



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

21 et 22 mai 2014 ~ Hôtel Sheraton Laval

À la découverte de nouvelles avenues!

REVUE DE LA JURISPRUDENCE EN DROIT DU TRAVAIL

M^e Katty Duranleau
Trudel Nadeau Avocats

Revue de la jurisprudence en droit du travail

Édition 2014

Par

Me Katty Duranleau

TRUDEL
NADEAU
AVOCATS
S.E.N.C.R.L.

Thématiques abordées

- A) Droits et libertés
- B) Terminaison d'emploi
- C) Harcèlement Psychologique
- D) Devoir de juste représentation
- E) Accréditation
- F) Santé et sécurité au travail (notamment au fédéral)
- G) Décisions diverses

A) DROITS LIBERTÉS

➤ **SCEP sI 30 c. Pâtes & Papier Irving, 2013 CSC 34**

Tests de dépistage drogue et alcool – politique d'imposition unilatérale par l'employeur de tests aléatoires

Droit à la vie privée

Examen de la jurisprudence arbitrale – consensus

Majorité de la Cour : Il faut des indices de risque accru pour la sécurité (Ex : problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie). La dangerosité est pertinente. Si cela n'est pas prouvé, l'employeur outrepassé ses droits de direction

Norme de contrôle : décision raisonnable

3

➤ **Alberta (Information and Privacy Commissioner)**
c. TUAC sI 401, 2013 CSC 62

Liberté d'expression & lignes de piquetage

Droit à la vie privée - Charte Canadienne

Syndicat filmé et photographié les personnes franchissant la ligne de piquetage

Loi albertaine (PIPA) pose comme règle générale : on ne peut recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels sans le consentement des intéressés. Cette loi ne permet aucun mécanisme permettant de trouver un équilibre entre les intérêts qu'elle protège et le droit constitutionnel du syndicat à la liberté d'expression

Le piquetage constitue une forme d'expression particulièrement vitale et ancrée dans l'histoire

L'atteinte au droit à la liberté d'expression est disproportionnée par rapport à l'objectif. Atteinte injustifiée à l'égard de l'article 1 de la Charte

Déclaration d'invalidité de cette loi avec suspension de 12 mois pour permettre à la législature d'agir

4

➤ **Paul Albert Chevrolet Buick Cadillac 2013 QCCS**
5225 (Juge Banford)

Liberté d'expression & lignes de piquetage

Règlement municipal

Roulotte, feu à ciel ouvert, bruit excessif - Demande d'ordonnance de sauvegarde

[19] Il est reconnu en droit que la liberté d'expression est une composante essentielle des relations de travail

[21] La liberté d'expression n'est pas absolue – les tribunaux peuvent intervenir quand cela dépasse « les bornes ou revêt un caractère délictuel ou criminel »

[22] En l'instance, ces limites ont été largement dépassées. L'usage intensif d'instruments générateurs de son dépassant les 100 décibels contrevient à la réglementation en vigueur dans plusieurs municipalités touchées par le conflit (R-3). La preuve établit des atteintes à l'intégrité physique des personnes. Les irritants sont tels que l'objectif d'obtenir le support du public est compromis. En présence d'activités délictueuses, «l'action expressive» des salariés a perdu son caractère licite et justifie une intervention du tribunal.

[25-26] Droit clair des demanderesse à une ordonnance que le bruit ne dépasse pas 60 décibels comme le prévoit les normes réglementaires

En ce qui concerne le vandalisme, la Cour reconnaît une présomption :

[55] En l'occurrence, des concessionnaires ont trouvé des clous, vis, planches cloutées, pneus de véhicules endommagés, inscriptions au crayon-feutre sur un pare-chocs de véhicule, peinture de véhicules endommagée par un produit corrosif, des autocollants «CSD» apposés sur des véhicules, des aliments jetés sur le stationnement pour attirer les goélands (et les traces de leur passage).

