

25^e séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

20 et 21 mai 2015

**25 ans de rencontres
et d'échanges
pour mieux s'outiller!**



**REVUE DE LA JURISPRUDENCE
EN DROIT DU TRAVAIL**

**Me Katty Duranleau
Trudel Nadeau Avocats**



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

**REVUE DE L'ANNÉE :
DÉCISIONS MARQUANTES DE LA COUR SUPRÊME
DU CANADA ET DES DIVERSES COURS D'APPEL
EN DROIT DU TRAVAIL**

1

**25^e SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU
TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS**

M^e Katty Duranleau
avec la collaboration de
M^e Félix Martineau

**TRUDEL
NADEAU
AVOCATS**
SENC

**SEPB, section locale 573 (CTC-FTQ) c.
Commission de la construction du
Québec, 2014 QCCA 368**

2

**LIBERTÉ D'ASSOCIATION –
CONSTITUTIONNALITÉ – RESTRICTION
D'AFFILIATION SYNDICALE – INDUSTRIE DE
LA CONSTRUCTION**



SEPB, section locale 573 (CTC-FTQ) c. CCQ, 2014 QCCA 368

3

En vertu de la nouvelle *Loi concernant la lutte contre la corruption*, certains employés de la CCQ ne peuvent plus s'affilier avec une association qui représente des travailleurs de la construction. Ainsi, le SEPB, qui est affilié à la FTQ, ne remplit plus les critères pour représenter ce groupe d'employés de la CCQ.

Le présent litige porte sur la **constitutionnalité de cette restriction** en vertu de la liberté d'association.

Importance de l'affiliation dans le mouvement syndicat. [54] - [59]

Le **droit d'affiliation** est une composante première de la liberté d'association.

[60] On constate donc que le droit d'adhérer à un syndicat est lié au droit d'affiliation qui n'est pas un droit dérivé du droit d'association : il fait partie de la liberté constitutive (droit premier). L'affiliation permet non seulement de réaliser des objectifs reliés au travail, par exemple influencer les débats publics et les législations qui peuvent affecter les droits des travailleurs, mais elle peut également servir des objectifs sociaux plus larges.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

SEPB, section locale 573 (CTC-FTQ) c. CCQ, 2014 QCCA 368

4

L'interdiction de s'affilier à certains syndicats **porte atteinte** à 2d) de la *Charte canadienne* et à l'article 3 de la *Charte québécoise* concernant la liberté d'association. [71]

On doit maintenant déterminer si l'atteinte au droit d'association est **justifiée** en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne* et de l'article 9.1 de la *Charte québécoise*. Pour ce faire, l'on doit reprendre l'analyse de l'arrêt *Oakes*.

- Objectif urgent et réel [83] à [90]
- Moyens
 - Lien rationnel [95] à [96]
 - Atteinte minimale [100]
 - Proportionnalité

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

SEPB, section locale 573 (CTC-FTQ) c. CCQ, 2014 QCCA 368

5

Conclusions de la Cour :

[107] Dans ce contexte, je suis d'avis que l'alinéa 85(2) de la Loi R-20 respecte le test de la proportionnalité. La preuve administrée devant le commissaire démontre les effets bénéfiques de cette disposition. Comme le plaide le PGQ, la corruption en matière contractuelle dans le secteur public et celui de la construction est un grave problème. Le législateur se devait d'agir pour lutter contre ce fléau. Cela est à l'avantage de toute la société québécoise. L'industrie de la construction est très importante pour l'économie du Québec. La CCQ, qui exerce des fonctions de surveillance, doit avoir la confiance des intervenants et être à l'abri des conflits d'intérêts.

[108] En ce qui concerne les salariés, ils ne sont pas privés de s'affilier à tout syndicat. Comme le mentionne le juge de la Cour supérieure, ils peuvent le faire avec les associations autres que « les cinq associations représentatives du milieu dont ils ont la charge de surveillant et d'enquêteur ».

[109] En somme, il y a proportionnalité entre les objectifs urgents et réels du gouvernement et les moyens adoptés dans la Loi R-20 pour les réaliser.

[110] Je suis donc d'avis que même s'il y a atteinte à la liberté d'association, elle est justifiée dans les circonstances.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

6

**DROIT DE GRÈVE – CONSTITUTIONNALITÉ –
SERVICES ESSENTIELS - ACCRÉDITATION**



SFL
Saskatchewan
Federation of Labour

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

7

Nature de la contestation

En 2007, le gouvernement de la Saskatchewan, nouvellement élu, adopte deux projets de loi.

- *The Public Service Essential Services Act (PSESA)*

Le PSESA vient limiter l'exercice du droit de grève des salariés du secteur public qui « assurent des services essentiels » sans véritable mécanisme pour dénouer une impasse lors de négociations des conventions collectives.

- *The Trade Union Amendment Act (TUAA)*

Le TUAA vient quant à lui modifier le processus d'accréditation syndicale en augmentant le pourcentage d'approbation nécessaire et en réduisant la période pour obtenir par écrit les appuis. Cette loi vient aussi modifier le pourcentage nécessaire pour révoquer une accréditation, le faisant passer de 50 %+1 à 45 %. Finalement, elle vient légaliser la communication par l'employeur de faits et d'opinions à ses salariés lorsque ceux-ci exercent un droit prévu à la TUAA.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNIOR

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

8

Protection constitutionnelle du droit de grève

Ce jugement constitue une avancée historique en droit du travail. La Cour suprême reconnaît que **le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle** en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective.

[3] L'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada confirment que, dans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. Otto Kahn-Freund et Bob Hepple l'ont d'ailleurs reconnu :

[traduction] Le pouvoir des travailleurs de cesser le travail équivaut à celui de la direction de cesser la production, de la réorienter, de la déplacer. Le régime juridique qui supprime la liberté de grève met les salariés à la merci de l'employeur. Là réside tout simplement l'essentiel.

Le droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNIOR

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

9

La Cour fait un **large plaidoyer en faveur du droit de grève** et de son importance dans les relations du travail. [26] à [76]

[51] Les données historiques qui précèdent révèlent que même si la grève a fait l'objet parfois de protections, parfois d'interdictions, la faculté des salariés de cesser le travail de manière concertée est depuis longtemps essentielle à la négociation collective véritable. Or, la protection offerte par l'al. 2d) ne dépend pas seulement ou principalement du profil historique et juridique du droit de grève. En fait, le droit de grève jouit de la protection constitutionnelle en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective.

En constitutionnalisant le droit de grève comme une composante essentielle à la liberté d'association, il faut maintenant se demander si les deux lois adoptées par la Saskatchewan **portent atteinte à la liberté garantie par 2d) de la Charte canadienne**.

Pour savoir s'il y a atteinte à la liberté garantie par l'al. 2d) de la Charte, il faut déterminer si, dans un cas donné, la limitation législative du droit de grève entrave substantiellement le droit à un processus véritable de négociation collective.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

10

Analyse de la PSESA : La PSESA constitue une entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective.

[81] Le juge de première instance conclut que les dispositions de la PSESA [traduction] « vont au-delà de ce qui est raisonnablement nécessaire pour assurer la prestation ininterrompue de services essentiels durant une grève ». J'abonde dans le même sens. Le pouvoir unilatéral de l'employeur public de décider que des services essentiels seront assurés durant un arrêt de travail et de déterminer la manière dont ils le seront, à l'exclusion de tout mécanisme de contrôle approprié, sans compter l'absence d'un véritable mécanisme de règlement des différends, justifie la conclusion du juge selon laquelle la PSESA porte atteinte plus qu'il n'est nécessaire aux droits garantis par l'al. 2d).

