Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

FTQ

# Revue de la jurisprudence en droit du travail

par

**Me Alexandre Grenier** et **Me Félix Martineau**

*Roy Bélanger Dupras*

**26e séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs**

# Revue de l'année : décisions marquantes en droit du travail

1

## 26e SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

Me Félix Martineau / Me Alexandre Grenier

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel, 2016 CanLII 795

2

PROTOCOLE D'ENCADREMENT – TEST DE DÉPISTAGE – MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES – RENONCIATION DÉPOSER UN GRIEF – VIE PRIVÉE

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

SOREL MARITIME

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

3

FAITS:

- Lieu: Terminal de débardage et arrimage de navires à Sorel.
- Martin Boisclair (« MB ») a été embauché en 2006 et il est débardeur. En essence, il conduit des chariots élévateurs pour décharger des navires.
- Il est surnuméraire, c'est-à-dire appelé au travail à la seule discrétion de l'employeur.
- Afin d'améliorer son sort, il accepte en 2011 de signer un protocole d'encadrement qui, s'il est respecté, lui permettra d'accéder à un statut d'occasionnel. Ce statut lui procurera une certaine priorité au travail.
- L'employeur prétend qu'il a congédié MB administrativement parce qu'il n'a pas respecté le protocole d'encadrement.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

4

**Contenu du protocole** :

- Probation de six mois avant d'obtenir le statut d'occasionnel;
- Cesser toute consommation de drogue;
- Dépistage aléatoire de drogue;
- Congédiement possible en cas d'échec aux tests de dépistage;
- Renonciation de MB et du SCFP à déposer un grief en cas de rupture du lien d'emploi.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

5

**Autres faits importants**:

- N'eut été d'un test de dépistage pré-embauche et des déclarations de MB aux questionnaires médicaux, l'employeur n'aurait jamais su que celui-ci consommait du cannabis (un demi-joint de temps à autre) .
- L'employeur n'a aucun reproche à faire au plaignant quant à son assiduité ou ses facultés au travail.
- Le plaignant ne représentait pas une menace pour la sécurité de ses collègues lorsqu'il était appelé au travail.
- Il n'existe aucune preuve que le plaignant soit affecté par un problème de consommation.
- Il n'y a aucune preuve des taux de THC présent dans l'organisme du plaignant.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

6

**Tests aléatoires**:

- Entre octobre 2011 et février 2012, l'employeur a procédé à trois tests de dépistage (un pré-embauche et deux autres aléatoires) .
- MB a échoué les trois et ne s'en cache pas. Il admet avoir consommé dans les jours précédents les tests.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

7

Litige:

- La mesure imposée, soit le congédiement, était-elle administrative ou disciplinaire?
- La renonciation du syndicat et du plaignant à déposer un grief en cas de rupture du lien d'emploi est-elle appropriée?
- L'employeur s'est-il ingéré de manière illégale dans la vie privée du salarié?

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

8

**Décision de l'arbitre: qualification de la mesure**

- La mesure est qualifiée de disciplinaire par l'arbitre car, selon lui, l'employeur vise à punir MB pour avoir échoué les tests de dépistage.
- L'arbitre considère que le plaignant n'avait « aucun tir à corriger », contrairement à ce qui était avancé par l'employeur pour justifier le congédiement.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

9

**Décision de l'arbitre: renonciation du SCFP et du plaignant à déposer un grief**

- L'arbitre contextualise le protocole et détermine qu'il ne s'agit pas d'une entente de la dernière chance :
  - MB est embauché depuis 2006;
  - Il n'a pas de problème de consommation;
  - Il n'a pas de comportement fautif à corriger;
  - Le protocole vise plutôt à encadrer son accession à un statut plus avantageux.
- Ainsi, les clauses permettant à l'employeur de s'ingérer dans la vie privée et exigeant du plaignant qu'il se soumette à des tests de dépistage aléatoires sont abusives et injustifiées.
- Le syndicat et MB ne peuvent se voir opposer la clause de renonciation au droit de grief dans les circonstances.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SCFP 4333 et Terminal Maritime Sorel

10

**Décision de l'arbitre: consommation de drogue – mérite du congédiement**

- MB s'est toujours présenté au travail sobre;
- MB ne représente pas un danger pour ses pairs;
- MB n'est affecté d'aucune dépendance;
- MB ne requiert pas de soin, suivi ou autre thérapie.

- L'employeur ne peut sanctionner un salarié pour un geste posé en dehors du travail, à moins que celui-ci n'entraîne un impact pour l'entreprise. (Louise Viau - SCFP 1500)
- Le fait qu'un milieu de travail soit à haut risque ne constitue pas une raison valable pour justifier l'imposition de tests aléatoires. Il doit exister une problématique objectivable démontrant la nécessité de contrôler la consommation des salariés. (*SCEP* c. *Irving* – CSC)
- L'employeur ne peut pas s'ingérer dans la vie privée des salariés et exiger qu'ils modifient leur comportement au seul motif qu'il les désaprouve. (Denis Provençal – SCFP 4333)

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Dubé & Loiselle inc. c. April, 2016 QCCS 1210

11

**RÉCUSATION – RÉVISION JUDICIAIRE – REFUS D'EXERCER SA COMPÉTENCE**

Conférence des arbitres du Québec

Dubé Loiselle

## Dubé & Loiselle inc. c. April

12

L'employeur demande la révision judiciaire d'une sentence arbitrale qui accueille une demande de récusation.

L'arbitre, Me Huguette April, a décidé de se récuser suite à la demande du syndicat.

FAITS:

Les faits sont simples et énumérés aux paragraphes [7] à [16] de la sentence arbitrale.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Dubé & Loiselle inc. c. April

13

[7] Le ministre du Travail a nommé Me Huguette April pour entendre le grief.

[8] L'audience a débuté le 26 septembre 2014 par une requête pour précisions formulée par le syndicat. L'audience a été ajournée au 16 janvier 2015.

[9] Le 19 décembre 2014, le syndicat a annoncé son intention de s'opposer à toute preuve découlant de la filature de l'employé.

[10] Il fut convenu de débattre d'abord de l'admissibilité de la preuve de filature. Deux journées d'audience ont été fixées pour entendre la preuve, soit les 6 et 12 février 2015.

[11] Lors de la 2e journée d'audience, le 12 février 2015, le procureur du syndicat a exigé la production de notes personnelles d'un témoin de l'employeur. Le procureur de l'employeur s'est objecté. L'arbitre a accueilli l'objection et décidé que l'employeur n'avait pas à produire les notes personnelles du témoin. Le procureur syndical a demandé à l'arbitre de rendre une décision écrite motivée tout en requérant la suspension de l'audience.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Dubé & Loiselle inc. c. April

14

[12] Dès le lendemain, par courriel, le procureur du syndicat a demandé à l'arbitre, sommairement et sans motif, de se récuser, ce qui fut contesté par l'employeur. Ce dernier voulait être entendu.

[13] Le procureur du syndicat précisera plus tard qu'il s'agissait d'une demande de récusation volontaire. L'arbitre n'y a pas donné suite.

[14] Dès le 10 mars 2015, la décision verbale de l'arbitre qui accueille l'objection à la preuve a fait l'objet d'une demande en révision judiciaire par le syndicat (la 2e révision judiciaire). Le 14 mars 2015, l'arbitre a rendu sa décision écrite qui accueille l'objection à la preuve.

[15] La demande de récusation a été entendue le 9 avril 2015 devant l'arbitre. Le 5 mai 2015, la demande de récusation fut accueillie.

[16] L'employeur se pourvoit en révision judiciaire à l'encontre de cette décision (la 3e révision judiciaire), ce dont le Tribunal est saisi.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Dubé & Loiselle inc. c. Apr**il**

15

Dans sa décision, l'arbitre relate les principes applicables à une demande de récusation. Selon le juge Tôth, « l'exposé ne prête flanc à aucune critique ».

Après avoir analysé la preuve et la demande du syndicat, l'arbitre conclut :

> « (...) j'estime objectivement que la demande de récusation devait être rejetée. »

Cependant, l'arbitre April décide tout de même de se récuser dans un « souci de diligence ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Dubé & Loiselle inc. c. April

16

[24] Paradoxalement, dans les 4 derniers paragraphes d'une décision qui en compte 85, l'arbitre décide de se récuser alors qu'elle venait de déclarer qu'objectivement la demande de récusation devait être rejetée parce que le syndicat avait déposé entre-temps une demande en révision judiciaire (la 2e révision judiciaire) contestant sa sentence arbitrale et demandant à la Cour supérieure d'ordonner la nomination d'un nouvel arbitre.

[25] En vérité, il ne s'agit pas d'une récusation au sens propre du terme. La demande de récusation, objectivement non fondée, est l'occasion pour l'arbitre de se dessaisir du dossier au nom de l'efficacité du processus arbitral.

[26] À partir du moment où l'arbitre conclut qu' « objectivement [...] la demande de récusation devait être rejetée », le sort de la requête était scellé. Or, ce n'est pas ce qu'elle fait.

[27] Voilà qui interpelle le système judiciaire, puisque cela équivaut à un refus d'accomplir un devoir rattaché à sa fonction.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Dubé & Loiselle inc. c. April

17

*Code de procédure civile* avant janvier 2016 :

> **241.** Si la récusation est jugée valable, le juge récusé doit s'abstenir d'assister à l'enquête et l'audition de la cause; si elle est jugée non valable, le juge ne peut refuser de siéger.

*Code de procédure civile* après janvier 2016 :

> **205.** La demande de récusation est décidée par le juge saisi de l'affaire et sa décision peut faire l'objet d'un appel sur permission d'un juge de la Cour d'appel.
>
> S'il accueille la demande, le juge doit se retirer du dossier et s'abstenir de siéger; s'il la rejette, il demeure saisi de l'affaire.
>
> Le greffier avise le juge en chef de toute affaire, dont l'instruction est remise en raison de la décision d'un juge de se récuser.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Dubé & Loiselle inc. c. April

18

L'arbitre a erré en poursuivant son analyse et en présumant, entre autres, de l'issue possible de la 2e requête en révision judicaire.

C'est au nom de **l'efficacité du processus** et eu égard à la demande de révision judiciaire que l'arbitre se dessaisit du dossier. Ce qu'exprime l'arbitre c'est qu'il vaut mieux se dessaisir soi-même plutôt que d'être dessaisie plus tard par le Tribunal de révision. Ce n'est pas une issue possible en droit.

La décision de l'arbitre de se récuser pour ce motif va exactement à l'encontre de ce principe puisque toute l'enquête devra être reprise.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Dubé & Loiselle inc. c. April

19

Une fois que l'arbitre a accepté d'agir et que l'audience a débuté, il n'a aucun pouvoir discrétionnaire **de refuser d'agir.**

C'est ce qu'elle a fait dans le présent dossier, un refus d'agir pure et simple. Pour se récuser, il faut une cause.

Le Tribunal fait droit à la révision judiciaire et renvoi le dossier devant l'arbitre Huguette April.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan 2015 QCCA 2135

20

**TRAVAIL – RÉGIME DE RETRAITE – RACHAT D'ANNÉES DE SERVICE**

CARIGNAN

Retraite Québec

## CARRA c. Carignan

21

FAITS:

- Décision arbitrale de M. René Beaupré;
- CARRA *(Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance)* doit administrer plusieurs régimes de retraite, dont le RREGOP (régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics);
- Mme Carignan est agente de bureau dans un établissement d'enseignement privé, dont les employés contribuent au RREGOP;
- Mme Carignan est mise à pied neuf jours par année, tel que le permet la convention collective.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan

22

FAITS (suite)

- Elle peut être mise à pied quatre jours pendant le congé de Noël et cinq jours pendant le congé de la relâche;
- Ces périodes de mise à pied sont évidemment considérées sans traitement;
- En vertu de la *Loi sur le RREGOP*, il est possible de racheter des « périodes d'absence sans traitement »;
- Mme Carignan a fait une telle demande afin de racheter ses périodes de mise à pied temporaire survenues entre le 28 décembre 2007 et le 6 janvier 2011;
- CARRA a refusé au motif que, durant cette période, « Mme Carignan n'exerçait pas une fonction visée à son régime de retraite ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan

23

Litige:

- L'article 24 de la LRREGOP prévoit: *L'employé qui a été en absence sans traitement alors qu'il occupait une fonction visée par le régime peut, s'il le demande, faire créditer, en tout ou en partie, la période d'absence. Toutefois, si cette période s'est terminée après le 31 décembre 2001, elle doit avoir été de plus de 30 jours consécutifs ou, dans le cas d'une absence sans traitement à temps partiel, avoir été de plus de 20% du temps régulier d'un employé à temps plein occupant une telle fonction.*
- Question: alors qu'elle est en mise à pied légalement convenu aux termes la convention collective, Mme Carignan peut-elle prétendre qu'elle occupait une fonction visée par le régime?
- Autrement dit, puisque son lien d'emploi est théoriquement rompu par l'effet de la mise à pied, Mme Carignan peut-elle tout de même être considérée comme occupant une fonction visée par le régime?