[56] La période au cours de laquelle sont apparus ces actes de vandalisme, la proximité des lignes de piquetage occupées par les salariés et l'état du conflit de travail établissent un lien présumé entre ces derniers et les actes illicites reprochés.

Ordonnance sera émise et, qui plus est, la portée de l'ordonnance visera tous les concessionnaires impliqués:

[65] Néanmoins, même si les moyens peuvent être individualisés, les défendeurs forment une unité de revendications qui couvre l'ensemble des concessions demanderesse. Ce sont les mêmes défendeurs qui représentent, dirigent et conseillent tous les salariés affectés au piquetage.

[66] Dans ce contexte, comme il existe une communauté d'intérêts et de moyens entre les défendeurs et tous les salariés qu'ils représentent, il apparaît plus réaliste et raisonnable que les ordonnances émises s'appliquent à tous, comme le sont les ordonnances émises dans le cadre de l'injonction interlocutoire, d'ailleurs.

➤ **Bernard c. Canada (Procureur général), 2014 CSC 13**

Formule Rand - Droit d'un syndicat d'obtenir les infos personnelles (confidentielles) d'un employé

Salarié fait valoir que la communication au Syndicat de son adresse personnelle et numéro de téléphone au domicile porte atteinte à son droit à la vie privée et à son droit de ne pas s'associer au Syndicat

Protection de la loi LPRP – usage compatible

Salarié ne peut renoncer à son droit d'être représenté de façon équitable et exclusive par le syndicat. Peut refuser d'adhérer

Le syndicat ne devrait pas être privé des renseignements dont dispose l'employeur et susceptibles de l'aider à s'acquitter de ces obligations. Il doit disposer de moyens efficaces pour communiquer avec les employés

Dissidence

➤ **CDPDJ c. Université de Sherbrooke 2013 QCTDP 15**

(requête pour permission d'appeler accueillie)

Droit à l'égalité – allocation de retraite – discrimination- âge

Effet d'une clause de la convention – créer une distinction avec les travailleurs de plus de 60 ans

L'argument de l'employeur voulant qu'il ne peut y avoir de discrimination s'il n'y a pas présente de stéréotypes ou de préjugés est écarté

Quant au syndicat, étant donné qu'il avait été mis au courant d'un problème de discrimination avant de signer la convention, il a choisi de ne pas retourner à la table de négociation afin de ne pas mettre en péril l'accord de principe. Il doit assumer solidairement les dommages

B) TERMINAISON D'EMPLOI

- **Asphalte Desjardins CA QCCA 484**
(Requête pour autorisation de pourvoi à la CSC accueillie et audience tenue le 28 mars 2014)

Employeur ayant renoncé au préavis de démission du salarié (2091 CcQ)

Employeur est-il tenu de payer un préavis selon la LNT (82-83 LNT)?

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

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

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

9

- **Commission des normes du travail c. 7050020 Canada inc.,
2013 QCCQ 10004 (Juge Gilles Lareau)**

Fin de contrat de travail – Salarié ayant signé une quittance – transaction intervenue après la terminaison d'emploi sans préavis

La renonciation au préavis est-elle légale?

Ordre public de « direction » ou de « protection »

Article 82 Loi sur les normes du travail

82. *Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.*

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

La LNT édicte les normes du travail qui s'imposent en tant que choix de société. Il apparaît assez clairement que le législateur a voulu intégrer la LNT au régime de l'ordre public de direction

La transaction comprenant une renonciation au préavis est de nullité absolue

10

➤ **Arseneault (Succession de) c. École Sacré-Coeur de Montréal,**
2013 QCCA 1664

En appel d'une action en dommages pour congédiement abusif

Refus d'émettre une lettre de recommandation

Un contrat de travail n'est pas limité au seul document qui le constate

Pour l'un des employés, l'école avait refusé d'émettre une lettre de recommandation

[57] Par contre, Brooks lui a refusé une lettre de recommandation. Le curriculum vitae d'une personne fait partie de sa réputation. Le vide inexplicé dans les circonstances particulières, c'est-à-dire la mauvaise foi de Brooks de la présente affaire, donne ouverture à une condamnation.

