



SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS 2024

REVUE DE LA JURISPRUDENCE

Présentée par Me Laure Tastayre
Service juridique - SCFP

Mai 2024

Ordre du jour

- I. Droit d'association
- II. Services essentiels – transport en commun
- III. Procédure
- IV. Mesures disciplinaires - Médical
- V. Ingérence et négociation de mauvaise foi
- VI. Plaideur vexatoire

I. DROIT D'ASSOCIATION

Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13 (19 avril 2024)

Faits

- L'association des cadres conteste la constitutionnalité de l'article 1 I) du Code, qui exclut de la notion de « salarié », une personne employée « à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les employés »
- La CRT donne raison à l'association
- La Cour supérieure casse la décision de la CRT
- La Cour d'appel rétablit la décision de la CRT
- La Cour suprême casse la décision de la Cour d'appel

Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13 (19 avril 2024)

Décision

- Cadre d'analyse d'une violation des articles 2b) et 2d) Charte canadienne
 1. Les activités en cause relèvent-elles du champ d'application de la garantie de la liberté d'association
 2. Si l'action gouvernementale entrave par son objet ou ses effets les garanties protégées.

Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13 (19 avril 2024)

Décision (suite)

- L'Association plaide que l'exclusion du Code du travail empêche de s'engager dans un véritable processus de négociation (par. 47)
- L'Association demande de déclarer que l'exclusion est inopérante
- Or, la Cour considère que la demande ne possède pas un fondement suffisant car il existe une possibilité d'accéder à un processus de négociation en dehors du Code du travail
- Les parties ont convenu d'un protocole avec des modalités qui permette aux membres de l'Association de s'associer et de négocier avec l'Employeur

Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13 (19 avril 2024)

- **Décision (suite)**
- L'exclusion prévue au Code n'empêche pas les cadres de s'associer.
- « Le droit à une négociation collective véritable ne garantit pas l'accès à un modèle particulier de relations de travail »

***Procureur général du Québec c. Tribunal administratif du travail et
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), C.S.,
200-17-034091-223, 19 février 2024***

Faits

- Les parties ont négocié une entente collective. L'Employeur envoie un courriel avec la version administrative de l'entente et indique comment il va appliquer la clause de rétroactivité de la rétribution
- Le Syndicat ne veut pas signer, sauf sous protêt, car les parties n'ont jamais discuté de la rétroactivité
- Révision judiciaire de la décision rendue par le TAT le 6 octobre 2022
- Le TAT conclut que le ministère de la Santé et des Services sociaux a agi de mauvaise foi dans le processus de renouvellement de l'entente collective
- Le PGQ soumet que les conclusions sont incohérentes avec la preuve présentée

***Procureur général du Québec c. Tribunal administratif du travail et
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), C.S.,
200-17-034091-223, 19 février 2024***

Décision

- La Cour supérieure considère que le TAT a conclu que le Ministère a modifié la portée de la clause, sans expliqué comment il arrive à cette conclusion
- Surtout que le texte de la version administrative n'a pas été modifié
- De plus, conclusion ultra petita c'est-à-dire que le juge est allé au-delà de sa juridiction

II. SERVICES ESSENTIELS – TRANSPORT EN COMMUN

Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc., 2023 QCTAT 2525, 9 juin 2023

Faits

- L'Employeur demande au TAT de déclarer l'assujettissement du transport en commun à l'obligation de maintenir des services essentiels durant la grève des chauffeurs d'autobus
- Article 111.0.17 du Code, tel que modifié en 2019
« Lorsqu'il est d'avis qu'une grève peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, le Tribunal peut, de son propre chef ou à la demande d'un employeur ou d'une association accréditée dans un service public, ordonner à ceux-ci de maintenir des services essentiels en cas de grève. »
- Employeur soumet que la grève peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique
 - Plus d'automobiles sur les routes va nuire aux véhicules d'urgence
 - Pollution
 - Nuire à l'accès aux établissements de santé pour les personnes vulnérables
 - Rapports d'experts
- Syndicat soumet que la grève ne mettra pas en danger la santé ou la sécurité publique
 - Télétravail
 - Modification des habitudes des usagers
 - Solutions de rechange

***Réseau de transport de la Capitale et Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain inc., 2023 QCTAT 2525,
9 juin 2023***

Décision

- Le droit de grève comme composante indispensable du droit d'association a été reconnu dans les dernières années par la Cour suprême
- Par conséquent, il faut interpréter restrictivement les services essentiels

[22] Ainsi, c'est de « *danger* » dont il est question, et de rien d'autre. La vigilance est de mise, puisqu'à l'évidence, le « *danger* » peut être trop facilement confondu avec le « *risque* »
- Le juge rejette les conclusions du rapport d'expert parce qu'il ne tient pas compte du facteur humain inhérent au travail des premiers répondants, mais aussi de toute mesure d'atténuation qui pourrait être mise en place par les autorités publiques
- La preuve de l'Employeur ne démontre pas un danger imminent, évident et réel (par. 24)

[26] Certes, une grève des chauffeurs d'autobus provoquera des désagréments, des incommodités, des ennuis pour le grand public de la capitale nationale et de sa périphérie, mais la grève a justement vocation à déranger, faut-il le rappeler.