Est-ce que l'atteinte est **justifiée** en regard de l'article premier ?

- Objectif urgent et réel [79]
- Moyens
 - Lien rationnel
 - Atteinte minimale
 - Règle de la proportionnalité

L'analyse de la Cour porte sur le critère de **l'atteinte minimale** qui est décisif pour la PSESA. La Cour conclut que l'atteinte n'est pas justifiée vu son échec du critère de l'atteinte minimale. La PSESA est donc inconstitutionnelle.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4

11

Analyse de la TUA : La TUA ne porte pas substantiellement atteinte à la liberté des travailleurs de former des associations et d'y adhérer.

[100] Je conviens toutefois avec le juge de première instance — et avec la Cour d'appel, qui confirme sa conclusion — qu'en introduisant des modifications au processus par lequel un syndicat obtient (ou perd) la qualité d'agent négociateur, la *Trade Union Amendment Act*, 2008 n'entrave pas de manière substantielle la liberté des travailleurs de former des associations et d'y adhérer. Qui plus est, le juge de première instance constate, après confrontation des exigences de cette loi et de celles d'autres régimes législatifs sur les relations de travail au Canada, que leur respect n'est pas difficile au point d'entraver substantiellement la liberté d'association des travailleurs.

[101] Je conviens également avec lui que permettre à l'employeur de communiquer [traduction] « des faits et des opinions à ses salariés » ne rend pas inacceptable l'équilibre obtenu, à condition que la communication soit faite [traduction] sans porter atteinte à la faculté des salariés d'exercer leurs droits de négociation collective conformément à leur volonté librement exprimée.

[102] Je suis donc d'avis de confirmer la conclusion selon laquelle la *Trade Union Amendment Act*, 2008 ne contrevient pas aux droits garantis à l'al. 2d) de la Charte.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

12

**MODIFICATION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL – 59 C.TR. – FERMETURE
D'ENTREPRISE**



TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

13

La Compagnie Wal-Mart du Canada ferme son magasin de Jonquière alors qu'un syndicat accrédité fait son entrée et tente de négocier sa première convention collective. La fermeture est annoncée le jour même où un arbitre est nommé pour dénouer l'impasse.

L'objectif poursuivi par l'art. 59 :

[34] À mon avis, en encadrant les pouvoirs de l'employeur, l'art. 59 ne vise pas seulement à créer un équilibre ni à assurer le statu quo, mais plus exactement à faciliter l'accréditation et à favoriser entre les parties la négociation de bonne foi de la convention collective.

[35] En effet, le « gel » des conditions de travail que codifie cette disposition législative limite l'utilisation du moyen principal dont disposerait autrement l'employeur pour influencer les choix de ses employés : son pouvoir de gestion au cours d'une période critique. Or, en limitant ainsi le pouvoir de décision unilatérale de l'employeur, le « gel » restreint l'influence potentielle de celui-ci sur le processus associatif, diminue les craintes des employés qui exercent activement leurs droits et facilite le développement de ce qui deviendra éventuellement le cadre des relations de travail au sein de l'entreprise.

[36] Dans ce contexte, il importe de reconnaître la fonction véritable de l'art. 59, qui consiste à favoriser l'exercice du droit d'association.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

14

La preuve de modification unilatérale revient au syndicat.

Conditions d'application

L'on doit démontrer :

1. Qu'une **condition de travail** existait au jour du dépôt de la requête en accréditation ou de l'expiration d'une convention collective antérieure.
2. Que cette condition a été modifiée **sans son consentement**.
3. Que cette modification est survenue entre le début de la **période prohibée** et, selon le cas, le premier jour d'exercice du droit de grève ou de lock-out, ou encore, le jour où a été rendue une sentence arbitrale.

Il n'est pas nécessaire de mettre en preuve un quelconque **animus antisyndical**. [38]

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

15

Est-ce que le maintien du lien d'emploi est une condition de travail ?

La Cour répond oui.

[41] La notion de condition de travail représente donc une expression flexible, qui englobe « tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan individuel que collectif ».

[42] La condition du maintien du lien d'emploi est intégrée de manière implicite au contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de la stipuler expressément. En effet, c'est le propre de tout contrat que d'obliger chacune des parties à exécuter ses prestations, tant et aussi longtemps que l'autre en fait autant ou que n'intervient pas une autre cause reconnue d'extinction des obligations.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

16

L'article 59 traite d'un **gel relatif des conditions de travail**. Il n'est pas question d'un gel absolu.

[52] Dans ce cadre, pour conclure à l'absence de modification illégale des conditions de travail au sens de l'art. 59 du Code, l'arbitre ne peut se contenter de vérifier si l'employeur détenait le pouvoir d'agir comme il l'a fait avant l'arrivée du syndicat dans son entreprise. Il lui faut également être convaincu que la décision de l'employeur demeurerait conforme à ses pratiques habituelles de gestion ou, exprimé autrement, qu'il aurait procédé de la même manière en l'absence d'une requête en accréditation.

Le **fardeau de la preuve** reste sur les épaules des travailleurs à démontrer que la modification des conditions de travail n'est pas conforme aux « pratiques habituelles » de gestion de l'employeur, ce qu'on appelle aussi le « *business as usual* ». Contrairement à l'article 17 du Code, il n'existe aucune présomption légale. Il est cependant possible de tirer des présomptions de faits provenant du contexte de la modification. [54]

Une modification des conditions de travail peut être déclarée conforme dans deux situations:

1. Cohérent avec les pratiques antérieures de gestion de l'employeur.
2. Conforme à la décision qu'aurait prise un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

17

Pouvoirs de l'arbitre : L'arbitre possède les mêmes pouvoirs réparateurs que s'il se penchait sur un grief déposé en application d'une convention collective. [61] - [64]

Est-ce que la fermeture d'une entreprise écarte toute possibilité d'application de l'article 59 du Code ?

- Les pouvoirs de l'arbitre ne sont pas restreints à la réintégration. Les conclusions de l'arrêt *Plourde* concernant l'application de l'art. 15 dans un contexte de fermeture d'entreprise ne sont pas transposables à l'art. 59.
- La loi n'oblige pas un employeur à poursuivre ses activités.
- Cependant, la fermeture d'une entreprise n'immunise pas l'employeur contre tout recours.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

18

La décision de fermer une entreprise; interaction entre 59 du Code et les arrêts *Place des Arts* et *City Buick Pontiac* :

[79] Il y a 10 ans, dans l'arrêt *Place des Arts*, notre regretté confrère le juge Gonthier soulignait que ni le Code ni le droit québécois en général n'empêchent les entreprises « de cesser leurs activités en tout ou en partie » (par. 28). Souscrivant aux propos du juge Lesage dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22, il ajoutait toutefois que l'exercice de ce droit est conditionnel au fait que la décision de cesser les activités soit « authentique et non une simulation » (par. 29).

[80] Contrairement à ce qu'affirment les juges Rothstein et Wagner (par. 119 et 129), l'application de l'art. 59 du Code ne remet pas en question ce principe aujourd'hui bien établi. Si, de fait, l'art. 59 ne prive pas l'employeur du pouvoir de cesser partiellement ou totalement ses activités et, par extension, de résilier les contrats de travail de certains ou de l'ensemble de ses employés, il lui demande, en revanche, de l'exercer conformément à ses pratiques habituelles de gestion. Je le répète, cette disposition a pour effet principal et nécessaire de « figer » le cadre normatif existant dans l'entreprise au moment de l'arrivée du syndicat, ce qui inclut la manière dont l'employeur exercera son pouvoir de gestion. (...)