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan

24

- Réponse: L'arbitre répond positivement et permet à Mme Carignan de racheter ses périodes sans traitement.
- Raisonnement:
  - Il considère que la salariée a une expectative assurée de reprendre ses fonctions aux termes de l'absence sans traitement.
  - L'article 3 de la LRREGOP prévoit qu'une personne est réputée occuper une fonction visée par le régime lorsqu'elle occupe un emploi à temps plein, ce qui comprend une période d'absence sans traitement.
  - Dès lors, peu importe la qualification que l'employeur emprunte pour la période sans traitement (avec ou sans rupture du lien d'emploi au sens de la convention collective), l'arbitre considère qu'il n'y a pas de réelle rupture de lien d'emploi au sens de la Loi.
  - Bref, la mise à pied temporaire doit être considérée comme une absence sans traitement.
  - Il y a donc ouverture au rachat de ses périodes.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan

25

**Conclusion**:

- La cour supérieure a refusé d'intervenir sur la question de fond, mais a renvoyé l'affaire à l'arbitre quant à une question de qualification, à savoir si la question tranchée relevait des articles 24 ou 29.0.01 de la LRREGOP.
- La Cour d'appel a également considéré que le raisonnement de l'arbitre est tout à fait intelligible et constitue une issue possible.
- La Cour d'appel rejette l'interprétation de la CARRA qui admettait finalement que la mise à pied n'avait pas pour effet de rompre le lien d'emploi, mais qui considérait qu'en l'absence d'assignation de fonction possible pendant la mise à pied, il était impossible de considérer que la salariée occupait une « fonction visée ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## CARRA c. Carignan

26

**Implication pratique**:

- Effet pratique: permettra à des milliers de travailleurs en service de garde de racheter des périodes sans traitement telles que les congés de Noël et les semaines de relâche.
- À suivre: comment la CARRA considérera les périodes estivales d'un employé qui voudrait formuler une demande de rachat:
  - Quatre semaines de vacances;
  - Le salarié est ensuite en mise à pied cyclique (mais avec une expectative de retour quasi assuré);
  - Deux semaines de carence;
  - Deux semaines de chômage;
  - Retour au travail.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Miranda c. CSSS de la Montagne, 2016 QCCS 963

27

**RECOURS EN NULLITÉ – INTÉRÊT JURIDIQUE – MONOPOLE DE REPRÉSENTATION – SÉANCE DE MÉDIATION PRÉALABLE – PARTIALITÉ - COLLUSION**

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Québec

# Miranda c. CSSS de la Montagne

28

FAITS :

- Salariée congédiée:
  - La salariée travaillait comme auxiliaire familiale et sociale auprès des personnes vieillissantes en perte d'autonomie;
  - Les motifs de son congédiement résultent d'une plainte d'un patient.
- Grief de congédiement déposé par le syndicat et rejeté en arbitrage;
- Refus du syndicat d'aller en révision judiciaire;
- Recours en nullité déposé par la salariée.

Question préliminaire se pose concernant l'intérêt de la salariée pour agir.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

29

Le syndicat a le **monopole de représentation** [18] - [20], ce qui implique qu'il:

- Contrôle la procédure de grief;
- Est le seul titulaire du grief;
- Même après la sentence arbitrale, détient toujours l'exclusivité de représentation sur les procédures de révision;
- Ne peut se voir obligé de contester une décision au gré du salarié intéressé.

le tout sous réserve du devoir de juste représentation.

Le monopole de représentation n'exclut pas toute possibilité d'action directe en nullité, en vertu de l'article 33 du *Code de procédure civile* :

> « en présence de certaines situations, le salarié ne saurait être laissé sans remède. »

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

30

C'est uniquement dans <u>des cas exceptionnels</u> qu'un salarié peut intenter son propre recours en nullité d'une sentence arbitrale.

Dans le présent cas, la salariée invoque:

1. L'arbitre aurait dû se récuser après l'échec de la médiation;
2. La conduite de l'arbitre durant l'arbitrage démontre sa partialité ou suscite une crainte raisonnable de partialité;
3. Présence de collusion entre le syndicat et l'employeur.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

31

1. **L'arbitre aurait-il dû se récuser avec l'échec de la médiation**?

   a. De façon générale, il n'est pas interdit qu'une même personne tienne une médiation concernant un grief, puis, en cas d'échec, préside à son arbitrage et rende une décision, dans la mesure où les parties en conviennent.

      - Aucune règle de droit formelle ne le prohibe, ni le *Code du travail* ni quelque autre législation.
      - Bien qu'il existe des inconvénients et des risques à cette façon de faire, ils ne font pas pour autant échec au principe du consensualisme.

   b. Dans le présent cas, tout comme l'employeur et le syndicat, la salariée a consenti à ce que l'arbitre tienne d'abord une séance de médiation, puis à ce qu'il conduise l'arbitrage et décide de ses griefs.

Le principe du consensualisme [31] - [40]

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

32

2. **Est-ce que la conduite de l'arbitre démontre sa partialité ou suscite une crainte raisonnable de partialité**?

Droit à une audition impartiale [54] - [61]

Dans l'appréciation des faits, le juge ne voit aucune preuve de partialité ou d'apparence de partialité de la part de l'arbitre. Il accorde une fiabilité très relative à la description des événements que fait Madame et aux propos qu'elle attribue à diverses personnes .

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

33

**3. Y a-t-il eu collusion entre l'employeur et le syndicat?**

La collusion étant une cause d'exception au principe du monopole de représentation du syndicat, la Cour d'appel dans *Thériault* c. *Hydro-Québec* exige des éléments de preuve suffisants pour établir des « manœuvres planifiées de concert par l'employeur et le syndicat ».

Les allégations de la salariée ne sont pas de la nature de collusion ou ne sont pas appuyées par la preuve.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Miranda c. CSSS de la Montagne

34

En définitive, Madame n'établit pas son intérêt juridique à demander la nullité de la sentence arbitrale ni qu'une telle nullité doit être déclarée pour les motifs qu'elle fait valoir.

Le recours en nullité est donc rejeté.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Unifor et Bell Canada

35

**ORDONNANCE DE SAUVEGARDE – PRATIQUE DÉLOYALE – COMPÉTENCE CCRI**

UNIFOR
theUnion | lesyndicat

Bell

## Unifor et Bell Canada

36

FAITS:

- Unifor s'oppose au droit de Bell de présenter un plan de départ volontaire à ses employés dans le but avoué de sous-traiter les emplois, une fois ceux-ci devenus vacants.
- Contexte: 323 employés seront éligibles à la retraite avant le 31 décembre 2016. Après cette date, la perte des avantages sociaux à la retraite pourrait avoir comme effet de pousser des centaines de travailleurs vers la retraite.
- Bell veut profiter de ce « timing » pour laisser partir des centaines de travailleurs.
- Elle évalue à environ 115 à 145 le nombre de salariés qui pourraient se prévaloir d'un départ à la retraite au 31 décembre 2016.

ROY BÉLANGER DUPRAS
AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

37

- En substance, Bell offre un PDV pour créer de l'attrition « artificielle » et ainsi libérer des emplois pour les sous-traiter;
- L'employeur prétend qu'il possède ce droit, car la convention collective, un mémoire d'entente et une annexe appelée le *Livre Rouge* prévoient les modalités d'une telle démarche; le tout serait déjà négocié entre les parties et le syndicat ne peut pas prétendre avoir le droit de négocier le contenu du PDV;
- Le syndicat prétend que la convention collective prévoit une telle démarche, uniquement lorsque l'employeur annonce qu'il se retrouve en situation d'excédent d'effectifs, c'est-à-dire lorsqu'il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel;
- Au cœur du litige se trouve une soi-disant pratique portant sur les multiples occasions où le syndicat aurait accepté que l'employeur sous-traite le travail laissé vacant par suite de la mise en place du PDV.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

38

**Procédures entreprises**:

- Demande d'ordonnance de sauvegarde – 19.1 CCT pour que cesse immédiatement la démarche de l'employeur;
- Plainte pour pratique déloyale – 94.1 CCT – parce que l'employeur négocie directement avec les salariés et outrepasse le monopole de représentation du syndicat;
- Objection à la juridiction du CCRI – article 98.3 – l'employeur demande au CCRI d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour se « dessaisir » de l'affaire au profit de l'arbitre de grief;
- En parallèle, des griefs avaient également été déposés par le syndicat et demandaient essentiellement les mêmes conclusions.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

39

**Le CCRI refuse de décliner compétence en faveur de l'arbitre**

- Principe: article 36(1) du CCT: l'accréditation emporte le droit exclusif de négocier aux bénéfices des salariés.
- Article 94(1)a) du CCT: ce monopole de représentation subsiste au-delà du simple exercice de négociations d'une convention collective et s'étend à certaines actions. Il est prohibé pour un employeur « *d'intervenir dans la représentation avec les salariés* ».
- Ces principes sont reconnus par la CSC depuis plusieurs années. (*Mc Gavin, Hémond, Noël, Isidore Garon*)
- Article 98(3): Le CCRI peut exercer son pouvoir discrétionnaire et déférer un litige à l'arbitre de grief, s'il est d'avis que celui-ci pourrait être réglé par la voie de l'arbitrage.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

40

**Principes à considérer pour appliquer l'article 98(3) CCT**

- Le CCRI doit déterminer s'il est possible d'examiner des aspects du conflit qui ont une incidence juridique découlant de la loi, plutôt que de la convention collective.
- Pour que le conflit soit déféré à l'arbitrage, il faut que Bell démontre, de manière claire et convaincante, que la convention collective et les pratiques passées l'autorisaient à négocier directement avec les employés.
- En présence d'une question d'intérêt public, le conseil devrait se saisir de l'affaire et éviter de déférer le tout à l'arbitre.
- En l'espèce :
  - le syndicat prétendait que son monopole de représentation était affecté;
  - Bell n'a pas fait la démonstration claire et convaincante que la c.c. et la pratique l'autorisaient à négocier avec les employés;
  - la question était d'intérêt public puisqu'elle touchait le devoir exclusif de représentation, assise première de la liberté syndicale.
- Le Conseil a donc décidé de trancher la plainte, tel que lui demandait le syndicat.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

41

### Ordonnance de sauvegarde – 19.1

- Bell a évité ce litige en s'engageant à suspendre la mise en place du PDV, dès la première journée d'audience.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

42

**Plainte pour pratique déloyale – ce que retient le conseil:**

- Les PDV se rapportent à des conditions fondamentales d'emploi (salaires, retraite, lien d'emploi).
- Les conditions fondamentales doivent être négociées avec l'agent négociateur.
- Pour bénéficier d'une dispense, comme le prétend Bell, et pouvoir négocier directement avec les salariés, le conseil doit être en présence d'une preuve claire et convaincante.
- En l'espèce, les parties ont un vision diamétralement opposée de la situation.
  - Bell prétend que la convention collective est claire et lui permet d'offrir un PDV. La pratique serait au même effet.
  - Le syndicat prétend que la convention ne prévoit pas ce droit et que les fois où il a accepté des PDV menant ultimement à l'impartition de fonctions, il l'a fait de consentement, et non pas sans faculté de réagir, comme le prétend Bell.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

43

**Pratique déloyale - ce que retient le conseil** (suite)

- Le Conseil retient que Bell ne bénéficie pas d'une preuve claire et convaincante soutenant ses prétentions.
- Le Conseil analyse la convention collective et retient:
  - Que le plan de rajustement de l'effectif entre en application quand il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel.
  - Bell n'a pas fait la preuve que son PDV s'inscrivait dans un contexte de baisse de volume de travail.
  - Au contraire, Bell prévoyait une pénurie de main-d'œuvre en raison du départ à la retraite de centaines d'employés.
  - La convention collective prévoit des mesures de réaménagement de l'effectif, mais pas de clause spécifique portant sur le PDV (bien que celle-ci constitue un mesure possible dans les cas de réduction d'effectif)
  - La pratique passée mis en preuve par Bell n'a pas été jugée suffisante pour faire obstacle au droit fondamental que détient le syndicat, soit le pouvoir de négocier collectivement, qui lui est dévolu par l'accréditation

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Unifor et Bell Canada

44

**Conclusion:**

- Bell a violé le monopole de représentation syndicale en offrant un PDV directement aux employés, malgré le refus manifeste du syndicat.
- Une simple déclaration a été émise par le CCRI, ce dernier mentionnant que l'historique entre les parties était suffisante pour s'assurer que Bell respecterait la loi.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

45

**CLIMAT DE TRAVAIL MALSAIN ET NÉFASTE – RÉORGANISATION DU TRAVAIL – CONDITION DE TRAVAIL DÉRAISONNABLE**

APTS Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'île-de-Montréal
Québec

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

46

FAITS:

- Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas être intervenu pour assainir un climat de travail malsain et néfaste créé par une réorganisation du travail.
- Les événements prennent place à l'intérieur du volet Soutien à domicile (SAD) pour les personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement sur une durée d'environ 9 mois.
- L'employeur est visé par une directive du MSSS exigeant que le SAD augmente de 10% le temps d'intervention directe auprès de la clientèle.
- L'employeur fait appel à la firme Proaction pour établir un plan permettant d'atteindre les objectifs imposés par le ministère; le « projet d'Optimisation ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

47

La démarche d'optimisation conduit vers la mise sur pied du Plan et suivi de la performance (PSP). Ce plan est construit à partir de temps standards pour chaque activité. De plus, on définit le nombre de visite que doivent faire les différentes catégories de professionnels.

Les employés sont amenés à chaque début de semaine à planifier et détailler l'horaire de leur semaine à l'aide des temps et du nombre de visite imposé par le plan. Ils doivent tout au long de la semaine inscrire leur temps et comparer avec leur horaire initial à l'aide d'une grille qui transpose leur performance en pourcentage.