[58] Je ne dis pas qu'un employeur est tenu de fournir une lettre de recommandation, mais que s'il a droit de ne pas en donner, il ne peut le faire à l'encontre des exigences de la bonne foi. Or, Brooks, par son comportement a dérogé à ces exigences.

➤ **IBM c. Waterman, 2013 CSC 70**

Droit de l'emploi – congédiement injustifié

Salarié congédié touchant des prestations de retraite durant le « délai-congé »

Les prestations de retraite doivent-elles être déduites des dommages intérêts dans le calcul du préavis?

Majorité : les prestations de retraite constituent un type d'épargne-retraite. Elles ne sont pas censées représenter une indemnité pour la perte de salaire découlant d'une perte d'emploi

Discussion sur ce que constitue un avantage compensatoire

Contrat de travail silencieux sur la non-réduction des prestations de retraite des dommages intérêts

Les prestations de retraite ne sont pas des prestations indemnitaires pour perte de salaire en raison d'une incapacité à travailler

La loi ne doit pas avoir pour effet d'inciter les employeurs à congédier pour des raisons économiques les employés admissibles à la retraite

La majorité de la Cour se distingue de l'affaire *Sylvester* (1997 2RCS 315)

➤ Gareau c. Brouillette 2013 QCCA 969

Congédiement déguisé – question uniquement sur la mitigation des dommages

La mitigation de dommages est une obligation de moyens [39]

Juge de première instance dans son évaluation de la mitigation des dommages invoque 5 raisons :

- 1- avoir attendu 10 semaines avant d'entamer sa recherche d'emploi
- 2- avoir envoyé 20 curriculums avec un suivi téléphonique pour certains
- 3- ne pas avoir usé de ses contacts au sein de l'industrie
- 4- avoir limité sa recherche d'emploi à la région de sa résidence
- 5- avoir pris plus de temps qu'un autre employé à se retrouver un emploi

La Cour considère que la juge imprègne la mitigation des dommages d'une telle intensité qu'elle la transforme en une obligation de remédier à la quasi-totalité du préjudice causé par le groupe Gareau. Il faut prendre le critère d'une « personne raisonnable » [46-47]

C) HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

➤ Dito mène c. Boulanger, 2013 QCCA 842

Enquête de harcèlement psychologique

Réclamation de 65 000\$ de dommages-intérêts contre l'enquêteur

Pas d'immunité pour l'enquêteur

Accroc à l'équité procédurale – poursuite civile possible

[153] Les règles de l'équité procédurale ne sont pas que de simples règles de procédure puisqu'elles se rattachent directement au fond. L'expression a d'ailleurs parfois été traduite comme the duty to act fairly. Si la procédure est la "servante" du droit, en matière d'équité procédurale, elle en constitue une assise fondamentale.

[154] Ces règles sont à ce point importantes que leur violation peut entraîner une déclaration d'illégalité. En ce qui a trait aux effets juridiques des manquements, voici ce qu'écrivent Patrice Garant, Philippe Garant et Jérôme Garant[26] :

«La violation des principes de la justice naturelle est considérée par la jurisprudence comme un excès de compétence, un acte ultra vires. Tout manquement entache

la légalité des actes ou comportements sans qu'il soit nécessaire de soulever leur caractère déraisonnable...»