[83] Si, au terme de cette analyse, l'arbitre est persuadé que la résiliation ne s'inscrit pas dans le cadre des pratiques habituelles de gestion de l'employeur, il devra conclure que cette décision entraîne une modification unilatérale des conditions de travail prohibée par l'art. 59 du Code. Il ne lui restera alors qu'à sanctionner la violation du droit que protège cette disposition en déterminant la réparation appropriée. Faut d'être capable de condamner l'employeur à maintenir ses activités ou à les reprendre, l'arbitre pourra le condamner à indemniser les employés dont les droits ont été violés.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

TUAC, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

19

Conclusions de la Cour :

[96] Dans ce contexte, on comprend que, lorsqu'il affirme que l'employeur n'a pas démontré que la fermeture s'inscrivait dans le cours normal des affaires de l'entreprise, il retient que le Syndicat a déjà présenté suffisamment d'éléments de preuve pour le convaincre que la modification n'était pas conforme aux pratiques antérieures de gestion de l'employeur ou à celles d'un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. En effet, on peut raisonnablement conclure que cet employeur raisonnable n'aurait pas fermé les portes d'un établissement qui « évoluait très bien » et où « les objectifs étaient rencontrés », à tel point que des bonis étaient promis.

[97] Partant de ce constat objectif, l'arbitre n'a ni créé de présomption légale ni inversé le fardeau de preuve. Il a tout simplement tiré des inférences de faits des éléments de preuve déjà établis devant lui, ce que lui permettent le Code civil et le Code du travail. Ces inférences, que Wal-Mart n'a pas contestées, ont amené l'arbitre Ménard à conclure que la résiliation des contrats de travail, et donc la modification des conditions de travail de l'ensemble des employés de l'établissement, contrevenait à l'art. 59. À la lumière des faits et du droit, cette conclusion m'apparaît raisonnable. Dans ces circonstances, la Cour d'appel aurait dû rejeter le pourvoi et confirmer le jugement de la Cour supérieure qui rejetait la demande de contrôle judiciaire de Wal-Mart.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

British Columbia Teachers' Federation c. British Columbia Public School Employers' Association, 2014 CSC 70

20

PRESTATIONS PARENTALES – PRESTATIONS DE GROSSESSE - DISCRIMINATION



**British Columbia
Teachers' Federation**

***B.-C. Teachers' Fed. c. B.-C. Public School
Employers' Association, 2014 CSC 70***

21

Probablement une des plus brèves décisions de la Cour suprême. On vient tout simplement énoncer que les prestations de grossesse et les prestations parentales ont des objets distincts.

Ainsi, la Cour d'appel n'aurait pas dû intervenir. On rétablit la sentence arbitrale.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

**Canada (Procureur général) c.
Confédération des syndicats nationaux,
2014 CSC 49**

22

**CAISSE D'ASSURANCE EMPLOI –
CONSTITUTIONNALITÉ – REQUÊTE EN
IRRECEVABILITÉ – STARE DECISIS**



**Confédération
CSN des syndicats nationaux**

Canada (Procureur général) c. CSN, 2014 CSC 49

23

Une **requête en irrecevabilité** ne doit être accueillie que dans les cas clairs et évidents.

On doit déterminer si les allégations de fait énoncées dans la requête introductive d'instance sont « de nature à donner ouverture aux conclusions recherchées » en application des règles de droit indiscutables.

La particularité dans le présent cas est que l'on invoque que la question a déjà été tranchée par un tribunal supérieur. La requête en irrecevabilité est basée sur la règle du « **stare decisis** », la règle du précédent.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Canada (Procureur général) c. CSN, 2014 CSC 49

24

Rejet au stade préliminaire fondée sur la règle du « **stare decisis** ».

[25] D'utilisation limitée dans la procédure civile du Québec, la méthode de rejet au stade préliminaire fondée sur la règle du *stare decisis* se rapproche de l'exception fondée sur la chose jugée (par. 165(1) C.p.c.). Tout comme cette dernière, elle requiert que les questions juridiques soulevées par la partie demanderesse aient déjà été clairement tranchées par les tribunaux. Toutefois, contrairement à la chose jugée, elle n'exige pas nécessairement que le débat oppose les mêmes parties. En effet, l'élément important consiste à établir que le débat, tel qu'il a été entrepris, reste le même, et que les questions qu'il soulève aient déjà été réglées par une juridiction supérieure dont le jugement possède l'autorité de la chose jugée. (...)

[27] Cela dit, avant d'accueillir une requête en irrecevabilité pour absence de fondement juridique, encore faut-il que le juge d'instance soit convaincu, au regard du dossier et des faits allégués, que le précédent invoqué par le requérant porte bien sur l'ensemble du débat qu'il devrait normalement trancher et qu'il y apporte une solution complète, certaine et définitive. En cas de doute, le juge doit rejeter la requête en irrecevabilité et laisser aux parties la possibilité de débattre au fond des questions litigieuses.

Rapprochement avec la règle de l'**autorité de la chose jugée**. La différence majeure est que nous ne sommes pas en présence des mêmes parties.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Canada (Procureur général) c. CSN, 2014 CSC 49

25

Les syndicats contestent le fait que le gouvernement fédéral pige dans le compte d'assurance emploi. L'argumentaire des demandeurs repose sur l'allégation suivante :

« l'inscription au Compte d'assurance-emploi d'un solde créditeur [. . .] **constitue une dette du Trésor envers le Compte d'assurance-emploi** »

Or, la Cour est d'avis que son jugement rendu en 2008 dans *CSN c. Canada* fait obstacle à la prétention des syndicats et, par le fait même, les prive de leur argumentaire.

[41] À ce propos, nous sommes d'avis que la décision de la Cour dans *CSN c. Canada* n'est d'aucun secours pour les syndicats. Au contraire, ce jugement prive leur recours de toute chance raisonnable de succès. Dans cette affaire, notre Cour a affirmé que le Compte d'assurance-emploi « n'est pas un fonds fiduciaire ou un patrimoine d'affectation, comme dans le cas de l'actif d'un fonds de retraite. Il représente une partie de la comptabilité publique du Canada et les cotisations, une portion des recettes publiques de l'État » (par. 74 (nous soulignons)). En tant que recettes de l'État, les sommes recueillies au titre des cotisations à la Caisse d'assurance-emploi peuvent donc être utilisées à d'autres fins que le paiement de prestations.

La requête en irrecevabilité est accueillie.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

cspa
ONTARIO

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

26

HARCÈLEMENT – LÉSION PSYCHOLOGIQUE –
DROIT À L'INDEMNISATION –
CONSTITUTIONNALITÉ – DROIT À L'ÉGALITÉ
– DÉFICIENCE PSYCHOLOGIQUE

wsib
cspa
ONTARIO

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

27

La plaignante est infirmière. Elle prétend avoir droit à une indemnisation en vertu de la *Workplace Safety and Insurance Act* (WSIA) pour « mental stress ». Elle prétend avoir été victime de harcèlement par un médecin de 1990 à 2002 qui a provoqué chez elle un « mental stress ».

