SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

REVUE DE LA JURISPRUDENCE

Présentée par Me Laure Tastayre
Service juridique - SCFP

Mai 2023

Ordre du jour

I. Droit d'association
II. Mesures de représailles (art. 14 -15 C.t.)
III. Code canadien du travail (jours fériés)
IV. Ingérence et négociation de mauvaise foi
V. Discrimination (paiement de primes)
VI. Recevabilité enregistrement audio
VII. Accès à l'information – secteur municipal
VIII. Grief patronal

Droit d’association

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

- Pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du TAT rendue le 25 novembre 2021;
- Le juge administratif décide qu'en utilisant une employée en télétravail pendant le lock-out, l'employeur contrevient à l'art. 109.1g) du Code du travail.

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

La décision du TAT

- Il faut interpréter la notion « d'établissement » de façon contextuelle pour permettre d'atteindre les objectifs des dispositions anti-briseurs de grève;

- La notion « d'établissement déployé »

  « [148] La notion d'« établissement » est centrale aux dispositions anti-briseurs de grève, dont la lecture met en évidence que l'interdiction du travail de remplacement n'est pas absolue. Parmi les balises du Code, on y recense les expressions suivantes : « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré » ainsi que « dans un autre de ses établissements ».

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

Décision du TAT

[150] « Ainsi, dans la mesure où l'« établissement » de l'Employeur se déploie pour permettre l'exécution du travail par des salariés en télétravail à partir de leur domicile et sous l'autorité de l'Employeur, au même titre que s'ils s'étaient trouvés à l'usine de Joliette, il convient de retenir que ces salariés exécutent leur travail dans l'« établissement ».

[162] L' « établissement déployé » permet donc une interprétation des dispositions du Code, les unes par rapport aux autres, conformément aux principes qui se dégagent de la Loi d'interprétation, et donc d'éviter une dichotomie entre l'« établissement », lié à l'accréditation elle-même, et « l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré ».

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

- Norme de contrôle de la décision raisonnable
- Dichotomie entre le sens du mot « établissement » aux fins de l'application de l'art. 109.1 g) C.t. et aux fins de l'accréditation :

  [99] « Il est incontestable que le lock-out n'a pas été déclaré « dans » la résidence de madame Racicot ni que l'accréditation d'un syndicat liée à un établissement n'englobe pas la résidence personnelle d'une salariée, a fortiori si cette salariée ne fait pas partie de l'unité de négociation visée par l'accréditation comme dans le cas présent. »

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

- Concept « d'établissement déployé » est incompatible avec les arrêts de la Cour d'appel;
- Le juge administratif a modifié substantiellement le sens établi de la disposition en cause (rôle du législateur).

Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259

- Élargissement de la notion d'établissement entraîne élargissement de l'art. 109.4 C.t. :

> [121] « La Décision passe entièrement sous silence qu'en conséquence de l'élargissement de l'infraction prévue à l'article 109.1 g) C.t., la portée des pouvoirs dévolus à l'enquêteur en vertu de l'article 109.4 C.t. s'étendent maintenant à « l'établissement déployé » de l'employeur qui englobe la résidence d'un salarié en télétravail, ce qui met en cause le droit de ce salarié au respect de sa vie privée. »

<u>Conclusion</u>

- La notion d'établissement ne couvre pas les employés en télétravail.

Coop Novago c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière – CSN, 2023 QCCS 1539

Faits

- Pourvoi en contrôle judiciaire d'une décision du TAT rendue le 23 mars 2022;
- TAT considère que l'employeur viole l'article 109.1 a) b) g) C.t. en vertu du concept « d'établissement déployé ».

Coop Novago c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière – CSN, 2023 QCCS 1539

Décision

- L'application de la notion d'établissement de la décision Unifor est appropriée;

- La Cour considère que l'actualisation du terme «établissement » à la lumière des nouvelles réalités de travail justifie la décision rendue par le TAT.

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 626

- 95 jours d'audience
- 2270 pièces
- 111 témoins dont 11 experts

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Les faits

- Demandes jointes en Cour supérieure contestant la validité constitutionnelle de la loi 15;
- Réparations fondées sur l'article 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés et l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne*;*
- Loi 15 s'inspire du rapport D'Amours qui constate qu'entre 2006 et 2011, la situation financière des régimes de retraite municipaux s'est dégradée.