[155] *Le rôle premier de Me Boulanger était d'assurer le respect intégral de ces règles. Elle était en quelque sorte la gardienne du processus. Elle le reconnaîtra d'ailleurs à l'audience quand elle dira que "les règles d'équité sont essentielles"... "un incontournable".*

[156] *La transmission d'avis suffisants, de même que la communication d'une copie intégrale des plaintes, de la preuve et de la Politique constituent le b.a.-ba du processus compte tenu que ces règles sont directement issues de la règle audi alteram partem.*

[157] *Force est au Tribunal de constater que la défenderesse a failli à sa tâche, à telle enseigne qu'il est légitime de se demander si elle n'a pas agi par simple complaisance pour la personne qui a retenu ses services.*

[158] *Le droit de Ditomene à une défense pleine et entière n'a pas été respecté.*

[159] *La défenderesse doit répondre de ses fautes.*

Le demandeur n'a pas convaincu la Cour qu'il y avait un lien de cause à effet entre les fautes de l'enquêteur et les dommages. La Cour ordonne le paiement de 3 000\$

D) DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION

➤ **Beauchesne c. SCFP, sl 301, 2013 QCCA 2069**

Lettre d'entente conclue entre le syndicat et l'employeur pour faciliter et accélérer la titularisation dans diverses fonctions. L'entente prévoit que certains salariés ne peuvent s'en prévaloir

Plainte en 47.2 Code du travail – rejeté en CRT 1 – accueilli en CRT2 – Cour supérieure a accueilli la demande en révision judiciaire du syndicat. Traitement discriminatoire allégué

Le Syndicat n'est pas assujéti à la Charte canadienne dans ses relations avec ses membres, mais il est assujéti à la Charte Québécoise

Pour qu'il y ait discrimination au sens de la Charte québécoise, il doit y avoir distinction, exclusion, préférence sur l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte. Le plaignant invoque sa situation familiale (enfant fibrose kystique) et soulève une discrimination fondée sur l'état civil, le handicap et le moyen pour pallier au handicap. L'exclusion ne repose pas sur le fait d'être parent, mais sur sa non-disponibilité à occuper la fonction sur tous les quarts de travail

[103] *Beauchesne n'est pas handicapée et elle ne fait pas usage d'un moyen pour pallier un handicap. C'est son fils qui est handicapé et pour qui sa présence représente un moyen de pallier. Or, comme le plaide le Syndicat et dans l'état actuel des choses, la [Charte québécoise](#) ne permet pas à une personne d'invoquer pour elle-même le handicap d'une autre ou le fait d'être le moyen utilisé par cette autre personne, le cas échéant, pour pallier son handicap.*

Examen de la notion de discrimination de 47.2 Code du travail :

«[115] Cela dit, comme le concept de discrimination au sens du [Code du travail](#) est plus large que celui énoncé à la [Charte québécoise](#) ou à la [Charte canadienne](#) des droits[14], je poursuis l'analyse, mais en ce sens uniquement.

[116] Aux fins de l'[article 47.2](#) du [Code du travail](#), une disparité de traitement non justifiée par le contexte de la représentation syndicale et, plus largement, par les relations du travail, peut constituer de la discrimination. À ce propos, le juge LeBel écrit dans *Noël* :

[49] La loi interdit aussi les comportements discriminatoires. Ceux-ci comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie. Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou de le mener de façon différente au motif qu'il n'appartient pas à l'association, ou pour toute autre raison extérieure aux relations de travail avec l'employeur.[15]

[117] Beauchesne se plaint de ne pouvoir rechercher une titularisation selon les conditions agréées à l'entente du 30 janvier, moins contraignantes que celles prévues à la convention collective, et du fait que son grief n'ait pas été poursuivi jusqu'au bout.

[118] Le refus du Syndicat de déposer un grief ou sa décision subséquente d'y mettre fin par entente avec l'employeur, une fois un grief déposé, découle directement, nécessairement et exclusivement de l'entente du 30 janvier 2009 : ainsi, le contexte de la négociation et de la conclusion de cette entente est pertinent alors que le devoir de juste représentation s'y applique également.

[119] Il y a lieu de faire preuve d'une grande retenue à l'égard de la discrétion exercée par un syndicat dans l'analyse de son obligation de juste représentation à l'étape de la négociation d'une convention collective ou d'une lettre d'entente collective y relative.

