



Le JURICLIP^{MC}

Travail et emploi



Édition du 31 janvier 2017

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

- **Sanctionné par la cour pour avoir poursuivi son employeur**
- **Une porte ouverte à la syndicalisation des cadres au Québec**

▲ **Sanctionné par la cour pour avoir poursuivi son employeur**

Le 12 mai dernier, la Cour supérieure a rendu la décision *Roy c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*¹ dans laquelle elle condamne une employée à rembourser à son employeur les honoraires extrajudiciaires qu'il a engagé dans le cadre d'une poursuite en dommages non-fondée.

LES FAITS

Dans cette affaire, la travailleuse occupait des fonctions de déléguée syndicale régionale pour le compte l'employeur, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Dans le cadre de ses fonctions, celle-ci était appelée à intervenir auprès de délégués syndicaux œuvrant dans divers milieux de travail.

Le litige en cause débute en 2004, lorsque trois délégués syndicaux ont déposé des plaintes à l'égard de la travailleuse concernant des manquements dans l'exercice de sa prestation de travail. Plus spécifiquement, il lui était reproché d'avoir fait preuve d'ingérence en se présentant dans un milieu de travail sans avertir au préalable, d'avoir transmis à un délégué syndical un courriel irrespectueux contenant des propos arrogants et dénigrants ainsi que d'avoir fait part de plusieurs irritants au directeur d'un établissement sans avoir validé auparavant ses sources d'information.

À la suite de ces plaintes, l'employeur, en conformité avec sa politique interne de règlement des différends, a mandaté un enquêteur afin que celui-ci se prononce sur le fondement desdites plaintes. L'enquête a révélé que les plaintes étaient fondées et les conclusions du rapport ont été à l'effet que la travailleuse devrait être démise de ses fonctions. Toutefois, en dépit de la conclusion suggérant la destitution de la travailleuse, l'employeur l'a gardé à son emploi et lui a

■ clcw.ca

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

- Cain Lamarre -

Avec 18 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke, Lac-Mégantic), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 370 ressources dont 200 professionnels du droit, **Cain Lamarre** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre offre l'expertise et les

demandé de suivre une formation afin qu'elle améliore la qualité et l'efficacité de ses communications avec les autres délégués.

Mécontente des conclusions de l'enquête, la travailleuse allègue avoir été humiliée et avoir subi une atteinte à sa réputation. Elle invoque également avoir eu des problèmes de santé à la suite de ces événements. Elle intente donc, dans un premier temps, une plainte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, laquelle est rejetée pour non-respect du délai de prescription. Dans un deuxième temps, elle loge la présente poursuite en dommages-intérêts pour la somme de 25 000 \$, laquelle sera ultérieurement amendée pour la somme de 275 000 \$. L'employeur, quant à lui, intente une demande reconventionnelle de 33 000 \$ afin de se voir rembourser ses frais d'avocat.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPÉRIEURE

La Cour supérieure estime que le recours de la travailleuse est abusif et sans fondement, au sens de l'article 51 du *Code de procédure civile*. En effet, la travailleuse n'a soumis aucun élément de preuve soutenant une quelconque atteinte à sa crédibilité. Elle n'a pas non plus réussi à démontrer qu'il existait une relation entre les divers ennuis de santé qu'elle a subie, tels que l'insomnie, l'épuisement et la tristesse et les présumées fautes commises par son employeur. Enfin, la Cour supérieure mentionne dans son jugement que la réclamation de la travailleuse est grossièrement exagérée et qualifie le comportement de la travailleuse de téméraire.

La Cour décide donc de faire droit, en partie, à la demande reconventionnelle de l'employeur en ordonnant à la travailleuse de rembourser, compte tenu de ses moyens financiers, la somme de 10 000 \$ sur les 33 000 \$ réclamés.

COMMENTAIRES

Ce jugement est intéressant car il rappelle que la Cour a le pouvoir d'intervenir lorsqu'un employé intente des recours abusifs à l'égard de son employeur. En effet, il ressort de ce dossier que l'employeur s'est vu impliqué dans une saga judiciaire, pour avoir mandaté un enquêteur suite à la réception de plaintes contre une employée par ses collègues. En pareilles circonstances, un employeur peut se sentir pris au piège, en ce que peu importe l'avenue qu'il emprunte, il s'expose à une poursuite.

Les dispositions du *Code de procédure civile* relatives aux recours abusifs permettent aux tribunaux supérieurs de dédommager l'employeur diligent qui a exercé son droit de gérance en ayant le souci de se conformer aux obligations qui lui incombent.

Bref, il sera donc intéressant de surveiller la jurisprudence à venir afin de voir si davantage d'employeurs se prévalent des moyens mis à leurs dispositions pour être indemnisés du préjudice monétaire engendré par le paiement de débours judiciaires et d'honoraires extrajudiciaires dans le cadre d'une demande en justice sans fondement.

