

SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS de la FTQ 2025

Revue de la jurisprudence

Par Joël Gagnon et Marie-Lyne Grenier
Avocats au Service juridique du SCFP



Section 1. Droits et libertés

1. Conseil scolaire de district de la région de York c. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, 2024 CSC 22 (CanLII)

Les faits:

- Deux enseignantes employées par un conseil scolaire de l'Ontario ont eu des communications privées entre elles sur un journal électronique personnel.
- Le directeur de l'école, au courant de l'existence du journal électronique, est entré dans la salle de classe de l'une des enseignantes durant son absence et a vu le journal ouvert sur l'ordinateur.
- Il a lu les messages, en a pris des photos et a discipliné les deux enseignantes sur la conversation du journal électronique personnel.

1. Conseil scolaire de district de la région de York c. Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, 2024 CSC 22 (CanLII)

Les conclusions:

La Cour suprême conclut que les enseignantes sont protégées contre les fouilles abusives en vertu de l'article 8 de la Charte canadienne:

[68] Les enseignants des écoles publiques de l'Ontario sont protégés contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives sur leur lieu de travail en application de l'art. 8 de la Charte. En dépit de leur apparente ressemblance fonctionnelle, le droit à une attente raisonnable en matière de vie privée consacré dans la Constitution est distinct de par sa source et sa nature du droit à la vie privée en matière arbitrale.

[...]

[84] L'analyse qui précède porte spécifiquement sur les conseils scolaires publics de l'Ontario. Il faudra attendre une autre occasion pour que nous nous prononcions sur l'applicabilité de la Charte aux écoles publiques d'autres provinces ou à la gestion des écoles privées.

2. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Laval – CSN c Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval, 2024 [CanLII 123351](#) (QC SAT).

Les faits:

- L'Employeur suspend pour enquête et congédie un PAB pour avoir utilisé un ton directif et incisif à la limite agressif et pour avoir tiré l'utilisateur par le bras pour le ramener à une civière ce qui aurait occasionné une ecchymose.
- Le Syndicat conteste la suspension, le congédiement et dépose également un grief pour atteinte à la réputation du Salarié puisque l'Employeur a affiché la photo du travailleur sur les tables COVID-19 à l'entrée des médecins du bloc et à tous les postes de sécurité en mentionnant que ce salarié n'a pas le droit d'entrée dans l'hôpital, sauf s'il a besoin de soins.

2. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Laval – CSN c Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval, 2024 [CanLII 123351](#) (QC SAT).

Le congédiement:

[108] En résumé, l'inconsistance des versions livrées par les témoins dans cette affaire constitue un enjeu majeur. Une chose est certaine : l'animosité ou la lassitude entraînant l'exagération ou l'altération de certains faits, ou bien l'omission de se rappeler d'événements marquants, rend les allégations de Mmes Leriche et David non plausibles et non crédibles. Elles entachent la fiabilité de leur témoignage.

[119] Avec respect, le fait de circuler dans l'espace de travail du personnel infirmier entraîne des conséquences bien différentes que celles de circuler dans les aires ouvertes. Les enjeux de protection de renseignements personnels et ceux relatifs à la sécurité du personnel sont non négligeables.

[120] Pour toutes ces considérations, j'estime que le fait pour M. Houle de parler fort, à la limite crier, ne constitue pas une faute, car l'usager ne réagissait pas à ses interpellations en raison de sa surdité, ignorée par le PAB

[148] En outre je ne dispose d'aucune preuve me permettant de conclure que le fait de tirer par le bras un usager qui ne collabore pas, sans l'usage de la force, constitue une pratique interdite, qui ne correspond pas aux règles de l'art.

2. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Laval – CSN c Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval, 2024 [CanLII 123351](#) (QC SAT).

L'atteinte à la réputation:

[212] Avec respect, je suis d'avis que cette image frappe l'imaginaire. Bien qu'il s'agisse de la photo d'employé du PAB, elle lui confère une allure de détenu lorsqu'on lit le texte qui l'accompagne. Sans révéler ce qu'il a fait, elle insinue que M. Houle est dangereux et menaçant. Pourquoi sa photo serait-elle affichée si on prétendait le contraire ?

[213] Il va sans dire, et la preuve en fait foi, que la photo du PAB a nourri la machine à rumeurs et provoqué la formulation de plusieurs hypothèses. Aucune d'elles n'est reliée à un sentiment favorable ou agréable. Cette image alimente plutôt la perception que M. Houle aurait commis un geste négatif et dangereux.

[215] Considérant ce qui précède, j'estime que l'affichage de la photo de M. Houle lui a fait perdre l'estime ou la considération auprès du personnel de l'hôpital qui l'aurait vue. La preuve en est que les rumeurs circulant à son sujet portaient sur des gestes de brutalité, de harcèlement ou de représailles. M. Houle a donc subi un préjudice.

Le grief pour atteinte à la réputation est accueilli et l'arbitre conserve juridiction pour le quantum des dommages.

3. *Kim c. Ultium Cam*, 2024 QCTAT 3295 (CanLII)

Les faits:

- L'Employeur exploite une entreprise de production de matériaux pour batteries.
- Il affiche un poste qui exigeait la connaissance des langues anglaise et coréenne.
- La candidature du Plaignant a été rejetée en raison de son manque de compétences linguistiques.
- Le Plaignant considère qu'il n'a pas pu accéder à un poste affiché par une entreprise de production de matériaux en raison de l'exigence liée à la connaissance de l'anglais et du coréen.
- L'Employeur prétend que le Plaignant n'a pas exercé un droit protégé par la CLF parce que celui-ci dénonce l'incivilité du représentant patronal qui aurait référé à son âge durant l'entrevue.
- L'Employeur prétend également avoir refusé d'embaucher le Plaignant parce qu'il n'avait pas les compétences requises pour occuper le poste disponible. Subsidiairement, il prétend que l'exigence relative à la connaissance des langues anglaise et coréenne est nécessaire pour accomplir les tâches liées au poste affiché.

3. *Kim c. Ultium Cam*, 2024 QCTAT 3295 (CanLII)

Les conclusions:

- Le plaignant bénéficie de la présomption de pratique interdite;
- L'Employeur ne s'est pas déchargé de se son fardeau de démontrer que l'accomplissement de la tâche nécessite une connaissance des langues anglaise et coréenne ET qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer de telle exigence avant l'affichage du poste.
- L'Employeur ne peut pas s'exonérer de l'application de la CLF en prouvant que le refus d'embaucher le plaignant est complètement étranger aux connaissances linguistiques du plaignant.
- Le TAT a donc accueilli la plainte, concluant que l'Employeur a contrevenu à la CLF en imposant des exigences linguistiques non justifiées.
- Le TAT se réserve compétence pour les mesures de réparations appropriées.

4. Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest (SPPMSNO) c Commission scolaire Crie, 2025 CanLII 658 (QC SAT)

Les faits:

- La Commission scolaire Crie dessert un vaste territoire qui couvre les rives de la Baie-James jusqu'à OujéBougoumou au Sud et Misstissini au sud-est.
- Lorsque les étudiants désirent poursuivre leur étude au niveau secondaire, post-secondaire ou professionnel ils doivent s'exiler.
- La salariée visée par le grief est la seule conseillère en orientation de la commission scolaire.
- À partir de la fin mars 2022, la condition médicale de la Plaignante la rend totalement invalide avec certains épisodes lui permettant de revenir au travail, mais toujours dans le cadre d'un télétravail.
- Le 22 février 2023, la Plaignante formule une demande formelle d'effectuer l'ensemble de ses tâches en télétravail.
- Le Syndicat dépose un grief pour contester le refus de l'Employeur d'accommoder la salariée travailleuse en orientation qui demande pour des motifs médicaux de pouvoir exercer son travail en télétravail;

4. Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest (SPPMSNO) c Commission scolaire Crie, 2025 CanLII 658 (QC SAT)

Les conclusions:

[77] Pour paraphraser les mots de l'honorable juge Deschamps, l'absence de coopération de la Plaignante est à l'origine de l'échec du processus d'accommodement, ce qui autorise le rejet de sa plainte de ce seul fait.

[78] Par ailleurs, même si la démarche de l'Employeur est imparfaite, qu'il a démontré, comme le plaide le Syndicat, une certaine rigidité, il ne demeure pas moins que la condition préalable à tout accommodement était la possibilité pour la Plaignante de se rendre sur les lieux de travail, ce à quoi elle se refuse, n'informant ni l'Employeur ni le Syndicat que la seule possibilité pour ce faire lui est acquise.