Si la jurisprudence reconnaît une certaine discrétion syndicale dans la décision de formuler ou non un grief et de le porter ou non à l'arbitrage, cette discrétion est encore plus grande lorsqu'il s'agit d'analyser l'obligation de représentation à l'étape de la négociation d'une convention collective.[16]

(Référence omise.)

[120] Beauchesne soutient que le Syndicat n'a pas recherché l'intérêt collectif. Elle affirme qu'il aurait favorisé l'intérêt de certains membres au détriment de celui des autres.

[121] Je ne partage pas ce point de vue.

[122] Les salariés membres d'un syndicat n'ont pas toujours le même intérêt. Représenter un ensemble de membres requiert souvent la prise en compte d'intérêts divergents[17]. Comme l'écrit le juge LeBel dans l'affaire *Noël* : « [L]es intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs désavantageux pour certains salariés en particulier » alors qu'« un syndicat peut décider de faire des concessions ou de développer une politique d'application de la convention pour ne pas nuire à d'autres salariés ou pour maintenir de bonnes relations avec l'employeur en vue de négociations futures.[18] »

[123] Pour résoudre un différend ou faire avancer la cause commune des salariés représentés, un syndicat peut devoir faire des choix. Comme l'écrit la Cour suprême dans l'arrêt *Gendron*, « [L]orsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas des motifs irréguliers et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents. »[19].

[124] Le Syndicat devait s'assurer qu'il existait un certain équilibre entre le préjudice subi par certains salariés et les effets bénéfiques obtenus pour l'ensemble des salariés représentés[20].

[125] À mon avis, dans le cas de Beauchesne, et comme l'a décidé le premier commissaire, la preuve révèle que le Syndicat a fait tout ce qui précède et qu'il a agi dans l'intérêt collectif.

[126] Au présent dossier, il n'est pas question de favoritisme, d'intention de nuire, de comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile.

[127] L'entente du 30 janvier comporte une différence de traitement à l'égard de certains salariés, dont Beauchesne, mais elle comporte d'importants effets bénéfiques pour l'ensemble des membres du Syndicat.»

➤ **Thetford Mines c. Bilodeau 2014 QCCS 220** (Juge Denis Jacques)

Arbitrage de différend – sentence arbitrale relativement au renouvellement de la convention

Deux policières réclament par l'entremise du Syndicat des indemnités en vertu des nouvelles dispositions de la convention pour des congés de maternité survenus pendant la période couverte par la sentence arbitrale (grief).

La Ville refuse au motif que la sentence arbitrale ne prévoit pas d'effet rétroactif

Lors de l'audition du grief, la Ville fait valoir la prescription du grief. Arbitre retient cet argument

Le Syndicat présente une requête en révision judiciaire –rejetée ; requête pour permission d'appeler rejetée

Plainte déposée par deux policières en vertu 47.2 Code du travail

Les pouvoirs de la CRT d'ordonner le renvoi à l'arbitrage sont limités aux cas de renvois, mesures disciplinaires ou harcèlement psychologique.

Le commissaire a compétence exclusive en vertu de l'article 114 du Code du travail pour traiter de la réclamation en dommages.

Le Commissaire ne peut faire revivre un grief prescrit dans l'exercice des ses pouvoirs généraux

Le Syndicat ayant commis une négligence devra compenser le préjudice causé aux salariés

E) ACCRÉDITATION

➤ L'écuver c. Côté, 2013 QCCS 973 (Juge Davis)

Ferme familiale maraîchère emploie 6 travailleurs migrants. Syndicat a déposé une requête en accréditation

Interprétation de l'article 21 al 5 du Code du travail – constitutionnalité de cette disposition

21. *A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur ou, dans les cas prévus au paragraphe b de l'article 28 ou aux articles 32 et 37, celle qui obtient, à la suite du scrutin prévu auxdits articles, la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur, qui ont droit de vote.*

A également droit à l'accréditation l'association de salariés qui, dans le cas prévu à l'article 37.1, obtient le plus grand nombre de voix à la suite d'un scrutin.