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

La loi 15 en quelques points

- Interdiction de prendre des congés de cotisation;
- Abolition pour les participants actifs de toute indexation automatique de la rente de retraite;
- Fonds de stabilisation …
- Les mesures doivent être intégrées aux régimes de retraite au moyen d'une négociation sans que les mesures soient mises en cause;
- Les mesures sont retirées en permanence du champ de la négociation collective.

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Décision

- Juge de 1re instance déclare qu'il n'y a pas d'entrave substantielle à la liberté d'association et que s'il y avait eu entrave substantielle, elle serait justifiée (QCCA considère qu'il y a entrave substantielle, mais qu'elle est justifiée);
- Juge de 1re instance déclare les mesures pour les retraités inconstitutionnelles, car il s'agit d'une entrave substantielle à la liberté d'association et que cette entrave n'est pas justifiée selon l'article 1 de la Charte Canadienne (décision confirmée par QCCA).

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Questions soumises par Associations d'employés

- Les mesures contestées de la loi 15 comportent-elles des ingérences, des contraintes et des entraves substantielles au sens où l'entend la jurisprudence élaborée dans le cadre du paragraphe 2d) de la Charte canadienne?
- La défense de justification est-elle bien fondée en fait et en droit et prend-elle appui sur l'un ou l'autre des critères élaborés par la jurisprudence dans le cadre de l'article premier de la Charte canadienne?

Questions soumises par PCQ et Ville de Montréal

- Le juge de première instance a-t-il erré en droit en concluant que les articles 16, 17 et 26 in fine de la loi 15 constituent une entrave substantielle à la liberté d'association des retraités?
- A-t-il erré en droit en concluant que les articles 16, 17 et 26 in fine de la loi 15 ne peuvent se justifier en regard de l'article premier de la Charte canadienne?

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

La liberté d'association

- Protège le processus de négociation et non le résultat;
- Le processus de négociation doit permettre de véritables négociations;
- La garantie constitutionnelle ne peut être invoquée qu'en présence d'une **entrave substantielle**

> [130] « C'est plutôt le **contexte global** propre à chaque affaire qui permet de déterminer si une mesure constitue ou non une entrave substantielle à la liberté d'association. Le fait qu'une compensation pour la mesure entravante puisse ou non être négociée dans le cadre de processus futurs peut être pris en compte dans l'analyse, mais il ne s'agit pas d'un élément déterminant en soi. »

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

- Le droit à un processus de négociation inclut le droit de grève;
- Droit de grève pas absolu, ex. : services essentiels;
- Lors de la justification de l'atteinte substantielle à la liberté d'association, le gouvernement doit prévoir un mécanisme satisfaisant comme substitut à la grève.

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Application des critères de l'arrêt *Health Services*

- 1er volet : Importance des aspects touchés pour le processus de négociation collective

[113] « Bien que ce ne soit pas toujours le cas, une mesure qui porte atteinte de façon permanente au processus de négociation est plus susceptible d'être considérée substantielle au regard de l'aliéna 2d) de la Charte canadienne qu'une mesure temporaire. C'est le cas de la Loi 15, **puisque les mesures qui y sont prévues sont effectivement permanentes**, dont le retrait du champ de la négociation collective de plusieurs aspects importants des régimes de retraite, comme le partage en parts égales des coûts des régimes de retraite, l'abolition de l'indexation automatique des prestations et plusieurs autres dispositions pour lesquelles le juge de première instance reconnaît, avec raison, qu'il s'agit de mesures qui constituent des ingérences dans la négociation collective. Le caractère permanent de celles-ci renforce le **caractère substantiel de ces ingérences**. »

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Application des critères de l'arrêt *Health Services* (suite)

- 2e volet : Impact des mesures sur le droit collectif à une négociation menée de bonne foi
- La Cour d'appel considère qu'il y a un impact non négligeable sur le droit collectif :

> [125] « (…) Il en résulte que le rapport de force des parties à la négociation de l'entente de restructuration est aussi ici modifié en défaveur des employés. L'employeur n'a rien à craindre d'un refus de considérer des mesures autres que celles strictement prévues par la Loi 15, vu l'impossibilité de grève dans la plupart des cas et le fait que l'arbitre de différends ne pourra s'écarter de cette loi en cas d'échec des négociations. »

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Justification de l'entrave substantielle

- Objectif urgent et réel : Pressions financières et démographiques (par. 149);
- Proportionnalité : Toutes les mesures de la loi 15 sont rationnellement liées à l'objectif de pérennité des régimes de retraite;
- Atteinte minimale : Ce critère est atteint, car une marge de négociation est préservée (par. 220);
- Pondération : La loi 15 entrave la liberté d'association, mais elle profite aux participants actifs, ce qui assure la pérennité des régimes de retraite (par. 223);
- Donc, l'entrave est justifiée pour les participants actifs.