III. PROCÉDURE

**Association des formateurs en conduite automobile du Québec (CSD)
et École de conduite Tecnic Rive-Sud inc. (Mario Morier), 2023 QCTA 69,
17 février 2023**

Faits

- Suspension d'un salarié sans la présence d'un représentant syndical
- La convention prévoit ce qui suit :
 - « 17.06 Un (1) représentant du Syndicat doit être présent à toute convocation d'un salarié par l'Employeur lorsque ce dernier pourra imposer un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire »
- Le Syndicat soumet un moyen préliminaire et demande l'annulation de la mesure pour non-respect de la procédure disciplinaire de la convention collective
- Il n'y a pas de sanction prévue à la convention pour le non-respect de l'article 17.06

**Association des formateurs en conduite automobile du Québec (CSD)
et École de conduite Tecnic Rive-Sud inc. (Mario Morier), 2023 QCTA 69,
17 février 2023**

Décision

- 2 tendances jurisprudentielles
 - 1. Maintien de la mesure disciplinaire parce que la disposition n'a pas un caractère impératif ou le non-respect n'est pas sanctionné dans la convention
 - 2. La clause est impérative (« doit ») et le non-respect constitue un vice de fond entraînant l'annulation de la mesure
- Absence du délégué syndical est un vice de fond si la clause est impérative, même si aucune sanction n'est prévue pour son non-respect, entraînant l'annulation de la mesure

***Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais et Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées (Geneviève Groleau), 2023 QCTA 289,
3 juillet 2023***

Faits

- Décision interlocutoire
- Demande du Syndicat pour obtenir le rapport d'enquête de harcèlement
- L'Employeur n'a pas l'intention de le produire dans sa preuve

***Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais et Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées (Geneviève Groleau), 2023 QCTA 289,
3 juillet 2023***

Décision

- En vertu de 100.2 C.t., l'arbitre détermine « la procédure et le mode de preuve »
- En vertu de 100.5 C.t., l'arbitre a l'obligation d'entendre les parties
 - « [28] Le refus d'entendre une preuve pertinente et admissible constitue, selon la Cour suprême du Canada, une violation des règles de justice naturelle »
- Le tribunal d'arbitrage n'est pas lié par les règles de la procédure civile, mais peut s'en inspirer
- L'Employeur doit démontrer les moyens qu'il a pris pour prévenir le harcèlement
- Les témoins de l'Employeur font écho à ce rapport d'enquête
- Il serait singulier que l'Employeur y réfère et le Syndicat n'y a pas accès
- La demande est accueillie
- Demande subsidiaire : non-communication, non-publication et non-divulgation du rapport

Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et Cégep Champlain – St-Lawrence (Lisa Birch), 2024, QCTA 180

Faits

- La travailleuse siège comme membre du conseil d'établissement
- Elle enseigne au cégep depuis 35 ans
- En 2021, beaucoup de difficultés vécues dans les différents comités de gouvernance
- Première enquête concernant l'éthique et la gouvernance (mai 2021)
- La salariée est rencontrée. Elle invoque une préoccupation concernant une possibilité de conflits d'intérêts
- De plus, elle demande la possibilité de valider les notes prises à la fin de la rencontre, ce qui lui est refusé
- Dans les mois qui suivent, la travailleuse remarque un changement de comportement de ses collègues

Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et Cégep Champlain – St-Lawrence (Lisa Birch), 2024, QCTA 180

Faits (suite)

- Elle constate que certains changent de côté lorsqu'ils la croisent
- Elle sait qu'elle n'est pas désirée, mais ne comprends pas pourquoi
- Un représentant syndical lui a demandé pourquoi elle n'aimait pas le directeur du Cégep
- Cette question l'inquiète et elle se pose des questions et se demande si des collègues colportent des ragots à son sujet
- En janvier 2022, la travailleuse est avisée qu'elle doit rencontrer un enquêteur, car une plainte de harcèlement et « mobbing » a été déposée contre elle
- 2 enquêtes effectuées par l'Employeur
 - Une pour analyser l'éthique et les pratiques de gouvernance (avril 2021)
 - Une seconde pour analyser l'administration et le climat organisationnel (Enseignement supérieur)

Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et Cégep Champlain – St-Lawrence (Lisa Birch), 2024, QCTA 180

Faits (suite et fin)