À la fin de la semaine, chaque employé rencontre la personne responsable du soutien aux activités cliniques (SAC) pour justifier leur écart avec l'horaire préétabli.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

48

**Plusieurs lacunes sont signalées à l'employeur:**

1. La grille PSP est difficile à remplir à l'ordinateur;
2. La grille exige du temps clérical qui ne peut être consacré à d'autres activités;
3. Les temps standards ne sont pas conformes à la réalité pratique;
4. Les employés ne parviennent pas, sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire, à atteindre l'objectif de 100%;
5. Impossible de planifier les imprévus de la semaine;
6. Les rencontres avec les SAC sont essentiellement consacrées à une reddition de compte sur la semaine.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

49

**<u>Impacts</u> de l'implantation du Plan d'optimisation sur les employés:**

- Pression indue et malsaine est exercée pour respecter le PSP;
- Surcharge de travail et du stress;
- Pression sur le jugement professionnel et l'expertise clinique des intervenants;
- Sentiment d'être chronométré;
- Impression générale de ne pas bien performer, d'être incompétent;
- Augmentation du nombre d'absence.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

50

**<u>Impacts</u> de l'implantation du Plan d'optimisation sur les employés** (suite)

- Comparaisons constantes entre les performances de chacun;
- Plus de rencontre avec les réunions. Plus personne ne riait;
- Syndrome de la porte close;
- Les employés s'isolent. Plusieurs pleurent durant la semaine;
- Perte du goût de travailler;
- Les employés ont cessé de se voir à l'extérieur du travail;
- Certains employés songent à quitter ou à prendre leur retraite prématurément;

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

51

L'employeur abandonne en janvier 2013 le PSP.

Le syndicat avait déjà déposé son **grief collectif** en octobre 2012. Le grief reproche à l'employeur:

- d'avoir nié l'existence d'un climat de travail malsain et néfaste et d'avoir refusé ou négligé de prendre les moyens nécessaires pour y mettre fin;
- d'avoir, par sa négligence à prendre ces moyens, porté atteinte à l'intégrité professionnelle et aux responsabilités déontologiques des salariés concernés.

On réclame des dommages compensatoires, exemplaires et punitifs.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

52

**Salarié professionnel soumis à un code de déontologie**:

> « [313] Lorsque la profession s'exerce avec le statut de personne salariée dans le cadre d'un contrat de travail, les obligations faites individuellement au salarié membre de la pression transcendent la sphère contractuelle et lient l'employeur. Dans ce cadre, les droits de direction se trouvent contraints et l'on reconnaît que l'abstention d'exercer contrairement aux normes peut prendre la forme non seulement d'un droit mais aussi d'un devoir de refuser d'obéir à une directive.»

**Dommages compensatoires pour préjudice moral**:

Le droit à des dommages moraux, par définition compensatoire d'un préjudice subi, est expressément reconnu à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* lorsqu'il y a atteinte illicite à un droit reconnu par la Charte.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

53

**Dommages punitifs** :

L'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* institue ce droit « en cas d'atteinte illicite et intentionnelle »:

> [323] On cherche ici non plus à réparer ou à compenser le préjudice causé par l'atteinte à un droit et/ou par la faute mais bien à sanctionner son auteur dans la perspective de le punir et de le dissuader de persister ou de récidiver.
>
> [324] Le vocable «intentionnel» ne vise pas la faute ou l'atteinte comme telle mais bien plutôt ses conséquences. Autrement dit, il ne s'agit pas de déterminer si l'auteur de la faute a voulu commettre cette faute mais de déterminer si, commettant cette faute, il en a voulu les conséquences, c'est-à-dire l'infliction du préjudice.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

54

**Conditions de travail justes et raisonnables** :

L'objet central de l'analyse est le PSP et son application, son incidence sur les conditions de travail et ses conséquences sur le milieu de travail des personnes salariées.

Il est évident que la démarche d'optimisation, et le PSP en particulier, affecteront les conditions d'exécution du travail ainsi que leur encadrement de supervision. En ce sens, l'obligation dans le cours de cette démarche de maintenir des conditions de travail justes et raisonnables s'applique.

En tout temps entre mai 2012 et janvier 2013, l'employeur a été informé des difficultés énumérées ci-dessus. Il s'agit de faits vécus représentant l'expérience de l'application du PSP et non de simples perceptions. L'arbitre a entendu plusieurs témoignages très touchants.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

55

Le PSP avait un caractère obligatoire. L'ensemble des démarches décrites ci-dessus devait être effectué par les salariés et le manque de collaboration engendrait un encadrement plus serré. **Le PSP est devenu une condition de travail décidée par l'employeur.**

L'impact important des exigences du PSP sur le travail quotidien des intervenants a fait en sorte qu'il a pris beaucoup de place dans le milieu de travail. En plus de causer une surcharge de travail, ce système a affecté les salariés au plan moral et psychologique :

> [358] Ces témoignages, non contredits, démontrent que l'application vécue du PSP a causé de l'anxiété, du stress, de l'irritabilité et, dans plusieurs cas, des troubles du sommeil ou des troubles gastriques, des crises (pleurs) et autres inconvénients psychologiques.
>
> [359] L'incapacité d'atteindre les objectifs ou de satisfaire aux standards a généré un sentiment d'échec, une perte de confiance en soi, un sentiment d'incompétence ou de dévalorisation.
>
> [360] Le fait d'avoir à justifier son rendement devant des écarts par rapport aux objectifs quantifiés a provoqué de l'humiliation ou de la culpabilité. Les comparaisons ont créé des clivages et des tensions.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

56

**CONCLUSIONS DE L'ARBITRE** :

> [372] Ayant considéré l'ensemble de la preuve, j'en viens à la conclusion que l'expérience du PSP qu'a fait vivre l'employeur aux salariés des équipes des SAD a porté atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qu'elle fut néfaste pour leur milieu de travail.
>
> [374] Les préjudices subis donnent ouverture à l'octroi de dommages moraux. Ils sont réclamés pour tous les signataires des griefs (52) qu'ils aient témoigné (il y en a eu 12) ou pas.
>
> [387] [Concernant l'intégrité professionnelle et les responsabilités déontologiques], la preuve, si elle révèle un risque, n'établit pas qu'une telle situation se soit effectivement produite. C'est peut-être et sous toute réserve, pour cette raison qu'aucune corporation professionnelle n'est intervenue.
>
> [388] En ce qui me concerne, à titre d'arbitre, je ne puis faire droit à la conclusion recherchée par les griefs en me basant sur une violation appréhendée. Je conçois néanmoins qu'au plan de l'autonomie professionnelle, on ait pu éprouver des insatisfactions ou frustrations légitimes. Cela ne suffit toutefois pas pour reconnaître un droit à des dommages moraux à ce titre.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

57

**DOMMAGES MORAUX**:

**1. Individualisation**

L'arbitre choisit de suivre l'approche avancée par la juge Deschamps dans *Bon Malhab c. Diffusion Météo Média CMR:*

> Il y a lieu de tenir pour prouvé par présomption de faits, que tous les signataires des griefs ont subi la même atteinte dans leur milieu de travail (...).

Il ne pourrait être exigé que chacun des membres d'un groupe témoigne pour établir le préjudice effectivement subi dans la mesure où l'adjudicateur est convaincu par prépondérance des probabilités de l'existence d'un préjudice partagé par tous les membres du groupe et qui permet d'inférer un préjudice personnel chez chacun.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

58

**2. Évaluation du préjudice**

L'arbitre prend en compte la santé financière des établissements de santé pour établir le préjudice subi par les salariés:

> [394] Chacun aurait-il à chiffrer lui-même son préjudice, qu'il en éprouverait des difficultés. Et je ne crois pas que l'on conçoive qu'il soit approprié ou souhaitable qu'un établissement de santé, dans la conjoncture actuelle, ait à verser des sommes importantes alors qu'il tentait, par des moyens qui se sont avérés inappropriés, d'échapper à des coupures budgétaires gouvernementales.
>
> [395] Tout ceci m'amène à octroyer un montant nominal, c'est-à-dire, en quelque sorte, symbolique.
>
> [396] Si symbolique soit-il, on doit le chiffrer. En tenant compte de tout ce qui précède et des valeurs en cause, j'en arrive à la conclusion de fixer à 500$ le montant de dommages moraux à verser à chacun des signataires des griefs.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## APTS c. Centre intégré de santé et des services sociaux du nord de l'île de Montréal

59

3. **Dommages punitifs et exemplaires**:
   - Vocation dissuasive;
   - Prévenir la récidive;
   - La mauvaise foi du contrevenant est la notion centrale.

L'arbitre conclut que l'employeur était certes conscient des conséquences de l'application du PSP. Cependant, il croyait de bonne foi à des progrès ou améliorations possibles qui auraient atténué les conséquences négatives.

L'employeur n'a pas fait preuve d'aveuglement volontaire face « à une extrême probabilité » que ces conséquences négatives persisteraient inéluctablement. Tout en connaissant les effets du PSP, n'a pas, par sa conduite, de mauvaise foi, voulu prolonger les inconvénients et souffrances psychologiques éprouvés.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ, 2015 QCTA 18

60

**DISCRIMINATION – CLAUSE CONVENTION COLLECTIVE – PARTAGE DES RESPONSABILITÉS**

SPIHQ Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro Québec

Hydro Québec

## Hydro-Québec et SPIHQ

61

FAITS:

- Le cas classique du père biologique qui revendique le droit aux mêmes congés de paternité que le père adoptif.
- En l'espèce, la convention collective prévoyait que le père biologique avait droit à cinq jours de congé à la naissance de son enfant, alors que le père adoptif bénéficiait de dix semaines de congé.
- Le syndicat qui avait négocié la convention a tout de même accepté de déposer un grief pour contester la clause au motif qu'elle serait discriminatoire eu égard à l'état civil.
- Une série de griefs identiques (81 au total) ont par la suite été déposés par d'autres pères mécontents, toujours avec l'appui du syndicat.
- Au terme d'une audience sur le premier cas (*test case*), l'arbitre déclare que la clause en question est discriminatoire.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ

62

**Dans la première décision, l'arbitre déclare en substance:**

- Les clauses de la convention visées par le grief violent l'article 13 de la CDLP « *nul ne peut dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination* ».
- Les clauses de la convention visées par le grief violent l'article 10 de la CDLP « toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] l'état civil.
- L'atteinte aux droits n'était pas intentionnelle (rejette dommage punitif sous l'article 49 CDLP).
- Déclare le syndicat et l'employeur conjointement responsables de la violation, ordonne et accorde 60 jours aux parties pour réparer les dommages causés aux 82 salariés.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ

63

**Évidemment, les parties ne se sont pas entendues.**

- La question du degré de partage de faute est au cœur du litige.
- L'employeur prétend que le syndicat est également responsable de la faute puisqu'il avait négocié et accepté les clauses discriminatoires.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ

64

**Il existe deux moyens de défense pour un syndicat lors d'un constat que la convention collective viole des droits fondamentaux :**

- Prouver que la violation est justifiée parce qu'aucun accommodement n'est possible en raison d'une contrainte excessive existante.
- Démontrer, par des faits clairs, que le syndicat a revendiqué, de façon sincère et soutenue, le retrait de la clause discriminatoire.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ

65

**En l'espèce, la SPIHQ a invoqué le deuxième moyen de défense disponible:**

- Les clauses avaient été négociées avant que les tribunaux ne décident des cas comme celui de la STM.
- Le SPIHQ suivait de près le dossier STM qui avait été le premier à être tranché et qui déclarait que de telles clauses étaient discriminatoires.
- Le SPIHQ informait l'employeur qu'il considérait rouvrir la convention collective pour mettre fin à cette discrimination par le jeu de la négociation.
- Le SPIHQ a soutenu les salariés dans leurs démarches (ils n'ont pas eu à utiliser le recours à 47.2 ou à demander à la *Commission des droits de la personnes* de prendre leur dossier en charge.
- ****Le SPIHQ n'avait jamais fait de demande, lors du renouvellement de la convention collective, pour amender les clauses discriminatoires.**

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Hydro-Québec et SPIHQ

66

**L'arbitre décide, en s'appuyant sur la CA (dossier *STM*) et la CSC (*Renaud*):**

> [71] De ces propos, je retiens que le degré de responsabilité de chaque partie peut varier selon la conduite qu'elle a affichée et la détermination qu'elle a employée à faire cesser la discrimination et les contraintes qu'elle a pu subir de l'autre partie.

- Bref, considérant que le SPIHQ avait réellement tenté de faire retirer ces clauses, mais avait omis d'en faire une demande de négociations, l'arbitre tranche le degré de responsabilité:
  - 75% Employeur;
  - 25% Syndicat.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SPGQ c. Loto-Québec, 2016 CanLII 1351 (QC SAT)

67

**TRAVAIL À DOMICILE – DISPONIBILITÉ – HEURES DE TRAVAIL – RÉMUNÉRATION**

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec | SPGQ

LOTO QUÉBEC

# SPGQ c. Loto-Québec

68

FAITS :

- Des analystes en informatique et des coordonnateurs doivent être disponibles en dehors de leurs heures régulières de travail afin de répondre aux appels lors d'incidents sur le réseau de l'employeur.
- Les salariés reçoivent une allocation de disponibilité pour cette disponibilité en dehors des heures de travail.
- L'employeur émet une directive qui exige, dans plusieurs cas, que l'employé exécute le travail requis à domicile, sans lui accorder la rémunération prévue par la convention collective .
- L'employeur paie la rémunération de l'employé en disponibilité appelé à effectuer une prestation de travail uniquement lorsque son intervention dépasse 30 minutes.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SPGQ c. Loto-Québec

69

**Allocation de disponibilité** :

> [46] Une allocation de disponibilité, ou une prime de disponibilité, qu'on devrait plutôt désigner sous le vocable d'*indemnité de disponibilité* selon la fiche terminologique du *Grand dictionnaire terminologique* de l'Office de la langue française (disponible en ligne à gdt.olf.gouv.ca) est un dédommagement versé au salarié qui demeure disponible pour son employeur pendant une période précise. En raison de sa nature même, cette allocation de disponibilité ne constitue pas une rémunération pour le travail accompli à l'occasion de cette disponibilité.
>
> [47] L'allocation de disponibilité prévue à l'article 7-3.01 de la convention collective ne constitue pas la rémunération pour le travail effectué par l'employé en disponibilité appelé à travailler à partir de son domicile à la suite d'une demande de l'employeur.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SPGQ c. Loto-Québec

70

**Signification de l'expression « requis de revenir travailler »**

> **7-3.01** L'employée ou l'employé en disponibilité qui est requis de revenir travailler pour accomplir un travail reçoit une rémunération minimale équivalant à 4 heures au taux prévu par l'article 4-2.03.