[79] Pour elle, la seule option est le télétravail à temps complet, ce qui représente une contrainte excessive pour l'Employeur, ce mode de travail ne répondant pas à ses objectifs opérationnels légitimes, à l'exigence professionnelle justifiée comme la preuve l'a démontrée.

Section 2

Convention collective et la Loi sur les normes du travail

A) Les mesures disciplinaires et administratives

5. *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Centre de services scolaire des monts-et-marées*, 2024 QCCA 1280 (CANLII)

Les faits:

- La Plaignante est enseignante dans une école primaire depuis plus d'une dizaine d'années et son dossier disciplinaire est vierge. Pour l'année 2015-2016, elle choisit une classe intercycle de trois niveaux (4^e, 5^e et 6^e année).
- C'est la première fois de sa carrière qu'elle enseigne à un groupe de ce type et plusieurs difficultés en lien avec la qualité de sa prestation de travail et son attitude lui sont reprochées par l'Employeur. Les problèmes ne sont pas corrigés malgré les demandes qui lui sont formulées.
- L'année suivante, l'Employeur lui suggère de choisir un autre groupe, mais elle décide de continuer avec le même. Les difficultés reviennent et des reproches lui sont adressés à nouveau.
- L'Employeur fait enquête et suspend l'enseignante pendant ce temps. À la suite de cette enquête, il est décidé de congédier l'enseignante, pour motifs «d'insubordination et/ou inconduite et/ou négligence à remplir ses devoirs et/ou incapacité».
- Un grief est déposé pour contester le congédiement.

5. *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Centre de services scolaire des monts-et-marées*, 2024 QCCA 1280 (CANLII)

Les faits:

Arbitrage :

- L'arbitre s'est d'abord interrogé sur la nature du congédiement, à savoir s'il était disciplinaire ou administratif – il conclut à la nature administrative de la sanction.
- L'arbitre a ensuite déterminé que le renvoi de l'enseignante était valide et respectait les critères de l'arrêt *Costco*.

Cour supérieure :

- Le Syndicat a demandé le contrôle judiciaire de la décision arbitrale et a fait valoir que l'arbitre avait rendu une décision déraisonnable, entre autres parce qu'il avait confirmé le congédiement malgré le non-respect du cinquième critère de l'arrêt *Costco*.
- La Cour supérieure confirme la décision de l'arbitre et dit que celui-ci n'a pas erré en concluant que les critères de *Costco* devaient être évalués globalement et contextuellement.

5. *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. Centre de services scolaire des monts-et-marées*, 2024 QCCA 1280 (CANLII)

Les faits:

Arbitrage :

- L'arbitre s'est d'abord interrogé sur la nature du congédiement, à savoir s'il était disciplinaire ou administratif – il conclut à la nature administrative de la sanction.
- L'arbitre a ensuite déterminé que le renvoi de l'enseignante était valide et respectait les critères de l'arrêt *Costco*.

Cour supérieure :

- Le Syndicat a demandé le contrôle judiciaire de la décision arbitrale et a fait valoir que l'arbitre avait rendu une décision déraisonnable, entre autres parce qu'il avait confirmé le congédiement malgré le non-respect du cinquième critère de l'arrêt *Costco*.
- La Cour supérieure confirme la décision de l'arbitre et dit que celui-ci n'a pas erré en concluant que les critères de *Costco* devaient être évalués globalement et contextuellement.

5. *Syndicat de l'enseignement de la région de la mitis c. Centre de services scolaire des monts-et-marées*, 2024 QCCA 1280 (CANLII)

Les conclusions:

- La Cour d'appel vient trancher la controverse jurisprudentielle et confirme que l'analyse des critères de *Costco* doit se faire de façon globale et contextuelle :

[27] Cet argument ne résiste pas à l'analyse. La lecture de l'arrêt *Commission scolaire Kativik c. Association des employés du Nord québécois*¹ convainc que c'est à un examen global et contextuel que doit se livrer l'arbitre : [...]

[28] Dans cette affaire, la Cour devait se pencher sur une exigence supplémentaire aux cinq critères formulés dans *Costco*, qui lui était plaidée, soit le fait que l'employeur doit avoir fourni des efforts raisonnables afin de réaffecter le salarié à un autre poste²⁴. Il n'en demeure pas moins que la Cour y a souligné que « [l]a question de savoir si un congédiement pour rendement insatisfaisant est justifié au regard des règles pertinentes est contextuelle » et qu'une « controverse jurisprudentielle ne constitue pas en soi un motif d'intervention judiciaire ».

6. Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN c CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec, [2024 canlii 112319 \(QC SAT\)](#),

Les faits:

- Le plaignant est PAB dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée.
- En décembre 2022 l'Employeur le congédie à la suite d'allégations formulée dans un reportage télévisée à l'émission J.E. concernant des événements survenus alors qu'il était entraîneur de basketball pour des programmes scolaires féminin.
- Dans ce reportage on reprochait au plaignant ses méthodes empreintes de violence verbale et psychologique et une ancienne athlète dénonçait l'emprise que le plaignant avait eue sur elle et la relation intime qu'ils avaient nouée alors qu'elle était majeure.
- Pour l'employeur, le congédiement était raisonnable, compte tenu de la gravité de la faute, de l'incidence du reportage sur sa réputation et du fait qu'il doit protéger sa clientèle vulnérable.
- Le syndicat s'oppose à la recevabilité en preuve du reportage étant donné la règle interdisant le ouï-dire. Sur le fond, il soutient qu'il y a une absence de lien rationnel entre les reproches et l'emploi de PAB.

6. Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec – CSN c CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec, [2024 canlii 112319 \(QC SAT\)](#),

Conclusions:

[7] Pour les motifs qui suivent, je conclus que les fautes invoquées par le CIUSSS ne sont pas prouvées. De plus, les conséquences appréhendées par l'Employeur reposent sur des hypothèses, alimentées par un reportage télévisé dont le contenu constitue du ouï-dire. Au surplus, il n'y a pas de lien rationnel entre ce qui a été mis en preuve et l'emploi de préposé aux bénéficiaires occupé par le plaignant quelque vingt ans après les faits reprochés. Le congédiement est annulé.

[111] Ne perdons pas de vue que M. Vincent n'est pas congédié à titre d'entraîneur d'une équipe juvénile, ce qui emporterait probablement des distinctions aux présentes.

[112] Je souligne aussi que les faits reprochés à M. Vincent sont loin d'être contemporains à l'emploi qu'il occupe au CIUSSS quelque vingt ans plus tard, ce qui, à mon sens, fragilise davantage le lien de causalité.

Section 2

Convention collective et Loi sur les normes du travail

B) Conditions de travail

7. *Morley C. Catelli montréal inc.*, 2024 QCTAT 4622 (CANLII)

Faits:

- Le plaignant est congédié pour avoir pris des congés de maladie.
- Il dépose une plainte au Tribunal administratif s'appuyant sur les articles 122 et 123 LNT.
- L'employeur prétend qu'il n'est pas un salarié au sens de la LNT parce que le plaignant n'a plus aucun permis de travail valide au Canada .
- La preuve est à l'effet que le permis de travail du plaignant était expiré au moment où il a été embauché par l'Employeur.
- La preuve permet également de mettre en lumière que le motif d'absence du plaignant n'est pas pour absence maladie mais parce qu'il a été incarcéré pour méfaits et voie de fait.

7. *Morley C. Catelli montréal inc.*, 2024 QCTAT 4622 (CANLII)

Conclusions:

- La plainte pour congédiement ne sera pas retenue parce que la LNT ne prévoit pas de droit de s'absenter pour purger une peine d'incarcération.
- Par contre quant au statut de salarié le TAT conclut:

[33] Dans ce contexte, il apparaît que le contrat de travail conclu entre le plaignant et l'employeur est illégal au sens de la loi canadienne. Ce contrat est donc annulable, car il est vicié.

[34] Il a toutefois produit des effets, à la satisfaction de l'employeur et du plaignant. Ce dernier a fourni une prestation de travail conforme aux attentes de l'employeur. En contrepartie, il a reçu une rémunération convenue entre les parties. Le contrat, nul ou non, a produit des effets.