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Situation des retraités

- Les retraités ne bénéficient pas de la protection constitutionnelle de leurs droits acquis;
- Les retraités bénéficient d'un droit à un processus de négociation en vertu de l'obligation résiduelle de représentation de l'association les représentant.

[253] « De plus, comme déjà noté, la Loi 15 ne prévoit aucun mécanisme de négociation et d'arbitrage de différends pour les retraités, contrairement à ce qui est prévu pour les participants actifs. »

Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec c. Procureur général du Québec, 2023 QCCA 62

Motifs du Juge Rancourt

- La loi 15 n’entrave pas de manière substantielle la liberté d’association des participants actifs.

[298] La kyrielle d’ententes conclues entre les organismes municipaux et les participants actifs témoignent du fait que les syndicats et les associations appelants ont pu, avec la vitalité qu’il faut leur reconnaître, négocier, exercer un rapport de force et obtenir des résultats découlant directement de ce mécanisme de négociation collective mis en place par la Loi 15.

[299] La Loi 15 a également permis aux parties de négocier collectivement des mesures compensatoires pour pallier le manque à gagner découlant de l’introduction des mesures structurantes.

Mesure de représailles
Article 14 Code du travail

Bellemare c. Hydro-Québec, 2023 QCTAT 1322

Faits et historique du dossier

- Plainte en vertu de l'article 14 du Code du travail alléguant qu'Hydro-Québec « a cherché, par intimidation, représailles, autre menace ou par quelque autre moyen » à contraindre le travailleur à ne pas exercer un droit résultant du Code;
- Le 15 août 2021, le plaignant est de garde et utilise le camion de l'employeur pour des fins personnelles sur ses heures de travail;
- Le 20 septembre 2021, le plaignant est suspendu pour fin d'enquête sans solde. L'employeur allègue que le plaignant aurait conduit le véhicule de l'employeur pour des fins personnelles et avec les facultés affaiblies.

Bellemare c. Hydro-Québec, 2023 QCTAT 1322

Faits et historique du dossier

- Vers le 25 octobre et le 28 octobre 2021, l'employeur informe le syndicat qu'il entend imposer une suspension disciplinaire de 12 mois au plaignant, mais offre à ce dernier de renoncer au grief et de réduire la sanction à 4 mois. Cette offre est faite avant même le dépôt officiel de la mesure disciplinaire et d'un grief la contestant;

- Le plaignant refuse l'offre de réduire sa sanction et conteste sa suspension disciplinaire par grief le 2 décembre 2021.

Bellemare c. Hydro-Québec, 2023 QCTAT 1322

Conclusions de l'arbitre

[50] « Cependant, lorsque cette exigence de renonciation au dépôt d'un grief constitue du chantage ou une pression indue, le Tribunal pourra conclure que l'employeur cherche à contraindre le salarié à s'abstenir d'exercer son droit ou, autrement dit, qu'il entrave la liberté du salarié d'exercer ses droits syndicaux. »

Bellemare c. Hydro-Québec, 2023 QCTAT 1322

Conclusions de l'arbitre

[62] Ainsi, en l'absence d'explication plausible, il s'avère impossible de voir un lien logique entre la peine et la faute commise. En fait, il existe une telle disproportion qu'il faut en conclure que la sévérité excessive de la sanction constitue une pression indue, une forme d'intimidation ou de manœuvre pour contraindre le salarié à accepter un règlement pour une sanction moindre qu'il ne pourra contester.

[63] S'ajoute le fait que l'employeur profite, pour accentuer cette pression indue, des longs délais pour qu'un grief soit entendu en arbitrage. Bien que cette situation ne lui soit pas imputable en totalité, il ne pouvait ignorer que dans ce contexte particulier, il était manifeste que sa conduite aurait comme conséquence d'entraver le libre choix du plaignant en le contraignant à ne pas exercer son droit de grief pour obtenir une sanction moindre.

