusions du juge de première instance.
  - Finalement, la Cour conclut que la sentence arbitrale rendue est raisonnable.

# Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec — Université Laval, 2020 QCCA 857

## CONCLUSION

- L'appel est accueilli.
- Le jugement de première instance est infirmé et le pourvoi en contrôle judiciaire est rejeté.
- La sentence arbitrale de l'arbitre Tremblay est rétablie.



# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## LITIGE

- Recevabilité d'une bande vidéo suite à une filature dans le cadre d'un arbitrage suite à un congédiement pour avoir exercé des activités incompatibles avec l'état de santé allégué.

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Salariée en arrêt de travail pour une lésion à l'épaule gauche.
- L'employeur fait expertiser la salariée et le médecin recommande notamment :
  - En plus de l'examen, le médecin a observé la salariée sortir de son véhicule à travers son rétroviseur.
  - Une filature dans les prochains jours (avant une intervention – arthrographie distension).
  - De considérer la salariée apte au travail.
  - Acheminer la première partie du rapport au médecin traitant (partie médicale et non les recommandations médico-administratives).

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## RÉSUMÉ DES FAITS (suite)

- Suite à la réception de la bande-vidéo de la filature, l'employeur obtient l'avis de son médecin expert qui considère qu'il y a simulation et il congédie la salariée.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision arbitrale

- Le Syndicat s'oppose à la recevabilité en preuve de la bande-vidéo.
- L'arbitre procède à l'analyse selon Bridgestone/Firestone.

#### **1) *Est-ce que l'employeur a un motif raisonnable de violer le droit à la vie privée de la salariée?***

- Le motif rationnel doit être un motif sérieux ou raisonnable de croire à un comportement frauduleux.
- Il y a absence de tels motifs car l'employeur s'est fié sur le rapport du médecin expert.
- Or, la crédibilité du médecin désigné est mise en doute par l'arbitre – doute de la précision de l'évaluation des mouvements de la travailleuse alors qu'il le fait de son rétroviseur et c'est un hasard.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

Décision arbitrale (suite)

## 1) *Est-ce que l'employeur a un motif raisonnable de violer le droit à la vie privée de la salariée? (suite)*

- De plus, l'employeur aurait pu procéder aux démarches de retour au travail proposées par le médecin expert, ce qu'il n'a pas fait.
- L'expertise n'a pas été acheminée au médecin traitant.
- Il y avait une intervention médicale à venir (arthrodistension), des limitations fonctionnelles sérieuses.
- La salariée a collaboré et il n'y a pas d'activités incompatibles.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

Décision arbitrale (suite)

## 2) *Est-ce que l'utilisation de cette preuve a pour effet de déconsidérer l'administration de la justice selon 2858 C.c.Q.?*

- Il répond oui à la question et formule son opinion en ces termes :

*« [68] Je ne crois pas que le deuxième volet de l'article 2858 C.c.Q. m'autorise à recevoir la preuve à laquelle l'Employeur veut avoir recours. Je fais mien, à cet égard, le raisonnement de l'arbitre Brault dans Université Concordia. Permettre que soit utilisé, dans la présente affaire, un élément de preuve constitué au mépris du droit de la Plaignante à sa vie privée, alors que j'en suis venu à la conclusion que l'Employeur n'avait même pas un motif raisonnable pour entreprendre une filature, banaliserait l'atteinte à un droit fondamental et laisserait entendre qu'une preuve autrement inadmissible le deviendrait simplement parce qu'elle confirme possiblement, a posteriori, un soupçon ou une impression. [...] »*

- L'employeur avait d'autres options.
- L'arbitre insiste à plusieurs reprises sur le devoir de l'employeur d'informer la salariée qu'il la considérait apte à retourner au travail avant de mettre un terme à son emploi, ce qu'il n'a pas fait.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Jugement de la Cour supérieure

- Considère que l'arbitre a eu tort de remettre en cause l'opinion du médecin désigné.
- Considère que c'est une option d'informer la salariée des conclusions de l'expertise.
- Considère que la filature est nécessaire et donc, que l'employeur avait des motifs raisonnables.
- « L'atteinte au droit à la vie privée se situe au bas de l'échelle de gravité puisque la filature est conduite de manière raisonnable ».
- Accueille le pourvoi.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## ANALYSE

- La décision est déraisonnable :
  - Mauvaise analyse des motifs raisonnables ou sérieux.
    - L'arbitre se fonde essentiellement sur l'analyse du médecin désigné et de ses recommandations.
    - Or, rien ne permettait à l'Employeur de douter de celui-ci – l'employeur avait donc des motifs raisonnables.
  - Mauvaise analyse du deuxième critère d'évaluation soit la déconsidération de l'administration de la justice.
    - Selon l'analyse de l'arbitre, dès qu'une filature se fait sans motif raisonnable ou sérieux, la preuve est inadmissible.

# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## ANALYSE (suite)

- La cour d'appel écrit :

*« [101] Il fallait appliquer le test de la proportionnalité et considérer « [l]a gravité de la violation aux droits fondamentaux, tant en raison de sa nature, de son objet, de la motivation et de l'intérêt juridique de l'auteur de la contravention que des modalités de sa réalisation » pour savoir s'il est « inacceptable qu'une cour de justice autorise la partie qui l'a obtenue de s'en servir pour faire valoir ses intérêts privés? » : Mascouche (Ville de) c. Houle, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.), motifs du juge Gendreau, p. 42 et 43.*

*[102] De plus, la recherche de la vérité doit l'emporter si les circonstances ne sont « ni suffisamment graves ni suffisamment exceptionnelles pour que l'on déroge à la règle voulant que toute preuve pertinente soit en principe recevable (art. 2757 C.c.Q.) » : Bellefeuille c. Morisset, 2007 QCCA 535, paragr. 77. »*

(nos soulignements)



# Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS Vallée-de-la-Gatineau (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau, 2019 QCCA 1669

## ANALYSE (suite)

- La filature a duré une journée, dans des endroits publics, pas de piège.
- La conduite antérieure de la salariée doit être prise en compte (elle avait déjà fait des déclarations mensongères).

## CONCLUSION

- L'appel est rejeté.

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## LITIGE

- Plainte en vertu des articles 12 (entrave) et 14 (contraintes prohibées) du *Code du travail*.

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Durant les négociations de 2014, le Syndicat suggère aux membres d'ajouter le message suivant à la fin des courriels avec leur signature:

*Message important des ingénieurs du gouvernement du Québec en négociation.*

*En 2011, le rapport de l'Unité anticollusion a mis en évidence que la perte d'expertise en ingénierie constitue « le tout premier facteur de vulnérabilité » du gouvernement. Reconstruire cette expertise exige de verser des salaires compétitifs avec des employeurs de marque tels qu'Hydro-Québec ou le gouvernement fédéral. L'Institut de la statistique du Québec confirme que la rémunération globale des ingénieurs du gouvernement accuse un retard de plus de 40 % par rapport aux employeurs du secteur « autre public ».*

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

*Au lieu de combler cet écart, le gouvernement propose de le creuser.*

*Soucieux de protéger le public et d'offrir un service de qualité aux citoyens, nous croyons que la pérennité des biens collectifs et la saine gestion des fonds publics commandent plutôt la reconnaissance de notre expertise.*

*Notre signature vaut plus!*

- L'employeur, se référant à une directive, riposte au Syndicat de la manière suivante :

*« 12. Un employé ne peut utiliser un accès gouvernemental au courriel, à un collecticiel et aux services d'Internet pour :*

*...*

*4<sup>o</sup> utiliser à son profit les moyens électroniques mis à sa disposition. »*

*Dans ce contexte, nous considérons également que l'utilisation par les employés du matériel de l'employeur pour porter un message syndical lié aux négociations va à l'encontre de leur obligation de loyauté et de leur devoir de réserve. Elle pourrait par ailleurs être interprétée comme une atteinte à la réputation de l'employeur.*

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## RÉSUMÉ DES FAITS (suite)

*Par conséquent, nous estimons que cette façon d'agir est inacceptable et doit cesser.*

*Compte tenu de ce qui précède, les ingénieurs qui choisiront de poursuivre cette pratique s'exposent à des mesures disciplinaires. »*

- Le dossier met en opposition le droit à la liberté d'expression et le droit de propriété.

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## DROIT APPLICABLE

*Code du travail, RLRQ c C-27*

*12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer. Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.*

*14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.*

*Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.*

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision de la CRT

- Ce que font les ingénieurs c'est exercer leur droit à la liberté d'expression et leur droit d'association.
- Le tribunal confirme qu'il y a contravention à la liberté d'expression.
- Est-ce que cette limitation du droit à la liberté d'expression peut se justifier au regard de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés*?

