

## COUR D'APPEL

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
SIÈGE DE QUÉBEC

N° : 200-09-010735-246  
(200-17-034508-234)

DATE : 11 juin 2025

---

**FORMATION : LES HONORABLES YVES-MARIE MORISSETTE, J.C.A.  
SIMON RUEL, J.C.A.  
SOPHIE LAVALLÉE, J.C.A.**

---

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.**  
APPELANT – mis en cause

c.

**AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC**  
INTIMÉE – demanderesse

et

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
MIS EN CAUSE – défendeur

---

### ARRÊT

---

[1] Avec la permission d'un juge de la Cour<sup>1</sup>, l'appelant se pourvoit contre un jugement de la Cour supérieure<sup>2</sup> rendu le 14 février 2024 dans le district de Québec par l'honorable Pierre Ouellet. Ce jugement statuait sur un pourvoi en contrôle judiciaire et

---

<sup>1</sup> *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Agence de revenu du Québec*, 2024 QCCA 527.

<sup>2</sup> *Agence du revenu du Québec c. Tribunal administratif du travail (Division des relations du travail)*, 2024 QCCS 447.

infirmait une décision du Tribunal administratif du travail<sup>3</sup> (« TAT 2 ») qui, en révision en vertu de l'article 49 al. 1(3°) de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*<sup>4</sup> (« la LITAT »), avait lui-même cassé une première décision du même tribunal<sup>5</sup> (« TAT 1 »).

## I. Origines du litige

[2] Le litige a pour origine une mésentente entre l'appelant et l'intimée sur la portée d'une clause de la convention collective qui les lie. Cette clause prévoit ce qui suit :

**4-14.27** L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

Selon les circonstances de chaque espèce, une discordance, parfois importante, peut survenir entre cette clause et les articles 69 et suivants de la *Loi sur l'administration fiscale*<sup>6</sup> (« la LAF »). Ces dernières dispositions (les articles 69 à 71.6) forment la section VIII du chapitre III de la LAF, intitulée « RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ». Ensemble, elles établissent un régime complet sur le statut et la confidentialité des renseignements fiscaux. Le premier alinéa de l'article 69 formule la règle générale en ces termes :

**69.** Le dossier fiscal d'une personne est confidentiel et tout renseignement qu'il contient ne peut être utilisé ou communiqué à moins que cette personne n'y consente ou que cette utilisation ou communication ne soit effectuée conformément à la présente loi.

**69.** The tax record of a person is confidential; no information contained in a person's tax record may be used or communicated unless the person consents thereto or the use or communication is authorized by this Act.

Cet article est suivi de 64 autres dispositions qui, entre autres choses, précisent sous divers aspects les modalités de collecte, conservation, communication et utilisation des renseignements en question.

[3] Trois griefs impliquant des employés de l'intimée sont la source, plus ou moins lointaine selon le cas, de l'affaire. Ils fournissent le contexte du pourvoi en contrôle judiciaire ici en cause. Ces griefs se sont soldés par les sentences visant le plaignant Beaulieu et les plaignantes Gateau et Février. Chacun de ces employés faisait l'objet

<sup>3</sup> *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (SFPQ) c. Agence du revenu du Québec*, 2023 QCTAT 384.

<sup>4</sup> RLRQ c. T-15.1.

<sup>5</sup> *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec c. Agence de revenu du Québec*, 2022 QCTAT 2634.

<sup>6</sup> RLRQ c. A-6.002.

d'une enquête interne sur l'acquisition et la divulgation de renseignements fiscaux, comportements dont l'intimée soupçonnait qu'ils contrevenaient à la LAF. Au cours de l'enquête, en raison de rencontres avec les membres de la Direction des enquêtes internes de l'intimée, ces employés demandèrent à être assistés de leur représentant syndical, demande à laquelle l'intimée consentit de manière limitée et à des conditions que l'appelant considérait insatisfaisantes.

[4] Une première sentence<sup>7</sup>, par l'arbitre Lavoie, concernant le dossier Beaulieu, avait établi que la clause 4-14.27 ne pouvait recevoir application dans le cadre d'une telle enquête interne parce que celle-ci, pour reprendre les termes de la convention collective ne se qualifiait pas en tant que démarches « relatives à une mesure disciplinaire » : d'après l'arbitre, ce processus d'enquête, selon les termes de sa sentence, avait pour seule finalité la « collecte et vérification des faits ».