Bellemare c. Hydro-Québec, 2023 QCTAT 1322

Conclusions de l'arbitre

[65] « Ainsi, la demande de renonciation au dépôt d'un grief ne constituerait pas une contrainte prohibée s'il s'agissait d'une réelle négociation en vue de régler le litige et éviter l'arbitrage. »

[66] « Or, l'employeur avait ici un autre but que de prévenir une contestation. Il a manifestement contrevenu à l'article 14 en cherchant à contraindre monsieur Bellemare à s'abstenir d'exercer un droit prévu au Code. Que son action ait été vaine n'y change rien, non plus qu'il n'y a eu aucun échange avec le salarié directement, mais seulement avec le syndicat. Certes, il s'agit d'une contrainte par personne interposée, mais d'une contrainte quand même. »

- La juge ordonne à HQ de payer 5000 $ en dommages moraux et 15 000 $ en dommages punitifs.

Mesure de représailles
Article 15 Code du travail

Bastien c. Office municipal d'habitation de Québec, 2022 QCTAT 3809

Faits

- Le salarié dépose une plainte en vertu de l'art. 15 C.t. en raison de sa participation à une assemblée syndicale;
- Le syndicat dépose une plainte en vertu de l'art. 12 C.t. pour ingérence dans les activités syndicales;
- Lors d'une assemblée syndicale, hors des heures de travail, le salarié a eu une altercation verbale avec une de ses collègues en disant « qu'elle est du côté patronal. »
- L'employeur rencontre le salarié en disant qu'il fait une enquête sur ce qui s'est passé lors de l'assemblée syndicale. Il récolte la version des faits du salarié;
- À la suite de l'enquête, l'employeur suspend sans solde 15 jours le salarié.

Bastien c. Office municipal d'habitation de Québec, 2022 QCTAT 3809

Décision plainte en vertu de l'article 15 C.t.

[26] Il ne fait pas de doute que monsieur Bastien exerce un droit protégé par le Code lorsqu'il participe à l'assemblée générale du Syndicat le 1er juin 2021. Il subit une suspension le 15 juin suivant en raison des propos qu'il a tenus à l'endroit de sa collègue Dugal à cette occasion. Il y a donc concomitance entre l'exercice du droit et la sanction (…)

- L'employeur n'a pas réussi à établir une autre cause juste et suffisante pour justifier la sanction;
- Il faut tenir compte du contexte (négociation difficile, ingérence de l'employeur, preuve contradictoire).

Bastien c. Office municipal d'habitation de Québec, 2022 QCTAT 3809

Décision plainte en vertu de 12 C.t.

[41] Il est saisi d'une plainte déposée par une collègue du Demandeur et fait enquête à ce sujet après la tenue de l'assemblée syndicale. Il ne pose aucune question sur ce qui s'est dit lors de l'assemblée, ni n'a tenté d'influencer d'une façon ou d'une autre son déroulement.

[42] Si par son geste il pénalise indument le Demandeur, il n'avait pas l'intention, ce faisant, d'entraver les activités du Syndicat. La plainte doit être rejetée.

Code canadien du travail
Jours fériés

L3 Technologies MAS inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712

Faits

- Grief syndical contestant le refus de l'employeur d'octroyer aux employés le férié « Journée Nationale de la vérité et de la réconciliation » et contestant la décision de l'employeur de procéder unilatéralement à remplacer ce jour férié par un congé des fêtes.

L3 Technologies MAS inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712

Position du syndicat

- Les employés ne bénéficient que de 9 jours fériés;
- Les congés des fêtes prévus à l'art. 23 de la CC ne sont pas des jours fériés;
- L'art. 195 C.ct ne prévoit pas la substitution d'un congé par un autre congé.

L3 Technologies MAS inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712

Position patronale

- En vertu de l'art. 168 (1.1) C.ct, lorsque la CC offre déjà aux employés des jours fériés au moins égaux à ceux prévus au Code, l'employeur n'est pas tenu d'offre la Journée de la vérité et de la réconciliation;
- Facteurs de comparaison « au moins égaux »;
  1. Durée des congés (nombre de congé)
  2. Taux de salaire
  3. Périodes ouvraient droit aux avantages qu'elles prévoient
- Employeur considère que la CC est plus favorable que le Code.

L3 Technologies MAS inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712

Décision

[47] « Après étude de la preuve et des arguments offerts par les parties, la conclusion à laquelle j'arrive est que les congés des Fêtes mentionnés à l'article 23 de la convention collective sont des congés fériés et ce, tant parce qu'ils ont toujours été considérés comme tels par les parties lorsqu'elles ont négocié l'article 23 de la convention collective, que par les textes mêmes qu'elles y ont introduits. »

- La CC prévoit 13 jours fériés, des droits et avantages au moins égaux au Code, donc la section V de la partie III du Code, dont l'art. 192 qui accorde le droit au congé pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, ne s'applique pas.