*9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de la laïcité de l'État, 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.*

- La CRT conclut que le droit de propriété de l'équipement informatique n'est pas une raison suffisante pour restreindre le droit à la liberté d'expression.

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Décision de la CRT (suite)

- Balance entre le droit à la liberté d'expression et le droit de propriété :

*[102] Le message que des employés de l'État veulent transmettre à la population est destiné à promouvoir « l'échange d'idées dans la collectivité », à favoriser « la prise de décisions sociales » et, ultimement, à « amener le grand public à appuyer leur cause ».Le Gouvernement ne réussit pas à convaincre d'une justification raisonnable à une atteinte à un droit fondamental qui respecterait les paramètres établis. Il ne parvient pas à démontrer que le message litigieux a des effets néfastes, qu'il porte atteinte aux valeurs démocratiques à l'ordre public ou au bien-être général des citoyens, ou qu'il mine les valeurs qui sous-tendent la liberté d'expression. [...]*

*[104] Le contexte décrit force à privilégier, dans la hiérarchie des droits, la fondamentale liberté d'expression qui l'emporte sur les autres droits invoqués. Elle doit ici être protégée.*

(nos soulignements)

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### Décision de la CRT (suite)

*[105] Mettant en balance le droit à la liberté d'expression, exercé de façon raisonnable, dans un contexte de négociation et le droit de propriété, sans démonstration d'un quelconque préjudice ou même de quelque répercussion négative, on ne peut que conclure au caractère déraisonnable de la restriction imposée.*

### Décision de la Cour supérieure

- Le juge a considéré que l'atteinte portée au droit à la liberté d'expression était minimale et aurait dû conduire au rejet de la plainte.
- Donc, le pourvoi est accueilli et la plainte sont rejetés.



# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## ANALYSE

- Débat sur la norme de contrôle.
- Considère que le juge de première instance a substitué son opinion à celle de la CRT, ce qui n'était pas son rôle.
- La décision de la CRT possède les attributs de la raisonnable et la Cour supérieure n'aurait pas dû intervenir :

*[44] La CRT s'inspire, aux fins de son appréciation discrétionnaire des faits mis en preuve, du cadre souple d'analyse préconisé par la Cour suprême, qui consiste à mettre en balance les valeurs consacrées par les Chartes. Elle procède à l'évaluation des intérêts respectifs des parties et circonscrit les limites raisonnables des droits et libertés invoqués par elles, tout en étant bien consciente des modes contemporains de communication électronique.*

*[45] Elle prend notamment en considération le comportement des parties dans le contexte de la négociation du renouvellement de leur convention collective, le contenu du message, le mode de transmission de celui-ci et les répercussions sur l'employeur.*

# Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec c. Procureure général du Québec, 2019 QCCA 1171

## ANALYSE (suite)

*[46] La commissaire conclut que le message est exact et respectueux et qu'il « vise à informer les tiers et les convaincre d'appuyer leur cause ». Chose certaine, il n'est ni désobligeant ni outrageant. Elle ajoute : « La qualité du message et la nature de la communication respectent les balises établies en la matière », auxquelles elle a amplement référé dans sa décision. A contrario, voir l'arrêt Larose c. Malenfant, [1988] R.J.Q. 2643.*

*[47] En l'espèce, le destinataire d'un courriel comportant le message syndical ne peut s'y méprendre. Le message envoyé à des fins professionnelles par un des ingénieurs du gouvernement est distinct de celui du syndicat, tant par son emplacement dans le courriel (plus bas que la signature) que par son contenu. L'employeur ne peut réellement être associé à ce message. Sa teneur ne laisse pas de doute.*

# Unifor, section locale 510 (FTQ) et Pratt & Whitney Canada cie (Nancy Tessier), 2020 QCTA 617

## LITIGE

- Congédiement pour langage abusif, irrespectueux, propos menaçants suite à une entente de dernière chance.
- Objection quant à la recevabilité d'un enregistrement d'une conversation téléphonique par l'employeur à l'insu de la salariée.

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Conseiller en ressources humaines était en présence d'un cadre de l'entreprise lors d'un appel à la salariée pour une demande de congé sans solde.
- Appel en main libre.
- Salariée pas avisée que la conversation était enregistrée.
- Le conseiller RH a déposé un compte-rendu de la conversation.

# Unifor, section locale 510 (FTQ) et Pratt & Whitney Canada cie (Nancy Tessier), 2020 QCTA 617

## DROIT APPLICABLE

*Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991

**2857.** La preuve de tout fait pertinent au litige est recevable et peut être faite par tous moyens.

**2858.** Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel.

# Unifor, section locale 510 (FTQ) et Pratt & Whitney Canada cie (Nancy Tessier), 2020 QCTA 617

## ANALYSE

- La conversation téléphonique traitait d'un sujet relié directement au travail. Il s'agit d'un fait pertinent au litige.
- Cette conversation rencontre l'article 2857 C.c.Q.
- En ce qui concerne l'article 2858 C.c.Q., l'enregistrement a été fait par une partie à la conversation (et non par un tiers).
- Analyse de la jurisprudence et de la doctrine par l'arbitre Provençal.
- Il n'y a pas atteinte à la vie privée lorsqu'un enregistrement clandestin est fait par l'une des personnes partie à la conversation.

## CONCLUSION

- L'enregistrement est un fait pertinent qui ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux et n'est pas susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

# GRIEF

## « Preuve »

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## RÉSUMÉ DES FAITS

- En septembre 2018, suite à l'arrêt de travail d'une salariée occupant le poste de commis aux achats, le Syndicat avise l'Employeur que plusieurs salariées ayant travaillé sous la supervision de M. Paquette, dont cette dernière, allèguent avoir subi du harcèlement psychologique.
- L'Employeur a donc déclenché le processus d'enquête prévu à la *Politique en matière de violence, harcèlement et discrimination en milieu de travail*, lequel s'est soldé par la conclusion qu'aucun harcèlement n'avait eu lieu. L'Employeur n'a donc pas donné suite à la plainte.
- En conséquence, le Syndicat dépose un grief collectif qui se lit comme suit:

*« Description du grief : En vertu de la convention collective des Chartes et de toutes autres lois applicables, le syndicat conteste : La décision de l'employeur de ne pas prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique exercé par Sylvain Paquette et pour le faire cesser. [...] »*

- En raison de divergences des parties quant à la portée du grief et quant à la possible prescription de certains faits que le Syndicat désire mettre en preuve, l'arbitre rend la présente sentence arbitrale.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### La partie patronale

- Sur la portée du grief
  - L'Employeur soutient que toute preuve de faits autre que celle soumise par les Plaignantes lors de l'enquête qu'il a menée et qui a été prise en considération par ce dernier dans sa décision de ne pas donner suite à la plainte est irrecevable.
  - Il soutient que le but du grief est d'analyser sa réaction face aux faits soumis par les Plaignantes pour déterminer s'il a pris les moyens raisonnables de mettre fin à la situation de harcèlement alléguée. Ainsi, si l'arbitre permet aux Plaignantes de soumettre de nouveaux événements lors de l'arbitrage, il serait dans l'impossibilité d'analyser la conduite de l'Employeur à l'égard de faits jusqu'alors inconnus.
  - Il prétend que ce faisant, son processus interne de traitement d'une plainte de harcèlement psychologique serait court-circuité par le processus d'arbitrage.
  - Selon lui, cela permettrait au Syndicat d'amender son grief, ce qui lui causerait préjudice.



# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie patronale (suite)

- Sur la prescription
  - L'Employeur prétend que malgré les modifications législatives du 12 juin 2018 faisant passer le délai de prescription du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique de 90 jours à 2 ans, le délai de prescription de rigueur de 90 jours s'applique en l'espèce et que seuls les éléments de preuve survenus après les modifications peuvent être recevables.
  - En l'espèce, tous les faits rapportés et étudiés lors de l'enquête remontent à des périodes antérieures au 12 juin 2018, et seraient donc prescrits.
  - Selon lui, la loi modificatrice n'a pas de portée rétroactive, et cette loi qui expansionne un délai ne peut être interprétée comme faisant revivre un droit déjà éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en vigueur.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

- Sur la prescription (suite)
  - Que signifie « effet rétroactif » et « effet immédiat » d'une loi nouvelle ? Pierre André Côté définit ces notions ainsi dans son ouvrage *Interprétation des lois* :

*« On peut définir ainsi l'effet rétroactif : il y a effet rétroactif lorsqu'une loi nouvelle s'applique de façon à prescrire le régime juridique de faits entièrement accomplis avant son entrée en vigueur.*

*[...]*

*Il y a effet rétroactif lorsque la loi nouvelle définit le régime juridique d'un fait ou d'un groupe de faits entièrement survenus avant son entrée en vigueur. On peut donc exclure de la rétroactivité l'hypothèse où les faits juridiques se réalisent après l'entrée en vigueur : il paraît évident qu'une loi n'est pas rétroactive si elle ne fait que tirer des conséquences de faits, momentanés, durables ou successifs, qui se produisent après qu'elle ait été mise en vigueur. On devrait également, bien que cela soit plus discutable, considérer comme non rétroactive l'application de la loi sur le fondement de faits survenus pour partie avant et pour partie après son entrée en vigueur, c'est-à-dire, de faits pendants. Dans ce cas, on a plutôt affaire à une application immédiate de la loi qu'à une application rétroactive.*

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

- Sur la prescription (suite)

[...]