[5] Par la suite, saisi dans le dossier Gateau d'un grief « qui offre beaucoup de similitudes » avec l'affaire Beaulieu, l'arbitre Robert Côté déposait une sentence<sup>8</sup> où il se dissociait de l'analyse offerte par l'arbitre Lavoie. Il y accueillait en partie un moyen préliminaire de l'appelant et concluait qu'il importe de concilier le droit consacré par la clause 4-14.27 avec le principe de la confidentialité des renseignements fiscaux. Quelques passages de cette sentence permettent de bien saisir le raisonnement qui la sous-tend :

[83] La LAF impose une lourde responsabilité à l'Agence et à ses employés. Les données que les contribuables sont tenus de transmettre aux autorités fiscales doivent impérativement être protégées, parce que constituant des renseignements personnels au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*,

[84] Les citoyens s'attendent à ce que le personnel de l'Agence n'utilise ces informations que pour appliquer les prescriptions de la loi. Les mesures que prend l'Agence pour éviter que ses employés aient accès à ces informations, pire qu'ils les utilisent à d'autres fins que l'exercice de leur fonction, sont essentielles.

[85] Plus précisément, l'obligation de confidentialité que la loi impose limite, à l'évidence, les informations que l'employeur est en droit de transmettre aux représentants syndicaux ou d'en permettre l'accès.

---

<sup>7</sup> *Syndicat de la fonction publique du Québec (SDPQ) et Québec (Gouvernement du) (Ministère du Revenu)*, (René Beaulieu), D.T.E. 2010T-591. Une sentence antérieure, datant de 1988 et demeurée inédite, est mentionnée par l'arbitre Côté dans le dossier Gateau, mais elle ne concerne pas directement la question de la confidentialité débattue ici. Dans le dossier Février, l'arbitre Côté fait aussi allusion à une autre sentence, *Syndicat de la fonction publique du Québec et Revenu Québec (Jona Pierre)*, 2014 QCTA 1121, qui se situe à la grande périphérie du problème ici en cause et ne mérite pas qu'on s'y arrête.

<sup>8</sup> *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et Agence du revenu du Québec (Germany Gateau)*, 2017 QCTA 832

[86] Cela ne nécessite pas pour autant qu'il faille stériliser une disposition de la convention collective pour que cette obligation soit satisfaite. Des mesures alternatives doivent être préférées, lorsque réalisables, si elles portent moins atteinte au droit dont les parties ont convenu.

[...]

[93] En somme, des mesures peuvent et doivent être prises, compte tenu des circonstances particulières de chaque cas, de telle sorte que l'exercice du droit accordé au salarié par l'article 4-14.27 soit favorisé plutôt que nié. Bien que la loi soit d'ordre public, pour s'y conformer, les parties doivent rechercher des moyens qui soient le moins attentatoires possible à la réalisation des engagements que contient la convention collective de travail.

[6] Entre février et novembre 2019, Mme Lafontaine Richard, elle aussi employée de l'intimée, dut à son tour rencontrer des membres de la Direction des enquêtes internes. Elle demanda à être accompagnée d'un représentant de son syndicat, ce à quoi l'intimée consentit, mais à certaines conditions que l'appelant juge encore trop contraignantes. Le 29 novembre 2019, l'appelant réagissait en portant plainte contre l'intimée en vertu de l'article 12 du *Code du travail*<sup>9</sup> (« le Code »), disposition dont il sera question plus loin. Un grief daté du 26 février 2020 et contestant la suspension de l'employée résultera également de cette situation. Rien au dossier ne permet cependant de savoir ce qu'il en est advenu<sup>10</sup>.

[7] Mme Lallier, une autre employée de l'intimée fit, elle aussi, l'objet d'une enquête des mêmes services internes, à peu près à la même époque. Comme dans le cas de Mme Lafontaine Richard, l'appelant estima que l'intimée contrevenait aux obligations qui lui incombaient en vertu de la clause 4-14.27 et il déposa une seconde plainte pour entrave en vertu du même article du Code le 2 mars 2020. Ici encore, cette situation engendrera un grief (dont le dossier ne précise pas la date), l'employée contestant son congédiement. Il y eut par la suite un désistement du grief contestant le congédiement mais « le litige demeure quant à la position prise par l'Agence au moment de tenir la rencontre préalable à la mesure prise à [l'encontre de l'employée]<sup>11</sup> ».

[8] Enfin, le 16 mars suivant, l'arbitre Côté rendait une sentence dans le dossier Février<sup>12</sup>. De nouveau, il se dissociait de la sentence rendue par l'arbitre Lavoie dans le dossier Beaulieu<sup>13</sup>. Tout en confirmant la décision de l'employeur de congédier

---

<sup>9</sup> RLRQ c. C-27.