[35] Dans ces circonstances, puisqu'il n'a pas été question de bénévolat ou d'autres formes de travail à titre gratuit, au moment de l'embauche du plaignant, et qu'il a travaillé pour l'employeur, le plaignant avait droit au salaire qui lui a été versé. Cela correspond à la définition de personne salariée à la LNT.

[36] Par conséquent, le plaignant est une personne salariée au sens de la LNT.

8. *Hydro-Québec c. Lamy*, 2025 QCCS 184 (CANLII)

Les faits:

- Le dossier implique le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ) et Hydro-Québec.
- Le litige tournait autour de la compensation minimale de cinq heures lors d'un rappel au travail.
- La question était de savoir si les personnes en télétravail avaient droit à la compensation minimale ou uniquement celles qui se déplaçaient physiquement au travail.

8. *Hydro-Québec c. Lamy*, 2025 QCCS 184 (CANLII)

Les faits:

Sentence arbitrale de Francine Lamy:

[72] Le lieu du télétravail est donc un lieu normal de travail au même titre que les autres qui sont prévus à la convention collective ou autorisés par l'employeur. On ne peut nier que le télétravail a grandement contribué à la réalisation de la mission de l'entreprise pendant les mesures sanitaires et qu'il continue de le faire. Il coule de source que la programmation de la prestation principale en télétravail emporte aussi l'autorisation d'exécuter le travail supplémentaire de la même manière.

[...]

[106] L'interprétation la plus harmonieuse avec l'économie de la convention collective est celle permettant d'assurer qu'en télétravail, les rappels sont assujettis aux deux indemnités établies aux clauses en litige, en conformité avec l'intention première des parties en les établissant. L'arbitre doit tenir compte de l'introduction de nouveaux lieux du travail dans la convention collective ou avec l'autorisation de l'employeur, assortie de l'assurance que les ingénieurs continuent de bénéficier des conditions de travail qui y sont prévues. L'interprétation littérale et restrictive des textes proposée par l'employeur heurte de plein fouet les valeurs et principes directeurs de l'intégration du télétravail dans l'entreprise, tout en produisant des effets déraisonnables que les parties n'ont vraisemblablement pas voulus.

8. *Hydro-Québec c. Lamy*, 2025 QCCS 184 (CANLII)

Les conclusions:

Le juge confirme la décision de l'arbitre Lamy:

[30] Le Tribunal peut être en accord ou non avec cette conclusion de l'Arbitre quant à sa détermination d'une ambiguïté, mais ceci n'est pas pertinent et le Tribunal doit se garder de statuer sur cette conclusion de l'Arbitre. Cette conclusion ne souffre pas d'un manque de logique interne et n'est certes pas indéfendable eu égard aux contraintes factuelles et juridiques soumises à l'attention de l'Arbitre. Bien au contraire. Elle se fonde sur une analyse minutieuse d'une preuve documentaire et testimoniale imposante en plus de trouver assise dans une appréciation de la jurisprudence applicable. **Et il n'était certes pas déraisonnable pour l'Arbitre de conclure à une ambiguïté découlant des articles 19.03, 19.04 et 19.07 de la convention collective lorsque lu en parallèle avec l'article 2.18.1 normalisant le télétravail.**

9. *Ville de Saint-Constant c. Hamelin*, 2025 QCCS 992 (CanLII)

Faits:

- Il s'agit d'un pourvoi en contrôle judiciaire de la Ville de Saint-Constant contre une décision de l'arbitre Pierre-Marc Hamelin.
- Trois salariés réguliers sont mis à pied par leur employeur le 21 mars 2021 et jamais rappelés au travail par la Ville.
- L'employeur plaide que comme dans la convention ne met pas de limite au droit de rappel au travail, il faut s'en remettre à la logique de l'article 82 LNT et suivant qui stipule qu'une mise à pied de plus de 6 mois est assimilé à un licenciement.
- L'employeur plaidait également que donner raison au syndicat créerait un lien d'emploi « perpétuel et éternel ».
- L'arbitre Hamelin accueille le grief et rejette les prétentions de l'employeur concernant le licenciement lors d'une mise à pied de plus de 6 mois.

9. *Ville de Saint-Constant c. Hamelin*, 2025 QCCS 992 (CanLII)

Conclusions

[23] Aux termes de la convention collective, la conclusion de l'Arbitre selon laquelle une période de mise à pied de six mois ne rendait pas automatiquement le licenciement justifié est une des « issues possibles ».

[24] L'article 10.3 de la convention collective indique explicitement que l'employé peut refuser d'exercer son droit au rappel sans perdre son ancienneté, mais qu'il n'a droit à un tel refus qu'une fois par année. En toute logique, cela implique que l'employé reste un employé au-delà du délai de six mois de licenciement supposément automatique.

[...]

[30] Plutôt, comme indiqué précédemment, l'Arbitre constate qu'une mise à pied est de nature temporaire, mais que cela n'empêche pas, dans le cadre d'une convention collective, de permettre aux deux parties de convenir d'un droit de rappel qui est conditionnel à la seule reprise des activités et qui n'est pas limité par un minimum ni un maximum imposé par la loi. L'Arbitre a interprété de façon raisonnable la Loi sur les normes du travail étant donné que le législateur n'impose aucun délai maximum quant au délai du droit de rappel, il encadre plutôt les modalités de mise à pied concernant l'indemnité compensatrice

10. Syndicat des ouvriers du fer et titane – CSN c Rio Tinto fer et titane inc., 2024 CANLII 12554 (QC SAT),

Faits:

- Rio Tinto Fer et Titane opère une mine au Havre Saint-Pierre dont est extrait de l'ilménite, un minerai contenant notamment du fer et du titane. L'ilménite de Havre St -Pierre est transportée par bateau à Sorel où Rio Tinto opère six usines et des installations portuaires sur le site de son Complexe de Sorel;
- En principe les usines du Complexe de Sorel opèrent en continu 24 heures par jour 7 jours par semaine;
- Un incident dans l'une ou l'autre des usines peut avoir un impact sur le fonctionnement des autres usines
- .
- Pour la plupart des usines, les horaires de travail du mercredi au mardi sont remis aux salarié le jeudi précédent la semaine visée.
- Lors de temps supplémentaire non prévu, celle-ci est offert d'abord sur une base volontaire.
- En dernier recours si l'Employeur ne peut combler le TS il prétend qu'il peut assigner en TS un salarié en congé.

10. *Syndicat des ouvriers du fer et titane – CSN c Rio Tinto fer et titane inc.*, 2024 CANLII 12554 (QC SAT)

Faits:

- Le Syndicat conteste la décision de l'Employeur d'obliger un salarié à se présenter sur les lieux du travail alors qu'il n'a pas été informé 5 jours à l'avance conformément au nouvel article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail et qu'il est en congé.

59.0.1. Une personne salariée peut refuser de travailler: 1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour une personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée

10. *Syndicat des ouvriers du fer et titane – CSN c Rio Tinto fer et titane inc.*, 2024 CANLII 12554 (QC SAT)

Conclusions:

[130] La preuve de l'employeur n'a pas démontré devant le Tribunal qu'au sens du 3^e paragraphe de l'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* que la nature des fonctions des personnes salariées à son emploi exige qu'elle demeure en disponibilité même si elle est informée moins de cinq jours à l'avance qu'elle serait requise de travailler.

[131] Il n'y a aucune indication ou définition dans la convention collective liant les parties d'une obligation de disponibilité auquel se réfère l'employeur.

[133] L'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* précise bien que les normes du travail contenues dans la loi sont d'ordre public, sauf en cas de dérogation permise. Une disposition d'une convention collective qui contreviendrait à l'une de ces normes est nulle de nullité absolue.

Le grief est accueilli

11. *Ratté C. SAAQ, 2025 QCTAT 1081 (CANLII)*,

Faits:

- La plaignante est transférée à un poste de chef des opérations à la SAAQ.
- Suivant son transfert, elle est reclassée à l'échelon 10 qui représente un salaire moindre de près de 20 000\$;
- Insatisfaite, elle écrit à la DRH et demande qu'on lui reconnaisse des années antérieures de gestion, chose qui est refusée;
- L'année suivante, la SAAQ embauche une nouvelle chef des opérations qui est classée à l'échelon 15, on lui a reconnu des années antérieures de gestion;
- La plaignante dépose une plainte selon l'article 121.1, alléguant qu'elle a vécu de la disparité de traitement.