L'arbitre conclut que l'expression « requis de revenir travailler » implique nécessairement que le salarié doit se déplacer pour retourner à son lieu de travail.

Un employé en disponibilité peut être requis de travailler à domicile. Cependant, il demeure qu'il n'est pas requis de revenir travailler à son lieu de travail.

Un employé en disponibilité n'a donc pas droit au minimum de 4 heures lorsqu'il est requis de travailler à son domicile.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SPGQ c. Loto-Québec

71

**La rémunération du travail accompli par les salariés en disponibilité** [54]

> L'article 4-2.09 de la convention collective prévoit qu'un employé qui effectue un travail à son domicile en dehors de son horaire normal, à la demande expresse de l'employeur, reçoit une compensation égale à la durée de son intervention qui ne peut être inférieure à une heure, prévoit expressément qu'il ne s'applique pas à l'employé en disponibilité.

Cela ne permet pas de conclure que les employés en disponibilité ne peuvent être rémunérés pour le travail qu'ils effectuent.

En se basant sur les articles 2085 et 2087 du *Code civil du Québec*, l'arbitre fait droit au grief.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SPGQ c. Loto-Québec

72

> **2085**. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.
>
> **2087.** L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

« En l'espèce, il ne fait aucun doute que les employés en disponibilité appelés à exécuter un travail à partir de leur domicile, selon la directive expresse de l'employeur en ce sens, doivent être rémunérés pour toutes les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de leur journée normale de travail, selon les dispositions de la convention collective, et ce, en plus de recevoir leur allocation de disponibilité. Le fait de rémunérer les employés en disponibilité seulement lorsque la durée totale de leur intervention à distance excède 30 minutes, comme énoncé à la directive du 7 août 2014, contrevient notamment aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires. »

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# PG Canada c. SCFP 675 et SRC, 2016 QCCA 163

73

**DROIT D'ASSOCIATION – LOI SUR LE CONTRÔLE DES DÉPENSES – CONDITIONS DE TRAVAIL**

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

74

**Contexte particulier de l'affaire:**

- 11 juillet 2012: la Cour supérieure accueille deux requêtes en jugement déclaratoire du SCFP et de l'Association des réalisateurs visant à faire invalider certaines dispositions de la *Loi sur le contrôle des dépenses* (LCD) au motif qu'elles contrevenaient à la liberté d'association enchâssée à l'article 2d).
- Le 27 mai 2014: la Cour d'appel casse le jugement de la Cour supérieure et rejette les deux requêtes.
- Pourvoi à la Cour suprême: le 29 janvier 2015, la Cour suprême retourne les dossiers à la Cour d'appel du Québec en vertu de l'article 43.1 de la *Loi sur la CSC*, afin qu'il soit statué sur les requêtes en cause, conformément aux arrêts *Meredith* et *Police montée* rendus le 16 janvier précédent.

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

75

**Nature du pourvoi:**

- Concerne la portée du droit d'association que consacre l'article 2d) de la *Charte* ;
- Met en cause le pouvoir du législateur de modifier *a posteriori* des ententes collectives dûment négociées;
- En l'occurrence, le gouvernement du Canada avait adopté la LCD.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

76

FAITS:

- Le 1er octobre 2007, le SCFP convient avec la SRC d'une convention collective prenant effet à cette date et se terminant le 26 septembre 2010. Elle prévoit, notamment, trois augmentations salariales annuelles : 2,6 % (1er octobre 2007), 2,5 % (29 septembre 2008) et 2,5 % (28 septembre 2009).
- Le 17 octobre 2007, l'Association des réalisateurs, qui représentait alors 350 employés au Québec et à Moncton, conclut avec la SRC une convention collective prenant effet le 1er octobre 2007 et se terminant le 11 décembre 2011. On y mentionne une augmentation de salaire de 3,5 %, à compter du 1er octobre 2007, suivie de quatre augmentations salariales annuelles, soit: 3 % au 10 décembre 2007; 2,5 % au 15 décembre 2008; 2,5 % au 14 décembre 2009 et 2,5 % au 13 décembre 2010.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# PG Canada c. SCFP 675 et SRC

77

FAITS (suite)

- Depuis août 2007, une grave crise financière frappe les pays industrialisés. Celle-ci engendre une récession des plus sévères, dont les effets se font toujours ressentir.
- Comme la rémunération représente environ 36 % des charges directes des programmes fédéraux, le gouvernement annonce des mesures afin d'assurer une masse salariale réduite et prévisible pour l'ensemble du secteur public.
- Le 17 novembre 2008, les dirigeants des sociétés d'état, dont la SRC, sont convoqués à Ottawa pour être avisés directement par des fonctionnaires du Conseil du trésor de la situation financière du gouvernement et de sa stratégie de réponse à la crise, notamment en matière de rémunération.
- Le 18 novembre 2008, le Conseil du trésor fait une offre finale aux 177 650 fonctionnaires syndiqués de l'administration publique centrale en négociations collectives, prévoyant des augmentations salariales limitées à 2,5 % pour 2006-2007, à 2,3 % pour 2007-2008 et à 1,5 % pour les trois exercices financiers annuels suivants.
- Des ententes collectives conformes à ces paramètres sont par la suite conclues entre les parties.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# PG Canada c. SCFP 675 et SRC

78

FAITS (suite) Qu'advient-il des groupes qui avaient déjà conclu des ententes?

- Le 12 mars 2009, la LCD entre en vigueur .
- La LCD établit:
  - Une période contrôle de la rémunération, allant du 1er avril 2006 au 31 mars 2011 (art. 2), où les augmentations sont limitées à 2,5 % la première année, à 2,3 % la deuxième, puis à 1,5 % pour les trois années suivantes (art. 16)
  - Ces limites s'appliquent rétroactivement aux conventions collectives conclues avant le 8 décembre 2008, et ce, indépendamment du contenu des décisions arbitrales ou conventions collectives alors en vigueur (art. 19)
  - La LCD rend par ailleurs inopérante toutes dispositions d'une convention collective subséquente qui excèdent les limites établies (art. 56)
  - La LCD interdit l'indemnisation des employés pour les sommes qu'ils n'ont pas reçues en raison de l'application des mesures de contrôle y prévues (art. 57)
  - Finalement, la LCD crée une obligation de remboursement dans le cas où la rémunération versée pendant la période de contrôle excède les limites prévues (art. 64)

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

79

FAITS (suite):

- Ce n'est que plusieurs semaines après l'entrée en vigueur de la LCD que les dirigeants de la SRC et des parties intimées réaliseront que celle-ci vise tous les employés de la société d'état, y compris ceux régis par des conventions négociées avant le dépôt des offres finales du gouvernement, à l'automne 2008, tous et chacun ayant assumé qu'elle ne s'appliquerait pas à ce dernier groupe.
- L'effet de l'assujettissement de la SRC à la LCD entraînera les conséquences suivantes pour les membres des organisations intimées :
  - perte de la partie des hausses salariales convenues excédant les limites prévues à la LCD, rétroactivement au 8 décembre 2008.
  - obligation de rembourser les sommes perçues en excédent des limites imposées par la LCD entre le 8 décembre 2008 et le moment de la réalisation que la LCD s'appliquait à la SRC (la récupération a été échelonnée entre août et octobre 2009).
  - application des limites prévues à la LCD pour le reste de la période de contrôle, y compris lors d'une nouvelle négociation.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

80

**En résumé:**

- La LCD a diminué rétroactivement les salaires consentis par la libre négociation.
- La LCD a diminué les rentes des salariés prenant leur retraite pendant la période de contrôle.
- La LCD a empêché le syndicat d'insister pour mettre à jour le plan d'évaluation des emplois.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

81

**Questions soulevées par cette affaire, selon la Cour supérieure**

- La LCD constitue-t-elle une ingérence dans les négociations collectives?
- L'ingérence est-elle essentielle au point de constituer une atteinte à la liberté d'association?

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

82

**Conclusion de la juge de première instance: (application de l'article 1 de la Charte)**

- La LCD vise un objectif réel et urgent, vu la situation économique.
- La LCD ne rencontre pas le critère de rationalité nécessaire qui doit exister entre l'objectif qui motive le gouvernement à porter atteinte au droit d'association et la mesure législative. Autrement dit, il n'existe pas de lien rationnel entre le fait de modifier rétroactivement des salaires librement négociés et le redressement d'une crise économique.
  - La juge avait retenu que la formule de financement qui lui était applicable avait permis au gouvernement, avant la LCD, de réduire le montant destiné aux salaires sans s'immiscer dans le processus de négociation (voir paragraphe 5 et sous-paragraphes 15 et 16 concernant les ententes négociées avant l'adoption de la LCD).
- La LCD ne respecte pas le principe de l'atteinte minimale puisqu'elle ne prévoit même pas de consultation auprès du syndicat et l'association.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

83

**Conclusion de la juge de première instance:**

- Elle déclare une série d'articles de la LCD inopposable à l'association et au syndicat.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

84

**La Cour d'appel étudie les enseignements de la CSC *Meredith* et *APMO***

- ***Meredith***: la CSC a déclaré que la LCD ne constituait pas une entrave à la liberté d'association et que les membres de la GRC n'avaient pas réussi à démontrer que la LCD privait ceux-ci de la possibilité de poursuivre collectivement des objectifs liés à l'avancement de leurs conditions de travail (arrêt spécifique à la LCD).
- ***APMO***: revirement complet de la jurisprudence. La CSC renverse l'arrêt *Delisle* et déclare que le régime de relations de travail qui écarte un corps d'emploi de toute forme ordonnée de négociations collectives est inconstitutionnel (arrêt de principe sur la liberté d'association).
  - Le droit de négocier collectivement est maintenant protégé. Toutefois, c'est le processus qui est protégé et non pas le résultat ou l'accès à un régime particulier de relations de travail .
  - Tout régime qui entrave substantiellement la possibilité d'engager de véritables négociations collectives sur des questions de travail porte atteinte à la liberté d'association.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

85

**Et puis, il y a aussi l'arrêt *Saskatchewan Federation Labor* survenu entretemps:**

- Cet arrêt confirme finalement que le droit de grève est constitutionnellement protégé par le droit d'association, puisque supprimer le droit de grève revient à entraver substantiellement l'exercice du droit à un processus véritable de négociations collectives.
- Rappel de l'arrêt *RJR MacDonald* qui mentionne que la mesure la moins attentatoire se doit d'être soigneusement adaptée de façon à ce que l'atteinte ne dépasse pas ce qui est nécessaire.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

86

**Décision de la Cour d'appel:**

**Première remarque**:

- Elle distingue les cas en mentionnant que le cas du SCFP ne ressemble en rien à celui de la *Police montée*, *SFL* ou même *BC Health Services*, en ce que l'empêchement d'agir collectivement n'est pas structurellement prévu par une loi:
  - Dans ces trois affaires, la loi empêchait certains aspects d'être négociés (ex: la sous-traitance) ou que certains droits soient exercés, tel le droit de grève, avant que la négociation ne débute .
  - La LCD est intervenue après que la négociation classique se soit déroulée conformément au CCT.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

87

**Deuxième remarque:**

- La CA rappelle que la garantie constitutionnelle vise un processus et non un résultat. Il est acquis que la LCD affecte le contenu des conventions collectives, mais est-ce là une entrave substantielle à la liberté d'association au sens de l'article 2d)?
  - La Cour rejette la prétention du syndicat voulant que toute modification à une convention collective constitue une entrave substantielle.
    - Motif: cela reviendrait à dire que la seule existence d'une clause de convention collective lui confère une sorte d'immuabilité constitutionnelle que la jurisprudence n'a jamais confirmée.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

88

**Troisième remarque:**

- Il existe maintenant un précédent relatif à la LCD et c'est l'arrêt *Meredith*. Or, la CSC a déclaré, en analysant le tout sous l'angle de l'impact que cette loi avait eu sur les augmentations de salaire, que la LCD ne portait pas atteinte à la liberté d'association .
- La CSC a même considéré qu'il était inutile de procéder à l'analyse de l'article 1 de la *Charte*, dans les circonstances.
- En effet, dans ce cas, la LCD n'avait pas influencé le processus de négociations.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

89

**Décision de la CA:**

- Contrairement à l'arrêt *Meredith*, la CA a conclu que la LCD portait atteinte à la libre négociation parce qu'il est évident qu'elle réduit la capacité du syndicat de négocier des récupérations salariales.
- La LCD ébranle le processus de négociations antérieur qui a servi de fondement à la conclusion de la convention collective.
- Les restrictions futures à la capacité de négociations doivent être qualifiées d'ingérence dans le processus de négociations, car sinon il sera impossible de voir éclore et perdurer un véritable dialogue entre les parties, si l'ombre du législateur se profile toujours derrière le gouvernement-employeur ou si la parole donnée à la table de négociations est trop souvent retirée ou neutralisée ailleurs.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