Ingérence et négociation de mauvaise foi

SCFP-FTQ c. Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)

Faits

- Négociation pour les RI-RTF;
- Entente de principe le 15 octobre 2021. Cette entente est ratifiée par les RI-RTF;
- Le 22 décembre 2021, le Ministère avise le SCFP qu'il modifie la portée d'une disposition à incidence monétaire dans l'entente de principe. Le SCFP s'y oppose;
- Le SCFP propose une signature « sous protêt », ce que le Ministère refuse;
- Le SCFP dépose une plainte en soulevant le fait que le Ministère contrevient à son obligation de négocier de bonne foi.

SCFP-FTQ c. Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)

Décision

- Le tribunal accueille la plainte;
- Article 40 de la Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et l'article 53 du Code du travail sont similaires;

[39] Il se trouve qu'en agissant de la sorte, de surcroît après que le SCFP ait fait voter les RI-RTF sur le contenu de l'entente de principe, le Ministère affecte sa crédibilité auprès d'elles. En effet, il a laissé le SCFP présenter une entente de principe à ses mandants et a, par la suite, informé son porte-parole d'une modification de la portée d'une disposition à incidence monétaire. »

SCFP-FTQ c. Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux)

Décision (suite)

- Mauvaise foi se traduit par le fait que le Ministère fasse un deal breaker de cette modification;
- Le refus de signer l'entente « sous protêt » met une pression indue sur le SCFP = mauvaise foi;
- Le juge déclare la modification de la disposition inopposable aux RI-RTF.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Faits

- Le 11 novembre 2021, la FIQ dépose une plainte en vertu des articles 3, 12, 53, 111.33 C.t. et 9 Litat;
- Reproche au ministre de la Santé et à la présidente du Conseil du trésor d'avoir entravé les actions syndicales et d'avoir négocié de mauvaise foi les conditions de travail;
- Le 15 novembre 2021, plusieurs autres fédérations déposent des plaintes de même nature fondées sur l'article 12 C.t. et sur l'entrave à l'action syndicale;
- Le SCFP, le CPAS, le SQEES et l'APTS se joignent aux demandes;
- Les associations considèrent que le gouvernement, par les décrets et les arrêtés, a stérilisé les dispositions convenues et empêché leur mise en œuvre;
- Le ministre a tenu des propos en conférence de presse qui attaquent la réputation des associations.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Position patronale

- En vertu de l'article 123 de la Loi sur la santé publique, le gouvernement plaide qu'il avait le pouvoir d'adopter ces décrets et arrêtés et qu'il pouvait faire fi des articles 12 et 52 du Code du travail, car il s'agit de décrets sur les conditions de travail pour le personnel du réseau de la santé;

- Le gouvernement considère également jouir d'une immunité pour les actions accomplies de bonne foi.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

- Pendant plusieurs semaines, il y a des négociations entre les associations et le gouvernement;
- Le 3 mai 2021, le premier ministre affirme que les offres soumises sont « raisonnables » voire « généreuses » dans un contexte pandémique alors qu'« on est à bout de la capacité de payer des Québécois. »;
- Les 4 et 5 août 2021, une entente de principe est entérinée par les membres;
- Conférence de presse du 23 septembre 2021 par PM, ministre de la Santé et présidente du Conseil du trésor pour annoncer « une petite révolution du système de santé ». La FIQ n'a pas été consultée;
- Cette annonce court-circuite de nombreuses mesures difficilement négociées.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

- Le 9 novembre 2021, le ministre dit aux journalistes que les Syndicats ne font pas preuve d'ouverture, qu'ils « ne collaborent pas à la hauteur de leur rôle ».

[146] Les mesures adoptées dans l'arrêté 2021-071 à l'insu des associations et le discours ministériel concernant l'admissibilité des délégués syndicaux aux différentes primes ont porté un dur coup dans l'opinion publique qui se répercute dans le réseau.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Décision

- L'interdiction de l'article 12 C.t. doit être appréciée en tenant compte du rapport de force qui prévaut entre les parties.