11.Ratté C. SAAQ, 2025 QCTAT 1081 (CANLII)

Conclusions:

[11] Force est de constater que ces articles énoncent clairement que le recours selon l'article 121.1 de la LNT sert à une personne salariée pour dénoncer une distinction dans ses conditions de travail par rapport à une ou plusieurs autres personnes effectuant les mêmes tâches dans un même établissement. Cette distinction doit toutefois être fondée uniquement sur une date d'embauche, comme le rappelle l'arbitre Guy Roy, dans la sentence arbitrale *Syndicat des techniciens-nes et professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec (FP-CSN) et Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine* :

[54] En effet, la jurisprudence nous enseigne que si la disparité de traitement n'est pas uniquement fondée sur la date d'embauche, il y a lieu de rejeter le grief puisqu'il s'agit de la prémisse donnant ouverture à l'article 87.1 de la LNT.

Section 3

Code du travail

12. *Vigneau c. Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ)*, 2024 QCTAT 2288 (CANLII)

Faits:

- La plaignante dépose une plainte en vertu de l'article 47,2 du Code du travail dans laquelle elle soutient que son Syndicat a manqué à son devoir de représentation dans le traitement de son dossier concernant le harcèlement psychologique qu'elle allègue et qui vise des collègues et certains cadres.
- Elle allègue qu'une collègue parle dans son dos, une médiation est tentée afin de rétablir les ponts entre les deux mais le conflit ne se résout pas.
- Au cours de l'été 2021, la plaignante appréhende son retour au travail et éprouve un stress intense à l'idée de recommencer à travailler, elle sera mise en arrêt de travail et n'entreprendra pas l'année 2021-2022.
- Pendant son absence Mme Vigneau apprend l'existence de la politique visant à contrer le harcèlement.
- Elle soumet à son Syndicat les faits et un grief de harcèlement psychologique sera déposé par son syndicat.

12. *Vigneau c. Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ)*, 2024 QCTAT 2288 (CANLII)

Faits:

- L'autre salarié dont elle prétend être la victime de harcèlement dépose également une plainte de harcèlement psychologique à son égard.
- L'Employeur déclenche une enquête de harcèlement psychologique à l'issue de laquelle il conclut qu'il n'y a pas de harcèlement vers le 14 juin 2022.
- La plaignante soulève à son conseiller syndical que l'enquêteur a refusé d'examiner certaines des allégations qu'elle a soulevées visant notamment des cadres de l'Employeur. Des témoins qui figurent dans sa plainte n'ont également pas été rencontrés.
- Malgré plusieurs discussions avec son conseiller syndicaux de juin à décembre 2022 le Syndicat ne dépose pas de grief pour contester les conclusions de l'enquête.
- La veille de l'audience le Syndicat dépose un second grief contestant les conclusions du rapport.

12. *Vigneau c. Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ)*, 2024 QCTAT 2288 (CANLII)

Conclusions:

[120] Dans les circonstances particulières de la présente affaire, le Tribunal estime que le Syndicat ne pouvait simplement s'en remettre aux conclusions de l'enquête patronale et se limiter à une rencontre avec un conseiller syndical identifié comme témoin.

[121] Il est vrai que le Syndicat n'a jamais retiré ledit grief, mais force est de constater qu'il l'a déserté. Il est passif et fait preuve de laxisme. Il souffle le chaud et le froid, et c'est avec peu d'intérêt et d'empressement qu'il se penche sur le dossier de madame Vigneau, après juin 2022. Et superficiellement, de surcroît.

[131] Le fait que madame Vigneau soit absente pour cause de maladie ne met pas en veilleuse le devoir de représentation qui échoit au Syndicat, faut-il le rappeler.

[132] En somme, il faut conclure au traitement arbitraire de son dossier

Le TAT accueille la plainte et autorise la plaignante à se faire représenter par l'avocat de son choix.

13. *Gauthier c. Syndicat des employés de bureau du chantier naval de Lévis - CSN*, 2025 QCTAT 642 (CanLII)

Faits:

- En août 2018, un travailleur d'un chantier naval est mis à pied par son employeur.
- Le syndicat ne conteste pas sa mise à pied, et une première plainte en vertu de l'article 47.2 est déposée.
- Cette première plainte procède en février 2020 et elle est rejetée par le TAT puisque le juge considère que « toutes les démarches sont faites les délais prévus par la convention collective et le dossier suit son cours »
- Un règlement a tout de même lieu entre l'employeur et le syndicat sur l'ancienneté et la mise à pied de M. Gauthier, qui lui redonne plusieurs semaines de salaire.

13. *Gauthier c. Syndicat des employés de bureau du chantier naval de Lévis - CSN*, 2025 QCTAT 642 (CanLII)

Faits:

- Parallèlement, en août 2019, le salarié constate qu'il ne reçoit pas son indemnité de mise à pied de plus de 6 mois et un grief est déposé dans le but de contester le refus de l'employeur de lui verser.
- Près de 400 salariés sont dans une situation similaire à celle du plaignant.
- Le grief est référé à l'arbitrage et sera entendu en octobre 2020, mais la date d'audience est annulée en raison de la pandémie.
- Il est référé à nouveau à l'arbitrage en janvier 2022, mais l'audience est remise *sine die* en décembre 2022 puisqu'un nouveau conseiller syndical arrive au syndicat.
- Le plaignant continue de relancer le syndicat et se fait répondre que la négociation est en cours, mais son grief sera réglé uniquement avec les 400 autres visant la situation similaire.
- Le 29 février 2024, près de 5 ans après le dépôt initial du grief, M. Gauthier dépose un 47.2 alléguant que les délais du grief sont inacceptables et que le syndicat a manqué à son devoir de représentation.
- Suivant le dépôt de la plainte, le syndicat s'empresse de fixer des dates d'audience qui sont choisies les 8 et 9 décembre 2025.

13. *Gauthier c. Syndicat des employés de bureau du chantier naval de Lévis - CSN*, 2025 QCTAT 642 (CanLII)

Conclusions:

- La juge administrative Myriam Bédard débute en faisant des parallèles avec le concept de « délai indu » comme l'arrêt Jordan et en conclue que les syndicats ont des devoirs de faire procéder les dossiers de façon raisonnable:

[54] En matière d'arbitrage, il est bien connu que les délais sont de plus en plus longs avant qu'un grief soit entendu. Il arrive que certains types de griefs se retrouvent devant un arbitre dix ans après la naissance du litige. Ces délais, imputables à l'ensemble du processus, sont devenus chose courante et sont même considérés comme « *normaux* ». On peut donc parler, à l'instar de la Cour suprême, d'une « *culture de complaisance vis-à-vis des délais* ».

[55] Évidemment, il est difficile de croire que dans de telles situations, justice puisse être pleinement rendue. Non seulement les risques de dispersion de la preuve sont énormes, mais la mémoire des personnes en cause peut être altérée par le temps. De tels délais peuvent sans contredit engendrer des dénis de justice et laissent, à toutes fins utiles, des salariés sans droits véritables puisqu'alors la revendication des droits conférés par les dispositions des conventions collectives négociées peut devenir illusoire.

13. *Gauthier c. Syndicat des employés de bureau du chantier naval de Lévis - CSN*, 2025 QCTAT 642 (CanLII)

Conclusions:

- Elle termine en affirmant que le syndicat a été gravement négligent et ordonne d'accélérer la procédure d'arbitrage entreprise:

[66] En résumé, le Syndicat s'est plié à l'agenda patronal et ses actions à l'égard des griefs ici en cause n'ont été entreprises qu'en réaction aux démarches des salariés. Le fait que des dates d'audition soient fixées ne convainc pas de son sérieux. Il appert plutôt que le Syndicat a fait preuve d'une grave négligence, considérant notamment la première intervention du Tribunal. Les motifs invoqués pour justifier les longs délais révèlent qu'aucune enquête sérieuse n'a été faite et que le Syndicat a préféré s'en remettre à des informations, dites essentielles, que Davie n'a toujours pas colligées après toutes ces années.

14. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCCS 1310 (CanLII)

Faits:

- Le Syndicat demande à la Cour supérieure de faire déclarer coupable d'outrage au Tribunal Brandt Tractor.
- Les parties sont impliqués dans le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020.
- Le 23 février 2022, le Syndicat a déposé une plainte de négociation de mauvaise foi au TAT et l'Employeur a fait de même le 2 mars 2022.
- Le 14 juillet 2022, le TAT rejette la plainte de Brandt et accueille celle de Syndicat en rendant, entre autres, les ordonnances suivantes :

14. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCCS 1310 (CanLII)

Faits:

DÉCLARE que Brandt Tractor Ltd a proposé le 9 juin 2021 une contre-offre ou proposition contenant des clauses déraisonnables et contraires à la nature même d'une négociation collective en contravention à son obligation de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020;

ORDONNE à Brandt Tractor Ltd d'abandonner sa position quant aux dispositions dont les éléments en cause sont soulignés aux paragraphes 27 et 29 et repris au paragraphe 104 de la présente décision;

ORDONNE à Brandt Tractor Ltd de déposer au Syndicat national des employés de garage du Québec inc., au plus tard le 26 août 2022, une contre-offre ou proposition expurgée de toute mention du type « à l'entière discrétion de l'employeur », « l'employeur a le droit exclusif », « déterminé par l'employeur à son entière discrétion » et autres de même nature, mentionnées au paragraphe 104 de la présente décision

14. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCCS 1310 (CanLII)

Faits:

- Le 25 avril 2023, le Syndicat dépose la demande d'outrage au tribunal alléguant que Brandt ignore le jugement rendu par le TAT le 14 juillet 2022.
- Fardeau de preuve en matière d'outrage au tribunal est hors de tout doute raisonnable. Les éléments à prouver:
 - 1) Ordonnance de faire ou ne pas faire claire;
 - 2) La connaissance des ordonnances par l'accusé;
 - 3) L'intention de commettre l'acte;

[124] À notre avis, il est évident que Brandt a pris la décision de ne pas respecter intégralement la décision.

[125] Elle ne veut pas reculer sur sa position comme le démontre ce qu'elle maintient comme expressions dans des clauses primordiales de la convention.

14. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCCS 1310 (CanLII)

Conclusions:

[135] À notre avis, dans la présente affaire **une amende de 25 000 \$ doit être imposée à Brandt** pour que la compagnie prenne conscience que continuer à maintenir sa position et tenter d'imposer sa volonté avec des clauses discrétionnaires est inacceptable.

[136] Le comportement de Brandt est illégal et ne doit pas être pris à la légère. **Un message clair doit lui être envoyé ainsi qu'aux autres employeurs qui seraient tentés de reproduire le même comportement allant à l'encontre de l'obligation de négocier de bonne foi. La sanction vise à dissuader de commettre une infraction semblable.**

15. *Brandt Tractor Ltd. c. Tribunal administratif du travail*, [2024 QCCS 1410](#) (CanLII) (Permission refusée à la Cour d'appel 2024 QCCA 877)

Faits:

- Le 19 mai 2023 une décision du TAT déclare que Brandt a entravé les activités du Syndicat par la transmission aux salariés syndiqués d'une communication aux employés;
- L'Employeur se pourvoi devant la Cour supérieure de cette décision alléguant qu'elle est déraisonnable et repose sur des conclusions irrationnelles et absurdes en regards des faits prouvés et prive l'Employeur de sa liberté d'expression.

15. *Brandt Tractor Ltd. c. Tribunal administratif du travail*, [2024 QCCS 1410](#) (CanLII) (Permission refusée à la Cour d'appel 2024 QCCA 877)

Conclusions:

[40] Vu les événements survenus au cours des mois précédant l'envoi de la Note, cette conclusion du TAT ne peut être qualifiée de déraisonnable.

[41] L'appréciation par le TAT du message de Brandt, examiné dans sa globalité, se situe, rappelons-le, au cœur de sa compétence spécialisée. L'examen de la dynamique entre l'employeur, le syndicat et les salariés qu'il représente fait appel à une connaissance approfondie du milieu du travail.

[42] Pour cette raison, le législateur a confié à un tribunal spécialisé la mission de trancher diverses questions relevant de ce champ de compétence, dont celle de l'entrave par l'employeur des activités du syndicat.

[43] La présente affaire illustre l'importance du respect de la compétence spécialisée du TAT en matière de relations de travail, lorsque la trame factuelle justifie amplement les conclusions de la Décision.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[44] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire.

16. Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN /Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 2716 (CanLII)

Faits:

- En 2022, la CSN débute une campagne dans le but de syndiquer un entrepôt d'Amazon à Lachine (Entrepôt YUL2).
- Rapidement, la CSN entame une campagne antisyndicale dans le but de bloquer les efforts de syndicalisation.
- La campagne n'est pas facile, les efforts sont freinés de plein fouet par la campagne antisyndicale d'Amazon
- Dans les premières semaines, le directeur général de l'entrepôt YUL2 s'exprime de la façon suivante à l'ensemble des employés de l'entrepôt:

« Nous avons constaté des activités syndicales autour de notre bâtiment dernièrement, et les médias ont également fait état des efforts des syndicats [...] Je veux garder la possibilité de vous parler directement de vos préoccupations, sans qu'un tiers s'interpose entre nous. [...] Je veux partager des informations qui expliquent pourquoi je suis de cet avis. [...] Si vous envisagez qu'un tiers s'exprime en votre nom, je veux comprendre pourquoi. »

- La CSN dépose une plainte pour entrave et ingérence dans les affaires syndicales en vertu de l'article 12 CT.

16. Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN /Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 2716 (CanLII)

Faits:

[18] Pendant les mois de mai et de juin 2023, monsieur Cordova constate qu'Amazon publie une série de messages en lien avec la campagne de syndicalisation en cours. Diffusés en boucle sur les écrans réservés aux ressources humaines, ils sont aussi insérés dans tous les « *table toppers* » de la cafeteria, dans la salle de repos, et même dans les panneaux d'affichage qui se trouvent dans les salles de toilettes. On les retrouve en français et en anglais, sur fond de couleurs vives. Ces messages sont les suivants :

« *Une carte syndicale est un document juridique.* »

« *Les syndicats ne peuvent pas garantir les changements en milieu de travail.* »

« *Vous n'avez pas à fournir vos renseignements personnels.* »

« *Les syndicats vous facturent des cotisations.* »

« *Joining a union is a personal choice – it should not be taken lightly.* »

« *You have the right to decide whether or not to sign a card.* »

[19] Les messages sont surmontés des titres « *Protégez votre signature* » ou « *Les faits sur les syndicats* » et se terminent toujours par la phrase : « *Parlez à vos dirigeants pour en savoir plus.* »

16. Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN /Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 2716 (CanLII)

Conclusions:

- Le TAT conclue qu'Amazon a contrevenu à l'article 12 du Code du travail. Le juge Ellefsen est extrêmement dure envers Amazon:

Amazon ne s'adresse pas à la réflexion des personnes, il tente de soulever leurs émotions:

[41] Même s'ils peuvent apparaître neutres aux premiers abords, les messages prennent une autre signification dans le contexte où les salariés auxquels ils s'adressent peuvent être préoccupés par la précarité de leur emploi et de leur statut d'immigrant ou de résident.

[42] Ils prennent la forme de mises en garde en interpellant les salariés sur des sujets sensibles, clairement de nature à les inquiéter sur les conséquences possibles d'adhérer à un syndicat.

16. *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN /Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 2716 (CanLII)*

Conclusions:

Les salariés ne sont pas vraiment libres de recevoir les messages en question:

[47] À cet égard, la preuve est éloquent. Les messages de l'employeur sont omniprésents dans les espaces fréquentés par les salariés. On peut les voir en projection continue sur les écrans du service des ressources humaines ou les lire sur les « *table topper* » qui inondent tous les espaces de repos. Chaque table de la cafétéria est ornée d'un de ces messages, de la taille d'une feuille de papier standard. Considérant leur très large diffusion, il apparaît difficile, voire impossible pour les salariés de ne pas en prendre connaissance ou d'en faire abstraction.

16. *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Amazon Montréal - CSN /Montreal Amazon Workers Union - CSN c. Amazon Canada Fulfillment Services, 2024 QCTAT 2716 (CanLII)*

Conclusions:

L'employeur utilise son autorité pour propager ses opinions contre le syndicalisme:

[49] Le fait qu'un employeur invite ses salariés à s'informer auprès de leurs supérieurs peut paraître anodin. Toutefois, lorsque le sujet en question concerne le syndicat et qu'il utilise l'opportunité de cette discussion pour véhiculer ses opinions négatives sur la syndicalisation, il s'éloigne de « *l'étroit corridor* » qui lui permet de s'exprimer sans faire entrave à la liberté d'association, selon l'image utilisée par le juge Lesage dans l'affaire *Disque Améric*.