Il est question de la constitutionnalité de l'article 13 de la WSIA, plus particulièrement, les paragraphes (4) et (5) en vertu du **droit à l'égalité** prévu à l'article 15(1) de la *Charte canadienne*.

Insured injuries

13. (1) A worker who sustains a personal injury by accident arising out of and in the course of his or her employment is entitled to benefits under the insurance plan.

Presumptions

(2) If the accident arises out of the worker's employment, it is presumed to have occurred in the course of the employment unless the contrary is shown. If it occurs in the course of the worker's employment, it is presumed to have arisen out of the employment unless the contrary is shown.

Exception, employment outside Ontario

(3) Except as provided in sections 18 to 20, the worker is not entitled to benefits under the insurance plan if the accident occurs while the worker is employed outside of Ontario.

Exception, mental stress

(4) Except as provided in subsection (5), a worker is not entitled to benefits under the insurance plan for mental stress.

Same

(5) A worker is entitled to benefits for mental stress that is an acute reaction to a **sudden and unexpected traumatic event arising out of and in the course of his or her employment**. However, the worker is not entitled to benefits for mental stress caused by his or her employer's decisions or actions relating to the worker's employment, including a decision to change the work to be performed or the working conditions, to discipline the worker or to terminate the employment. **(La Cour ne traite pas de cette partie de l'article)**

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

28

On conteste le fait que la Loi impose que le « mental stress » provienne d'un événement imprévu et soudain qui sort du cadre normal et prévisible de l'emploi.

La première décision rendue conclue qu'en vertu de la loi antérieure à 1997, la plaignante aurait été couverte pour « mental stress » mais qu'en vertu de la nouvelle loi, elle ne l'était pas.

Le **test** pour déterminer si la WSIA porte **atteinte au droit à l'égalité** se fait en deux étapes :

1. La loi crée-t-elle une distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue ?
2. La distinction crée-t-elle un désavantage par la perpétuation de préjugés ou l'application de stéréotypes erronés ?

Une distinction dans la loi peut être créée soit par son objet ou son effet.

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

29

[170] In summary, to determine whether the impugned statutory provisions and policy infringe section 15 of the Charter, the following questions must be considered:

- Step one: Do subsections 13(4) and (5) of the WSIA and the TMS policy create a distinction based upon an enumerated or analogous ground? In considering this question, the Panel will identify relevant comparators as an aid to the analysis, while bearing in mind the caution in Withler against a strict comparative approach.
- Step two: Is the distinction substantively discriminatory, in that it perpetuates disadvantage or stereotyping? In this inquiry, the Panel will consider the pre-existing disadvantage of the claimant group, the ameliorative impact or purpose of the law, the nature of the interests affected, and the degree of correspondence between the differential treatment and the claimant group's reality.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

30

Le **motif énuméré** est celui des personnes ayant des «déficiences mentales». (art. 15)

La Cour utilise les personnes atteintes d'une lésion physique comme groupe de référence pour déterminer s'il y a présence d'une distinction. [181]

1. Présence d'une **distinction**:

[187] The distinction created by subsections 13(4) and (5) may be further illustrated by examples. A worker with a back strain is not required to show that the injury was caused by a traumatic physical injury to the back, such as a fall from a height, but may also be entitled to benefits where the back injury arises gradually over time due to the nature of the work they performed. Claims by workers with carpal tunnel syndrome are not precluded from consideration on the basis of a gradual onset attributed to repetitive use of a particular tool in their job duties. Workers with physical injuries are also not required to prove that the event that caused their injury was "unexpected" in their line of work. Workers with physical injuries are entitled to have their claims adjudicated based upon the evidence in their individual cases, rather than the method by which the injury occurred.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

31

2. Inéquité substantielle

[207] The evidence before the Panel indicates that the stigma against persons with mental illness includes the stereotype that mental illness is caused by a personal weakness and that persons with mental illness are weak, lazy, or lacking in willpower. The unsupported assumption that mental illness claimants will place a greater and unwarranted financial strain on the workplace insurance system than physical disability claimants perpetuates the notion that persons with mental illness are undeserving of equal recognition under the workplace insurance scheme.

Le tribunal conclut qu'il y a atteinte au droit à l'égalité protégé par la *Charte*.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNCÉ

Décision No. 2157/09, 2014 ONWSIAT 938

32

Est-ce que l'atteinte est **justifiée** en vertu de l'article premier?

Two criteria must be established: the objective must be of sufficient importance to warrant overriding a constitutionally protected right or freedom, at a minimum the objective must relate to concerns which are pressing and substantial; if a sufficiently significant objective is recognized, the means chosen must be reasonable and demonstrably justified.

In this case, the asserted purpose of the provisions is to ensure that, consistent with the broader purposes of the legislation, no-fault compensation is provided for injuries that arise out of and in the course of employment. This is a sufficiently pressing and substantive objective, in that the WSIA creates an employer-funded insurance scheme which is intended to cover workplace injuries and facilitate return to work.

However, it was not established that the limits imposed were proportionate to the extent of infringement on the claimant group's right to equality. To meet the requirement of proportionality, it must be shown that the means chosen to meet the objective: is rationally connected to the objective of the legislation; is reasonably considered to impair minimally the right in question; and affords a proportionality between any harmful effects of the measure and its salutary objective.

La Cour conclut que la travailleuse a droit à la protection de la WSIA concernant les « mental stress ».

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNCÉ

Telecommunications Employees Association of Manitoba Inc. c. Manitoba Telecom Services Inc., 2014 CSC 11

33

RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS
DÉTERMINÉES – SURPLUS ACTUARIELS –
UTILISATION DES SURPLUS – EXONÉRATION
DE COTISATIONS



Telecom Employees Association of Manitoba Inc. c. MTS Inc., 2014 CSC 11

34

Contexte :

- Privatisation de la société d'état Manitoba Telecom Services. Constitution d'un nouveau régime de retraite.
- L'ancien régime de retraite (avant la privatisation) possède une **particularité** qui diffère des régimes à prestations déterminées type. L'employeur ne cotise pas à la caisse de retraite. Il se contente de payer la moitié des prestations lorsqu'elles sont exigibles à la retraite.
- Avec la privatisation, le nouveau régime a perdu cette particularité. L'employeur ne peut plus se contenter de payer la moitié des prestations de retraite sans capitaliser de fonds. Il doit cotiser à la caisse de retraite en injectant le même montant que les employés.
- L'employeur a utilisé les surplus actuariels des employés de l'ancien régime pour se donner des congés de cotisations.

La question est de déterminer ce qui advient des surplus avec la constitution du nouveau régime de retraite.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNCÉ

Telecom Employees Association of Manitoba Inc. c. MTS Inc., 2014 CSC 11

35

Le **droit à un surplus actuariel** dépend toujours des dispositions législatives applicables.

[75] Comme le reconnaît notre Cour dans *Nolan c. Kerry (Canada) Inc.*, 2009 CSC 39 (CanLII), [2009] 2 R.C.S. 678, par. 86, les droits et les obligations des parties dans un régime de retraite dépendent toujours de la loi applicable. Rappelons que, en l'espèce, la Loi sur la réorganisation exige la comparaison des prestations offertes par l'ancien et le nouveau régimes, y compris le financement de leur versement.