*L'expression « effet immédiat » appartient au système doctrinal du doyen Paul Roubier. Dans ce système, il désigne l'hypothèse où une loi nouvelle s'applique à l'égard d'une situation juridique en cours au moment où elle entre en vigueur. La loi nouvelle à effet immédiat lorsqu'elle régit le développement futur de la situation en cours, sans toucher toutefois ses éléments déjà accomplis, ce qui impliquerait un effet rétroactif. »*

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie syndicale

- Sur la portée du grief
  - Selon le Syndicat, il faut rechercher l'intention du Plaignant dans la rédaction d'un grief, et l'intention claire en l'espèce est de faire cesser le harcèlement exercé par M. Paquette.
  - De plus, il plaide qu'un grief ne peut être rejeté pour un vice de forme ou une irrégularité de procédure.
  - Ainsi, l'ajout de certaines manifestations de harcèlement n'amende pas le grief, lequel vise tous les agissements de M. Paquette.
  - Puis, il soutient que la question en litige n'est pas de faire le procès du processus d'enquête de l'Employeur et que l'arbitre ne siège pas en contrôle judiciaire de celui-ci.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## PRÉTENTIONS DES PARTIES (suite)

### La partie syndicale (suite)

- Sur la prescription
  - Le délai de prescription en matière de harcèlement psychologique n'est pas un délai de déchéance de sorte qu'il peut être interrompu, suspendu ou prolongé. En l'espèce, le dépôt de la plainte interne à l'Employeur a interrompu le délai (art. 2892 C.c.Q.)
  - Le harcèlement psychologique est constitué d'une série des gestes, de paroles, de comportements et d'inactions qui s'inscrivent dans un *continuum*.
  - Ainsi, la preuve ne peut être limitée aux seules manifestations de harcèlement s'étant produites à l'intérieur de ce délai.
  - Une plainte fondée sur un dernier évènement remontant en mars 2018, qui n'est pas encore prescrite lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives en juin 2018, peut bénéficier du nouveau délai de prescription de 2 ans.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## DROIT APPLICABLE

- *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-1.1

**81.20.** *Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.*

[...]

**123.15.** *Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:*

1° *ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;*

2° *ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;*

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## DROIT APPLICABLE (suite)

- *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1 (suite)*
  - 4° *ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;*
  - 5° *ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;*
  - 6° *ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;*
  - 7° *ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.*

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## ANALYSE

- Sur la portée du grief
  - L'arbitre rejette les prétentions de l'Employeur sur la portée sur grief.
  - Le Tribunal considère que le libellé du présent grief peut viser non seulement la contestation de toute conduite assimilable à du harcèlement psychologique, mais aussi le comportement de l'employeur, ou son absence, à cet égard.
  - Le Tribunal est d'avis qu'il devra déterminer, en premier lieu, si les Plaignantes ont subi du harcèlement psychologique tel que défini par la loi, et en second lieu, si l'Employeur a pris les moyens raisonnables pour le prévenir et le faire cesser.
  - Pour lui, ce n'est pas le libellé du grief qui détermine la compétence de l'arbitre, mais les dispositions de la Loi applicable à tout grief de harcèlement psychologique, notamment l'article 123.15 qui énonce ses pouvoirs, lequel fait partie intégrante de toute convention collective.



# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## ANALYSE (suite)

- Sur la portée du grief (suite)
  - Bien que la Loi réfère à l'obligation d'un employeur d'adopter une politique de prévention de harcèlement psychologique et du traitement des plaintes, la compétence de l'arbitre en la matière ne peut être restreinte par l'application d'une telle politique.
  - Le fait que certains éléments de preuve n'aient pas été portés à la connaissance de l'Employeur lors de son enquête ne peut en aucun cas empêcher l'arbitre saisi du grief de les recevoir en preuve s'ils sont pertinents à la résolution du litige.
  - Il confirme qu'il ne siège pas en appel ou en contrôle judiciaire de l'enquête menée par l'Employeur.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## ANALYSE (suite)

- Sur la prescription
  - L'arbitre considère que c'est le délai de deux ans prévu par la loi au moment où le grief a été déposé, soit le 29 janvier 2019, qui s'applique en l'espèce.
  - La modification législative, qui est d'application immédiate, est survenue avant le dépôt du grief de sorte que, contrairement aux prétentions de l'Employeur, il ne s'agit pas de faire revivre un droit éteint par l'écoulement du temps avant son entrée en vigueur.
  - L'arbitre mentionne qu'il y a lieu de ne pas confondre le délai de prescription avec la question de la recevabilité de la preuve de faits, laquelle peut être antérieure si elle se situe dans un *continuum*.
  - Le grief n'est pas prescrit et l'arbitre pourra entendre les éléments de preuve antérieurs au 12 mars 2018.

# Kronos Canada Inc. et Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada (CSN), 2019 QCTA 381

## CONCLUSION

- L'arbitre ordonne au Syndicat de transmettre à l'Employeur une description détaillée de tous les reproches sur lesquels les Plaignantes fondent leurs prétentions à l'égard du grief de harcèlement psychologique, et à l'Employeur de transmettre au Syndicat sa réponse sur chacun des faits, évènements et circonstances évoqués.

# GRIEF

## « Compétence de l'arbitre »

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Le 7 mai 2008, la Direction de la révision administrative (DRA) de la CNESST annule la décision rendue par la CNESST, laquelle accueillait la réclamation du travailleur et déclarait qu'il a été victime de harcèlement psychologique au travail.
- Le 22 juin 2009, le travailleur est congédié puisque ce dernier refuse de reprendre son travail après la fin de son congé sans solde et qu'il n'est pas absent en raison d'une lésion professionnelle. Un grief et une plainte sont logés.
- Le 31 mars 2010, la Commission des lésions professionnelles, maintenant le tribunal administratif du travail (TAT), accueille la contestation du travailleur et conclut qu'il a subi une lésion professionnelle de nature psychologique.
- Le 19 janvier 2012, la DRA déclare que « le travailleur ne peut reprendre l'exercice de son emploi, ni retourner au travail chez son employeur » étant donné que « l'agresseur principal ainsi que les témoins silencieux sont toujours en poste et que le milieu n'a pas reconnu sa faute ».

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## RÉSUMÉ DES FAITS (suite)

- Le 2 mai 2012, l'arbitre Claude Rondeau accueille le grief et la plainte.
- Le 28 mai 2012, l'employeur congédie à nouveau le travailleur. Un grief est déposé.
- Le 30 juillet 2018, l'arbitre Marcel Morin rend la décision contestée par voie de pourvoi en contrôle judiciaire (jugement sous étude).

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision arbitrale

- L'arbitre Morin accueille le grief et la plainte déposée en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et annule le congédiement.
- Il ordonne à l'employeur de rétablir le lien d'emploi du plaignant et de lui octroyer l'un des postes sur lesquels il a posé sa candidature, sous réserve des décisions actuelles et à venir de la CNESST.
- De plus, il constate que le plaignant a été congédié illégalement, que l'employeur a agi de façon abusive et discriminatoire et de mauvaise foi, et qu'il n'a pas respecté son obligation d'accommodement raisonnable.

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## DROIT APPLICABLE

### La norme de contrôle applicable

- La Cour considère que comme il s'agit d'une sentence arbitrale se prononçant sur la légalité du congédiement du plaignant et des mesures correctives appropriées au regard de la convention collective, ce qui s'inscrit au cœur de la compétence spécialisée de l'arbitre, la norme de contrôle applicable est la norme de la raisonnable, comme nous l'enseignait l'arrêt *Dunsmuir*.



# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## DROIT APPLICABLE (suite)

### La législation pertinente

- L'exercice du retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle est prévu aux articles 234 et suivants de la LATMP.
- L'article 349 LATMP confère à la CNESST une compétence exclusive « pour examiner et décider de toute question visée dans la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme. »
- Les articles 1 et 6 de la *Loi instituant le tribunal administratif du travail* traitent de la juridiction exclusive du TAT.
- À la lumière des dispositions qui précèdent, la CNESST ou le TAT jouissent d'une juridiction exclusive pour statuer sur la capacité d'un travailleur de réintégrer son emploi prélésionnel, un emploi équivalent ou un emploi convenable chez l'employeur, sauf si la convention collective prévoit des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP portant sur le droit de retour au travail.

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### La partie patronale

- L'arbitre a excédé sa compétence en concluant à l'illégalité du congédiement et en ordonnant le rétablissement du lien d'emploi du plaignant malgré les limitations fonctionnelles émises par le médecin traitant de ce dernier et les décisions finales et exécutoires rendues par la CNESST dans le cadre de sa juridiction exclusive.

### La partie syndicale

- L'arbitre était compétent pour rendre cette décision, car l'employeur n'a pas rempli son obligation d'accommodement raisonnable, contrevenant ainsi à la convention collective.

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## ANALYSE

- La Cour passe en revue les questions abordées dans la sentence arbitrale et conclut que son analyse occulte la décision finale de la CNESST datée du 19 janvier 2012 qui elle seule peut déterminer, compte tenu de sa juridiction exclusive, si le travailleur peut reprendre son emploi chez l'employeur et à quelles conditions.
- Elle est d'avis qu'en raison des limitations fonctionnelles du plaignant, l'employeur ne pouvait pas chercher utilement une solution pour lui permettre un retour au travail.
- Elle conclut que l'arbitre ne pouvait pas s'immiscer dans l'analyse de la nature des limitations fonctionnelles établies par le médecin traitant du travailleur, car elles ont entraîné la décision finale et exécutoire de la CNESST à l'effet que ce dernier ne peut exercer d'emploi chez l'employeur.
- De plus, elle conclut que l'arbitre ne pouvait ordonner à l'employeur de rétablir le lien d'emploi du plaignant et de l'accommoder en lui accordant l'un des trois emplois sur lesquels il avait postulé.

# Ville de Gaspé c. Morin, 2019 QCCS 1921

## CONCLUSION

- Ainsi, la décision rendue est déraisonnable.
- En conséquence, la Cour accueille la demande de pourvoi en contrôle judiciaire, annule la décision rendue et rejette le grief.

## À SUIVRE

- La Cour d'appel a accueilli la demande d'autorisation d'appeler de la partie syndicale, car le litige soulève des questions de principe concernant la délimitation des compétences respectives de deux organismes administratifs en matière de droit du travail.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## RÉSUMÉ DES FAITS

- En 2011, MC Commercial inc. est créée à la suite d'une réorganisation stratégique de Mabe SA de C.V., une multinationale mexicaine spécialisée dans la production d'électroménagers.
- MC Commercial inc. acquiert certains actifs reliés aux activités commerciales de Mabe Canada inc.
- Mabe Canada inc. est la filiale qui opère les activités industrielles dans une usine située à Montréal et MC Commercial inc. est celle qui dirige les opérations commerciales à l'aide d'un entrepôt et d'un magasin situés à Montréal.
- 701 employés participent au régime de retraite administré par Mabe Canada inc.
- Deux syndicats détiennent une accréditation pour représenter les employés de l'usine, et trois syndicats représentent les employés de l'entrepôt et du magasin. Ils sont tous parties à une convention collective liant Mabe Canada inc.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## RÉSUMÉ DES FAITS (suite)

- À la fin de l'année 2013 et en 2014, l'usine, l'entrepôt et le magasin ferment leurs portes et les employés sont mis à pied.
- En août 2014, Mabe Canada inc. fait cessation de ses biens, privant ainsi les membres du groupe visés par l'action collective des sommes dues en vertu de leur régime de retraite et autres avantages prévus à la convention collective.
- Le 9 décembre, le TAT conclut à l'existence d'une osmose entre MC Commercial inc. et Mabe Canada inc. Le pourvoi en contrôle judiciaire et l'appel de cette décision ont été rejetés.
- Lise Collerette demande à la Cour supérieure une autorisation d'exercer une action collective et d'être désignée représentante des membres désignés comme étant les anciens salariés de Mabe Canada inc. et de MC Commercial inc. participant au régime de retraite.
- Elle recherche la responsabilité civile des appelants, MC Commercial inc. et ses administrateurs et dirigeants, pour cause d'abus en raison de la réorganisation commerciale qui aurait eu comme conséquence d'amputer le fonds de pension et les avantages sociaux des salariés syndiqués.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Le jugement de la Cour supérieure

- Les défendeurs demandent le rejet de la demande d'autorisation pour absence de compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure.
- La Cour conclut que les défendeurs n'ont pas démontré que le litige en l'espèce relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.
- Après une analyse de la preuve, la Cour ne peut retenir que le régime de retraite et les avantages sociaux ont été incorporés à la convention collective.
- Le moyen déclinatoire est rejeté.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## HISTORIQUE JUDICIAIRE (suite)

### La demande d'autorisation d'appel

- La demande d'autorisation d'appeler est accueillie, car le litige en l'espèce portant sur la compétence doit être tranché.



# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## PRÉTENTIONS DES APPELANTS

- Le TAT et l'arbitre de griefs sont les seuls compétents pour décider du présent litige qui résulte du régime de retraite et des avantages sociaux prévus à la convention collective.
- En tant que véhicule procédural, l'action collective ne crée pas de droit substantiel et ne modifie pas les règles concernant la compétence *ratione materiae* des tribunaux.
- Les appelants se fondent sur les arrêts *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666 et *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929. Le premier arrêt prévoit que l'utilisation de la procédure de l'action collective ne permet pas de contourner les mécanismes de règlement de griefs établis par le droit du travail québécois ni les règles de droit relatives à la compétence *ratione materiae* des tribunaux, alors que le deuxième prévoit une méthode analytique permettant de déterminer si dans son essence, le litige relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## ANALYSE

- Le principe selon lequel les litiges en matière de droit du travail doivent être tranchés dans le cadre d'un système bien établi et il appartient aux arbitres de griefs de décider les litiges relevant d'une convention collective souffre d'exceptions, notamment la suivante :
  - Un arbitre de griefs n'a pas la compétence pour entendre une réclamation contre une partie tierce à la convention collective.
- Ainsi, en l'espèce, un arbitre de griefs n'a pas la compétence de se saisir de la réclamation contre les appelants, car ils sont des tierces parties à la convention collective, et la sentence arbitrale rendue ne pourrait les lier juridiquement.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## ANALYSE (suite)

- L'essence du litige ne porte pas sur l'existence, l'interprétation ou l'application de la convention collective, mais plutôt sur la responsabilité civile des parties tierces à ladite convention en raison d'une faute commise lors d'une réorganisation commerciale.
- Les membres du groupe visé par l'action collective ne peuvent faire valoir quelconque moyen en vertu de la convention collective liant Mabe Canada inc, maintenant en faillite, à moins d'obtenir l'autorisation de la Cour de faillite, mais cela serait de peu d'utilité.
- L'arrêt *Bisaillon* ne trouve pas application en l'espèce et la Cour s'en distingue.

# MC Commercial inc. c. Collerette, 2020 QCCA 305

## CONCLUSION

- L'appel est rejeté.

## UNE SUITE ?

- En décembre 2020, la Cour suprême du Canada rejette la demande d'autorisation d'appel.

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## LITIGE

- Demande d'ordonnance de sauvegarde dans le cadre d'un grief de harcèlement psychologique.

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Le 31 juillet 2020, dépôt d'un grief de harcèlement psychologique au nom de 4 salariés et vise des gestes posés par la mairesse.
- Le 15 octobre 2020, le syndicat dépose une requête pour ordonnance de sauvegarde car depuis le dépôt du grief, la mairesse continue de se comporter d'une manière vexatoire et intimidante.
- Le 4 novembre, une audience est tenue pour entendre la requête pour ordonnance de sauvegarde.
- Le 13 et le 16 novembre, le syndicat demande une réouverture d'enquête pour inclure 2 mises en demeure envoyées par la mairesse à 2 des 4 plaignants.
- Les mises en demeure sont une réaction aux affidavits et témoignage des 2 salariés où la mairesse les somment de se « rétracter immédiatement et de cesser de calomnier [la mairesse] avec de fausses allégations de harcèlement psychologique ».