90

**Nécessité d'analyser l'ingérence sous deux angles:**

**1er angle:**

- La nature du droit qu'affecte l'ingérence et leur importance aux fins de l'exercice de négociations.
  - La CA statue que l'ingérence n'était pas anodine parce qu'elle touche directement les salaires, et ce, pour une période de trois à cinq ans, ce qui est assez considérable.
  - Toutefois, il est clair pour la CA que l'ingérence en question n'atteint pas le degré de gravité au point de devenir inconstitutionnelle de ce seul fait.
    - La LCD n'a pas gelé ni réduit les salaires (de ceux qui n'avaient pas commencé la négociation).
    - Elle limite et fixe les augmentations de salaire pour un temps non négligeable.
    - La LCD prévoit que les augmentations d'échelon, et autres primes, continueront de s'appliquer.
    - La LCD prévoyait des augmentations de salaire comparables à celles obtenues par d'autres syndicats aux termes d'un processus de négociations, ce qui est un élément à considérer dans l'évaluation de la gravité de l'atteinte.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

91

**2e angle:**

- La LCD permet-elle aux parties de profiter du processus de négociations?
  - La LCD ne constitue pas une impossibilité de négocier dans le futur, car bien que la Loi mentionne que les syndicats ne pourront récupérer les hausses salariales perdues par l'effet de la Loi, rien n'empêche que, dans une négociation future, ils obtiennent des augmentations, telles que leur effet sera de récupérer le temps et l'argent perdus.
  - La LCD permettrait de profiter du processus de négociations collectives parce que les article 6, 7 et 8 de la Loi prévoient spécifiquement que les parties peuvent réécrire toute partie de leur convention collective dans la mesure où ils respectent la LCD.
  - Donne ouverture à des changements au niveau des heures, horaires, vacances, processus de dotation, assignation, mutation, etc.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

92

**Conclusion:**

La LCD constitue bel et bien une entrave à la liberté d'association, mais elle n'est pas de celle qui prive les employés de leur droit de « *s'associer de façon utile dans la poursuite d'objectif collectif relatif au travail* » ou les amène à se détourner de l'action collective puisqu'elle préserve « *a process of consultation and good faith negotiation* ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

93

**Obiter – analyse de l'article 1:**

- **La CA concède que la LCD vise un objectif réel et urgent**, soit d'agir lors d'une crise économique. Elle tempère toutefois ce motif en relisant l'affaire *Terre Neuve* (*Conseil du trésor*) qui met en garde les décideurs contre l'argument trop facile que peuvent constituer les contraintes budgétaires lorsque vient le temps de porter atteinte aux droits fondamentaux.
- **Les moyens utilisés sont rationnels et en lien avec l'objectif visé**: la CA prétend que oui. Pourtant l'argument du syndicat était bon. Le SCFP mentionnait qu'il aurait suffi de couper le budget de Radio-Canada et qu'il lui revenait de respecter les conventions collectives à l'intérieur des budgets qu'elle possédait. La CA rejette cet argument au motif qu'il était rationnel pour le gouvernement de vouloir jouer le rôle de chef de file et entraîner dans le sillon de la Loi les autres secteurs, dont le secteur privé.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## PG Canada c. SCFP 675 et SRC

94

- **Le législateur a-t–il utilisé le moyen le moins attentatoire possible?** Oui, dit la CA. Le gouvernement a prévu des hausses contrôlées et spécifié que la négociation demeurait possible. Bien que la LCD aurait pu prévoir une consultation pré-législative; ce manquement ne serait pas décisoire (oui oui décisoire...)
- **L'empiètement n'est pas tel qu'il supplante l'objectif**: en pondérant l'ensemble de la preuve et en tenant compte de la gravité intrinsèque de l'atteinte, la CA conclut que l'empiètement sur la liberté d'association n'est pas tel qu'il supplante l'objectif du législateur

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# PG Canada c. SCFP 675 et SRC

95

**Considérations pratiques:**

- Quant à la notion d'entrave substantielle: la CA précise des exemples qui feront école dans les prochaines années, notamment pour ceux et celles qui contestent la Loi 15:

> Par [46]: Précisons immédiatement qu'il n'est pas question d'affirmer ici que seuls les accrocs les plus graves méritent le qualificatif d'« entrave substantielle ». Bien sûr, certaines mesures législatives constitueront infailliblement de telles entraves. Ce serait le cas, par exemple, si le législateur interdisait aux salariés de l'état de mener quelque activité associative que ce soit en matière de conditions de travail, ou s'il privait une partie de ces salariés du droit de constituer le syndicat de leur choix et d'agir librement et de façon indépendante par cet intermédiaire aux fins de la négociation de leurs conditions de travail. (On devrait même, en pareil cas, parler de négation du droit garanti l'al. 2d) plutôt que d'entrave.) Ce serait également le cas s'il décidait de fixer désormais péremptoirement les conditions de travail de ses salariés syndiqués ou autorisait les employeurs des secteurs public et parapublic à les imposer unilatéralement en cas de différend (plutôt que de recourir à un mécanisme de contrôle ou de règlement auquel peuvent participer les syndicats en vue de faire valoir leur point de vue), ou encore s'il supprimait carrément le droit de grève sans mettre sur pied un tel mécanisme de règlement des différends.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval, 2016 CSC 8

96

**ARBITRAGE – DÉLIBÉRÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF – INCONNAISSABILITÉ DES MOTIFS ET SECRET DU DÉLIBÉRÉ – INTERROGATOIRE – OBJECTION**

Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

COMMISSION SCOLAIRE DE LAVAL

Nos élèves : NOS 52 000 PROJETS D'AVENIR !

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

97

Décision 4 contre 3: (dissidence uniquement sur la norme de contrôle)

- Juges majoritaires: McLachlin, Abella, Karakatsanis et Gascon
- Juges dissidents: Wagner, Côté et Brown

FAITS:

- Le comité exécutif de la Commission scolaire de Laval doit déterminer s'il existe un lien entre les antécédents judiciaires du plaignant et ses fonctions d'enseignant et, le cas échéant, prendre une décision sur la résiliation de son contrat de travail.

1. Possession d'armes prohibées en 1980;
2. Possession de stupéfiants en vue d'un trafic en 1980 et 1995;
3. Possession de produits de la criminalités en 1996.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

98

Le Comité exécutif entend l'enseignant lors d'un **huis clos partiel** (excluant le public).

Par la suite, le Comité exécutif décrète un **huis clos total** (excluant l'enseignant et son représentant syndical) pour délibérer.

Au terme de ces huis clos partiel et total, le Comité, en **séance publique**, procède à l'adoption d'une résolution qui met fin au contrat de travail de l'enseignant.

Le syndicat dépose un grief contestant le congédiement alléguant notamment que la procédure de congédiement de la convention collective n'a pas été suivie.

> Le congédiement ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission convoquée à cette fin.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

99

Lors de l'arbitrage, le syndicat assigne 3 membres du Comité exécutif. La Commission **s'objecte à leur témoignage**:

1. « L'inconnaissabilité des motifs » empêche l'interrogatoire des membres de tout organe collectif sur les motifs qui sous-tendent une décision prise par voie de résolution écrite;
2. Le secret du délibéré empêche leur interrogatoire sur ce qui s'est dit à huis clos ;
3. Les motivations individuelles des membres ne sont pas pertinentes.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

100

L'arbitre Jacques Doré tranche.

**Historique judiciaire:**

Le Tribunal d'arbitrage **rejette les objections** et permet l'interrogatoire des membres du Comité exécutif ;

La Cour supérieure applique la norme de la décision correcte et accueille la révision judiciaire;

La majorité de la Cour d'appel applique la norme de la décision correcte et accueille l'appel en rétablissant la décision de l'arbitre.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

101

**NORME DE CONTRÔLE:**

Il y a un désaccord entre la majorité et la dissidence de la Cour concernant la norme de contrôle applicable.

La majorité applique la norme de la **décision raisonnable**: [31] - [39]

> La sentence interlocutoire de l'arbitre est assujettie à la norme de la décision raisonnable. Permettre l'interrogatoire des membres du Comité exécutif de la Commission reste en définitive une question d'administration de la preuve. Une telle détermination relève de la compétence exclusive de l'arbitre, lequel a permis l'interrogatoire des membres du Comité exécutif au motif que leurs témoignages seront utiles à la détermination du respect de la convention collective et de la loi. Cette conclusion découle de son interprétation de la convention collective liant les parties ainsi que de la *Loi sur l'instruction publique*. La présomption voulant que la décision d'un tribunal administratif interprétant ou appliquant sa loi habilitante est assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable s'applique donc en l'espèce. Cette présomption est renforcée par le fait que la révision judiciaire des sentences rendues par les arbitres de grief est généralement assujettie à la norme de la décision raisonnable
>
> Les questions que soulève le litige ne font pas partie de la catégorie restreinte de questions assujetties à la norme de la décision correcte. Cette norme peut s'appliquer aux questions de droit qui revêtent une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qui se situent hors du domaine d'expertise du décideur. Les questions de cette nature restent rares et se limitent le plus souvent à des situations qui mettent en cause la cohérence de l'ordre juridique fondamental du pays

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

102

Pour les juges dissidents, c'est la norme de la **décision correcte** qui doit s'appliquer: [76] - [85]

> Il arrive qu'une question relative à un domaine dans lequel l'arbitre est généralement le maître soit de nature à affecter l'administration de la justice dans son ensemble et qu'elle se rapporte à des principes à l'égard desquels l'arbitre ne dispose d'aucune expertise particulière en ce sens, que ces principes ne relèvent pas de la mission spécialisée qui est la sienne. Lorsque la question en cause ne concerne pas simplement l'administration de la preuve en général, mais plutôt la portée de règles aussi fondamentales que celles relatives aux immunités de divulgation et au secret du délibéré, une cour de justice appelée à contrôler la décision prise par un arbitre à cet égard doit pouvoir aller plus loin que d'uniquement déterminer si cette décision est raisonnable. Lorsque cela est nécessaire, elle doit aussi pouvoir substituer son opinion à celle de l'arbitre en cas de décision incorrecte, à moins d'indications claires à l'effet contraire.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

103

**FOND DU LITIGE:**

**1. « Inconnaissabilité des motifs »**

L'arrêt *Clearwater* n'établit pas que toute décision collective prise par un organe décisionnel dans un écrit officiel, peu importe la nature de la décision ou du corps législatif qui l'adopte, est protégée.

La règle de *Clearwater* est très reliée à la pertinence:

> Les motifs d'un corps législatif composé de nombreuses personnes sont « inconnaissables », à l'exception de ce qui ressort des dispositions qu'il adopte. En l'espèce, le conseil municipal avait le pouvoir prévu à l'art. 100 [de sa loi habilitante], et l'a exercé sous forme de résolution qui parle d'elle-même. Même si certains membres de l'ancien ou de l'actuel conseil municipal de Sarnia ont pu faire des déclarations qui traduisent une volonté d'exposer au grand jour une prétendue inconduite, l'enquête sera menée non pas par des conseillers municipaux, mais par [. . .] un juge de Cour supérieure, qui s'en remettra aux directives prévues dans la résolution fondée sur l'art. 100, et non aux commentaires de certains politiciens municipaux relatés dans la presse. En conséquence, les tribunaux d'instance inférieure ont eu raison d'annuler les assignations et de radier du dossier certains autres éléments de preuve. Bien que les tribunaux doivent hésiter à entraver les efforts déployés par une partie pour établir sa preuve, ils devraient annuler les assignations si, comme en l'espèce, la preuve que l'on cherche à obtenir n'a rien à voir avec une question soulevée dans les demandes de contrôle judiciaire . . .

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

104

La Cour conclut ainsi :

> [47] À mon avis, la juge Bich a raison d'affirmer que la règle de *Clearwater*, dans la mesure où on peut effectivement la considérer comme distincte de la simple règle de la pertinence, ne concerne que les décisions de nature législative, réglementaire, politique ou purement discrétionnaire des organes publics (par. 95). Autrement dit, la règle s'applique lorsqu'il s'agit de décisions prises par un organe public qui pose des actes de nature publique. Or, en l'espèce, la décision du comité exécutif s'inscrit dans un tout autre contexte. La résolution nº 238 concerne la décision de congédier un enseignant de la Commission en vertu de la procédure prévue à la convention collective .
>
> Voir aussi paragraphe [50]

On remarque que la Cour est réticente à reconnaître l'existence d'une règle indépendante de « l'inconnaissabilité des motifs ».

Elle met en garde les tribunaux contre une interprétation étendue de *Clearwater*. Il n'est pas question de protéger tout témoignage sur les motivations ou délibérations d'organe décisionnel public.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

105

**2. Le secret du délibéré**

La nécessité de tenir le processus décisionnel judiciaire à l'abri du contrôle ou de la révision des autres organes de l'État découle du principe de la séparation des pouvoirs qui se manifeste à travers l'exigence constitutionnelle de l'indépendance judiciaire.

Cependant, il peut être levé « lorsque le justiciable peut faire état de raisons sérieuses de croire que le processus suivi n'a pas respecté les règles de justice naturelle ».

Même si la Cour reconnaît que les tribunaux administratifs jouissent de la protection relative au secret de leur délibéré, les membres du Comité exécutif ne bénéficient pas ici de cette protection.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

106

Le secret du délibéré s'applique uniquement aux tribunaux administratifs exerçant des fonctions juridictionnelles, comme les arbitres de griefs.

