

**« LE TRIBUNAL COMME  
FORCE EXÉCUTOIRE: ON PEUT  
ESSAYER, AVEC UN PEU  
D'AIDE »**

•  
Par M<sup>e</sup> Dominique Benoît, juge administrative  
coordonnatrice au Tribunal administratif du travail



Tribunal  
administratif  
du travail

Québec 

1<sup>er</sup> janvier 2016

***Tribunal  
administratif  
du travail***

**Québec**



***Tribunal  
administratif  
du travail***

**Québec**



# Tribunal administratif du travail (TAT)

- 4 divisions :
  - **Division des relations du travail**
  - Division de la santé et de la sécurité du travail
  - **Division des services essentiels**
  - Division de la construction et de la qualification professionnelle

# Compétence du TAT

Tribunal de première instance dans des affaires découlant de l'application de plus d'une trentaine de lois, principalement :

- Le *Code du travail* (incluant services essentiels)
- La *Loi sur les normes du travail*

Mais également dans l'application de diverses lois hétéroclites telles :

- La *Loi sur les cités et villes*
- La *Charte de la langue française*
- La *Loi sur l'équité salariale*

# Décisions du TAT

- Le TAT possède de vastes pouvoirs réparateurs et ses décisions sont :
  - Sans appel
  - Les parties visées doivent s'y conformer sans délai
  - Exécutoires suivant des modalités et conditions précises

# Exécution des décisions du TAT

- Régie par la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* et par le *Code de procédure civile*

Principe:  
exécution  
volontaire



En cas de  
défaut:  
exécution forcée

## Division des relations du travail – tant en vertu du *Code du travail* que de la *Loi sur les normes du travail*

- L'exécution forcée des décisions relève des tribunaux judiciaires
- Dépôt de la décision à la Cour supérieure
- Recours pour outrage au Tribunal si l'ordonnance de faire ou de ne pas faire dans la décision n'est pas respectée

# Particularité de la Division des services essentiels

- Dépôt à la Cour supérieure par le TAT ou avec son autorisation
- Recours pour outrage au Tribunal s'il y a transgression d'une ordonnance ou d'un engagement
- Retour devant le Tribunal en redressement



# Limites à l'outrage au Tribunal

- Condamnation possible à une amende maximum de 50,000\$ avec ou sans emprisonnement (max. 1 an) contre:
  - Toute personne nommée ou désignée qui la transgresse ou refuse d'y obéir ou
  - Toute personne non désignée qui y contrevient sciemment
- Risque d'avortement pour des raisons procédurales
- Cour supérieure exige que le dispositif de la décision soit sans équivoque
- Souvent inefficace

# Autres mécanismes d'exécution utilisés par le TAT

- Rapports collectifs (*Code du travail*)
- Rapports individuels (*Loi sur les normes du travail*)
- Services essentiels

En rapports collectifs (*Code du travail*) -  
une panoplie de recours dont :

- Devoir de représentation d'un syndicat
- Négociation de mauvaise foi
- Dispositions anti-briseurs de grève

# Devoir syndical de représentation

- Principe : réclamation déferée à l'arbitrage, mais pouvoir de rendre toute autre ordonnance que le Tribunal juge nécessaire dans les circonstances

## *Clavet c. Syndicat des Métallos, section locale 2423, 2008 QCCRT 0335*

- Plaignant supplanté de son poste au profit d'un collègue handicapé ce qui entraîne une baisse de salaire
- Syndicat refuse de déposer un grief et invoque l'obligation d'accommodement
- La plainte est accueillie et conclut à une discrimination
- Ordonne au syndicat d'indemniser le plaignant pour la perte salariale subie en raison du déplacement

## *Bulhoes c. Teamsters Québec, section locale* 1999, 2013 QCCRT 0204

- Fermeture d'un établissement de l'employeur et licenciement collectif – refus du syndicat de déposer une requête pour déterminer la portée de l'unité de négociation afin de protéger les emplois et constater la transmission des droits et obligations vers le nouvel établissement
- Salariés soutiennent que le syndicat a fait preuve de négligence grave en demeurant passif

## *Affaire Bulhoes (suite)*

- L'employeur allègue que la procédure de griefs est inappropriée et que la CRT n'a pas compétence pour accorder la mesure demandée puisque les salariés n'ont pas l'intérêt requis – de plus la plainte permet seulement le renvoi à l'arbitrage
- La CRT autorise les salariés à soumettre leur plainte à la CRT comme s'il s'agissait d'une requête pour déterminer la question du transfert des droits et obligations
- Les pouvoirs de la CRT ne sont pas limités au renvoi à l'arbitrage puisque le *Code* lui permet de rendre « toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances »

## *Affaire Bulhoes – Cour supérieure, 2016 QCCS 1211*

- « La solution adoptée est, certes novatrice, mais elle apparaît juste et appropriée dans les circonstances en ce qu'elle ne laisse pas les salariés sans remède et permet à toutes les parties de faire valoir leur position respective quant au transfert des droits et obligations [...]»
- « Le commissaire a déterminé un redressement logique au défaut du Syndicat de respecter son devoir de représentation des salariés. La réparation ne va donc pas à l'encontre des objectifs du Code. [...] une telle situation particulière justifie qu'un salarié soit autorisé à déposer une demande même si en principe, il ne dispose pas de l'intérêt nécessaire à agir. »



## *Affaire Bulhoes – Cour d’appel, 2018 QCCA 830*

- « Il est vrai que les salariés n’ont pas un intérêt juridique – ne sont pas des « parties intéressées » pour reprendre le vocabulaire du *Code* – dans les recours prévus à l’article 39 *C.t.* Cela étant, c’est précisément le fait que les salariés ne sont pas des parties intéressées à ces recours qui déclenche le devoir de représentation de l’association accréditée. Dans la mesure où la CRT détient une compétence exclusive pour contrôler ce devoir de représentation, je n’entrevois aucune objection de principe qui l’empêcherait d’exercer ses larges pouvoirs de réparation afin de permettre aux salariés d’agir en lieu et place de l’association accréditée lorsque cette dernière ne respecte pas ce devoir. [...] »

## *Malenfant c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, 2015 QCCRT 0459*

- Sur les conseils de son syndicat le plaignant démissionne après avoir admis qu'il a consommé des produits sans payer
- S'est fié au syndicat qui n'avait pas mené d'enquête sérieuse
- Démission inopposable au plaignant car elle résulte de la violation des obligations du syndicat – déféré à l'arbitrage

# Manquement à l'obligation de négocier avec diligence et de bonne foi

- Le Tribunal n'intervient pas pour sanctionner un comportement, mais pour redresser une situation afin de permettre la poursuite de la négociation avec diligence et de bonne foi
- Norme subjective et objective : intention réelle de conclure une convention collective et comportement des parties
- Larges pouvoirs d'ordonnances

## *Delastek inc c. Unifor, section locale 1209, 2015* QCCRT 0439

- Désaccord des parties concernant une clause de sécurité d'emploi qui vise les tâches liées à la recherche et au développement
- Mécontentement sur leur inclusion dans la description de l'unité de négociation
- Refus de négocier si la demande syndicale n'est pas retirée
- Pour dénouer l'impasse, l'employeur doit définir ce qu'il entend par « *recherche et développement* »

## Dispositions anti-briseurs de grève

- Diverses restrictions prévues concernant le recours à de tierces personnes pour effectuer les tâches des salariés de l'unité de négociation en grève
- Peut donner lieu à une visite d'un enquêteur du Ministère du travail sur demande pour vérifier le respect des dispositions du Code

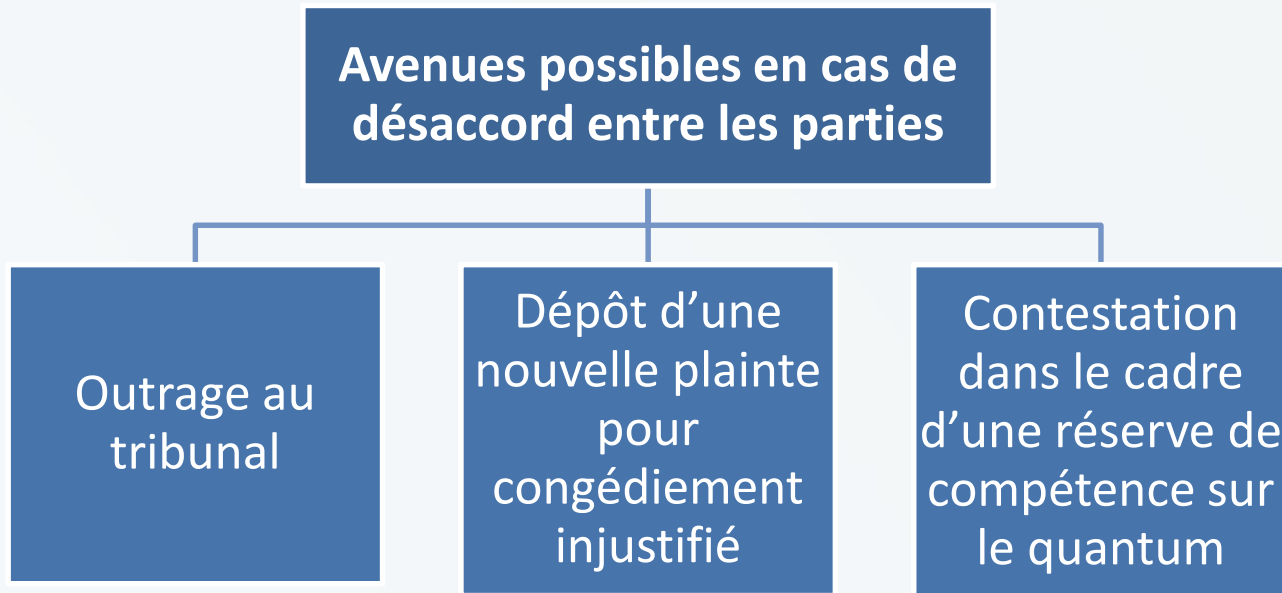
## *Unifor, section locale 1209 c. Delastek inc., 2018* QCTAT 1136