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE

### « L'arbitre a-t-il compétence pour rendre une ordonnance visant la mairesse ? »

- La mairesse alléguait qu'elle n'était pas partie au grief donc l'arbitre ne pouvant émettre une ordonnance la concernant.
- Or, la conclusion de l'arbitre est la suivante :

*« [21] En effet, bien qu'elle ne représente pas l'employeur aux fins du grief, la mairesse réclame, à tort ou à raison, le droit de donner des instructions aux salariés dans certaines circonstances. De plus, elle conteste l'autorité du directeur général d'accorder le grief et de consentir à la requête sans une résolution du conseil municipal. Dans ces circonstances, il apparaît incongru que la mairesse puisse profiter d'une immunité à l'encontre des pouvoirs de l'arbitre d'émettre une ordonnance de sauvegarde dans le cadre d'une requête et d'un grief qui visent ses agissements envers les salariés. »*

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE (suite)

### « L'arbitre a-t-il compétence pour rendre une ordonnance visant la mairesse ? » (suite)

- L'arbitre a juridiction pour rendre une ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties, ce qui veut dire stabiliser une affaire jusqu'à ce qu'elle soit entendue au fond.

*[23] En l'espèce, la requête vise précisément à stabiliser une situation hautement conflictuelle ayant des effets allégués sérieux sur le milieu de travail et sur les salariés, et ce, jusqu'à ce que l'affaire ait été entendue et tranchée au fond. Le syndicat considère inappropriés plusieurs comportements de la mairesse envers les salariés depuis le dépôt du grief. Il considère également les mises en demeure comme une tentative de la mairesse de museler les salariés.*

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE (suite)

### « L'arbitre a-t-il compétence pour rendre une ordonnance visant la mairesse ? » (suite)

*[24] Bien qu'elle ne soit pas une partie au grief à proprement parler, la mairesse est non seulement impliquée dans le processus d'arbitrage, mais elle est au cœur de celui-ci. Or, il s'agit ici de préserver la santé, la sécurité et la dignité des salariés ainsi que de sauvegarder le droit des parties d'être entendues en évitant que les salariés ne subissent des influences indues en cours d'arbitrage. Il est donc tout à fait approprié pour le Tribunal de rendre une ordonnance qui vise la mairesse, si les critères applicables sont satisfaits.*

*[25] Pour ces raisons, le Tribunal conclut qu'en vertu du paragraphe 100.12 g) du Code du travail, l'arbitre a compétence pour rendre une ordonnance visant la mairesse.*



# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE (suite)

- Les critères pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde :
  - L'apparence de droit
  - Le préjudice irréparable
  - La balance des inconvénients
  
- L'apparence de droit
  - L'arbitre a analysé les incidents soulevés par les salariés.
  - Sans aller au fond du litige, l'arbitre est d'avis que le grief à sa face même, n'est pas futile ou vexatoire.
  - La demande d'ordonnance est liée allégations du grief et vise à protéger les salariés d'autres événements de même nature.

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE (suite)

- Le préjudice irréparable
  - Il faut une « démonstration convaincante que la partie requérante sera vraisemblablement exposée à un préjudice sérieux auquel une décision au fond qui serait favorable ne pourrait vraisemblablement pas porter remède ».
  - La preuve démontre que les communications de la mairesse avec 2 salariés sont conflictuelles.
  - Le préjudice auquel s'expose les salariés dans le cas où la requête est rejetée ne relève pas d'une appréhension mais d'une expérience récente (mise en demeure et courriels conflictuels).
  - Le préjudice auquel sont soumis les salariés est sérieux et une décision favorable sur le fond ne pourrait remédier à ce préjudice par une compensation pécuniaire.

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## ANALYSE (suite)

- La balance des inconvénients
  - Soupeser le préjudice sérieux auquel feraient face les salariés si la requête est rejetée, par rapport aux inconvénients qui découleraient d'une ordonnance limitant les interactions de la mairesse avec eux.
  - Renvoi aux dispositions du *Code municipal*.
  - C'est le directeur général qui est responsable de l'administration de la municipalité et à cette fin planifie, organise, dirige et contrôle les activités de la municipalité (article 211 *Code municipal*).
  - La mairesse pourrait exercer ses droits et responsabilités sans inconvénient si l'ordonnance est émise.
  - Les salariés, quant à eux, pourraient voir leur santé, leur sécurité et leur dignité affectées d'ici la résolution du grief, s'il y a effectivement harcèlement psychologique.
  - La balance des inconvénients penche en faveur des salariés.

# Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) c. Municipalité de Sainte-Lucie-des-Laurentides (griefs individuels, Mireille Forget et autres), 2020 QCTA 591

## CONCLUSION

- Ordonnance émise : la mairesse doit s'abstenir de communiquer directement, verbalement ou par écrite, avec les 2 salariés.

# *Ville de Sherbrooke c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, 2020 QCCA 865*

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Congédiement d'une salariée pour avoir consulté les registres de la police à des fins personnelles durant plusieurs années.
- Grief demande la réintégration de la salariée dans son poste.

# *Ville de Sherbrooke c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, 2020 QCCA 865*

## HISTORIQUE JUDICIAIRE

### Décision arbitrale

- L'arbitre conclut à la rupture du lien de confiance.
- Annule le congédiement et y substitue une suspension de 3 mois.
- Ordonne aux parties de trouver un autre poste où elle n'aurait pas accès aux données policières.
- Conserve sa juridiction pour entendre les parties sur une mesure de réparation si elles ne s'entendent pas.

### Jugement de la Cour supérieure

- Rejette le pourvoi car la décision fait partie des issues possibles et que la décision est raisonnable.

# *Ville de Sherbrooke c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, 2020 QCCA 865*

## ANALYSE

### ■ 3 motifs d'appel :

#### 1) Réintégration dans un autre poste

- Les parties ont plaidé la possibilité ou non de réintégrer la salariée dans son poste.
- L'arbitre n'avait pas de preuve ou de représentations concernant la possibilité de réintégrer la salariée dans un autre poste.
- L'arbitre devait déterminer la sanction disciplinaire juste et raisonnable seulement.

# ***Ville de Sherbrooke c. Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, 2020 QCCA 865***

## ANALYSE (suite)

### 2) Contrevient à la convention collective relative aux promotions et mutations

*« ... la présente sentence arbitrale ne constitue pas une solution acceptable en regard des faits et du droit en ce que l'exercice qu'elle ordonne aux parties fait fi des dispositions prévues à la convention collective et la dérogation aux règles d'attribution de postes qui y sont prévues constituent une mesure déraisonnable »*

### 3) Aucune disposition conventionnelle ou légale n'impose une obligation de replacer la salariée dans un autre poste

## COMPARAISON AVEC L'ARRÊT KATIVIK

- Contexte différent car il s'agissait d'un congédiement administratif et la preuve avait révélé certaines possibilités de relocalisation dans un autre poste.



# ACCRÉDITATION

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est accrédité depuis 1998 pour représenter les salariés à l'emploi de la Société des établissements de plein air du Québec, affectés aux opérations de la Station écotouristique Duchesnay.
- La convention collective intervenue entre le SFPQ et l'Employeur, la SÉPAQ, est expirée depuis le 31 décembre 2018, et depuis, aucune convention collective n'a été conclue.
- Le 25 octobre 2019, en période de maraudage, le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501 (TUAC), dépose une requête en accréditation pour représenter ce groupe de salariés.
- Le 8 novembre 2019, le SFPQ dépose une requête en accréditation afin de protéger son accréditation.
- En septembre 2019, le SFPQ dépose une plainte pour ingérence et entrave par la SÉPAQ dans ses activités, en lien avec des propos tenus par cette dernière en contexte de renouvellement de la convention collective, et ce en contravention de l'article 12 du *Code du travail*.
- En décembre 2019, le TAT accueille cette plainte.

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## PRÉTENTIONS DU SFPQ

- Le SFPQ soutient qu'aucune des deux associations ne peut être accréditée, conformément à l'article 31 du *Code du travail*. Ainsi, les deux requêtes devraient être rejetées et son accréditation devrait être préservée.
- La prohibition d'accréditer prévue à cet article doit impérativement s'appliquer, et ce, dès que l'article 12 du Code du travail a été enfreint.
- Le dépôt de la requête en accréditation des TUAC résulte du fait que l'Employeur l'a discrédité auprès des salariés qu'il représente, et donc elle devrait être rejetée.