  [167] « Ici, l'entrave et la négociation de mauvaise foi invoquées revêtent deux formes. D'abord, elles se dessinent dans le refus du Gouvernement de négocier collectivement des conditions de travail fondamentales dont il décide unilatéralement dans l'arrêté 2021-071 et ensuite dans certaines communications publiques du ministre. »

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Décision

[185] « (…) Pour le Tribunal, les motifs comptables, mathématiques, organisationnels peuvent expliquer la démarche, mais ne peuvent gouverner les relations du travail qui ne se divisent pas en colonnes. »

[197] « On a plutôt l'impression que deux équipes ont travaillé parallèlement sur les mêmes enjeux et qu'une des équipes a considéré les mesures adoptées par l'autre comme insuffisantes. Elle a donc décidé de les écarter ou de les outrepasser sans autre formalité. Ce faisant, **le Gouvernement, à partir de sa seule analyse**, édicte d'autres conditions de travail que celles négociées et en détermine ses propres critères d'application. »

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Décision

[202] « Le fait pour un employeur de décider unilatéralement de conditions de travail de salariés syndiqués avec qui il vient à peine de conclure une nouvelle convention collective, de les annoncer publiquement, sans négociation et sans même en aviser les associations accréditées constitue de l'entrave au sens de l'article 12. »

[203] « Le droit à la négociation collective porté au rang de droit constitutionnel ne peut être écarté du revers de la main en invoquant une « passerelle » par un arrêté ministériel, fut-il adopté en vertu de la LSP en période de pandémie. »

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Décision

[220] « Pour le Tribunal, la cohérence des mesures adoptées par le Gouvernement, non seulement en temps de pandémie, mais aussi de rareté critique de main-d'œuvre, est cruciale et essentielle. La confusion occasionnée par les contradictions entre les mesures contenues dans l'arrêté et celles à la convention collective ainsi que le discrédit jeté sur les associations **les a empêchés de défendre les intérêts des salariés qu'elles représentent et de remplir leur rôle**. »

[225] « Les dispositions de la LSP, notamment l'article 123, et celles du Code du travail, soit les articles 12 et 53, n'entrent pas en contradiction les unes avec les autres et peuvent être interprétées de façon cohérente, en harmonie. Les dispositions du Code invoquées ne sont pas « à l'effet contraire » de l'arrêté adopté, au sens de la LSP, et, en conséquence, le Gouvernement ne pouvait en faire abstraction. »

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2022 QCTAT 3711

Décision

[236] « En l'espèce, les propos dénigrants tenus par le ministre constituent sans équivoque des gestes d'entrave à l'action syndicale. Le fait d'afficher publiquement ses opinions négatives sur les associations en ne soulevant que la seule question des libérations syndicales révèle une intention d'entraver l'action syndicale qui ne peut être protégée par l'immunité invoquée relative aux actes accomplis de bonne foi. »

- Le Tribunal considère que le ministre savait qu'il a enfreint ses obligations envers les associations. Son comportement n'est pas celui d'une personne raisonnable et de bonne foi.

Discrimination
Paiement de primes

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2022 QCTA 559

Faits

- 4 griefs contestant le fait que l'employeur a refusé ou omis de considérer la prime de rétention des psychologues lors du calcul de l'indemnité de maternité;
- Le syndicat prétend que la situation est discriminatoire.

Question en litige

« Dans le formule de calcul de l'indemnité de maternité prévue à la clause 25.10 des conventions collectives P-1 et P-2, le fait pour l'Employeur de ne pas tenir compte de la Prime de rétention est-il discriminatoire? »

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2022 QCTA 559

Position syndicale

- En ne tenant pas compte de la prime de rétention pour le calcul d'indemnité, cela est de la discrimination en vertu de l'art. 10 de la Charte québécoise;
- Syndicat considère que les salariées ont eu un traitement différent, qu'elles ont été discriminées en raison de leur grossesse et qu'elles ont subi un préjudice;
- La transaction intervenue entre les parties nationales a pour effet que les prestations d'assurance doivent prendre en compte la prime de rétention.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2022 QCTA 559

Position patronale

- Le droit de paiement à la prime doit recevoir une interprétation restrictive;
- L'employeur ne considère pas qu'il y a un effet discriminatoire pour les salariées;
- L'employeur soutient qu'il n'est pas discriminatoire que faire une distinction entre les employés qui fournissent une prestation de travail et ceux qui n'en fournissent pas.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2022 QCTA 559