- Les informations n'étant pas claires quant aux mandats confiés aux consultants externes, la travailleuse multiplie les demandes d'accès à l'information et c'est là qu'elle découvre les mandats donnés
- C'est là qu'elle découvre qu'il y aurait une plainte de harcèlement contre elle
- De plus, elle constate des erreurs et des omissions dans les notes de sa rencontre lors de la première enquête
- Un protocole a été mis en place, sans qu'elle sache vraiment pourquoi, pour qu'elle n'ait pas de contact avec le directeur
- À ce moment, la travailleuse est isolée du groupe
- Le protocole est demeuré en vigueur pendant 5 mois à la suite de la conclusion des enquêtes
- Cette situation a engendré de la détresse psychologique pour laquelle elle a eu besoin d'aide psychologique

***Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et
Cégep Champlain – St-Lawrence (Lisa Birch), 2024, QCTA 180***

Décision

- Les règles élémentaires à suivre lors d'une enquête nécessitent que les personnes soient informées des comportements qui leur sont reprochés
- Rejette l'argument de l'Employeur qui prétend qu'elle fait de la victimisation et qu'elle a une personnalité paranoïde
- Pas de preuve qui permet de comprendre pourquoi et comment, en l'absence d'une plainte formelle à l'égard de la travailleuse, elle a été identifiée comme harceleuse
- L'enquête de harcèlement psychologique contre la travailleuse constitue une conduite vexatoire et grave

***Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et
Cégep Champlain – St-Lawrence (Lisa Birch), 2024, QCTA 180***

Décision (suite et fin)

- Le recours à une firme externe n'est pas une excuse pour faire n'importe quoi
- Réfère au *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*
- Accueille les 3 griefs de harcèlement psychologique
- Juridiction réservée pour les dommages

IV. MESURES DISCIPLINAIRES/ADMINISTRATIVES - MÉDICAL

***Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et
Agence du revenu du Québec (C.G.), 2023 QCTA 66, 10 février 2023***

Faits

- Salariée congédiée parce qu'elle refuse de prendre la médication prescrite
- Employeur a traité le dossier de manière disciplinaire
- En plus du grief de congédiement, la salariée dépose un grief de harcèlement psychologique

***Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et
Agence du revenu du Québec (C.G.), 2023 QCTA 66, 10 février 2023***

Décision

- Salariée a refusé de collaborer
- Témoignage chaotique de son médecin traitant
- Pas de preuve que son refus de prendre la médication fait partie de la maladie
- Griefs rejetés

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (CSN) et Société des alcools du Québec (Stéphane Thibodeau), 2023 QCTA 94, 9 mars 2023

Faits

- Employé en invalidité
- Fin des prestations par la SSQ
- Employeur exige le retour au travail en se basant sur la décision de la SSQ et considère le salarié démissionnaire
- Employeur soumet que dès lors que la SSQ est seule responsable du versement des prestations, il n'a pas à procéder à l'arbitrage médical

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (CSN) et Société des alcools du Québec (Stéphane Thibodeau), 2023 QCTA 94, 9 mars 2023

Décision

- Revue de la jurisprudence sur les règles d'interprétation
- Il faut distinguer le droit au versement des prestations d'invalidité et le droit de s'absenter
- Grief accueilli

***Syndicat des salarié-es de l'agro-alimentaire de Ste-Claire inc. (CSD)
et Kerry Canada inc. (Marc Olivier Lévesque), 2023 QCTA 113***

Faits

- Travailleur suspendu 1 mois parce que l'Employeur avait des raisons de croire qu'il était sous l'effet de l'alcool
- Politique de tolérance 0, qui prévoit notamment une définition de « soupçons raisonnables »
- Une gestionnaire a constaté que le travailleur avait une attitude chambranlante, qu'il se dandinait, qu'il avait les yeux dans la graisse de bines, vitreux et qu'il dégageait une odeur d'alcool à 2-3 pieds de distance

***Syndicat des salarié-es de l'agro-alimentaire de Ste-Claire inc. (CSD)
et Kerry Canada inc. (Marc Olivier Lévesque), 2023 QCTA 113***

Décision

- Pour rencontrer son fardeau de preuve, l'Employeur ne peut pas se contenter d'une preuve subjective
- Il faut une preuve objective (expert notamment)
- Des soupçons ou une impression ne sont pas suffisants
- Le grief est accueilli

Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (SPPM-CSQ) et Centre de services scolaires Marie-Victorin (Marie-Claude Michaud), 2023 QCTA 209, 17 mai 2023

Faits

- Travailleuse en retour progressif
- Employeur met fin au retour progressif unilatéralement après 12 semaines et prétend que la travailleuse n'avait pas une situation hors du commun, et qu'elle ne répondait plus à la définition d'invalidité
- De plus, l'Employeur soutient qu'il n'avait pas à l'accommoder

Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (SPPM-CSQ) et Centre de services scolaires Marie-Victorin (Marie-Claude Michaud), 2023 QCTA 209, 17 mai 2023

Décision

- Employeur n'avait aucune discrétion pour déterminer unilatéralement qu'elle était en invalidité partielle, car il n'a pas démontré un changement dans la condition physique de la travailleuse
- Le fait de refuser la prolongation de retour progressif et de cesser de lui verser les prestations a eu un effet discriminatoire sur la salariée – l'Employeur l'a traitée différemment des autres employés en invalidité
- Grief accueilli
- Juridiction réservée pour le quantum et l'attribution de dommages

V. ENTRAVE, INGÉRENCE ET NÉGOCIATION DE MAUVAISE FOI

***Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2633 et
Corporation municipale du village de Pointe-Lebel,
dossier 1314984-31-2303, 4 avril 2024***

Faits

- Plainte d'entrave aux activités syndicales
- Le syndicat reproche les communications du DG avec la conseillère syndicale
- DG réagit vivement aux dépôts de griefs qu'il considère d'une attitude hostile du syndicat et reproche les actions unilatérales du syndicat
- S'ensuit une escalade de courriels tous de plus en plus agressifs à l'endroit de la conseillère
- Il la menace de demander son remplacement compte tenu de son manque de professionnalisme!

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2633 et
Corporation municipale du village de Pointe-Lebel,
dossier 1314984-31-2303, 4 avril 2024**

Décision:

- *[64] Ces écrits produits sont toutefois éloquentes. Ils révèlent une animosité certaine à l'égard de la conseillère syndicale Sirois qui conduit monsieur Kauffmann à des propos inacceptables de la part d'un employeur.*
- Plainte accueillie
- Pas de dommages moraux
- Pas de dommages punitifs parce que le DG a quitté, c'est une petite municipalité, pas d'autre événement depuis son départ. Donc, l'objectif de dissuadé est rencontré
- Décision devra être transmise à tous les salariés de la municipalité

***Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142 et
Municipalité de Sayabec, dossier 1323510-31-2305, 27 septembre 2023***

Faits:

- Plainte pour entrave et ingérence
- Climat de travail dénoncé publiquement par le syndicat
- Séance du conseil municipal qui suit est très courue, les citoyens veulent savoir de quoi il en retourne
- Les membres du conseil sont intervenus durement et publiquement contre les employés et la conseillère syndicale
- Employeur adopte une résolution au conseil municipal pour demander le remplacement de la conseillère syndicale

***Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1142 et
Municipalité de Sayabec, dossier 1323510-31-2305, 27 septembre 2023***

Décision:

- Toute intervention de l'employeur liée au choix du représentant syndical est prohibée
- L'employeur ne peut se livrer à une attaque publique sous le couvert d'informer les citoyens
- Plainte accueillie
- Ordonne de remettre la décision à chaque salarié et de l'afficher sur son site internet

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2024, QCTAT 704, 28 février 2024

Faits

- Plainte d'entrave aux activités syndicales et négociation de mauvaise foi
- MSSS émet une directive aux PDG des établissements de la DPJ prévoyant le versement d'un montant forfaitaire de 900 \$
- N'a pas consulté les officiers syndicaux
- Les conventions collectives étaient échues depuis le 31 mars 2023 et les négociations en cours

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), 2024, QCTAT 704, 28 février 2024

Décision

- Plaintes sont accueillies
- Pour chaque syndicat, ordonnance de cesser à entraver
- Pour chaque syndicat, ordonnance de s'abstenir de manquer à l'obligation de négocier de bonne foi
- Dommages punitifs accordés

VI. PLAIDEUR VEXATOIRE

***Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal c. Murwanashyaka, 2023 QCTAT 3481,
7 juillet 2023***

Faits

- Demande en vertu de l'article 9 al 2.1 de la LITAT pour faire déclarer le défendeur quérulent parce qu'il a abusé de son droit d'agir en justice en multipliant les recours qui ont tous été rejetés
- En plus d'interpréter cette nouvelle disposition, la question se posait de savoir si les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi pouvaient être considérés

***Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux Centre-
Sud-de-l'Île-de-Montréal c. Murwanashyaka, 2023 QCTAT 3481,
7 juillet 2023***

Décision

- Les faits antérieurs sont admissibles, car ils étaient « pendants » au moment de l'entrée en vigueur de la loi
- Demande accueillie
- Interdit au défendeur d'introduire une affaire à moins d'obtenir l'autorisation préalable de la présidente ou de tout autre membre que cette dernière qu'elle désigne

Informations diverses

- CCTM
- Mise à jour de la décision RI/RTF – négociation de mauvaise foi annulée en révision judiciaire

Fin