- Le TAT ordonne 20 000\$ en dommages moraux et 10 000\$ en dommages punitifs... mais la campagne de syndicalisation n'a jamais pu fonctionner par la suite.

17. Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN) et Providence Notre- Dame-de-Grâce (Guerda Louis-Jacques), 2024 CanLII 122015 (QC SAT)

Faits:

- La plaignante est une infirmière qui travaille depuis 2007 dans une résidence pour personnes âgées en perte d'autonomie.
- Depuis son embauche, elle travaille sur le quart de jour, soit de 7h30 à 15h.
- En 2022, l'employeur décide d'embaucher une « infirmière auxiliaire en chef » qui travaillera également durant le quart de soir.
- En juin 2023, le syndicat est accrédité pour représenter tous les salariés de l'employeur.
- En octobre 2023, l'employeur congédie l'infirmière auxiliaire en chef, débute ses recherches dans le but d'en engager une nouvelle et annonce que le poste d'auxiliaire en chef sera désormais de jour.
- Du même fait, l'employeur annonce que la plaignante devra maintenant travailler sur le quart de soir, ce qui ne fait pas son affaire.
- Le syndicat dépose une plainte en vertu de l'article 59 du Code du travail, mentionnant que l'employeur a modifié illégalement les conditions de travail durant la période de gel

17. Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN) et Providence Notre- Dame-de-Grâce (Guerda Louis-Jacques), 2024 CanLII 122015 (QC SAT)

Conclusions:

- L'arbitre débute en rappelant le test qui s'est dégagé de l'arrêt Wal-Mart et qui a été confirmé récemment dans l'affaire SCFP, Section locale 301 c. Six Flags.
- Plus précisément, l'arbitre McCrory rappelle qu'il doit d'abord tenter de constater s'il est en présence d'une pratique de gestion qui existait avant le dépôt de la requête en accréditation.
- C'est uniquement lorsqu'il est impossible de conclure qu'une pratique de gestion existait avant qu'il puisse utiliser le critère de ce que l'employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances aurait fait.

17. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement du Grand Montréal (CSN) et Providence Notre- Dame-de-Grâce (Guerda Louis-Jacques)*, 2024 CanLII 122015 (QC SAT)

Conclusions:

[41] En conséquence, le Tribunal ne peut que conclure qu'en modifiant son quart de travail en novembre 2023, l'employeur a modifié une des conditions de travail de la plaignante au sens de l'article 59 du *Code*. Parce que cette modification a été effectuée sans le consentement écrit du syndicat, l'employeur a contrevenu à l'article 59 du *Code* en agissant de la sorte.

[42] Devant cette conclusion, l'analyse du Tribunal doit prendre fin. Autrement dit, en l'absence d'une situation inédite (ce qui est, quitte à le répéter, reconnu par les parties), le Tribunal ne peut pas se permettre de trancher si la décision de réaffecter la plaignante au quart de soir était celle qu'aurait prise un employeur raisonnable dans les mêmes circonstances, tel que le plaide l'employeur de façon subsidiaire. Ultimement, il ne s'agit pas d'un cas où il est impossible, ou même difficile, de déterminer si une pratique de gestion donnée existait avant le dépôt de la requête en accréditation.

18. Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada, 2024 QCTAT 2520 (CanLII) Désistement du pourvoi en contrôle judiciaire (C.S., 2024-09-16) 500-17-131092-242

Faits:

- L'AFPC dépose une requête en accréditation en champ libre pour représenter une unité de négociation générale auprès des femmes autochtones du Canada.
- Le syndicat cherche à représenter tous les salariés de l'Employeur un organisme sans but lucratif.
- L'Employeur est en accord que les 31 personnes qui accomplissent leurs tâches en présentiel dans ses établissements situés au Québec ou en télétravail à partir de leur domicile au Québec sont des salariés au sens du *Code du travail*.
- L'Employeur prétend toutefois que les 51 personnes qui effectuent du télétravail hors du Québec ne peuvent être légalement visées par une accréditation délivrée en vertu du Code du travail — il soutient que cela lui accorderait une portée extraterritoriale inconstitutionnelle.

18. Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada, 2024 QCTAT 2520 (CanLII) Désistement du pourvoi en contrôle judiciaire (C.S., 2024-09-16) 500-17-131092-242

Conclusions:

[61] En fait, la localisation de l'exécution de la prestation de travail par le télétravailleur n'est pas une caractéristique de l'entreprise aux fins des rapports collectifs. Qu'elle soit accomplie de son domicile ou de l'Irlande, elle lui appartient en propre et dépend du choix de l'individu.

[62] Ce qui constitue une caractéristique de l'organisation de travail de l'employeur est l'endroit où la prestation de travail des salariés est versée et également le fait que ces fonctions soient liées à l'entreprise située au Québec.

[64] L'employeur conteste que les 51 personnes qui accomplissent leur prestation de travail à distance puissent être des salariées au sens du Code en invitant le Tribunal à s'inspirer de la jurisprudence[30] sur la *Loi sur les normes du travail*[31] en matière de télétravail.

[

18. Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada, 2024 QCTAT 2520 (CanLII) Désistement du pourvoi en contrôle judiciaire (C.S., 2024-09-16) 500-17-131092-242

Conclusions:

[65] En effet, la LNT prévoit expressément son champ d'application comme suit :

2. La présente loi s'applique à la personne salariée quel que soit l'endroit où elle exécute son travail. Elle s'applique aussi:

1° à la personne salariée qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec;

2° à la personne salariée, domiciliée ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1°;

[69] Le Tribunal retient ainsi que le législateur est au fait de sa législation en droit du travail et qu'il n'a pas jugé utile, dans le Code, de tracer des lignes territoriales de son application en fonction de la localisation physique des parties, soit l'employeur ou l'association, et encore moins de celui des salariés.

[103] Dans la présente affaire, l'employeur reconnaît que les 31 personnes mentionnées à l'Annexe A sont des salariées visées par l'unité de négociation. **Le Tribunal décide que les 51 personnes énumérées à l'Annexe B sont également des salariées au sens du Code puisqu'elles télétravaillent pour une entreprise localisée au Québec. Leurs rapports collectifs présentent un lien réel et substantiel avec celle-ci et le territoire québécois. Les effets du Code, sur elles, respectent ainsi les limites constitutionnelles du Québec.**

Section 4

Preuve et procédure

19. *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke*, 2024 CanLII 10447 (QC SAT)

Faits:

- Le plaignant est un enseignant de science à une école secondaire de l'Estrie. Lors des événements entourant le grief contestant son congédiement, le plaignant avait 25 ans d'ancienneté au centre de services scolaire.
- Trois élèves de la classe du plaignant ont brisé du matériel pendant un laboratoire d'un projet de robotique. Le plaignant en informe le responsable de l'encadrement disciplinaire de l'école, qui décide de les suspendre une demi-journée pour le bris de matériel.
- Le 17 janvier 2018, peu de temps après la suspension des trois élèves, le plaignant est informé qu'il fait l'objet d'une enquête par les autorités policières sur des comportements inappropriés dont certains à connotation sexuelle envers certains élèves.

19. *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke*, 2024 CanLII 10447 (QC SAT),

Faits:

- Le 16 mars 2018, l'employeur est informé qu'il n'y aura pas d'accusations criminelles portées contre le plaignant. L'employeur décide tout de même de le maintenir en suspension pour fin d'enquête.
- L'employeur mandate une enquêtrice qui conclut que le plaignant a posé des gestes répétés, intrusifs et non désirés envers deux des trois élèves qui avaient été disciplinés suivant le bris de matériel. Elle considère que les gestes posés constituent du harcèlement à connotation sexuelle.
- Suivant ces conclusions, l'employeur décide de congédier le plaignant en date du 23 août 2018.

19. *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke*, 2024 CanLII 10447 (QC SAT),

Conclusions:

Au niveau du fardeau de preuve, l'arbitre Ménard-Cheng mentionne que l'employeur ne devra pas seulement démontrer que les attouchements ont eu lieu, mais que lesdits attouchements étaient à connotation sexuelle.