Le Comité exécutif n'exerçait pas une fonction juridictionnelle:

- Agissait à titre d'employeur, exercice du droit de gérance;
- Décision de nature privée;
- Pas une décision quasi-judiciaire finale et sans appel;
- Le fait d'appliquer une norme législative n'est pas suffisant.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

107

### 3. La pertinence

L'appréciation de la pertinence de la preuve relève de la compétence exclusive de l'arbitre. Il est maître de la preuve et procédure (100.2 C.t.) et est investi de larges pouvoirs en matière disciplinaire (100.12f) C.t.).

Est-ce vraiment une mesure disciplinaire ?

Le grief déposé par le syndicat porte sur la notion de « mûres délibérations » qui a été interprétée par la jurisprudence comme « agir de façon réfléchie », « agir de façon raisonnable et responsable ».

Les interrogatoires entrent dans cette perspective.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

108

**Particularités de la pertinence en arbitrage**:

- L'employeur prend la majorité des décisions pour des raisons qu'il connaît mieux que le syndicat;
- L'informalité des procédures écrites. Impossible de relier la pertinence en fonction d'un fait allégué dans une requête écrite détaillée;
- Larges pouvoirs de l'arbitre à la fois sur la procédure suivie et sur le caractère approprié de la mesure disciplinaire.

« Dans ce contexte il serait hasardeux de se prononcer d'avance sur la pertinence d'une preuve qui peut dépendre de ce que les interrogatoires des représentants de l'employeur relèveront au fil de leur progression. »

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava / Pierre Laplante – 2015 QCTA 100

109

**VOIR-DIRE – ARBITRAGE DE GRIEF – VIE PRIVÉE**

FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

UNGAVA TULATTAVIK HEALTH CENTER
CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

110

**Qu'est-ce qu'un voir-dire?**

- Il s'agit d'un concept importé du droit criminel;
- L'on dit souvent qu'il s'agit « *d'un procès dans un procès* »;
- Il existe un double objectif à l'administration d'un voir-dire:
  - Statuer sur la légalité d'une preuve;
  - Déterminer si la recevabilité de cette preuve est susceptible d'entraîner la déconsidération de la justice.
- Ramené dans un contexte civil, le voir-dire a pour conséquence de scinder l'instance, car nécessairement il y aura une décision interlocutoire rendue par le tribunal ;

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

111

FAITS:

Mme Colombe est congédiée.

- L'un des motifs de congédiement: l'employeur a retrouvé des objets lui appartenant dans la résidence de la travailleuse.
- Bref, elle est accusée de vol.
- À la troisième journée d'audience, le procureur patronal entreprend une série de questions concernant les objets retrouvés dans le logement de la plaignante.
- Immédiatement, il y a une objection de la part du syndicat.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

112

**Motifs de l'objection:**

- Preuve obtenue en contravention des droits fondamentaux (article 5 de la CDLP - vie privée). Il y aurait eu entrée par effraction dans le logement de la plaignante.
- La recevabilité de cette preuve entraînerait la déconsidération de la justice (article 2858 C.c.Q).
- Le syndicat demande un voir-dire concernant la manière dont la preuve a été obtenue par l'employeur.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

113

**L'employeur s'objecte à la tenue d'un voir-dire :**

- Le voir-dire ne s'applique pas au droit civil.
- L'article 2858 ne s'applique pas au contexte de l'arbitrage de grief.
- La demande de voir-dire est une demande de divulgation de la preuve.
- Il n'y aurait pas d'apparence de violation des droits fondamentaux.
- Le voir-dire est une demande irrecevable en scission d'instance.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

114

**Décision de l'arbitre:**

- Rien n'interdit le voir-dire en matière civile *(réfère à Ville de Mascouche*, la CA).
- Juge Paul-André Gendreau: *« même si la technique du voir-dire est propre au procès criminel, je la trouverais utile afin que non seulement la fiabilité et l'intégrité de la preuve soient contrôlées mais aussi son admissibilité »*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

115

**Décision de l'arbitre** (suite)

- Les arbitres peuvent s'inspirer de l'article 2858 C.c.Q. qu'il s'applique ou non à l'arbitrage de grief; les arbitres sont maîtres de la preuve (article 100.2 C.tr.) et ne peuvent permettre la recevabilité en preuve d'éléments obtenus en contravention des principes de justice fondamentaux si ceux-ci déconsidèrent l'administration de la justice.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

116

**Décision de l'arbitre** (suite)

- Le voir-dire n'est pas une demande de divulgation de la preuve: le syndicat a formulé son objection au moment opportun, soit pendant l'administration de la preuve patronale .
  - C'eut été différent si le syndicat avait formulé une objection préliminaire ou s'il avait procédé par une requête en précision.
  - Bref, le moment où l'objection et le voir-dire sont énoncés est déterminant pour l'arbitre.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

117

**Décision de l'arbitre** (suite)

- Il y a apparence de violation de droits fondamentaux:
  - Il est nécessaire que le syndicat puisse faire entendre les témoins qui sont à l'origine de la connaissance des faits, autorisant le syndicat à soulever l'objection;
  - En d'autres mots, le syndicat a le droit de démontrer que la fouille de la maison n'était pas faite de consentement avec la plaignante et que ceux qui ont pénétré chez elle n'étaient pas autorisés à le faire;
  - Le syndicat pourra ensuite démontrer que le reproche dans la lettre de congédiement découle ce la preuve trouvée lors de cette entrée illégale.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

118

**Décision de l'arbitre** (suite)

- Le scission d'instance est l'exception. Le but d'un tel principe est d'accélérer le déroulement de l'arbitrage et d'éviter « d'éplucher l'oignon ».
- L'arbitre déclare que, justement, permettre le voir-dire servira cet objectif en ce qu'il accélérera le déroulement de l'instance.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## FIQ c. Centre de santé Tulattavik de l'Ungava

119

**Modalités du voir-dire:**

- Le fardeau incombe au syndicat. Il doit démontrer le contexte et les circonstances dans lesquels la preuve patronale a été recueillie.
- Il pourra contre-interroger les témoins patronaux qui auraient dicté l'obtention de la preuve illégale.
- Il pourra contre-interroger les témoins patronaux qui auraient obtenu et utilisé cette preuve illégale .
- Il pourra démontrer que, sans cette preuve, la lettre de congédiement n'aurait jamais contenue d'allégation de vol.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## 2431-9006 Québec inc. (Alma Toyota) c. Québec (Procureure générale), 2015 QCCS 6118

120

LOCK-OUT – LIBERTÉ D'ASSOCIATION – LOI VISANT À METTRE FIN À UN CONFLIT DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ – ORDONNANCE DE SAUVEGARDE – SURSIS D'APPLICATION DE LA LOI – VALIDITÉ CONSTITUTIONNELLE

TOYOTA

Justice Québec

2431-9006 Québec inc. (Alma Toyota) c. Québec (Procureure générale)

121

Célèbre conflit de travail des concessionnaires automobiles de la région du Saguenay :

- 33 mois de conflit;
- Nombre de jours-personnes perdus s'élèvent à 307 899;
- Plus gros conflit au Québec depuis 15 ans avec lock-out;
- A engendré 49 jugements de la Cour supérieure (44 en outrage au tribunal), 7 jugements de la CRT et 1 sentence arbitrale.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

2431-9006 Québec inc. (Alma Toyota) c. Québec (Procureure générale)

122

En 2015, le législateur québécois a adopté la *Loi portant sur le règlement de certains différends dans le secteur de l'automobile de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, qui vise à mettre en place un processus de conciliation et d'arbitrage afin de permettre un règlement du conflit à brève échéance.

Le 11 décembre 2015, les concessionnaires ont déposé un RII en jugement déclaratoire visant la nullité de la Loi estimant qu'elle contrevient à la liberté d'association. (Droit au lock-out et droit de l'employeur à la négociation collective)

La présente décision porte sur la demande de l'association des employeurs de suspendre l'application de la Loi le temps que la Cour se penche sur la constitutionnalité de cette dernière.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**CRITÈRES POUR SURSEOIR À L'APPLICATION D'UNE LOI:**

L'arrêt de principe est *Manitoba (Procureur général) c. Métropolitain Stores ltd.* [1987] 1 R.C.S. 110.

Les demanderesses doivent convaincre le tribunal :

1. Qu'elles ont une question sérieuse à juger, ce qui est le test requis au niveau de l'apparence de droit;
2. Qu'elles sont exposées à un préjudice irréparable advenant que la Loi soit ultérieurement annulée;
3. Et que la balances des inconvénients joue en leur faveur. À ce niveau, la Loi est présumée valide, lorsque d'intérêt public.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS



**1. Apparence de droit**

Existence d'une question sérieuse à juger par opposition à une réclamation futile ou vexatoire. Les exigences minimales ne sont pas élevées.

Les concessionnaires mettent de l'avant le droit de l'employeur au lock-out et celui à la négociation collective. Ils qualifient ces droits de constitutionnels.

Le tribunal conclut qu'il s'agit de questions sérieuses. Matière à en débattre. 1er critère rencontré.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

- **Droit au lock-out**:

  [40] Pour les demanderesses, le droit au lock-out est le miroir de celui à la grève. Ils sont intrinsèquement liés dans le *Code du travail*. Il est inconcevable, pour eux, que le second reçoive un statut constitutionnel et que le premier en soit privé. C'est le même raisonnement au niveau du droit fondamental à la négociation collective. Si les travailleurs possèdent ce droit constitutionnel, il doit en être de même pour les employeurs qui négocient par l'entremise de leur association commune.

- **Droit à la négociation collective**:

  [44] De même, la décision *Health Services* porte sur le droit des salariés et non celui des employeurs dont elle ne souffle mot. Alors que l'exercice du droit de grève résulte de l'action concertée des travailleurs concernés par le processus de négociation collective en cours, la décision de décréter un lock-out relève d'une action individuelle de chaque employeur. Ainsi, les déclarations de lock-out des concessionnaires leur sont personnelles. Chaque entreprise ou concessionnaire a statué sur sa stratégie et aucun n'est forcé d'agir en fonction de ce que décident les autres.



## 2. Un préjudice irréparable

Il faut s'interroger sur les conséquences.

Les employeurs soumettent notamment qu'ils encourent des pertes financières majeures si le sursis n'est pas accordé. Il devront réintégrer 392 salariés dans un contexte où la compétition s'est accrue. Il y aura des problèmes de gestion et de ressources humaines.

Le Tribunal conclut qu'il ne s'agit que de craintes théoriques ou hypothétiques. De plus, les tribunaux ont reconnu que les difficultés, inconvénients administratifs ou organisationnels que l'on peut rencontrer à l'occasion d'une réintégration, même temporaire, ne justifient pas en soi une demande de sursis. 2e critère non-rencontré.

### 3. La prépondérance des inconvénients et l'intérêt public

Consiste à déterminer laquelle des deux parties subira le plus grand préjudice selon que l'on accorde ou refuse le demande de suspension en attendant une décision sur le fond.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de sursis d'une loi ou d'un règlement, cette condition se décide habituellement en fonction de l'intérêt public.

Si la Loi en cause est d'intérêt public, elle est présumée valide et ne sera suspendue d'application à moins que ce même intérêt public ne le justifie. On va au-delà de l'intérêt particulier du demandeur qui l'attaque en justice.



Selon les concessionnaires:

- Conflit de travail purement privé;
- Remède proposé n'a rien de public (médiation + arbitrage);
- La Loi ne vise ni les services essentiels, ni des services publics, ni une crise nationale ou une crise paralysant une région ou un secteur clé de l'économie;
- La Loi n'affecte que certaines petites entreprises d'une région;
- Seulement 400 salariés visés;

Le Tribunal n'est pas du même avis. 3e critère non-rencontré.

2431-9006 Québec inc. (Alma Toyota) c. Québec (Procureure générale), 2015 QCCS 6118

129

[77] Le conflit en arrivera bientôt à son troisième anniversaire. Les moyens de pression n'ont rien donné à ce jour et aucune entente ou espoir sérieux d'un règlement ne pointe à l'horizon. Les salariés et leurs familles souffrent de cette saga (...).

[80] Ajoutons à cela l'effet que crée ce conflit sur les ressources judiciaires du Saguenay. À ce jour, on dénombre 49 jugements de la Cour supérieure qui ont donné lieu à des auditions répétées et à une mobilisation constante des juges, du personnel et du palais de justice. Cela déborde de l'intérêt particulier des justiciables impliqués. On dénombre également plusieurs débats devant la *Commission des relations de travail*. L'idée n'est pas d'identifier des responsables ni de blâmer quiconque. Mais, il faut comprendre que l'énergie judiciaire n'est pas une vis sans fin et les ressources judiciaires ne sont pas sans limites.

[87] En l'espèce, la preuve offerte ne permet pas de conclure que la Loi relève d'un intérêt privé. Au contraire, il y a lieu de présumer que son objectif déborde un tel intérêt et vise le bien commun. Cette conclusion n'est pas écartée par les circonstances propres au conflit de travail en cours. L'intervention du législateur s'appuie sur des motifs d'intérêt public même si l'application directe est limitée.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor, 2015 QCCRT 0460

130

## INGÉRENCE ET ENTRAVE DES ACTIVITÉS SYNDICALES

APIGQ

Secrétariat du Conseil du trésor Québec

Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

131

**Nature de la plainte:**

Le syndicat reproche à l'employeur de s'ingérer dans ses affaires en interdisant la publication d'un message de nature syndicale joint à la signature électronique des courriels des ingénieurs.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

132

Le syndicat recommandait à ses membres d'indiquer le message suivant en guise de signature à la fin de leur transmission électronique.