Suivant l'al. 15(2)a) du projet de loi, MTS était tenu de créer un :

« Nouveau régime conçu de façon à permettre le versement de prestations qui sont, à la date de mise en œuvre, au moins équivalentes [dans la version anglaise, *equivalent in value*] à celles que les employés reçoivent ou pourraient recevoir en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* [c.-à-d. l'ancien régime] »

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Telecom Employees Association of Manitoba Inc. c. MTS Inc., 2014 CSC 11

36

Le litige porte essentiellement sur la définition de « **valeur équivalente** » à ce que l'ancien régime offrait.

[64] Or, j'estime en toute déférence que l'issue du pourvoi ne tient pas à la définition des prestations de retraite ou de la prestation de pension, mais bien au sens de « valeur équivalente ». À mon avis, l'interprétation la plus raisonnable de l'al. 15(2)a) réside dans l'application de ce terme à la fois aux prestations prévues par les régimes et aux moyens grâce auxquels leur versement est financé.

[65] Pour satisfaire à l'exigence énoncée à l'al. 15(2)a), il ne suffit pas que les versements mensuels soient les mêmes selon l'un et l'autre régimes. Si l'al. 15(2)a) avait dû avoir un sens aussi étroit, il aurait été superflu de renvoyer, en anglais, à la valeur équivalente des prestations (« equivalent in value »). Le renvoi à la notion de « valeur » indique que sont visées à la fois les prestations versées aux participants et la manière dont est financé leur versement. En somme, se prononcer sur la « valeur équivalente » appelle la question de savoir si une personne raisonnable préférerait recevoir des prestations dans le cadre de l'ancien régime ou du nouveau. Il est évident qu'une personne raisonnable tiendrait compte des cotisations qu'il lui faudrait verser pour obtenir ces prestations. Toutes choses étant égales par ailleurs, la personne raisonnable qui aurait le choix entre un régime de retraite contributif financé en partie par les employés et un régime non contributif entièrement financé par l'employeur choisirait assurément le second.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Telecom Employees Association of Manitoba Inc. c. MTS Inc., 2014 CSC 11

37

Dans l'ancien régime, c'était toujours les employés qui bénéficiaient d'un avantage lorsqu'il y avait un surplus actuariel. C'est tout à fait logique puisque c'est eux qui assumaient tout le risque étant les seuls à contribuer au financement du régime.

[78] Souvent, dans le cas d'un régime de retraite à prestations déterminées type, l'employeur peut affecter le surplus actuariel au paiement de ses cotisations ultérieures parce qu'il assume le risque de déficit actuariel de la caisse de retraite (voir A. Kaplan et M. Frazer, *Pension Law* (2e éd. 2013), p. 93). Or, en l'espèce, le gouvernement payait sa part des prestations au moment de leur exigibilité. Seuls les participants cotisaient à la caisse de retraite et assumaient le risque de déficit. C'est pourquoi, lorsqu'il s'agit de déterminer les modalités de capitalisation du nouveau régime, le surplus initial — issu de l'ancien régime — est attribuable aux employés et porté à leur seul crédit. (...)

[80] Étant donné que, le jour de la mise en œuvre, MTS n'a pas fait d'apport égal à celui de 43,364 millions de dollars des participants, il y a, prima facie, non-respect de l'al. 15(2)a), car le financement des prestations aux fins des deux régimes n'était pas égal, de sorte que les prestations n'étaient pas de valeur équivalente. Le nouveau régime ne saurait respecter les exigences de l'al. 15(2)a) que si le surplus initial était affecté au seul bénéfice des participants ou si ces derniers touchaient quelque autre avantage de valeur équivalente. Selon le PE, le surplus initial était réservé au financement de l'ajustement ultérieur des prestations au coût de la vie. Or, les dispositions du texte du nouveau régime relatives aux crédits de cotisations mensuelles et à l'intérêt produit par le CRPR font obstacle à tout accroissement du pourcentage d'ajustement au coût de la vie. MTS s'est plutôt accordé, grâce au surplus initial, des périodes d'exonération de cotisations et a ainsi diminué son apport au nouveau régime. Au final, seule MTS a bénéficié de la capitalisation inégale du nouveau régime par les participants.

Commission des normes du travail c. IEC Holden inc., 2014 QCCA 1538

38

NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL –
PRÉSENCE D'UN CONTRAT À DURÉE
DÉTERMINÉE VS. À DURÉE
INDÉTERMINÉE

Commission
des normes
du travail

Québec 



Commission des normes du travail c. IEC Holden inc., 2014 QCCA 1538

39

La succession de contrats à durée déterminée n'entraîne pas en elle-même la création d'un contrat à durée indéterminée. [22]

Recherche de la véritable intention des parties :

[29] La règle cardinale en la matière est bien connue : sans négliger l'encadrement formel de la relation employeur-salarié ou l'étiquette qui lui est ostensiblement donnée, c'est la réalité de l'intention des parties, comme en toute matière contractuelle du reste, qui se révèle l'indicateur le plus probant de la nature du contrat.

Étant donné la précarité des contrats à durée déterminée, il faut être réticent avant de conclure un contrat à durée déterminée. L'intention des parties doit être claire et sans équivoque.

Le **fardeau de la preuve** appartient à celui qui invoque la durée déterminée.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Commission des normes du travail c. IEC Holden inc., 2014 QCCA 1538

40

Le **rapport de force** dans une relation individuelle de travail : l'employé doit être considéré comme une personne vulnérable. [33] [34]

Conclusion de la Cour :

[52] Bref, sans qu'il y ait là un automatisme ou une conclusion obligée, chaque cas devant être soigneusement analysé à la lumière de l'ensemble de ses faits propres, il demeure que, s'agissant de déterminer l'intention des parties au contrat de travail, le fait d'une succession de contrats à durée déterminée – ou le renouvellement à répétition d'un tel contrat – peut attester l'existence d'un contrat à durée indéterminée ou la transformation de la relation d'emploi en une relation à durée indéterminée. Et c'est précisément ce que la preuve démontre en l'espèce, alors qu'aux termes de contrats ayant les apparences de contrats de quelques semaines, les salariés ont acquis des années d'un service continu qui, dans les circonstances, révèle leur intention et celle de l'intimée d'entretenir, malgré l'artifice, une relation contractuelle à durée indéterminée.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Provigo, entrepôt Armand-Viau, 2014 QCCA 1106

41

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE –
OBJECTION PRÉLIMINAIRE – INDEMNITÉ
LICENCIEMENT – CLAUSE « DE PONT » –
CONVENTION COLLECTIVE EXPIRÉE



Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleurs de Provigo, 2014 QCCA 1106

42

Contexte :

- 31 mars 2010 : fin de la convention collective
- 2 avril 2010 : lock-out
- 27 avril 2010 : fermeture d'entreprise

Est-ce que l'arbitre a compétence pour octroyer une indemnité de licenciement alors que la convention collective est expirée et qu'un lock-out a été décrété avant la fermeture d'entreprise ?

Norme de contrôle : décision raisonnable. Pas une véritable question de compétence.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNCÉ

Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleurs de Provigo, 2014 QCCA 1106

43

Distinction avec l'arrêt *Daily Freight* :

Dans cette affaire, la Cour n'avait pas trouvé déraisonnable l'analyse de l'arbitre de sa propre compétence. L'arbitre avait conclu qu'il n'avait pas compétence pour ordonner une indemnité de licenciement malgré l'article 59 du *Code du travail* et une clause « de pont » dans la convention collective en raison du lock-out décrété par l'employeur. La convention collective n'était pas applicable lors du licenciement des salariés en raison de son expiration et du lock-out subséquent imposé par l'Employeur.