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## DROIT APPLICABLE

*Code du travail, RLRQ c C-27*

*12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.*

*31. Le Tribunal ne peut accréditer une association de salariés s'il est établi à sa satisfaction que l'article 12 n'a pas été respecté.*

*Lorsqu'il a à statuer sur une requête en accréditation, le Tribunal peut soulever d'office le non-respect de l'article 12.*

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## ANALYSE

- Est-ce que l'article 31 du *Code du travail* empêche le Tribunal d'accréditer une des associations en raison de l'ingérence ou de l'entrave de l'Employeur dans les activités du SFPQ ?
  - L'article 31 du Code intervient au stade de la formation de l'association de salariés.
  - Selon la doctrine et la jurisprudence, un Tribunal ne peut accréditer une association qui est dominée par l'Employeur, car cela affecte sa capacité à représenter les salariés.
  - Il y a domination lorsque l'ingérence résulte de la connivence de l'association avec l'employeur ou de la participation ou l'infiltration de ce dernier dans sa formation.
  - En l'espèce, la preuve ne démontre pas de l'ingérence équivalente à de la domination entre les TUAC et la SÉPAQ.
  - De plus, il y a absence de preuve entre le fait que les propos de l'Employeur l'ont discrédité à l'égard des salariés et le dépôt de la requête en accréditation des TUAC.

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## ANALYSE (suite)

- Est-ce que l'article 31 du Code du travail empêche le Tribunal d'accréditer une des associations en raison de l'ingérence ou de l'entrave de l'Employeur dans les activités du SFPQ ? (suite)
  - La requête des TUAC survient simplement dans une période de maraudage pendant laquelle l'accréditation du SFPQ est précaire et menacée.
  - Le Tribunal est d'avis que ce n'est pas toute contravention à l'article 12 du Code qui l'empêche d'accréditer, car conclure autrement aurait pour effet d'annihiler le maraudage, de brimer le droit des salariés à la libre association de leur choix et de faire abstraction de leur volonté.
  - De plus, cela empêcherait une association d'être accréditée dans les cas d'entrave systématique de la part de l'employeur.
  - L'article 31 du Code ne peut avoir de tels effets pervers à l'égard des salariées et des tierces associations.

# Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Section locale 501 et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2020 QCTAT 201

## CONCLUSION

- Le Tribunal ordonne la tenue d'un vote au scrutin secret considérant que les deux associations ont obtenu une majorité absolue des membres.

## À SUIVRE

- Un dénouement attendu !

# DROIT DU TRAVAIL



# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Les Plaignantes sont deux chargées de cours de l'Université de Montréal, élues et libérées de leurs tâches habituelles d'enseignement pour occuper des fonctions syndicales.
- Elle dépose chacune une plainte pour défaut de représentation syndicale en raison du refus du Syndicat de ne pas avoir porté leurs griefs de harcèlement psychologique à l'arbitrage. Celles-ci allèguent être victimes de harcèlement de la part de certains membres de l'exécutif syndical.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### La partie syndicale

- Le Syndicat plaide que le TAT n'a pas la compétence pour se prononcer sur les plaintes, car:
  - Les Plaignantes ne sont pas des salariés de l'Université pour les fins des griefs puisque :
    - Dans le cadre de leurs fonctions syndicales, elles n'agissent pas comme chargées de cours.
    - La personne élue à un poste syndical n'est pas un salarié au sens du Code.
  - Les activités internes du Syndicat ne constituent pas leur « milieu de travail » en vertu de la convention collective.
  - Les allégations de harcèlement se seraient produites à l'occasion d'activités strictement reliées à la « régie interne » du Syndicat.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### Les Plaignantes

- En refusant d'analyser les griefs et de les déferer à l'arbitrage, le Syndicat a eu un comportement arbitraire et a fait preuve de négligence.
- Les questions de « régie interne » qui affectent leur possibilité de travailler et de gagner un revenu sont de la compétence du Tribunal.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## DROIT APPLICABLE

*Code du travail, RLRQ c C-27*

*12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.*

*47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.*

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.*

*L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.*

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes reliées aux griefs?
  - Le recours de l'article 47.2 du *Code du travail* ne vise que les situations impliquant la représentation d'un salarié dans ses relations avec son employeur.
  - La plainte doit être formulée par un salarié compris dans l'unité de représentation, dirigée contre le syndicat et liée à une obligation de représentation du syndicat, c'est-à-dire les services obligatoires du syndicat tels que la négociation et l'application de la convention collective.
  - Ainsi, la jurisprudence reconnaît que le Code ne donne généralement pas de compétence au Tribunal sur des questions de « régie interne » des syndicats, car les questions concernant l'organisation, la structure, les règles et autres mécanismes de fonctionnement du syndicat ne concernent ni l'employeur ni la négociation et l'application de la convention collective.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes liées aux griefs? (suite)
  - Toutefois, le Tribunal ne doit pas conclure automatiquement à son absence de compétence lorsque l'étiquette de « régie interne » est attachée à une situation.
  - Il faut plutôt déterminer si :
    - 1) La plainte soulève un manquement du syndicat à agir à l'égard d'un droit allégué par un salarié qui émane de la loi ou de la convention collective.
    - 2) Le syndicat a un devoir de représentation du plaignant à l'égard du droit réclamé.
  - Quant au harcèlement, le tribunal rappelle que la loi ne restreint pas l'obligation des employeurs en fonction de la source de harcèlement. Il peut provenir de gestionnaires, de collègues de travail ou de tiers.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes liées aux griefs? (suite)
  - Analyse des arguments de la partie syndicale
    - Les Plaignantes ne perdent pas leur statut de chargées de cours parce que leur prestation de travail différent de leurs collègues enseignants. Leurs fonctions syndicales sont intrinsèquement liées à leur emploi. Autrement, elles ne seraient pas visées par la convention collective et ne pourraient être élues à des fonctions syndicales.
    - Bien qu'elles soient libérées de leurs tâches d'enseignement, les Plaignantes demeurent des salariées de l'Université, car , notamment, c'est cette dernière qui les rémunère, elles ont signé un contrat avec celle-ci, leurs libérations syndicales découlent de la convention collective et elles demeurent assujetties à cette convention.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes liées aux griefs? (suite)
  - Analyse des arguments de la partie syndicale (suite)
    - La protection des syndicats contre l'ingérence de l'employeur n'a pas pour effet d'annihiler la protection des salariées contre le harcèlement psychologique.
      - D'abord, les dispositions du Code qui visent la protection des activités syndicales ne protègent que les activités syndicales légitimes, ce que le harcèlement ne serait pas. Dans les cas de harcèlement, l'Employeur aurait donc un devoir à l'égard d'actes illégaux.
      - Ensuite, un employeur qui s'acquitte de ses obligations en matière de harcèlement ne cherche pas nécessairement à exercer un contrôle sur le syndicat. Chaque cas est un cas d'espèce.



# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes liées aux griefs? (suite)
  - Analyse des arguments de la partie syndicale (suite)
    - De plus, le Tribunal considère que le Syndicat propose une définition trop restrictive de la notion de « milieu de travail » en plaidant que les locaux mis à sa disposition par l'Employeur ne sont pas un milieu de travail au sens de la loi et de la convention collective. En effet, le « milieu de travail » ne constitue pas un espace physique, mais un ensemble de conditions permettant d'exécuter le travail. En l'espèce, le « milieu de travail » des Plaignantes est constitué de leurs fonctions syndicales et des membres de la communauté universitaire avec lesquels elles interagissent (les autres élus, les chargés de cours, les gestionnaires, etc.).

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes reliées aux griefs? (suite)
  - Analyse des arguments de la partie syndicale (suite)
    - Quant à l'argument relatif à la « régie interne » du Syndicat, le Tribunal distingue le cas d'espèce à l'affaire *Gazil c. Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec*, 2019 QCTAT 170, sur laquelle le Syndicat se fonde, car :
      - En l'espèce, il existe suffisamment de lien de rattachement pour relier les allégations au milieu de travail des Plaignantes et à une obligation de l'Employeur.
      - Dans la mesure où cette décision évoque qu'il n'y aurait jamais d'obligation de représentation syndicale lorsque les allégations de harcèlement seraient survenues dans le cadre des activités internes du syndicat, avec égard, elle est erronée. En effet, dès qu'un salarié invoque de façon crédible un droit contre son employeur découlant de la loi ou de la convention collective, il naît une obligation de représentation syndicale.
      - Les décisions *Rossignol c. Pavillon du Parc inc.*, 2016 QCTAT 413 et *Syndicat des croupiers du Lac-Lemay, SCFP section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Lemay)*, T.A. DQ-2018-6517 permettent de nuancer cette affaire.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur les plaintes liées aux griefs? (suite)
  - En l'espèce, les allégations de harcèlement se sont produites à l'occasion d'activités internes du Syndicat, mais mettent en jeu les obligations de l'Employeur de prendre les moyens raisonnables pour les faire cesser.
  - Le Tribunal a donc la compétence pour se prononcer sur les plaintes des Plaignantes.
- Les plaignantes ont-elles fait défaut de collaborer avec le Syndicat ?
  - En l'absence de preuve à cet effet, le Tribunal ne peut conclure que les plaignantes ont manqué de collaboration en refusant de fournir des précisions quant à leurs allégations.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## ANALYSE (suite)

- Est-ce que le Syndicat a fait preuve de mauvaise foi, de discrimination, d'un comportement arbitraire ou de négligence grave en décidant de ne pas porter les griefs de l'arbitrage ?
  - Comme l'enseigne l'affaire *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, il sera question de conduite arbitraire ou de négligence grave lorsque le traitement d'une demande de dépôt d'un grief est fait de façon superficielle ou inattentive sans obtenir les consultations indispensables.
  - En l'espèce, aucun rapport ni aucune opinion juridique n'ont été soumis.
  - De plus, la preuve ne démontre pas d'analyse sérieuse quant aux allégations ayant permis au Syndicat de conclure en l'absence de harcèlement.
  - Ainsi, le Tribunal est d'avis que le processus décisionnel du Syndicat est arbitraire.
- Le Tribunal a-t-il compétence pour se prononcer sur la plainte liée au refus du Syndicat de demander des libérations syndicales pour l'une des Plaignantes ?
  - Le Tribunal est d'avis que non, car cette question relève purement de la gestion interne du Syndicat.