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

- *En 2011, le rapport de l'Unité anti-collusion a mis en évidence que la perte d'expertise en ingénierie constitue « le tout premier facteur de vulnérabilité » du gouvernement. Reconstruire cette expertise exige de verser des salaires compétitifs avec des employeurs de marque tels qu'Hydro-Québec ou le gouvernement fédéral. L'Institut de la statistique du Québec confirme que la rémunération globale des ingénieurs du gouvernement accuse un retard de plus de 40 % par rapport aux employeurs du secteur « autre public ».*
- *Au lieu de combler cet écart, le gouvernement propose de le creuser.*
- *Soucieux de protéger le public et d'offrir un service de qualité aux citoyens, nous croyons que la pérennité des biens collectifs et la saine gestion des fonds publics commandent plutôt la reconnaissance de notre expertise.*
- *Notre signature vaut plus!*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

133

**L'employeur a réagi:**

- En diffusant un message dans lequel il prétendait qu'il s'agissait d'une utilisation inacceptable du bien de propriété de l'employeur.
- En déposant des mesures disciplinaires sous forme d'avertissement écrit. D'ailleurs, les fait révèlent que 500 plaintes, selon l'article 15 du C. tr., ont été déposées par des ingénieurs dans la foulée de cette histoire.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

134

**Le syndicat a réagi à nouveau:**

- En exigeant de l'employeur qu'il lui fournisse les motifs pour lesquels il prétend a une atteinte à sa réputation.
- En lui opposant que le moyen de pression qu'il avait adopté était protégé par la liberté d'expression, au sens de l'article 3 de la *Charte :*
  - *« Dans la mesure où le présent moyen de pression syndical est exercé de manière paisible, sans acte de violence ou menace et sans causer de dommages ni aux biens de l'intimé ni à autrui, il est protégé par le droit à la liberté d'expression ».*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

135

Litige:

- Ici s'oppose le droit à la liberté d'expression et le droit de propriété.
- Longue analyse et rétrospective de la commissaire Bédard à partir des arrêts de principe *K-Mart* (1999) et *Pepsi Co.* (2002) qui déterminent les paramètres de la protection de la liberté d'expression dans un contexte de piquetage et de moyens de pression.
- ***K-Mart: Il est difficile d'imaginer une liberté garantie qui soit plus importante que la liberté d'expression dans une société démocratique. En effet, il ne peut y avoir de démocratie sans la liberté d'exprimer de nouvelles idées et des opinions sur le fonctionnement des institutions publiques. La notion d'expression libre et sans entrave est omniprésente dans les sociétés et les institutions vraiment démocratiques. On ne peut trop insister sur l'importance primordiale de cette notion.***

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

136

**Quant au droit de propriété:**

- La position du gouvernement était à l'effet que l'obligation de loyauté et le devoir de réserve qui incombent à ses salariés les obligent à respecter le droit de propriété de l'employeur .
- La commissaire est plutôt d'avis qu'en l'absence de dommage aux biens de l'employeur, il n'existe pas de motif de limiter la liberté d'expression dans un contexte de relations de travail, surtout à l'occasion d'un conflit.
  - *En ce qui concerne l'obligation de loyauté et le devoir de réserve imposés aux ingénieurs, ils ne peuvent constituer un frein absolu à la critique de l'employeur, particulièrement dans un contexte de négociation collective des conditions de travail d'un groupe d'employés « publics ». L'interprétation de ces obligations comme une contrainte au silence ne pourrait que constituer une entrave sérieuse aux différentes libertés reconnues et protégées par les chartes dans une société libre et démocratique. Une telle interprétation minerait les valeurs que ces droits et libertés viennent promouvoir.*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor

137

**Test utilisé par la Commissaire**

- Elle met de côté le test de Oak's et adopte plutôt une approche fondée sur la balance des droits, tel que l'enseigne la CSC dans l'arrêt *Doré* c. *Barreau du Québec* et, plus récemment, dans l'arrêt *Loyaula* c. *Québec (2015)*, approche qui sied mieux aux instances administratives:
- La commissaire mentionne aux paragraphes 88, 89 et 90:

*[88] La Commission doit donc procéder à la mise en balance proportionnée des droits fondamentaux d'expression et de propriété avec l'interdiction prévue à l'article 12 du Code du travail qui vise à protéger l'exercice du droit d'association*

*[89] Dans la balance des droits, il faut soupeser les intérêts et définir les limites raisonnables des droits et libertés*

*[90] De l'analyse de la jurisprudence, il y a lieu de dégager les éléments suivants : l'importance de la liberté d'expression dans une société démocratique, et tout particulièrement en matière de relations du travail; la reconnaissance de différentes formes d'expression; l'interprétation large et généreuse du droit protégé et de la notion de piquetage; les limites apportées au droit de propriété en matière informatique et la grande ouverture de la Cour suprême sur l'avenir et les nouveaux moyens technologiques*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Association des ingénieurs du gouvernement du Québec c. Conseil du trésor - Myriam Bédard – CRT – 2015 QCCRT 0460

138

**Conclusion** :

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

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

*[106] En conséquence, l'interdiction par le gouvernement faite aux ingénieurs de transmettre le message syndical en cause constitue de l'ingérence au sens de l'article 12 du Code du travail.*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada, 2015 CanLII 7714 (QC SAT)

139

**AFFICHAGE D'UNE PHOTOGRAPHIE DU SALARIÉ AU POSTE DE TRAVAIL – DROIT À LA VIE PRIVÉE – DROIT À L'IMAGE – OBJET DE LA POLITIQUE – CONSENTEMENT TACITE**

CSN

Labatt

## Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada

140

Le grief conteste l'usage et l'affichage des photographies des employés sur les tableaux d'indices de performance (PI) et de suivi à intervalle court (SIC) situés à leur poste de travail sans qu'ils y aient consenti.

FAITS :

- Les photos des employés sont affichés à leur poste de travail avec leur indice de performance qui se décline en trois couleurs : vert, jaune et rouge;
- Si leur machine ne fonctionne pas bien ou s'il n'est pas productif, l'employé sera publiquement identifié comme étant responsable;
- Les employés n'ont pas consenti à ce que leur photo soit utilisée et affichée dans le cadre d'Optech (Outil de performance utilisé mondialement par Labatt);

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**Politique appliquée mondialement** :

Le fait que la politique Optech soit appliquée mondialement n'est pas un élément qui justifie une limitation à un droit fondamental protégé par une loi en vigueur au Québec. Même si une entreprise possède des établissements partout dans le monde, elle doit néanmoins se conformer aux lois applicables dans chacun des pays où elle fait affaire.

Le présent grief n'a pas pour assise une disposition de la convention collective. On se rattache plutôt aux disposition de la *Charte des droits et libertés de la personne*, du *Code civil* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé.*





**Droit à la vie privée** [67] et [68]

Le concept de vie privée est difficile à cerner puisqu'il n'est pas toujours simple de distinguer entre ce qui participe à la sphère d'autonomie individuelle de la personne ou à la sphère publique et collective. Ainsi, une personne peut se trouver en public et néanmoins revendiquer un espace de vie privée dont l'intensité variera selon les circonstances de l'espèce.

Les salariés sont subordonnés au contrôle et aux droits de direction de l'employeur. Ce simple fait ne suffit pas pour conclure à une renonciation implicite à la protection de la vie privée, tel que la Cour d'appel l'a précisé dans l'affaire *Bridgestone Firestone*. De plus, la relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 C.c.Q., à toute atteinte à sa vie privée. Il existe donc toujours une sphère d'autonomie personnelle, même en étant au travail, notamment durant les temps de pause, de repas ou d'activités d'hygiène.

## Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada



L'arbitre Faucher analyse la problématique sous l'angle **des trois volets de la vie privée** exprimés dans l'affaire *Valiquette* de la Cour d'appel :

1. Le droit à l'anonymat;
2. Le droit à la solitude;
3. Le droit au secret et à la confidentialité.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada



### 1. Droit à l'anonymat

> [70] Il peut être porté atteinte au droit à l'anonymat à deux conditions. Premièrement, par la diffusion dans le public d'informations concernant la vie privée d'une personne et deuxièmement, en l'absence de son consentement. L'expression « diffusion publique » implique nécessairement une action de distribuer ou divulguer l'information dans le public, de la faire connaître au public.

L'arbitre conclut que l'affichage d'une photo à un poste de travail dans une usine ne saurait être assimilée à une diffusion publique:

> « Les personnes ayant accès au lieu de travail sont limitées et, dans la très grande majorité, se composent de différentes catégories d'employés (employés réguliers, stagiaires, étudiants, cadres, etc.). Même si des sous-traitants peuvent avoir accès à l'usine, cet accès demeure limité et est aussi contrôlé. Quant aux visites du public, celles-ci sont très rares ou ont lieu à partir de la passerelle à partir de laquelle les photos ne sont pas visibles. Par ailleurs, les photos ne sont pas non plus publiées dans un média. »

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada**

145

1. **Droit à l'anonymat** (suite)

L'arbitre va plus loin :

> « Il ne peut y avoir d'expectative d'anonymat ou de discrétion quant à leur identité dans le milieu travail. »

Même si le premier critère relatif à la diffusion publique était rencontré, l'arbitre conclut que les employés ont consenti à ce que leur photo soit utilisée aux fins du présent litige.

Initialement, les photos des employés avaient été prises pour permettre l'entrée dans l'usine. Les salariés devaient exhiber leur carte à un garde de sécurité.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada**

146

Le syndicat a soutenu que le consentement initial pour la prise des photos s'étendait uniquement à des fins de sécurité. L'arbitre Faucher a cependant conclut que la photo avait été prise pour des fins d'identification et que, de ce fait, on pouvait étendre le consentement des salariés à l'identification aux fins du PI et SIC :

> [77] Dans ce cas précis, j'estime qu'il n'était pas nécessaire pour l'employeur d'obtenir un nouveau consentement de la part des employés. Ceux-ci avaient déjà consenti à ce que cette photo serve à leur identification au travail. Évidemment, ma décision n'aurait pas été la même si l'employeur avait utilisé les photos dans un autre but que l'identification des employés, par exemple, dans du matériel promotionnel ou même dans la réalisation d'une vidéo de formation. Dans de tels cas, il va de soi qu'un consentement aurait été nécessaire en présence d'un objet aussi différent.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**2. Droit à la solitude**

Il s'agit du droit d'être protégé contre une intrusion injustifiée dans la sphère d'autonomie de la personne.

Cette sphère d'autonomie comprend le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe indue. La sphère d'autonomie protégée est limitée car « seuls les choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle bénéficieront d'une protection.

Dans le présent cas, l'arbitre conclut que la politique vise la productivité de l'usine et établit un mécanisme d'améliora-tions continues de la production et ne concerne en rien des choix personnels ou privés que pourraient faire les salariés.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS



**3. Droit au secret ou à la confidentialité**

L'arbitre n'analyse aucunement ce critère. Elle se contente de dire que la politique de l'employeur ne remet pas en cause ce droit.

Cependant, à mon avis il s'agit d'un volet important des critiques des employés. Voir paragraphe [41]

Une question aurait dû se poser : Est-ce que notre indice de performance au travail est un renseignement de nature confidentielle ou peut-il être partagé avec l'ensemble de nos collègues sans notre consentement?

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada**

149

Concernant le volet de la *Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé*, l'arbitre conclut comme suit :

> [82] Puisque j'en viens à la conclusion que les salariés ont consenti à l'usage de leur photo à des fins d'identité, j'estime que l'affichage en litige ne contrevient pas non plus à la *Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé*. Un renseignement personnel peut en effet être utilisé avec le consentement de la personne concernée. Au surplus, j'estime que l'usage dont il est ici question est de toute façon pertinent au dossier pour lequel ils ont été recueillis. Les photos ont été recueillies à des fins d'identification et elles ont été utilisées dans ce même but. Soulignons que l'article 13 de la *Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé*, n'interdit pas un usage des renseignements personnels à des fins pertinentes au dossier pour lequel ils ont été recueillis comme c'est le cas en l'espèce.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

**Syndicat des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) et La Brasserie Labatt du Canada**

150

L'arbitre Faucher rejette le grief.

## Interrogations personnelles:

Comment peut-on conclure que les salariés ont consenti à la prise de leur photo lorsque ce consentement est obligatoire selon les directives de l'employeur pour entrer dans l'usine?

Une fois que le consentement est donné pour la prise d'une photo, les salariés ne seraient plus jamais en mesure de retirer leur consentement postérieurement?

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec, 2015 QCTA 363

151

**EXAMEN MÉDICAL – DOSSIER MÉDICAL – POLITIQUE D'ABSENTÉISME – COMMUNICATION AU GESTIONNAIRE – DROIT À LA VIE PRIVÉE**

CASINOS DU QUÉBEC

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

152

L'objet du grief porte sur la violation, ou non, du droit à la vie privée des salariés en cause relativement à la divulgation faite par le représentant de l'employeur de renseignements médicaux confidentiels à des gestionnaires des opérations, sans le consentement préalable des salariés rencontrés dans le contexte de l'application de la politique d'absentéisme excessif.

Le syndicat conteste le fait que l'employeur, dans le cadre de sa politique de gestion de l'absentéisme excessif, rencontre des personnes salariées et divulgue aux gestionnaires des renseignements confidentiels.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

153

L'analyse de l'arbitre portera presque uniquement sur l'article 62 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* :

> **62.** Un renseignement personnel est accessible, sans le consentement de la personne concernée, à toute personne qui a qualité pour le recevoir au sein d'un organisme public lorsque ce renseignement est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
>
> En outre, cette personne doit appartenir à l'une des catégories de personnes visées au paragraphe 4° du deuxième alinéa de l'article 76 ou au paragraphe 5° du premier alinéa de l'article 81.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

154

**Critère de nécessité** :

Le critère de la nécessité reçoit de la part des décideurs ou commentateurs une interprétation qui peut être extrêmement rigoureuse ou plus souple.