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision de la Commission.

Un seul salarié peut former un groupe aux fins du présent article.

Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois.

Liberté d'association et droit de négocier collectivement. Cette limite au droit d'association ne se justifie pas au sens de l'article 1 de la Charte canadienne

21

➤ Syndicat des employés de la SOGEECOM, **2013 QCCRT 0184**

Requête en accréditation

Formule d'adhésion – courriel portant la signature électronique

Validité de telles adhésions

[39] *La Commission considère que l'inscription en caractères dactylographiés du nom de la personne qui envoie un courriel à partir d'un compte de messagerie identifié à son nom ou l'inscription au bas du courriel d'une signature électronique ou encore, l'inscription sur le courriel de la signature dessinée en utilisant la souris de l'ordinateur, constituent autant de modes de signature du document au sens où l'entend le [Code civil du Québec](#), et qui satisfont aux exigences de l'[article 36.1](#) du [Code](#).*

[40] *Il s'agit de l'apposition du nom ou d'une marque personnelle au document électronique qui permet de faire le lien entre cette personne et le contenu du document. Cette marque apposée au courriel permet de confirmer le consentement de cette personne à adhérer au Syndicat à la date de l'envoi du courriel.*

[41] *D'aucuns pourront exprimer des inquiétudes en cas de fraude, vol d'identité ou fabrication de document, etc. Dans ces cas, comme dans le cas de cartes manuscrites, la Commission possède les pouvoirs d'enquête lui permettant de vérifier, le cas échéant, l'intégrité et la validité de ces documents. Les parties intéressées peuvent, de la même manière, faire des représentations à cet égard lors de l'enquête.*

[42] *Les documents électroniques soumis avec la requête en accréditation permettent donc d'évaluer le caractère représentatif du Syndicat.*

22

F) SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (NOTAMMENT AU FÉDÉRAL)

➤ **Dionne c. Commission scolaire des Patriotes, 2014 CSC 33**

Enseignante suppléante enceinte pour laquelle la salle de classe pose un risque en lien avec l'exposition à des virus contagieux

La CSST reconnaît son droit à une réaffectation ou à un retrait préventif

La CLP conclut que la salariée n'est pas admissible au retrait préventif

Le régime de la LSST protège le droit des femmes enceintes de travailler ainsi que celui de travailler dans un milieu sécuritaire

En l'espèce, ce n'est pas la grossesse qui empêche la prestation de travail mais plutôt l'incapacité de l'employeur de fournir un travail de substitution sans danger

La conclusion de la CLP est déraisonnable car elle compromet la réalisation de l'objectif de la LSST

23

➤ **Martin c. Alberta (Workers' Compensation Board), 2014 CSC 25**

Salariée présente une demande d'indemnisation pour stress chronique lié au travail

Demande rejetée au motif qu'elle ne satisfait pas aux 3^{ème} et 4^{ème} critères de la Politique 03-01 de l'Alberta Workers' Compensation Board of Directors, soit :

-les événements liés au travail doivent être excessifs ou inusités par rapport aux pressions et tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujéti

-les événements doivent être confirmés de manière objective

« En adoptant la LIAÉ, le législateur entendait que les autorités provinciales statuent sur les demandes d'indemnisation des agents de l'État fédéral, selon la législation provinciale, sauf lorsque la LIAÉ entre clairement en conflit avec la législation provinciale. »

En l'espèce, l'interprétation de ce qui constitue un « accident » pour le traitement d'une demande d'indemnisation pour stress psychologique énoncé à la Politique albertaine n'entre pas en conflit avec la LIAÉ

La salariée n'a pas droit à l'indemnité vu l'absence d'un événement excessif ou inusité par rapport aux pressions et tensions normales s'exerçant dans un emploi semblable

24

G) DÉCISIONS DIVERSES

➤ **Payette c. Guay, 2013 CSC 45**

Contrat – vendeur devenu subséquemment l'employé de l'acheteur. Clauses restrictives de non concurrence et de non-sollicitation – durée de 5 ans