Dans le présent cas, l'arbitre discute d'un élément qui n'avait pas été traité dans l'affaire *Daily Freight* soit que l'employeur ait pu fausser les règles du jeu en décrétant le lock-out de façon calculée pour contourner l'application de la clause de pont et le paiement des indemnités prévues à la convention collective.

Clause « de pont » : l'affrontement de deux courants jurisprudentiels.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleurs de Provigo, 2014 QCCA 1106

44

Il n'est pas déraisonnable pour l'arbitre de se déclarer compétent pour déterminer si les dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de licenciement sont applicables malgré la présence d'un lock-out au moment de la fermeture de l'entreprise.

Conclusion de la Cour :

[55] Rappelons que, dans le dossier qui nous occupe, l'arbitre ne s'est pas encore prononcé sur la question de savoir si les conditions de travail se trouvaient maintenues. Il s'est limité, en raison du moyen d'irrecevabilité soulevé, à trancher qu'il avait compétence pour décider de cette question. Le premier juge a trouvé sa décision correcte. Sans affirmer qu'elle le soit, j'estime qu'elle n'est certainement pas déraisonnable et qu'il y a lieu de lui permettre, en raison de la déférence qui lui est due, de se prononcer sur le fond de l'affaire.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Québec (Commission des normes du travail) c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51

45

PRÉAVIS – DÉMISSION – DÉLAI CONGÉ – RENONCIATION – CONGÉDIEMENT



Québec (CNT) c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51

46

Contexte :

- 15 février 2008 : un salarié démissionne avec un préavis de 3 semaines
- 19 février 2008 : l'employeur met fin au contrat de travail
- 7 mars 2008 : fin de la période de préavis donné par le salarié

La question est simple : est-ce qu'un employeur qui reçoit un délai de congé (période de préavis) d'un salarié peut mettre fin au contrat de travail avant l'expiration du délai, sans avoir à lui-même donner un **délai de congé**?

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

2092. Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Québec (CNT) c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51

47

L'obligation de donner un délai congé est une **obligation imposée autant à l'employeur qu'au salarié**. [45] - [50]

Conformément aux articles 2091 C.c.Q et 82 de la L.n.t., le contrat de travail à durée indéterminée **ne prend pas fin** au moment même où le salarié remet son préavis de démission. La relation contractuelle continue jusqu'à la date prévue dans le délai congé. [38]

Chaque partie est tenue de respecter ses obligations jusqu'à la fin du contrat de travail.

La Cour rejette l'argument de la **renonciation implicite** : [57] - [59]

[40] L'employeur qui précipite la fin du contrat après qu'un salarié lui a donné un délai de congé n'effectue pas une « renonciation » mais bien une résiliation unilatérale du contrat de travail, ce qui n'est autorisé que suivant les modalités prévues par la loi (art. 1439 et 2091 C.c.Q.).

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Québec (CNT) c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51

48

L'employeur peut néanmoins refuser qu'un salarié se présente sur les lieux du travail pour la durée de son délai congé. Il n'est cependant pas libéré de son obligation de le rémunérer.

Distinction à faire avec le cas où le salarié démissionne sur-le-champ en offrant à l'employeur de rester à l'emploi un certain temps. Dans ce cas, si l'employeur consent à ce que le salarié démissionne sur-le-champ, il y a **rencontre des volontés** et le contrat de travail prend fin par un accord des parties. Le délai congé de l'employeur n'est pas nécessaire puisque la fin d'emploi n'est pas le fruit d'un acte unilatéral de l'employeur. [61] - [63]

Conclusion de la Cour :

L'employeur demeure tenu de donner un délai congé raisonnable lorsqu'il met fin prématurément à la relation d'emploi.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec (Ville de), 2014 QCCA 2035

49

CONTESTATION CONGÉDIEMENT –
PRATIQUE PASSÉE – DROIT D’ÊTRE ENTENDU
– SUSPENSION AVEC OU SANS SOLDE



Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec, 2014 QCCA 2035

50

Contexte :

Le policier est accusé d’avoir causé des lésions corporelles par négligence criminelle et de voies de fait avec lésions corporelles. Les accusations sont basées sur les faits suivants :

[6] Le 28 août 2009, alors qu’il était dans l’exercice de ses fonctions, le policier Berton a révélé à certains détenus des informations leur permettant de savoir qu’un autre détenu sous sa garde était impliqué dans des crimes de nature sexuelle avec une personne de moins de 14 ans, un crime, qui, dans le milieu carcéral, attise la haine. Ces indiscretions ont entraîné des menaces, du harcèlement et des agressions portant atteinte à l’intégrité physique et psychologique du détenu visé.

La question que la Cour se pose est la suivante : Est-ce que l’employeur est tenu d’attendre la fin des procédures criminelles avant de congédier un policier pour les mêmes faits commis dans l’exercice de ses fonctions ?

Avant d’analyser la question du congédiement, la Cour souligne que l’employeur aurait dû suspendre le policier avec solde car il n’y a pas de preuve d’une impossibilité de lui confier d’autres fonctions administratives.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNCÉ

Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec, 2014 QCCA 2035

51

Critères de la Cour suprême dans *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'assurance sur la vie* concernant la **suspension administrative avec ou sans solde** :

[62] Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait partie intégrante de tout contrat de travail mais est limité et doit être exercé selon les conditions suivantes : (1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; (2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative; (3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple; (4) la suspension est en principe imposée avec solde, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.

[65] Par exemple, les tribunaux pourront considérer les éléments suivants : la suffisance du lien entre l'acte reproché et le genre d'emploi occupé; la nature même des accusations; l'existence de motifs raisonnables de croire que le maintien, même temporaire, du lien d'emploi serait préjudiciable à l'entreprise ou à la réputation de l'employeur; la présence d'inconvénients immédiats et importants ne pouvant être contrés de façon pratique par d'autres mesures (p. ex. affecter l'employé à un autre poste). On peut aussi vérifier si la suspension avait pour but de protéger l'image du service que l'employeur a la charge de gérer et tenir compte notamment des facteurs suivants : l'atteinte à la réputation de l'employeur, la nécessité de protéger le public, les motivations et le comportement de l'employeur lors de la suspension, la bonne foi de l'employeur lors de la prise des mesures, l'absence d'intention vexatoire ou discriminatoire.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec, 2014 QCCA 2035

52

Clause de droit acquis

43.02 Malgré l'article 43.01 de la présente convention collective, la présente convention collective ne doit pas être interprétée comme ayant abrogé quelque condition de travail actuellement en vigueur quoique non stipulée à la présente convention collective dont bénéficiaient les constables qui étaient régis par la convention collective de travail intervenue entre la Ville de Québec et le Syndicat professionnel de la police municipale de Québec en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001, sauf celles que ses dispositions modifient.

Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la convention collective et est applicable, à compter de la signature de la présente convention collective, pour l'ensemble des constables désormais régis par celle-ci.

La convention collective énonce seize dispositions qui encadrent le processus disciplinaire.

La convention collective encadre la question de la discipline de façon si précise qu'on doit conclure que le sujet (attendre la fin du procès criminel avant d'imposer une mesure disciplinaire) n'est pas une **condition de travail non prévue** à la convention collective.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec, 2014 QCCA 2035

53

Peut-on appliquer la théorie de la **pratique passée** pour conclure que l'employeur a renoncé à son droit ?