Auteure : Me Assa Diop-Mena

[1] *Roy c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, EYB 2016-266026.

connaissances de juristes aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

▲ Une porte ouverte à la syndicalisation des cadres au Québec

En date du 7 décembre 2016, la juge administrative Irène Zaïkoff du Tribunal administratif du travail a rendu simultanément deux décisions¹ dans laquelle elle ouvre la porte à la syndicalisation des cadres, qui n'est pas permise au Québec par l'effet que l'article 1 l) du *Code du travail*, qui exclue les cadres de la définition de « salarié ».

Ces deux décisions font suite au dépôt de requêtes en accréditation par des associations de cadres, requêtes visant à obtenir une accréditation syndicale au sens du *Code du travail* à l'égard respectivement de cadres de premier niveau de Loto-Québec et de cadres de premier niveau d'Hydro-Québec. Dans les deux cas, les associations devaient dans un premier temps faire déclarer inopérant l'article 1 l) du *Code du travail* pour que leurs requêtes en accréditation puissent être accueillies, puisque cet article exclut tous les cadres de la notion de « salarié » au sens du *Code du travail*.

La juge administrative Zaïkoff reconnaît qu'on distingue généralement trois paliers de cadres, soit les cadres de premier niveau, les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. L'exclusion prévue à l'article 1 l) vise tous les niveaux de cadres sans distinction, incluant les cadres de premier niveau tels que les gérants, surintendants ou contremaîtres.

Le Tribunal affirme que l'exclusion prévue à l'article 1 l) du *Code du travail* vise à empêcher les représentants d'un employeur de négocier collectivement leurs conditions de travail, par crainte que cela ne les place dans une situation de conflit d'intérêts. Cette exclusion a notamment pour effet de porter atteinte à l'indépendance des associations de cadres, notamment en ce que leur reconnaissance est faite sur une base volontaire par leur employeur respectif. Le Tribunal estime également que les cadres de premier niveau sont dans une position délicate dans le contexte de leur rapport de force avec la direction, ce qui crée un déséquilibre dans la négociation collective. On souligne de plus que l'absence de mécanisme permettant de sanctionner l'obligation de négocier de bonne foi a pour effet de rendre théorique les droits consentis aux associations de cadres par l'employeur. Le Tribunal ajoute que la suppression du droit de grève, sans mécanisme alternatif, entraîne une entrave substantielle au droit à la négociation collective des associations de cadres chez Loto-Québec et Hydro-Québec.

À la lumière de critères établis dans l'arrêt *R c. Oakes*² et appliqués récemment en matière de liberté d'association dans l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*³, la juge administrative Zaïkoff estime que l'entrave substantielle à la liberté d'association protégée par les Chartes n'est pas justifiée dans une société libre et démocratique.

Le Tribunal conclue donc que l'exclusion des cadres de la définition de « salarié », qui les empêche d'obtenir une accréditation syndicale, porte atteinte à la liberté d'association protégée par l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que cette atteinte n'est pas justifiée dans

une société libre et démocratique.

Compte tenu de cette conclusion, le Tribunal déclare que l'exclusion des cadres de la définition de salarié, prévue à l'article 1 I) du *Code du travail*, est inopérante dans le cadre de l'examen des requêtes en accréditation de l'Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec et de l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec. Comme il s'agit d'une décision interlocutoire, on avise les associations qu'elles seront convoquées pour disposer de la requête en accréditation.

Il y a lieu de souligner que les décisions rendues par la juge administrative Zaïkoff ont pour effet de rendre inopérant l'article 1 I) du *Code du travail* uniquement dans le cadre spécifique des requêtes présentées par ces deux associations. Les deux décisions rendues le 7 décembre 2016 n'ont pas pour effet de déclarer cet article inconstitutionnel et de l'invalider à l'égard de tous.

Il ne fait aucun doute que ces décisions ne signifient pas que l'ensemble des cadres soumis au *Code du travail* pourront désormais obtenir une accréditation syndicale. Tel que mentionné précédemment, les deux dossiers soumis à la juge administrative Zaïkoff concernaient uniquement des cadres de premier niveau, et le contexte particulier des cadres de premier niveau est au cœur des motifs des décisions. Par ailleurs, la juge administrative Zaïkoff a tenu compte du contexte particulier des cadres du premier niveau chez Hydro-Québec et Loto-Québec, soulignant notamment qu'il existe au moins cinq niveaux de cadres dans ces grandes organisations. Ces décisions pourront cependant certainement être invoquées à titre de précédent par des associations de cadres de premier niveau qui désirent se syndiquer dans d'autres organisations. Le cas échéant, il sera nécessaire d'analyser l'existence ou non d'une atteinte injustifiée à la liberté d'association découlant de l'article 1 I) du *Code du travail* à la lumière des faits particuliers à chaque situation.

Sans surprise, un pourvoi en contrôle judiciaire a été déposé à l'encontre des deux décisions. La Cour supérieure aura donc visiblement l'occasion de se prononcer en révision judiciaire sur ces deux décisions importantes. Nous vous tiendrons au courant des développements dans ces dossiers.

Auteur : Me Marc-Olivier Laporte

[1] *Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, 2016 QCTAT 6870 et *Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec (AFCNPHQ) et Hydro-Québec*, 2016 QCTAT 6871.

[2] [1986] 1 R.C.S. 103.

[3] 2015 CSC 1.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)