Pour ce qui est des critères d'appréciation des témoignages contradictoires, l'arbitre écrit :

[64] Aussi, lorsque la preuve est contradictoire comme dans le cas présent, le comportement lors de l'audience, les déclarations affirmatives et la crédibilité des témoins ne sont pas toujours des facteurs déterminants. C'est plutôt la fiabilité de leur témoignage que le Tribunal doit retenir, laquelle doit être en harmonie avec plusieurs éléments, dont la prépondérance des probabilités, la vraisemblance, la cohérence ou la corroboration, pour ne nommer que ceux-là. En fait, comme le mentionne Me Lamy, il ne convient pas de trancher en se fondant sur la crédibilité des témoins, « il faut aussi examiner l'ensemble des allégations et les autres éléments soumis pour en tirer une conclusion et la motiver » .

19. *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke*, 2024 CanLII 10447 (QC SAT),

Conclusions:

Devant une preuve hautement contradictoire, l'arbitre applique désormais ses critères aux faits :

[68] En fait, une analyse attentive des témoignages d'O. P., I.D. et de M. S. ne permet absolument pas de déterminer le nombre de fois où les gestes reprochés à M. Robert se sont produits, pas plus que les élèves n'ont été en mesure de dire à quel moment ceux-ci ont eu lieu. D'ailleurs, sur l'incident des balles rouges, I.D. dira à l'audience que cet événement remonte au mois d'octobre alors que l'on sait qu'il s'est produit en décembre, peu avant le congé des Fêtes.

[...]

[71] Finalement, l'élève K.G., qui a également dénoncé M. Robert n'a pas été entendue. Cette décision de l'employeur de ne pas faire entendre l'élève K.G est étonnante dans la mesure où il assume le fardeau de la preuve et qu'il doit démontrer la gravité des faits qui sont à l'origine de sa décision de mettre fin à l'emploi de M. Robert. Or, aucune explication n'a été offerte par l'employeur quant à ce choix de ne pas faire entendre K.G.

19. *Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c Centre de services scolaire de la Région-de-Sherbrooke*, 2024 CanLII 10447 (QC SAT),

Conclusions:

L'arbitre en vient à conclure que le travailleur a manqué de jugements pour certains événements, mais elle ne considère pas que les gestes posés étaient du harcèlement à connotation sexuelle :

[191] Dans la mesure où le Tribunal considère que plusieurs gestes allégués de M. Robert n'ont pas été prouvés et que ceux qui demeurent ne constituent pas du harcèlement à connotation sexuelle, peut-on conclure que le climat dans lequel ses élèves ont évolué et que les gestes qu'il a posés constituent de l'inconduite ou de l'incapacité qui justifient son renvoi?

[192] Je ne le crois pas. En effet, l'analyse de la jurisprudence en matière d'inconduite ou d'incapacité en milieu scolaire impose à l'employeur, avant de procéder au renvoi d'un enseignant, de procéder à une analyse de la conduite ou des comportements reprochés en tenant compte du contexte et d'autres facteurs, dont l'implication du plaignant dans les activités scolaires et parascolaires, son dossier disciplinaire ainsi que son ancienneté.

[193] Les gestes posés par M. Robert méritent une sanction disciplinaire, mais ils ne peuvent donner lieu à un congédiement dans les circonstances du présent dossier. L'employeur aurait dû tenir compte d'autres données qui permettent d'apprécier le poids de sa faute professionnelle en fonction de la sanction imposée comme l'absence de dossier disciplinaire, le fait que M. Robert était un enseignant apprécié de ses élèves et que son implication, notamment dans le projet Hypérion 3360, était saluée par l'ensemble de ses collègues, par les acteurs de la scène politique et par les parents des élèves.

20. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, 2024 CanLII 55725 (QC SAT)

Faits:

- La salariée est agente de relations humaine un emploi syndiqué.
- Le 12 février 2023 elle obtient un poste permanent de cadre à l'extérieur de l'unité d'accréditation. À titre de cadre elle est soumise à une période d'essai de douze mois.
- Le 15 mars 2023, l'Employeur la suspend sans solde pour fin d'enquête.
- Le 13 avril 2023 la plaignante informe qu'elle veut retourner sur son poste syndiqué.
- Le 14 avril l'Employeur l'informe de son intention de recommander son congédiement et le 5 mai 2023, la plaignante est congédiée.
- Le syndicat dépose des griefs pour contester la décision de l'employeur de refuser de la réintégrer dans son ancien poste et la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi.

20. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, 2024 CanLII 55725 (QC SAT)

Conclusions:

[26] Le moyen préliminaire doit être rejeté.

[27] Il n'est pas contesté des parties que la plaignante, durant sa période d'essai, bénéficie d'un droit de retour dans son poste antérieur en vertu de la clause 407.16 des dispositions locales. Cette clause est incorporée expressément aux conditions de travail de cadre de la plaignante durant sa période d'essai.

[28] À mon avis, la clause 407.16 agit comme une condition suspensive durant la période concernée, faisant en sorte que la personne conserve tous ses droits, sur simple demande de sa part. La condition suspensive est celle qui, une fois « accomplie oblige le débiteur à exécuter l'obligation, comme si celle-ci avait existé depuis le jour où il s'est obligé sous telle condition » ([art. 1507 Code civil du Québec](#)).

[29] Ainsi, lorsque le droit de retour est exercé, la clause 407.16 trouve automatiquement application et dès lors, la personne perd son statut de cadre, au bénéfice de celui de salariée syndiquée de l'unité d'accréditation du Syndicat, avec tous les avantages que cela comporte, incluant la procédure de griefs.

[30] Vu le rattachement du droit de retour à la convention collective, il me revient donc, à titre d'arbitre de grief, de décider de l'application de la clause 407.16 des dispositions locales et, incidemment, de la question de l'exercice abusif ou non de ce droit.

21. *Syndicat unifor c Bell Canada*, 2024 CANLII 69152 (CA SA)

Faits:

- En juillet 2021, le plaignant, un concepteur en télécommunication, se rend inspecter un poteau de télécommunication en bordure d'un terrain privé.
- M. Vachon aperçoit une jeune enfant jouant en bordure d'une piscine gonflable, sans supervision.
- Il décide d'aller aviser la mère de la jeune enfant en allant cogner à sa porte et la mère lui signifie « ni plus ni moins de se mêler de ses affaires et que la situation est sous contrôle. »
- Suivant l'altercation, M. Vachon complète un signalement à la DPJ et la mère porte plainte chez Bell Canada du comportement du plaignant.

21. *Syndicat unifor c Bell Canada*, 2024 CANLII 69152 (CA SA)

Faits:

- Deux semaines après l'événement, M. Vachon apprend par son gestionnaire immédiat qu'il est suspendu pour fin d'enquête avec solde.
- Pendant la rencontre lui annonçant la suspension, le plaignant tente de comprendre les raisons pourquoi il est suspendu et le gestionnaire refuse de lui répondre.
- C'est uniquement lorsqu'il sera rencontré par l'enquêtrice de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il comprend la raison pourquoi il est suspendu.
- Le syndicat conteste la suspension pour fin d'enquête et attaque le fait que l'employeur a refusé de lui divulguer les motifs.

21. *Syndicat unifor c Bell Canada*, 2024 CANLII 69152 (CA SA),

Conclusions:

[60] Cela étant, bien que justifié de suspendre administrativement Jasmin Vachon, l'employeur devait le faire en agissant de bonne foi et en toute équité.

[61] Sur cet aspect, je suis d'avis qu'en refusant de donner les motifs de la suspension, l'employeur n'a pas agi de façon équitable.

[...]

[64] C'est ainsi que l'arbitre de grief, saisi d'un litige contestant le bien-fondé d'une mesure disciplinaire, doit s'assurer que l'employeur, en vertu des principes de justice naturelle, dont le droit à une défense pleine et entière, a dûment informé le salarié à qui il impose une mesure, des motifs de sa décision, impliquant par le fait même l'énumération des faits à partir desquels il se fonde, pour alléguer la faute commise.

[65] Il en est de même, à mon sens, en matière de suspension administrative, l'employeur étant tenu aux mêmes règles de justice naturelle.

21. *Syndicat unifor c Bell Canada*, 2024 CANLII 69152 (CA SA),

Conclusions:

[74] Comme le souligne la Cour suprême dans l'affaire Cabiakman, la suspension administrative demeure un exercice périlleux qui doit être appliqué de façon exceptionnelle afin de protéger les intérêts légitimes des deux parties.

[75] Dans l'affaire qui nous occupe, j'estime que l'intérêt légitime de Jasmin Vachon de pouvoir offrir une version des faits en toute connaissance de cause n'a pas été respecté, ce qui affecte irrémédiablement le processus entrepris par l'employeur.