L'arbitre Viau, dans la présente affaire, adhère à l'interprétation rigoureuse de cette notion, en s'appuyant sur l'analyse de l'arbitre Marie-France Bich :

> [161] Même si la question en litige dans cette affaire n'est pas la même que celle que pose le présent grief, il reste toutefois que son analyse est convaincante. Nous partageons son point de vue quant à l'interprétation restrictive qui doit être faite du mot nécessaire employé dans de nombreux articles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* vu son objet qui est de renforcer le droit à la vie privée garanti par la *Charte québécoise* et qui revêt un caractère quasi constitutionnel.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

155

L'arbitre analyse la politique d'absentéisme élevé pour déterminer les étapes où l'accès au dossier médical du salarié est nécessaire.

**Politique d'absentéisme élevé, par étapes :**

1. Le gestionnaire de la politique (M. Lord) consulte le dossier médical des employés avec des taux d'absentéisme élevé pour déterminer si la politique s'applique à eux.

   À cette étape, l'arbitre conclut qu'il est nécessaire que le gestionnaire ait accès au dossier médical des salariés pour faire preuve de jugement dans l'application de ses politiques de gestion des absences. [166] et [167]

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

156

2. Lorsque le gestionnaire (M. Lord) détermine que la politique s'applique à un salarié, il communique avec le superviseur du salarié pour procéder à une première rencontre avec ce dernier pour lui demander d'améliorer son assiduité. À cette étape, aucune information de nature médicale n'est transmise au superviseur. La rencontre a lieu en l'absence de M. Lord.

   Si le superviseur en vient à apprendre des informations de nature médicale sur le salarié, cette information provient directement de ce dernier. Il n'y a donc aucune contravention à l'article 62 à cette étape.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

157

3. Si le salarié n'améliore pas son assiduité, une seconde rencontre est organisée entre le superviseur et le salarié mais, cette fois-ci, avec la présence du gestionnaire de la politique (M. Lord). À cette étape, M. Lord divulgue de l'information médicale et questionne le salarié sur sa condition devant le superviseur et le représentant syndical.

   À cette étape, l'arbitre conclut qu'il n'est pas nécessaire, au sens de la Loi, que le gestionnaire questionne le salarié sur sa condition médicale et divulgue de l'information confidentielle. Si le salarié veut justifier ses absences avec son dossier médical, libre à lui. Cependant, il doit être clarifié au salarié qu'il n'a aucune obligation de le faire.

   Si, au cours de la rencontre, le salarié dit ne pas se souvenir des motifs de l'une ou l'autre de ses absences, le gestionnaire n'a pas à lui rafraîchir la mémoire. Il y a lieu de respecter le droit à la vie privée du salarié.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

158

4. Si les étapes précédentes n'ont amené aucune amélioration de l'assiduité du salarié, une ultime rencontre est organisée où il sera discuté d'une possible rupture d'emploi.

   Le superviseur qui sera amené à prendre une telle décision (rupture d'emploi) rencontre le critère de la nécessité de l'article 62 *L.a.d.o.p.p.r.p.* et devrait donc, en principe, avoir accès à des informations à caractère médical.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## SCFP, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec

159

**L'arbitre conclut :**

[183] Il y a donc lieu de faire droit au grief, tout en indiquant précisément quelle est la pratique que l'employeur doit cesser.

[184] Il est clair de ce qui précède qu'il est tout à fait légitime que l'employeur rencontre les personnes salariées qui présentent un taux d'absentéisme excessif et qu'il fasse un suivi serré de la situation dans laquelle elles se trouvent dans l'espoir de voir une amélioration de leur taux d'assiduité.

[185] Ce qu'il ne peut faire lors de telles rencontres, c'est divulguer des renseignements personnels touchant la condition médicale des personnes mises en cause à d'autres superviseurs ou d'exiger de ces personnes qu'elles le fassent. Cela est d'autant moins nécessaire que, faut-il le rappeler une dernière fois, il ne s'agit pas de rencontres ultimes avant qu'une décision de fin d'emploi soit prise.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

160

**DEMANDE D'INTERVENTION EN VERTU DES ARTICLES 111.16 ET SUIVANTS DU C.T.**

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL

Montréal

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

161

FAITS:

- Le 8 décembre 2015, les Cols bleus se sont regroupés au palais des congrès pour une assemblée syndicale.
- Le veille, la Ville de Montréal avait obtenu une ordonnance enjoignant les Cols bleus de ne pas aller à cette rencontre syndicale et de fournir leur prestation de travail normale, puisque le fait de s'y rendre serait interprété comme constituant un arrêt de travail illégal (voir (2015 QCCRT 0647)).
- Des milliers de Cols bleus se sont rendus à la rencontre du 8 décembre 2015.
- Par la suite, l'employeur a appliqué environ 2 000 suspensions disciplinaires, variant de quelques jours à quelques mois.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

162

**Demande du SCFP-301:**

- Le SCFP 301 demande à la CRT d'émettre une ordonnance selon les articles 111.16 et 111.17 du *Code du travail :*

> ***111.16.*** *Dans les services publics et les secteurs public et parapublic, le Tribunal peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur un lock-out, une grève ou un ralentissement d'activités qui contreviennent à une disposition de la loi ou au cours desquels les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus*

- *Le Tribunal peut également tenter d'amener les parties à s'entendre, ou charger une personne qu'il désigne, de tenter de les amener à s'entendre et de faire rapport sur l'état de la situation.*

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

163

***111.17.*** *S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels*

(Autres paragraphes omis)

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

164

- **111.18.** Le Tribunal peut, de la même manière, exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles 111.16 et 111.17 si, à l'occasion d'un conflit, il estime qu'une action concertée, autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités, porte préjudice ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

165

**Prétentions du SCFP-301:**

- La Ville doit donner les services à la population;
- En imposant massivement des suspensions, l'intégralité des services n'est pas rendue;
- Le SCFP-301 argumente, notamment, qu'en imposant des suspensions massives, l'employeur diminue les ratios de Cols bleus affectés au travail en deçà des ratios de vacances prévus à la convention collective;
- Les articles 111.16 et 111.17 se lisent de façon autonome l'un de l'autre (un conflit vs le conflit).

**Prétentions de la Ville:**

- 111.16 et 111.17 se lisent « ensemble ». Le conflit dont le législateur fait mention à 111.17 est un conflit de l'article 111.16 C.tr.;
- Le conflit est admis par la Ville, mais pas l'action concertée. Le Tribunal ne peut donc pas intervenir;
- L'employeur a simplement exercé son droit de gérance.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

166

**Décision du Tribunal:**

- La CRT considère qu'il n'y a pas de preuve d'action concertée de la part de la Ville de Montréal.
- Pour qu'il y ait action concertée, il faut que l'on se retrouve objectivement en face de plusieurs intervenants qui agissent collectivement dans un sens donné.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

167

[47] D'ailleurs, il est pour le moins ironique de voir le syndicat s'adresser à la Commission afin de prétendre que la population de Montréal ne reçoit pas les services auxquels elle a droit parce que certains de ses membres sont suspendus par la Ville, quand l'origine de ces suspensions est en lien direct avec le fait que le 8 décembre 2015 ils ont participé à une réunion syndicale au lieu de donner les services à la population, et ce, en contravention avec leur contrat de travail et une ordonnance claire de la Commission.

[48] Si action concertée il y a eu, c'est de la part des salariés membres du syndicat. Ce n'est certainement pas à l'action concertée de celui qui cherche un redressement que la disposition fait référence. Sinon, cela n'aurait pas de sens.

[49] Puisqu'il n'y a pas de preuve d'action concertée, la Commission n'a pas à analyser la notion de préjudice à un service auquel la population a droit.

[50] De façon subsidiaire, le syndicat soutient que les suspensions massives équivalent à un ralentissement d'activités. Cette prétention ne tient pas la route.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP – 301) et Ville de Montréal

168

[51] En dehors d'une grève légale où le maintien des services essentiels est requis, l'employeur gère les services à la population en tenant compte des aléas qui surviennent. Cela peut être, entre autres, une épidémie, des maladies, des bris d'équipements et des suspensions. C'est à lui à décider de l'allocation de ses ressources.

[52] La Ville ne refuse pas de donner du travail à ses salariés. Elle utilise son droit de gérance en appliquant des suspensions. Un employeur ne fait pas un ralentissement d'activités lorsqu'il décide de suspendre un ou des salariés pour ne pas avoir respecté les règles du contrat de travail. Il exerce son droit de gérance.

[53] Suivre la prétention du syndicat ferait en sorte que des salariés qui se rendraient délibérément coupables de gestes contraires à la convention collective ou à leurs obligations dans leur contrat de travail ne pourraient pas être sanctionnés comme le désire l'employeur, sous prétexte que cela causerait un ralentissement des activités. Cela n'a pas de sens, puisque soutenir la position du syndicat viendrait pratiquement éliminer le droit d'un employeur de suspendre, puisqu'inévitablement cela aurait un impact sur le service.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

# Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs, 2015 QCTA 612

169

**EXAMEN MÉDICAL – DROIT D'EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL – RAPPORT MÉDICAL SYSTÉMATIQUE – VIE PRIVÉE**

## Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

170

La question que l'arbitre doit résoudre est la suivante: Un employeur dûment informé, au moyen de certificats médicaux, du diagnostic touchant une enseignante et de la durée prévisible de son absence pour cause d'invalidité peut-il exiger d'elle la production systématique de formulaires (rapport médical d'invalidité) complétés par son médecin, aux frais de l'enseignante, afin de connaître le plan de traitement?

L'analyse de l'arbitre porte principalement sur le droit à la vie privée et sur le droit à la non-discrimination (handicap).

Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

171

## Le certificat médical et le DROIT À LA VIE PRIVÉE

La pratique généralement observée dans les milieux de travail veut que la preuve d'une invalidité s'établisse au moyen d'un « certificat médical ».

La jurisprudence définit la notion de « certificat médical » comme suit :

> Un certificat médical, au sens généralement retenu en relations du travail, correspond donc à un document par lequel le médecin indique « l'état de santé ou la capacité physique d'une personne ». La « cause exacte » de la maladie, la durée et la nature de l'invalidité entrent dans cette description de « l'état de santé ou de la capacité physique d'une personne ».

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

172

La convention collective en cause donne le pouvoir à l'employeur d'exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité lorsqu'un enseignant est absent pour cause d'invalidité.

En circonscrivant la portée du certificat médical, les parties ont limité la teneur des informations personnelles auxquelles l'employeur peut avoir accès.

La communication à l'employeur du diagnostic posé par le médecin suffisait à l'éclairer sur la « nature » de l'invalidité au sens de la convention.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

173

### **Procédure des gestions des absences**:

Prévoit l'obligation de faire compléter et produire systématiquement un Rapport d'invalidité (RMI) pour pouvoir bénéficier des avantages de la convention.

Le RMI requiert certaines informations qui **débordent largement le cadre de « la nature et la durée de l'invalidité »**. L'employeur demande des informations sensibles, notamment sur le plan des traitements :

- Médicaments – nom –posologie;
- Physiothérapie / ergothérapie – date de début – fréquence;
- Psychothérapie – date du début – fréquence;
- Examens ou tests – Résultats;
- Chirurgie;
- Hospitalisation – nom de l'hôpital ou clinique.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

174

Il faut éviter une interprétation qui facilite une immixtion dans la vie privée plutôt que sa préservation dans toute la mesure du possible.

Il peut y avoir des situations exceptionnelles qui requièrent que l'employeur ait accès aux informations sur le plan de traitement, notamment lorsque celui-ci nécessite un accommodement raisonnable chez l'employeur.

Manifestement, par un recours systématique au formulaire RMI, en toutes circonstances, peut difficilement satisfaire les situations énoncées aux paragraphes 149 et 150 de la décision.

Dans la présente situation, rien ne permettait à l'employeur d'exiger de faire remplir les RMI par le médecin de la salariée, à ses frais, à chaque rendez-vous.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

175

**Le certificat médical et le DROIT À LA NON-DISCRIMINATION :**

En raison de sa condition de personne enceinte, atteinte d'un TDAH et éprouvant un trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive (handicap), l'employeur se devait d'accommoder l'enseignante.

L'égalité promue par la *Charte québécoise* ne saurait se limiter à un traitement identique, aveugle aux différences. Cette conception formelle de l'égalité est aujourd'hui largement dépassée à la faveur d'une égalité réelle qui exige de l'employeur qu'il compose avec les différences individuelles des personnes salariées dans l'exercice de ses droits de direction, sous réserve d'une « contrainte excessive », dont la preuve lui incombe.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

## Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives (CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs

176

La pratique de l'employeur visant à faire compléter systématiquement un formulaire RMI, à chaque fois que l'enseignante consultait son médecin, est abusive et incompatible avec l'obligation d'accommodement raison- nable qui lui incombait, tant en vertu de la *Charte* que de la convention collective.

Il importe de rappeler qu'en matière de discrimination, la bonne foi ou encore les bonnes intentions sont sans pertinence, puisque l'attention doit être exclusivement portée sur l'effet préjudiciable. En cette matière, la bonne foi de l'employeur ne peut constituer un moyen de défense utile.

ROY BÉLANGER DUPRAS AVOCATS

ROY BÉLANGER DUPRAS
AVOCATS

# Merci de votre écoute!

Me Félix Martineau/Me Alexandre Grenier

Mai 2016