Article 2095 du Code civil

2095. *L'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence, s'il a résilié le contrat sans motif sérieux ou s'il a lui-même donné au salarié un tel motif de résiliation.*

Distinction entre vente d'actif et de contrat de travail. Dans un contrat de travail, l'application diffère en raison du déséquilibre employeur-salarié dans la négociation du contrat

« Dans un contexte commercial, une clause restrictive est légale à moins que l'on puisse établir, par une preuve prépondérante, qu'elle est déraisonnable quant à sa portée compte tenu du contexte dans lequel elle a été négociée. Un engagement de non-concurrence sera jugé raisonnable et légal à la condition d'être limité, quant à sa durée, à son territoire et aux activités qu'il vise, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de la partie en faveur de laquelle il a été pris. »

25

➤ **PGQ c. SPGQ 2013 QCCA 982**

Évaluateur agréé congédié

Le PGQ entreprend une action civile contre l'ex-employé (229 100\$). La convention collective a une disposition refusant à l'arbitre le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts

Lors de l'action civile, le syndicat est autorisé à intervenir et plaide l'exception déclinatoire – cela relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. Grief patronal déposé par la suite demandant remboursement contre ex-employé ayant fraudé

L'ex-employé est reconnu coupable de complot afin de commettre un acte criminel et de fraude. Suite à cette condamnation, le Syndicat se désiste du grief

Délais de prescription invoqué lors de l'arbitrage du grief patronal. Le recours de l'employeur ayant été initialement introduit devant le mauvais forum

26

« [45] L'interprétation de l'arbitre que l'[art. 2895 C.c.Q.](#) ne peut trouver application qu'à l'égard d'un recours rejeté sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire, mais intentée à l'intérieur du délai de prescription applicable est raisonnable. Retenir le contraire reviendrait à dire que la personne qui s'adresse au mauvais forum peut bénéficier d'un délai plus long que celle qui initie sa procédure au bon endroit.

[46] Reste alors l'[art. 71 C.t.](#), disposition qui énonce dans sa deuxième phrase que le dépôt d'un grief interrompt la prescription. Sous cet aspect, l'[art. 71](#), quoique antérieur à l'[art. 2892 C.c.Q.](#), en poursuit ainsi la même finalité.

[47] Or, on cherche en vain dans la décision de l'arbitre une quelconque discussion de cet aspect de l'[art. 71 C.t.](#), même si, faut-il le répéter, la question de l'interruption de la prescription était au cœur du débat devant lui.

[48] Cela peut, peut-être, s'expliquer pour les raisons suivantes : insistance des parties sur la détermination du délai applicable, débat axé principalement sur l'[art. 2895 C.c.Q.](#) et considération extrêmement limitée de l'[art. 71 C.t.](#) par l'arbitre.

[49] Si cette omission peut s'expliquer, il demeure qu'elle rend la sentence attaquée incomplète sur un aspect essentiel (l'interruption possible de la prescription de six mois) et, par voie de conséquence, déraisonnable par son analyse déficiente d'une disposition pourtant plaidée, l'[art. 71 C.t.](#), et au cœur du débat.

[50] Dans les circonstances, la solution la plus déferente envers l'arbitre serait de lui retourner le dossier pour qu'il statue sur cette question. En raison toutefois des délais écoulés depuis le congédiement de Baillargeon – dix ans –, et étant donné que, une fois ce contexte factuel et juridique bien cerné, la réponse à donner à la question s'impose d'elle-même, la Cour fera exception à cette règle comme il est en son pouvoir de le faire (Rioux c. Société de l'assurance automobile du Québec, [2011 QCCA 1595 \(CanLII\)](#), 2011 QCCA 1595, paragr. 55). Elle tranchera la question de la prescription de manière à ce que cette affaire puisse enfin être entendue à son mérite.