Le grief est accueilli et la suspension pour fin d'enquête est annulée.

22. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-centre-du-québec c Dumas, 2024 CANLII 75373 (QC SAT)

Faits:

- L'Employeur dépose un grief patronal contre un salarié pour réclamer un salaire versé en trop (6 219,53 \$).
- Le Syndicat soulève 2 moyens préliminaires:
 - 1) Que le grief soit irrecevable parce qu'il est intenté contre le salarié au lieu du Syndicat;
 - 2) Que l'arbitre n'ait pas compétence parce que le grief n'a pas respecté la procédure de nomination des arbitres prévus au Code du travail.

22. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la mauricie-et-du-centre-du-québec c Dumas, 2024 CANLII 75373 (QC SAT)

Conclusions:

[44] En somme, l'employeur a exercé le bon recours, devant le bon forum, mais l'a intenté contre la mauvaise personne. Même si le syndicat a été notifié de l'existence du grief, cela n'y change rien. L'identité de la partie visée par le grief est un élément essentiel de celui-ci. J'en viens donc à la conclusion que le grief, tel que libellé est irrecevable.

[45] Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire de traiter de la seconde objection du syndicat ni de la question de fond.

DISPOSITIF

[46] Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le grief patronal 2022-04.

23. *Brosseau c. Centre intégré de santé et services sociaux des Laurentides*, 2024 CANLII 141537 (QC SAT),

Faits:

- La plaignante travaillait comme préposé aux bénéficiaires chez l'employeur et a été congédiée en période d'essai.
- Suivant une plainte en 47.2 accueillie, le syndicat conteste la fin d'emploi en période de probation de la plaignante.
- Lors de la deuxième journée d'audience, la plaignante est contre-interrogée et déclare « avoir enregistré toutes les conversations durant les 14 quarts de travail » qu'elle a effectué chez l'employeur.
- Le procureur patronal demande qu'on produise tous les enregistrements puisqu'il les considère pertinents au litige.
- Le syndicat refuse de les produire, prétextant que les enregistrements appartiennent à Mme Brosseau et qu'uniquement elle peut décider de les produire, en faire autrement la forcerait à dévoiler sa preuve.

23. *Brosseau c. Centre intégré de santé et services sociaux des Laurentides*, 2024 CANLII 141537 (QC SAT),

Conclusions:

[15] L'Employeur a terminé l'interrogatoire de la Plaignante sous réserves de ce qu'il pourrait découvrir sur les enregistrements. Le Tribunal note que les enregistrements ont été effectués durant l'emploi de la Plaignante, et ce, à l'insu de l'Employeur.

[16] Pendant 14 quarts de travail, la Plaignante a enregistré tout ce qui se passait. Elle admet que les enregistrements contiennent des conversations avec des résidents et avec ses collègues de travail.

[...]

[22] Dans la présente affaire, les enregistrements ont été faits pendant que la Plaignante était à l'emploi. Le Tribunal endosse les propos de la Cour d'appel voulant que les faits antérieurs inconnus par l'Employeur au moment de la fin d'emploi sont pertinents et recevables en preuve pour évaluer la décision de l'Employeur, mais surtout pour vérifier la crédibilité de la Plaignante.

23. *Brosseau c. Centre intégré de santé et services sociaux des Laurentides*, 2024 CANLII 141537 (QC SAT),

Conclusions:

[25] Si on peut contraindre un salarié à soumettre des documents d'un tiers qu'il a en sa possession, on peut certainement ordonner à la Plaignante de remettre les enregistrements qu'elle a effectués et qu'elle a en sa possession. Restera à en déterminer la pertinence.

[26] Il est vrai que les enregistrements ne sont pas allégués dans la lettre de fin d'emploi, ils ne pouvaient l'être puisqu'ils étaient inconnus de l'Employeur. Cependant, ils pourraient devenir admissibles en preuve.

[42] En somme, ce n'est pas nécessairement parce que des faits ne sont pas allégués à la lettre de congédiement qu'ils ne sont pas admissibles en preuve. Ils le seront s'ils sont en lien avec les motifs de congédiement et qu'ils ont pour objectif de mettre en lumière des événements qui sont reliés aux autres mesures antérieures alléguées dans l'avis de congédiement.¹⁰

On ordonne donc de produire les enregistrements.

24. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790 c Ville de L'Ancienne-Lorette, 2025 CanLII 17897 (QC SAT),

Faits:

- Le plaignant est un col bleu de la Ville depuis une quinzaine d'années;
- Il connaît bien le directeur général qui était auparavant directeur des travaux publics.
- Le plaignant ne déteste pas exprimer sa camaraderie notamment par des taquineries comme des petits coups de poing sur l'épaules (bines).
- Le samedi 14 octobre 2023, lors d'une porte ouverte de la Ville encouragé par ses collègue le plaignant prend le directeur général à bras-le-corps et le soulève de terre en l'agitant quelques secondes.
- En réplique à ce comportement le DG rejoint le plaignant alors dans un groupe d'une dizaine d'employés et lui baisse les pantalons jusqu'aux chevilles y incluant le sous-vêtement du plaignant.

24. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790 c Ville de L'Ancienne-Lorette, 2025 CanLII 17897 (QC SAT),

Faits:

- Le Syndicat dépose un grief de harcèlement psychologique et sexuel le 14 octobre 2023 et réclame des dommages moraux, punitifs et exemplaires.
- Le plaignant prendra un congé pour se remettre de cette humiliation.
- Le 8 novembre il a fait une réclamation à la CNESST qui est accueillie (lésion psychologique-syndrome post-traumatique avec exacerbation d'un trouble d'anxiété généralisé).
- 4 jours après les événements le Directeur général s'excuse auprès du plaignant, du maire, du directeur des travaux publics au président du syndicat et aux employés.
- Une plainte au criminel est déposée par le plaignant.
- Le directeur général sera suspendu 18 jours et devant la médiation du dossier va démissionner le 8 octobre 2024.

24. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790 c Ville de L'Ancienne-Lorette, [2025 CanLII 17897](#) (QC SAT),

Conclusions:

[132] Il est vrai que parmi les pouvoirs de l'arbitre en matière de harcèlement, il y avait celui d'ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs et moraux. Cependant, au moment des événements, l'[article 123.16](#) de la [LNT](#) précisait que ce pouvoir ne s'appliquait pas « *pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail [...], qui résulte du harcèlement psychologique.* ».

[133] La LNT a été modifiée en 2024 par la [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#)[19]. Le législateur a enlevé cette restriction. Dans les notes explicatives de cette loi, on précise qu'elle a pour but de modifier la [LNT](#) notamment afin :

6° de prévoir que le Tribunal administratif du travail [et l'arbitre en adaptant le texte] peut ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique, malgré qu'elle soit victime d'une lésion professionnelle qui résulte de ce harcèlement.

[136] Cette seule conclusion suffit pour disposer de l'argument syndical, mais il faut ajouter les observations suivantes.

24. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790 c Ville de L'Ancienne-Lorette, 2025 CanLII 17897 (QC SAT),

Conclusions:

[140] Par ailleurs, même si on appliquait l'article 123.15 (4°) de la LNT qui permet d'octroyer des dommages punitifs, l'ensemble des faits y ferait obstacle.

[[142] En réponse à la première question de ce litige, le Tribunal conclut que les actions de la Ville respectaient ses obligations. Sauf pour l'important bémol concernant la communication des résultats de l'enquête au syndicat, on peut même considérer qu'il s'agit d'une démarche exemplaire. Pourquoi alors faudrait-il la punir pour avoir bien agi ? Il n'est pas question ici d'un employeur qu'il faut rappeler à l'ordre parce qu'il ne veut pas prendre ses responsabilités correctement.

[143] Pareillement, en ce qui concerne la dissuasion, on pourrait considérer cet élément d'un autre angle si la preuve démontrait des conduites répétitives. Nous sommes en présence d'un acte unique qui a toute l'apparence d'une sérieuse erreur de jugement commise sous l'impulsion du moment. Encore une fois, le Tribunal estime que les mesures prises étaient raisonnables et de nature à faire réfléchir le directeur général. Il y avait tout lieu de croire qu'on pourrait reléguer ce triste incident dans le passé et envisager un nouveau départ.

Le grief est rejeté



Questions?