# Larouche et Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN), 2019 QCTAT 3719

## CONCLUSION

- Les plaintes pour défaut de représentation sont accueillies.
- Le tribunal autorise les plaignantes à soumettre leur réclamation à un arbitre de griefs en guise de mesure de réparation.

# SCFP, sections locales 2229 et 2301 c. Ville de Blainville

## LITIGE

- Mise à pied suite à la fermeture de différents services en réponse à l'urgence sanitaire au Québec.

## RÉSUMÉ DES FAITS

- Clause de convention collective prévoit la sécurité d'emploi dans les situations suivantes :
  - Améliorations techniques ou technologiques.
  - Transformation ou modifications quelconques dans :
    - La structure ou le système administratif de la Ville;
    - Les procédures de travail;
    - L'attribution d'ouvrage à contrat.
  - Surplus de personnel.

# SCFP, sections locales 2229 et 2301 c. Ville de Blainville

## CONCLUSION

- Les décrets du gouvernement interdisant l'exécution de travaux jugés non essentiels est la cause des mises à pied – ce n'est pas un surplus de personnel :

*«[150] Il n'y avait pas surplus de personnel. Il y avait impossibilité de faire travailler le personnel alors que le travail de ce personnel existait toujours et qu'il aurait dû être exécuté dans la normalité des opérations municipales de Ville de Blainville »*

- **Commentaire** : étonnamment, ce n'est pas la force majeure qui a été invoquée.

# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton- Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## LITIGE

- Interprétation de la convention collective vs article 17.7 LNT (congés pour obligations familiales).

## RÉSUMÉ DES FAITS

- La convention collective n'a pas de disposition spécifique concernant des congés de maladies ni de congés pour obligations familiales.
- Il y a une clause pour congés fériés, mobiles et une autre pour les congés sociaux.
- Les 3 congés mobiles s'acquièrent graduellement pendant les 3 premières années de service.
- L'employeur était d'avis que la convention collective répondait aux impératifs de la LNT (sauf quelques exceptions qui n'avaient pas 2 jours rémunérés).
- Communiqué émis aux salariés sans négociation avec le syndicat.



# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton- Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## DROIT APPLICABLE

*Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

**93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

**94.** Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

Pour évaluer si une condition de travail est plus avantageuse, il faut analyser disposition par disposition et non la convention dans son ensemble.

# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton- Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## ANALYSE

- L'arbitre raisonne ainsi :

*[39] La nature des congés mobiles, les conditions de leur octroi de même que de leur exercice diffèrent également de la norme législative. Le droit à ces trois congés rémunérés est tributaire du temps de service du salarié auprès de l'entreprise. La convention collective prévoit que le salarié acquiert le droit de prendre un congé mobile une fois sa période de probation terminée, ce qui peut nécessiter quelques mois. Les 2e et 3e congés sont acquis après respectivement un et trois ans de service. La LNT établit de son côté que la permission de s'absenter jusqu'à concurrence de deux jours par année sans perte de salaire survient dès qu'un salarié justifie de trois mois de service continu auprès de l'entreprise.*

*[40] La convention collective impose par ailleurs un avis préalable d'au moins 48 heures au salarié qui désire se prévaloir d'un congé mobile, alors que la loi, dans le cas d'une absence pour maladie ou obligations familiales, exige du salarié qu'il avise simplement l'employeur de son absence « le plus tôt possible ».*

# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton- Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

[...]

*[57] Ceci étant, et malgré l'ambiguïté du communiqué de l'employeur, sa position est relativement claire : si un salarié s'absente du travail pour l'un des motifs prévus à la LNT, il pourra utiliser un congé mobile ou un congé férié banqué s'il lui en reste. Sinon, cette absence ne sera pas rémunérée (...).*

*[58] Avec respect pour l'opinion contraire, le Tribunal estime que cette pratique que l'employeur veut systématiser ne satisfait pas les prescriptions de la LNT.*

*[59] Au bout du compte, cette solution fait supporter par les salariés le coût de deux absences rémunérées auxquelles la LNT lui donne droit annuellement. En obligeant le salarié à renoncer aux congés mobiles payés que la convention collective accorde, l'employeur modifie illicitement cette dernière.*

# ***Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton-Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT), 18 décembre 2020***

## ANALYSE (suite)

*[60] Si un salarié a déjà exercé son droit légitime à prendre ses trois congés mobiles pour allonger sa période de vacances, aller à la chasse, se consacrer à un projet de rénovation, pour ne citer que ces exemples mentionnés par les témoins, il ne pourrait plus par la suite être rémunéré advenant deux journées d'absence pour maladie ou responsabilité familiale. Cette ponction obligée dans les congés mobiles, si le salarié en possède encore, ou l'absence de rémunération dans le cas contraire, n'est pas plus acceptable que si l'employeur avait décidé d'utiliser deux jours de vacances ou de laisser aux salariés la possibilité de le faire en lieu et place de ce que prévoit l'article 79.16 de la LNT.*

# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton- Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

- Jurisprudence analysée par l'arbitre :
  - *Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Canmec Industries inc.*, AZ-51623306, décision de Gabriel-M. Côté;
  - *Syndicat des travailleurs spécialisés de Sintra (CSD) c. Sintra inc.*, AZ-51632892, décision de Richard Marcheterre;
  - *Sobey's Québec inc. C. TUAC, section locale 501*, AZ, 51670945, décision de Pierre-Georges Roy;
  - *Syndicat des travailleurs(euses) des pâtes et cartons d'East Angus inc (CSN) c. Cascades groupe carton plat – East Angus, une division de Cascades Canada inc.*, AZ-50675098, décision de René Turcotte;
  - *PPG revêtements architecturaux Cananda inc. (Akzo Nobel Canada inc.) c. Syndicat des employés de Sico inc. (CSN)*, AZ-51095963;

# Teamsters Québec, local 1999 c. Cascades Emballage Carton-Caisse Drummondville, une division de Cascades Canada ULC, 2020 CanLII 101286 (QC SAT)

## ANALYSE (suite)

- Unifor, section locale 4511 c. Lallier automobile (Montréal) inc., AZ-51669431, décision de Richard Mercier;
- *Syndicat international des peintres et métiers connexes – vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135 c. Système Stekar inc.*, AZ-51674983, décision de Dominic Garneau;
- *MAAX Bath inc. c. Syndicat des salariés d’acrylique Beauce (CSD)*, AZ-5169-4356, décision de Martin Racine;
- *Unifor, section locale 696 c. Arbec, bois d’œuvre inc. (Usine St-Rock-de-Mékinac)*, AZ-51713203, décision de Yves Saint-André;
- *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l’aérospatiale, section locale 712, (AIMTA) (FTQ-CTC) c. Bombardier inc.*, AZ-51705633, décision de Francine Lamy;
- *Teamsters, Conférence des communications graphiques, section locale 55M c. Marquis imprimeur inc.*, AZ-51694991, décision de Denis Gagnon.