[51] Ainsi, l'arbitre, eut-il considéré l'impact du dépôt du grief du syndicat, aurait inmanquablement constaté que celui-ci interrompait la prescription non seulement au bénéfice de Baillargeon, mais aussi à l'égard de toutes les parties, dont l'employeur, pour tout droit découlant de la même cause d'action. Ceci ressort de l'[art. 2896 C.c.Q.](#) qui, à l'instar de l'[article 2895 C.c.Q.](#), doit lui aussi trouver application (arrêt Isidore Garon, *supra*), lequel énonce que :

27

2896. L'interruption résultant d'une demande en justice se continue jusqu'au jugement passé en force de chose jugée ou, le cas échéant, jusqu'à la transaction intervenue entre les parties.

Elle a son effet, à l'égard de toutes les parties, pour tout droit découlant de la même source.

[52] Le congédiement contesté par le syndicat et la réclamation de l'appelant découlaient en effet de la même cause d'action, soit les graves et inacceptables manquements de Baillargeon. Le recours de l'appelant introduit en novembre 2003 n'était donc pas prescrit lorsque intenté devant le mauvais forum puisque par le dépôt du grief de Baillargeon, il y avait également interruption de la prescription au bénéfice de l'employeur par l'effet combiné des [art. 71 C.t.](#) et [2896 C.c.Q.](#) Il s'ensuit que l'[art. 2895 C.c.Q.](#) s'appliquait au moment où le grief de l'employeur fut déposé le 2 octobre 2006, le grief de Baillargeon n'ayant toujours pas été abandonné à cette date. Le désistement auquel réfère l'[article 2894 C.c.Q.](#) ne saurait affecter le droit de la partie adverse qui a, avant le désistement, bénéficié des effets du second alinéa de l'[article 2896 C.c.Q.](#)

[53] Cela étant, le rejet du moyen préliminaire de prescription du syndicat était incontournable. »

28

➤ **Ville de Sherbrooke c. SFMPM Sherbrooke, DTE 2014T-127**
(Requête en révision judiciaire en cours)

Grief de congédiement rejeté

Secrétaire-réceptionniste au cabinet de la mairie – accusée de trafic de drogue et de production cannabis à son domicile.

Acquittée de ces accusations

L'Employeur a établi qu'elle participait à de telles activités – en raison de son obligation de confidentialité le lien de confiance est rompu.

Absence de dossier disciplinaire

29

➤ **Commission scolaire de la Rivière du Nord c. SPPELL, DTE 2013T-292** (requête en révision judiciaire rejetée)

Conseillère pédagogique – congé de maternité + congé sans solde 10 mois

Pendant congé sans solde – atteinte de leucémie

Employeur a rejeté sa demande de mettre fin à son congé sans solde parce qu'elle était inapte (régime d'assurance-salaire)

Salarié a un droit strict selon la convention collective au prolongement de son congé de maternité en un congé sans solde. Elle peut en déterminer la durée. L'Employeur n'a pas de discrétion à ce chapitre

Le refus de l'employeur est injustifié, discriminatoire, déraisonnable et va à l'encontre des exigences de la bonne foi

30

➤ **Fédération des caisses Desjardins du Québec c. SEPB sl 575, DTE 2013T-247**
Conseillère pédagogique – congé de maternité + congé sans solde 10 mois

Grief suspension pour fin d'enquête – congédiement - modifié suspension 6 mois

Conseiller à la clientèle fonds de placement

Omission de divulguer à l'embauche une ordonnance de blocage de l'Autorité des marchés financiers

À l'embauche, aucune question sur son passé criminel

2 ans d'ancienneté

Employeur invoque que son consentement (embauche) aurait été vicié

Salarié n'a pas fait de fausse déclaration

Employeur a manqué à son obligation de se renseigner

Salarié avait aussi l'obligation de renseigner son employeur lorsqu'il s'est aperçu que l'employeur pourrait en subir un préjudice

Merci de votre attention
Ce fut un plaisir