Décision

- L'article 10 de la Charte québécoise doit se rattacher à un autre droit : art. 16 et 13 Charte québécoise;
  1. Distinction : La comparaison établit une distinction entre les psychologues en congé de maternité et d'autres psychologues en congé qui ont droit au paiement de la prime de rétention;
  2. Motif protégé : Le motif de la grossesse est un motif protégé;
  3. Effet préjudiciable : Les salariées subissent un préjudice, c.-à-d. que leur indemnité de congé de maternité aurait été supérieure si l'employeur avait pris en compte la prime de rétention;
- L'employeur n'a pas réussi à justifier cette distinction.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, 2023 QCTA 115

Faits

- La plaignante, une physiothérapeute, s'absente pour invalidité à partir du 1er août 2018;
- Retour progressif dès le 18 mars 2019, mais cela est un échec;
- Retour en absence invalidité complète à partir du 26 février 2020;
- Reprise des fonctions après retour progressif à partir du 26 octobre 2020;
- Durant cette période, une prime « escalier » est mise en place par le gouvernement;
- Le 23 juillet 2020, dépôt d'un grief contestant le fait que la prime « escalier » ne lui soit pas octroyée.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, 2023 QCTA 115

Position syndicale

- Admet que la salariée ne répond pas à tous les critères d'admissibilité, mais considère que le motif faisant en sorte qu'elle n'ait pas droit à la prime est son « handicap »;
- Pratique discriminatoire.

Position patronale

- Présence d'une distinction, mais pas de discrimination;
- La salariée ne répond tout simplement pas aux critères.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, 2023 QCTA 115

Décision

- Discrimination en vertu de l'art. 15 (1) Charte canadienne

1er volet : distinction sur un motif énuméré ou analogue (en l'espèce le « handicap »)

= pour établir une distinction, il faut faire une comparaison avec groupe analogue. Le syndicat satisfait au critère en démontrant que les collègues de la salariée reçoivent la prime lorsqu'ils sont en congé.

2e volet : Cette distinction cause un préjudice.

[92] L'exclusion d'un **bénéfice économique** ne repose pas sur des critères objectifs […], mais bien sur un critère **arbitraire** relevant de préjugés et stéréotypes, et ce, quand bien même cela serait inconscient.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, 2023 QCTA 115

Décision

- Les rédacteurs des arrêtés doivent agir dans l'urgence, le Tribunal ne trouve pas de réponse satisfaisante quant au fait que certains congés sont inclus alors que d'autres sont exclus aux fins de recevoir la prime « escalier »;

- Aucune preuve ne réfute et ne justifie la discrimination dans la situation présente (choix arbitraire)

[135] « L'Employeur ne peut exercer de la discrimination dans les conditions de travail, ce qu'il fait en excluant la Plaignante des bénéfices de la prime « escalier » au motif de son handicap. »

Recevabilité enregistrement audio

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022 QCTAT 1549

Faits

- Un travailleur prétend être victime d'une lésion professionnelle;
- Durant une audience virtuelle, une conversation entre le directeur de l'entreprise et son représentant est enregistrée pendant la pause à leur insu;
- Le travailleur demande que cet échange soit mis en preuve.

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022 QCTAT 1549

Position du travailleur

- Le travailleur soutient que dans cet échange, l'employeur a comploté pour commettre un parjure ou modifié les faits concernant une attestation médicale.

Position patronale

- Il s'agit d'une discussion confidentielle;
- La production de cet échange est une violation de ses droits fondamentaux.

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022 QCTAT 1549

Décision

- Le Tribunal permet la production de l'enregistrement;
- Le secret professionnel ne s'applique pas (le représentant de l'employeur est ingénieur forestier).

> [38] Si le représentant de l'employeur prétend que lui et son client avaient droit à une conversation privée, comme dans un cubicule au palais de justice, avec la porte fermée, il est ici exactement question de la même conversation, alors qu'on aurait laissé la porte ouverte et que le travailleur en aurait été témoin. Ce n'est pas le mécanisme de sauvegarde numérique de l'information qui caractérise cette preuve, mais bel et bien le fait que le **travailleur en ait été témoin**.

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022 QCTAT 1549

Décision

- Le Tribunal considère que l'employeur ne bénéficie pas d'une protection quant à la confidentialité de ses moyens pour opposer une défense pleine et entière.

> [50] Qu'il s'agisse d'un mensonge, d'un parjure, ou d'un complot en vue de commettre un parjure importe peu. Le principe de confidentialité ne peut simplement occulter une preuve par simple automatisme, surtout quand il est question d'une possible tentative d'entraver la saine administration de la justice.

Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau, 2022 QCTAT 1549

Décision

- Le privilège relatif au litige ne s'applique pas en l'espèce, car le travailleur démontre minimalement que cet échange témoigne d'un abus de procédure potentiel, voire de complot;
- La preuve est pertinente par rapport au litige (lésion professionnelle);
- Les débats judiciaires sont en principe publics. Le contexte virtuel n'en fait pas exception;
- Employeur a une certaine attente de vie privée, mais la saine administration de la justice justifie la production de l'échange.

Accès à l’information
Secteur municipal

Chambre de la sécurité financière c. Drapeau, 2021 QCCQ 1838

Faits

- Demande d'accès à l'information visant une entente hors cour entre la Chambre de la sécurité financière (CSF) et le Conseil des professionnels en services financiers (CDPSF);
- Transaction et quittance signée entre les parties;
- La Commission d'accès à l'information ordonne à CSF de transmettre la transaction à l'intimé;
- CSF porte en appel cette décision;
- CSF considère que le privilège relatif aux règlements des litiges s'applique.

Chambre de la sécurité financière c. Drapeau, 2021 QCCQ 1838

Décision

- Norme de la décision correcte;
- 3 conditions pour le privilège :
  1. Existence d'un litige réel ou éventuel
  2. Communication transmise dans le but de régler
  3. Intention expresse ou présumée que cette communication ne soit pas divulguée sans le consentement des parties
- Caractère prépondérant de la *Loi sur l'accès*, sauf indication expresse contraire;

Chambre de la sécurité financière c. Drapeau, 2021 QCCQ 1838

Décision (suite)

- Il n'existe aucune mesure législative pour exclure l'application du privilège relatif aux règlements des litiges lors de l'adoption de la Loi sur l'accès;
- La loi n'a pas pour effet de modifier un principe de Common law, sauf disposition expresse;
- QCCQ applique la décision de la CSC Sable Offshore inc. qui inclut le contenu des négociations fructueuses au privilège;
- La transaction doit demeurer confidentielle;
- « Annexe G » de la transaction ne contient pas de renseignements personnels, car ils concernent une personne morale.

Prairie c. Ville de Mascouche, 2022 QCCAI 204

Faits

- Demande de révision pour obtenir transaction ou entente de règlement adoptée lors d'une séance du conseil municipal;
- Organisme refuse l'accès au document, car cela causerait une perte à l'organisme ou un avantage à une autre personne;
- Document contient des renseignements personnels de tiers;
- Organisme soulève tardivement le privilège relatif aux règlements des litiges.

Prairie c. Ville de Mascouche, 2022 QCCAI 204

Décision

- Conditions pour relever du défaut de respecter le délai (art. 47 Loi sur l'accès);
  1. Organisme doit faire une demande à la Commission;
  2. Organisme doit démontrer un motif raisonnable excusant son omission de l'invoquer dans le délai;
  3. Organisme doit démontrer à la Commission que le demandeur ne subira pas d'injustice si l'organisme est relevé de son défaut.
- La Commission relève l'organisme de son défaut.

Prairie c. Ville de Mascouche, 2022 QCCAI 204

Décision

- Les conditions d'application du privilège relatif aux règlements des litiges sont respectées;
- Les renseignements contenus dans le document doivent rester confidentiels.

Grief patronal

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Jade Deshaies), 2023 QCTA 19

Faits

- Employeur réclame 28 104,37 $ à une salariée à la suite de sa démission de son poste;
- Démission de la salariée le 15 février 2020;
- Dépôt du grief patronal le 23 novembre 2020;

Question en litige

Est-ce que l'arrêté ministériel 2020-007 a eu pour effet de suspendre les délais applicables au grief patronal 2020-11-23 faisant en sorte que ce dernier n'était pas prescrit au moment de son dépôt le 23 novembre 2020?

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Jade Deshaies), 2023 QCTA 19

Décision

- Aucun délai dans la CC pour grief patronal, donc 6 mois selon le C.t.;
- Point de départ : 24 avril 2020 (date d'exigibilité de la dette);
- L'arrêté ministériel 2020-007 vise uniquement la convention collective nationale et les dispositions locales liant le ministère de la Santé et des Services sociaux et les associations syndicales;
- La suspension des délais vise uniquement ceux prévus dans la CC;
- Grief patronal **hors délai.**

Fin