La pratique d'un milieu de travail doit être avant tout bien établie. Cette condition ne sous-entend pas qu'une pratique ne puisse évoluer dans le temps pour s'adapter à la conjoncture. Elle signifie plutôt qu'il faille trouver, dans les circonstances de temps et de lieu, une attitude des parties laissant clairement entendre ou permettant raisonnablement de comprendre qu'elles ont adopté, avec régularité et consciemment, un comportement particulier face à une situation donnée. Ces éléments devraient permettre d'établir un constat d'une même solution répétée dans le temps au point où les parties pourraient respectivement en dégager un sens et une portée pareillement significatifs. (...) En somme, l'arbitre doit pouvoir constater l'adhésion ininterrompue à un type de comportement que les parties ont réciproquement voulu ou que l'on peut raisonnablement présumer qu'elles ont accepté. (Fernand Morin, *droit de l'arbitrage de griefs*)

Dans la présente affaire, les faits ne permettaient pas de conclure à l'existence d'une pratique passée. Aucune des situations antérieures soumises à l'arbitre ne décidait d'un congédiement d'un policier. Par ailleurs, le type d'accusations criminelles était une première pour le Comité de discipline.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Fraternité des policiers de la Ville de Québec c. Québec, 2014 QCCA 2035

54

Le **droit d'être entendu** en droit administratif n'implique pas nécessairement d'avoir exercé ce droit, mais plutôt d'avoir eu la chance de le faire.

La Cour d'appel est d'avis qu'il n'y a pas accroc au droit d'être entendu puisque le Comité de discipline a donné l'occasion au policier de présenter ses observations, même si ce dernier a choisi de garder le silence par crainte de nuire aux procédures criminelles.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

55

ARTICLE 240 CODE CANADIEN DU TRAVAIL –
CONGÉDIEMENT SANS CAUSE – NORME DE
CONTRÔLE - RÉVISION
JUDICIAIRE/DÉCISION INTERLOCUTOIRE



Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

56

La Cour est appelée à trancher une question de droit bien précise dont les faits sont simples. Un salarié qui avait quatre ans et demi d'ancienneté a été congédié sans cause. L'employeur lui a offert six mois d'indemnité de préavis. Le salarié refuse l'indemnité et conteste son congédiement sur la base de 240 C.c.Tr.

La Cour rappelle le principe de la **non-fragmentation des recours administratifs** par la révision judiciaire. Règle générale, l'on ne devrait pas permettre la révision judiciaire d'une décision interlocutoire. [29] - [32]

[The general rule] prevents fragmentation of the administrative process and piecemeal court proceedings, eliminates the large costs and delays associated with premature forays to court and avoids the waste associated with hearing an interlocutory judicial review when the applicant for judicial review may succeed at the end of the administrative process anyway. Further, only at the end of the administrative process will a reviewing court have all of the administrative decision-maker's findings; these findings may be suffused with expertise, legitimate policy judgments and valuable regulatory experience. Finally, this approach is consistent with and supports the concept of judicial respect for administrative decision-makers who, like judges, have decision-making responsibilities to discharge.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

57

Sur le fond, la question à résoudre est la suivante :

Est-ce que le Code canadien du travail permet de congédier un salarié sans cause ?
[44]

Il s'agit d'une question qui divise les arbitres depuis plusieurs années et dont on peut présumer que le désaccord continuera pour encore longtemps.

La Cour fait une analyse des principes entourant la **norme de contrôle**.

Deux principes constitutionnels s'affrontent :

1. la **souveraineté du parlement**
2. la **primauté du droit** (Rule of law)

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

58

Même si normalement la norme de contrôle devrait être celle de la décision raisonnable, la Cour appliquera celle de la **décision correcte** pour mettre fin à ce débat jurisprudentiel. Dans ce cas particulier, la primauté du droit l'emporte sur la souveraineté parlementaire.

[54] However, here, we are not dealing with initial discord on a point of statutory interpretation at the administrative level. Instead, we are dealing with persistent discord that has existed for many years. Further, because no one adjudicator binds another and because adjudicators operate independently and not within an institutional umbrella such as a tribunal, there is no prospect that the discord will be eliminated. There is every expectation that adjudicators, acting individually, will continue to disagree on this point, perhaps forever.

[55] As a result, at a conceptual level, the rule of law concern predominates in this case and warrants this Court intervening to end the discord and determine the legal point once and for all. We have to act as a tie-breaker.

[57] In this case, the specialized expertise of adjudicators has not led to one accepted answer on the statutory interpretation issue before us. Further, the persistent discord – quite irresolvable among adjudicators – means that here, the rule of law concerns predominate. Therefore, in my view, the standard of review on this statutory interpretation point is correctness.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

59

Sur le fond de la question, la Cour conclut que le *Code canadien du travail*, **ne prohibe pas le congédiement sans cause.**

[101] For the reasons offered by the Federal Court and for the foregoing additional reasons, I reject the appellant's submission that the Code does not permit dismissals on a without cause basis.

On rappelle le principe suivant : Le législateur est présumé faire des lois en conformité avec les principes de Common law. S'il veut en déroger, son intention doit être **claire et non équivoque** (« irresistible clearness »). [65] - [67]

Même si le bénéfice serait évident pour les travailleurs non-syndiqués, l'on ne peut pas interpréter le Code à la lumière de ce bénéfice.

[86] The pro-benefits principle begs the question before us. It sheds no light on just what benefits Parliament has actually given employees under Part III of the Code. We cannot use the pro-benefits principle to drive Parliament's language in the Code higher than what genuine interpretation of Part III of the Code – an examination of its text, context and purpose – can bear. Put another way, while the pro-benefits principle exists, it cannot be used as a licence to amend the law that Parliament has made.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNIOR

Joseph Wilson c. Atomic Energy of Canada Limited, 2015 FAC 17

60

Il faut rechercher la **véritable intention du législateur** et éviter de modifier le droit.

[70] But there is nothing in the Code or in its purpose that suggests that Parliament was granting non-unionized employees a "right to the job" or was trying to place unionized and non-unionized employees in the same position: protected from being dismissed without cause. To the contrary, subsections 230(1) and 235(1) expressly allow an employer to terminate an employment relationship even without cause and require that notice or compensation be given.

[71] If Parliament intended to limit the right of an employer to terminate an employment relationship to cases where just cause existed, it could have said so quite explicitly. After all, before Parliament passed the provisions in issue before us, the Nova Scotia Legislature did just that. It amended its labour legislation to provide that an "employer shall not discharge ... [an] employee without just cause": Labour Standards Act, S.N.S. 1975, c. 50, section 4.

On met fin au débat jurisprudentiel, le congédiement sans cause n'est pas interdit par le Code canadien du travail.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNIOR

Boucher c. Wal-Mart Canada Corp., 2014 ONCA 419

61

CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ – HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE – RESPONSABILITÉ CIVILE
– RESPONSABILITÉ HARCELEUR –
RESPONSABILITÉ EMPLOYEUR – DOMMAGES
PUNITIFS



Boucher c. Wal-Mart Canada Corp., 2014 ONCA 419

62

Il s'agit d'une action en responsabilité civile dans le contexte de **harcèlement psychologique au travail**.

Faits :

La demanderesse, Mme Boucher, est employée chez Wal-Mart. Elle a gravi les échelons de l'entreprise pour devenir assistante gérante d'un magasin.

Pendant six mois, son supérieur, M. Pinnock, l'a harcelé psychologiquement. Il a abusé de son autorité, l'a humilié devant plusieurs employés, l'a rabaissé et l'a traité de toutes sortes de noms.