# Décisions en matière de disparité de traitement

## DROIT APPLICABLE

Avant l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

*Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.*

Depuis l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

# Syndicat des travailleuses et travailleurs de la boulangerie Vincent Massey – CSN c. Boulangerie Canada Bread Itée (Usine de Québec), (grief syndical), 2020 QCTA 345

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- L'article de la convention collective contesté prévoit, à l'annexe A, des échelles salariales où des taux horaires sont inférieurs pour les personnes salariées ayant accompli moins de 2000 heures, et entre 2001 et 3000 heures. Le taux horaire régulier du poste s'applique à compter de 3001 heures.
- Selon l'arbitre, la notion de « tâches » utilisée à cet article réfère au travail effectué et aux fonctions accomplis par un salarié durant son quart de travail.
- À la lumière de la preuve, y compris l'échelle salariale, le Tribunal conclut que même si les salariés à temps partiel et les étudiants effectuent les mêmes tâches que les salariés réguliers, ce n'est pas **uniquement** en raison de leur statut d'emploi qu'ils ont un taux de salaire inférieur aux salariés réguliers, mais également en raison de leur différence d'expérience.
- Il s'agit d'un motif raisonnable pour justifier un taux de salaire inférieur.
- Le grief est rejeté.



# Teamsters Québec, local 1999 c. Molson Canada 2005\* (grief collectif), 2019 QCTA 746

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le Syndicat conteste que les salariés occasionnels et les salariés remplaçants soient rémunérés à un taux de salaire inférieur aux salariés réguliers, en violation de l'article 41.1. LNT.
- La convention collective prévoit que tout salarié embauché a le statut d'employé occasionnel, et ce, pour une durée de six (6) mois. Par la suite, il acquiert le statut d'employé remplaçant. Les employés ayant le statut de remplaçant acquièrent certains avantages, notamment la possibilité d'obtenir un poste permanent uniquement après 2080 heures travaillées.
- Contrairement aux prétentions de l'Employeur, cet article s'applique au régime collectif de travail.
- Le Tribunal conclut que même si les salariés occasionnels et les salariés remplaçants effectuent les mêmes tâches que les salariés réguliers, ce n'est pas **uniquement** en raison de leur statut d'emploi qu'ils ont un taux de salaire inférieur aux salariés réguliers, mais également en raison de leur manque d'expérience, qualifications, habiletés et compétence. Il n'y a pas de violation de l'article 41.1. LNT.
- Le Tribunal conclut que le fait pour un salarié remplaçant qui possède plus de 2080 heures de bénéficier d'un taux de salaire inférieur à un salarié régulier jusqu'à ce que trois salariés réguliers quittent est contraire à cet article, car bien qu'il possède les compétences, il ne peut plus progresser en raison de facteur hors de son contrôle.
- Le grief est partiellement accueilli.

# Syndicat des professionnelles en soins de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FIQ) c. CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (griefs individuels, Nathalie Thibault et autres), 2020 QCTA 233

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le Syndicat conteste le fait que l'Employeur refuse de considérer les journées de libérations syndicales des salariées à temps partiel dans le calcul de l'expérience, aux fins de l'avancement d'échelon, en appliquant erronément l'article 6.17 de la convention collective :

*« 6.17 Aux fins d'application du présent article, la salariée libérée de son travail sans perte de salaire reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail »*

- Selon l'interprétation de l'arbitre, la fiction juridique prévue à cet article confère une large portée destinée à procurer aux salariées libérées la même rémunération que si elles étaient à leur poste de travail, ce qui leur permet de progresser dans les échelles salariales. Cette conclusion est majoritairement soutenue par la jurisprudence.
- Retenir les prétentions de l'Employeur voulant que les règles prévues pour les libérations syndicales ou l'avancement d'échelon soient différentes pour les salariées à temps partiel créerait une disparité de traitement contraire à l'article 41.1 LNT.
- Les griefs sont accueillis.

# Décisions en matière de disparité de traitement (suite)

## DROIT APPLICABLE

Avant l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

Après l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

# Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Centrale de coordination santé de la région de Québec (CSN) c. Centre de communication santé des Capitales (griefs individuels, Andréanne Drolet et autres), 2020 QCTA 258

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le syndicat conteste le fait que les salariées à temps partiel qui ont quitté en retrait préventif, congé de maternité et congé parental, ont eu une indemnité de vacances réduite, ce qui constitue une disparité de traitement vis-à-vis leurs collègues à temps complet.
- L'article contesté de la convention collective prévoit que les salariés à temps partiel n'ont le droit qu'à un pourcentage de leurs gains totaux alors que les salariés à temps complet ont le droit à des jours de vacances en plus d'une paie de vacances équivalente à leur salaire régulier majoré de 6,25% pour les trois premières semaines de vacances.
- Malgré la prétention syndicale, l'article 74.1 LNT ne s'applique pas en l'espèce, car les Plaignantes ne font pas partie des salariés visés par l'art. 41.1 LNT, c'est-à-dire ceux recevant un taux de salaire inférieur à celui consenti » à d' « autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi ».
- Les griefs déposés au nom des Plaignantes sont rejetés.

# Décisions en matière de congé annuel

## DROIT APPLICABLE

Avant l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

Après l'entrée en vigueur des modifications législatives du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1*

*69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.*

# Emballages Mitchell-Lincoln inc. c. Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 55, 2019 CanLII 98001 (QC SAT)

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le Syndicat conteste le fait que les Plaignants n'ont eu droit à une troisième semaine de vacances qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019, pour les vacances de l'année 2019-2020, et non dès l'entrée en vigueur des modifications législatives.
- En l'espèce, la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, et la convention collective réfère au nombre de service continu atteint à cette dernière date.
- Selon l'arbitre, la modification législative modifie le droit applicable pendant que la période de prise de vacances de l'année 2018-2019 est en cours, ce qui ne lui donne pas de portée rétroactive.
- Celui-ci prône l'application immédiate de la modification législative.
- Ainsi, l'arbitre conclut que les salariés justifiant trois ans de service continu au 30 avril 2018 pouvaient bénéficier d'une troisième semaine de vacances à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 30 avril 2019.
- Le grief est accueilli.

# Teamsters Québec local 1999 c. Services sanitaires Rodrigue Bonneau inc., 2020 CanLII 37607 (QC SAT)

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Par son grief, le Syndicat demande que l'Employeur respecte la modification législative et réclame, pour le Plaignant, une troisième semaine de vacances en 2019.
- En l'espèce, la période de référence est du 1er janvier au 31 décembre, et la convention collective réfère au service continu détenu par un salarié en date du 1er janvier.
- L'arbitre analyse le raisonnement de l'arbitre Roy dans la décision *Emballages Mitchell-Lincoln inc.* et y adhère.
- Ainsi, il conclut que le Plaignant, qui justifiait de trois ans de service continu au 31 décembre 2018, avait droit à une troisième semaine de vacances du 1er janvier 2019 au 30 avril 2019.
- Le grief est accueilli.

# Unifor, section locale 728 c. Paccar du Canada Itée, 2020

## CanLII 17239 (QC SAT)

### RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le Syndicat conteste le fait que l'Employeur n'a pas octroyé une troisième semaine de vacances aux salariés justifiant trois ans de service continu au 1<sup>er</sup> mai 2018 et ceux qui l'ont acquis par la suite, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2019.
- En l'espèce, la période de référence s'étendait du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, et la convention collective réfère au service continu détenu par un salarié en date du 1<sup>er</sup> mai de l'année.
- L'arbitre est d'avis qu'en date du 30 avril 2018, les droits des salariés à leurs vacances annuelles 2018-2019 étaient acquis et, qu'en conséquence, leur octroyer une troisième semaine de vacances pendant cette période conférerait un caractère rétroactif à la modification législative.
- Selon elle, la modification législative apportée a eu pour effet de diminuer l'exigence quant au nombre d'années de service devant être acquis pour bénéficier de trois semaines de vacances, et non de modifier le principe voulant que le droit au congé annuel s'acquière progressivement pendant une année de référence de 12 mois.
- Ainsi, et tel en était l'intention du législateur, pour évaluer l'étendue du congé annuel des salariés au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2019, il faut se placer à la fin de l'année de référence du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018. À cette date, il y a alors eu cristallisation des droits au congé annuel, soit avant l'entrée en vigueur de la modification législative.
- Le grief est rejeté.



# Unifor, section locale 299 et Lauzon-Planchers de bois exclusifs inc. (Site de St-Norbert) (grief syndical), 2020 QCTA 431

## RÉSUMÉ DES FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

- Le Syndicat conteste la décision de l'Employeur de refuser d'accorder, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2019, une troisième semaine de vacances aux salariés ayant accumulé trois ans de service continu entre le 1<sup>er</sup> mai 2017 et le 30 avril 2018.
- En l'espèce, la période de référence s'étendait du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, et la convention collective réfère au service continu détenu par un salarié en date du 30 avril de l'année.
- L'arbitre analyse le raisonnement tenu par l'arbitre Faucher dans l'affaire *Unifor, section locale 728 c. Paccar du Canada Itée* et y adhère.
- Le grief est rejeté.

Des questions ?