- Violations répétées par l'employeur des dispositions anti-briseurs de grève
- Quatre rapports d'enquête distincts faisant un tel constat
- Devant ces gestes répétés, ordonne de permettre la visite des lieux de travail par 2 représentants d'Unifor une fois par jour pour toute la durée de la grève

## En rapports individuels (*Loi sur les normes du travail*)

- Lorsque le Tribunal fait droit à la plainte de congédiement le remède de principe est la réintégration du salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les 8 jours
- Réintégration « *dynamique* » (qui tient compte de l'évolution des conditions de travail)

Trois avenues possibles si l'employeur n'obtempère pas à l'ordonnance de réintégration - *Deschênes c. Valeurs mobilières Banque Laurentienne*, 2010 QCCA 2137





# Dépôt d'une nouvelle plainte

*Sarro c. Fermes Sunchef inc*, 2015 QCCRT 0437

- Première plainte de congédiement sans cause juste et suffisante accueillie – réintégration ordonnée
- Discussions entourant les modalités de réintégration – modifications substantielle des tâches et responsabilités - période de réflexion
- Nouveau congédiement, l'employeur prétextant qu'il est sans nouvelles du plaignant et de l'« inertie » de celui-ci

## *Sarro c. Fermes Sunchef inc, (suite)*

- Dépôt d'une seconde plainte de congédiement
- Employeur soulève l'irrecevabilité de la plainte - la seule voie possible est l'outrage au tribunal
- En l'absence d'un refus clairement exprimé de donner suite à l'ordonnance de réintégration, l'outrage au tribunal est inappropriée et n'offrait aucune possibilité raisonnable de contraindre l'employeur à l'exécuter – de plus, dans les faits, il y a eu congédiement subséquent
- La nouvelle plainte est accueillie - substitution de la réintégration en indemnité de perte d'emploi

## *Fermes Sunchef inc. c. Sarro*, 2016 QCTAT 2889

- En révision, le Tribunal confirme la décision rendue concernant le deuxième congédiement
- Le dépôt d'une nouvelle plainte est un recours approprié (arrêt *Deschênes c. Valeurs mobilières Banque Laurentienne*)
- Il s'agit d'un nouveau congédiement et non d'un refus de respecter l'ordonnance de réintégration
- Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté

# La réserve de compétence

- Approche privilégiée par la Cour d'appel (Arrêt *Deschênes*)
- Permet aux parties de trouver un terrain d'entente
- À défaut, difficultés traitées lors d'une audience sur le quantum des dommages ou sur les pertes postérieures à la réintégration

# *Legault c. Smurfit–Stone Container Canada, LP,* 2013 QCCRT 0023

- Réintégration ordonnée avec réserve de compétence sur le quantum
- Audience sur les remèdes et difficultés découlant de l'ordonnance de réintégration
- Substitution de la réintégration par une indemnité de fin d'emploi

## En services essentiels

- Évaluation de la suffisance des services essentiels prévus à une entente ou une liste afin que la santé ou la sécurité de la population ne soit pas mise en danger
- Pouvoirs de redressement du Tribunal
- Exercice légal du droit de grève → Pouvoir d'ordonner qu'une liste des services essentiels ou une entente soit respectée

## *Services ambulanciers Porlier Itée c. Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ), 2017 QCTAT 2013*

- Entente de services essentiels jugée suffisante
- Employeur allègue que le syndicat ne respecte pas l'entente
- Syndicat ne peut ajouter à sa guise des services qui ne seront pas rendus et remettre en cause la liste ou l'entente établis
- Ordonne de respecter l'entente

## *Conclusion*

- Le Tribunal administratif du travail a de vastes pouvoirs réparateurs qui lui permettent d'exercer pleinement ses compétences en matière de relations du travail
- Il y a tout ce qu'il faut pour trouver des solutions novatrices, il s'agit simplement d'être créatif et oser