Mme Boucher a déposé une plainte de harcèlement à Wal-Mart pour faire cesser ces comportements. L'enquête menée par Wal-Mart a été déficiente. Malgré les nombreux incidents, aucune mesure disciplinaire, ni avertissement ne fut donné à M. Pinnock.

Ne pouvant plus supporter son environnement de travail, elle démissionna. Elle reformula sa plainte à Wal-Mart et était toujours prête à revenir travailler si des mesures étaient prises à sa satisfaction pour faire cesser le harcèlement. La Cour conclut à un congédiement déguisé.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENĆ

*Boucher c. Wal-Mart Canada Corp.,
2014 ONCA 419*

63

Responsabilité de M. Pinnock:

Par ces humiliations et abus d'autorités, M. Pinnock souhaitait que la plaignante démissionne. Il voulait lui causer un détresse psychologique assez importante pour qu'elle quitte.

Pinnock intended by his conduct to cause the very harm that occurred; he wished to cause Boucher so much stress or mental anguish that she would resign. I would therefore not give effect to Pinnock's submission on the charge.

Ces agissements sont fautifs et il est responsable des **dommages** subis par Mme Boucher. Même si le montant est élevé (100 000\$ en DI), il reste dans le domaine du raisonnable.

[54] The jury's award of \$100,000 is undoubtedly high – according to counsel for Pinnock, substantially higher than any other award against an individual employee in a breach of employment contract case. That it is so high does not mean that it is so plainly unreasonable it should be set aside. To state the obvious, there is no precedent until it is done for the first time.

[55] Though very high, I am not persuaded that the \$100,000 award against Pinnock is unreasonable. The harm Boucher incurred because of Pinnock's conduct was severe. She suffered serious physical symptoms. She went from a cheerful, productive worker to a broken and defeated employee, left with no reasonable alternative but to resign. Her symptoms eased only when Pinnock no longer controlled her employment.

*Boucher c. Wal-Mart Canada Corp.,
2014 ONCA 419*

64

Responsabilité de Wal-Mart :

[72] Wal-Mart took no steps to bring an end to Pinnock's misconduct. It did not take Boucher's complaints seriously, finding them unsubstantiated despite substantial evidence from co-workers that they were well-founded. It failed to enforce its workplace policies, which on their face were designed to protect employees from the kind of treatment Pinnock subjected Boucher to. And it threatened Boucher with retaliation for making her complaints, an especially vindictive act. Despite all of this Boucher was willing to continue to work at the store if Wal-Mart addressed her complaints about Pinnock. Only when Wal-Mart refused to do so, did Boucher resign. These considerations show that Wal-Mart's own conduct justified a separate and substantial award for aggravated damages.

Non application de la **prohibition de la double indemnisation** car Wal-Mart n'est pas responsable du même dommage que M. Pinnock. Elle est responsable de l'aggravation entraînée par sa non-intervention.

Les **dommages** octroyés de 200 000 \$, bien qu'élevés, ne sont pas déraisonnables. Ils reflètent la forte désapprobation du jury de la non-intervention de l'entreprise.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENC

Boucher c. Wal-Mart Canada Corp., 2014 ONCA 419

65

Dommages punitifs :

	Cour supérieure		Cour d'appel
• M. Pinnock :	150 000 \$	→	10 000 \$
• Wal-Mart :	1 000 000 \$	→	100 000 \$

[62] Putting the test the other way around, “if the award of punitive damages when added to compensatory damages, produces a total sum that is so ‘inordinately large’ that it exceeds what is ‘rationally’ required to punish the defendant, it will be reduced or set aside on appeal.”: see *Whiten*, at para. 109.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNIOR

Telus Communications Inc. c. Telecommunications Workers Union, 2014 ABCA 199

66

ABSENCE – ENQUÊTE – MENSONGE –
CONGÉDIEMENT – NORME DE CONTRÔLE –
RAISONNABILITÉ – REMÈDE



*Telus Communications Inc. c. Telecommunications
Workers Union, 2014 ABCA 199*

67

Faits :

- Le plaignant a demandé le 3 juillet 2011 un congé pour participer à un tournoi de balle-molle.
- Sa demande fut refusée à cause d'un manque d'effectif.
- Le matin du 3 juillet, le plaignant a appelé au travail pour aviser son employeur qu'il ne pouvait entrer au travail en raison de « circonstances imprévues ».
- Lors de l'enquête de l'employeur, le plaignant alléguait une diarrhée.
- Il nia deux fois être allé jouer à la balle. Cependant, une fois confronté par l'employeur (un témoin l'ayant vu jouer), il avoua avoir joué mais seulement à la position du lanceur.
- Il continua cependant d'affirmer qu'il a été malade.
- L'employeur le congéda en invoquant le lien de confiance irrémédiablement rompu.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

*Telus Communications Inc. c. Telecommunications
Workers Union, 2014 ABCA 199*

68

Fardeau de preuve :

[25] At the arbitration hearing, Telus had to establish just cause for terminating the grievor. Once a *prima facie* case is made out, the grievor bears the onus to refute it. Then, the arbitrator must decide whether Telus proved just cause for termination. The question of whether the grievor was too sick to work was central to whether Telus had just cause to dismiss the grievor. This question required the arbitrator to weigh all the available evidence. Instead, the arbitrator focused on the fact that Telus did not adduce direct evidence that the grievor was not sick. In our view, it was unreasonable for the arbitrator to require Telus to prove that the grievor was in fact sick and to resolve the critical finding about whether the grievor was sick on the basis of Telus's onus alone. Instead, the arbitrator was required to weigh all of the evidence and determine whether the grievor had falsely called in sick.

La Cour conclut que l'analyse de la preuve faite par l'arbitre est déraisonnable. Selon elle, l'arbitre a mal évalué la crédibilité des témoins en regard de la preuve circonstancielle. La Cour confirme donc le jugement de première instance et conclut que la sentence arbitrale est déraisonnable.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SÉNC

*Telus Communications Inc. c. Telecommunications
Workers Union, 2014 ABCA 199*

69

Remèdes : Rétablissement du congédiement ou renvoi à l'arbitrage ?

[35] The parties agree that a reviewing court must quash the decision of an administrative tribunal if it is unreasonable. Once a reviewing court determines that an administrative body has rendered an unreasonable decision, the matter must, in theory, be sent back for a rehearing. However, the court may issue a decision on the merits if returning the case to the administrative tribunal would be pointless: *Giguère v Chambre des notaires du Québec*, 2004 SCC 1 (CanLII) at paras 65-66, [2004] 1 SCR 3 [Giguère].

[36] Where the facts before the tribunal lead only to one reasonable result, it would serve no useful purpose to remit the matter back to arbitration: *Canadian Airlines International Ltd v C.A.L.P.A.* (1997), 1997 CanLII 3823 (BC CA), [1998] 1 WWR 609 at para 75, 95 BCAC 40 (CA). In other words, the court has discretion not to send a matter back to a tribunal "where, in light of the circumstances and the evidence in the record, only one interpretation or solution is possible, that is, where any other interpretation or solution would be unreasonable": *Giguère*, supra at para 66.

La Cour a conclu que la seule conclusion de fait raisonnable est que le plaignant a menti sur son absence et que le seul remède est le congédiement. Il n'est donc pas nécessaire de renvoyer à l'arbitrage.

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENC

70

**M^e Katty
Duranleau**

Merci de votre attention !

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
SENC