<sup>10</sup> La décision TAT 1, du 9 juin 2022, *supra*, note 5, précise, au paragr. 20, qu'à cette date, le grief était « demeuré en attente d'être soumis à l'arbitrage ».

<sup>11</sup> *Id.*, paragr. 25.

<sup>12</sup> *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et Agence du Revenu du Québec (Marie-Lourdes Février)*, 2020 QCTA 144.

<sup>13</sup> *Id.*, paragr. 88 et s. L'arbitre cite avec approbation *Québec (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec*, D.T.E. 99T-1070 qui confirmait un congédiement « pour motifs analogues à ceux de la présente affaire », paragr. 177.

l'employée, il reprenait l'analyse qu'il avait livrée dans le dossier Gateau et il rendait une série d'ordonnances visant à préserver la confidentialité de certains renseignements fiscaux déjà versés au dossier du grief.

[9] Comme on le voit, la question du rapport entre la clause 4-14.27 de la convention collective et les articles 69 et suivants de la *LAF* demeurent controversés et ont déjà donné naissance à un enchevêtrement de décisions arbitrales.

[10] Néanmoins, on remarque qu'aux dates où l'appelant dépose des plaintes pour entrave en vertu du *Code*, soit les 29 novembre 2019 et 2 mars 2020, une seule sentence arbitrale, celle du 15 novembre 2017, considère le problème. Elle le fait sur un moyen préliminaire, au stade interlocutoire, et donne en partie raison à l'appelant. La seconde sentence de l'arbitre Côté, celle du 16 mars 2020, comme la première, donne en partie raison à l'appelant, mais avec une importante réserve<sup>14</sup>, et elle rejette sur le fond du litige le grief contre le congédiement de l'intéressée. Et cette sentence de mars 2020 survient après la deuxième plainte pour entrave de l'appelant.

[11] Observons, enfin, que l'importance accordée par le législateur à la confidentialité des renseignements fiscaux ressort sans équivoque possible de la loi. Comme on l'a vu, le législateur aborde ce sujet dans la section VIII de la *LAF*, intitulée « RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS », mais il précise aussi, à l'article 71.4, que cette section VIII « prévaut sur toute disposition d'une loi générale ou spéciale, même postérieure, qui lui serait contraire, à moins que cette dernière loi n'énonce expressément s'appliquer malgré le présent article ».

[12] Dans ces conditions, on ne saurait prétendre qu'une clause d'une convention collective, en l'occurrence l'article 4-14.27, peut faire exception de quelque façon que ce soit au régime établi par la section VIII de la *LAF*. À la différence de beaucoup d'autres lois, la *LAF*, encadrant comme elle le fait ici la confidentialité des renseignements fiscaux, font beaucoup plus qu'aménager un régime supplétif auquel on pourrait déroger contractuellement.

## II. Décisions TAT 1 et TAT 2

### ***Venons-en cependant aux décisions TAT 1 et TAT 2.***

[13] Comme on l'a signalé plus haut, deux plaintes furent portées par l'appelant contre l'intimée en vertu de l'article 12 du *Code*. Elles furent entendues ensemble et la décision TAT 1 fut rendue le 9 juin 2022.

[14] Après avoir situé en contexte le litige en cours et identifié les questions à trancher, Me Raymond Gagnon, membre du TAT, revient sur les faits saillants de l'espèce. Il cite

---

<sup>14</sup> *Supra*, note 12, aux paragr. 105 à 107.

au texte la position exprimée par écrit par les enquêteurs de l'intimée sur la présence du représentant syndical au cours du processus d'enquête et il prend soin de distinguer le cas des deux employées Lafontaine Richard et Lallier qu'on lui soumet. Il examine ensuite et attentivement les dossiers Gateau et Février puis revient sur la question à trancher. « En l'espèce, écrit-il, il s'agit manifestement d'une mécontente relative à l'application d'une clause de la convention collective », mécontente, ajoute-t-il, qui fut « soumise à plusieurs reprises à un arbitre ».

[15] Cela étant, la question de la compétence du TAT se pose. Si d'une part l'évaluation d'une entrave à la liberté syndicale relève exclusivement du TAT, statuer d'autre part sur une mécontente relative à l'application d'une clause de la convention collective est aussi de la compétence d'un arbitre. Sur ce dernier point, le TAT et l'arbitre sont également compétents. Et, note TAT 1, « [l]es présentes affaires posent exactement les mêmes questions qui ont été soumises à l'arbitre dans les affaires Gateau et Février ». En se prononçant comme il l'a fait dans ces dossiers, l'arbitre s'est efforcé de concilier la clause 4-14.27 de la convention collective et les articles 69 et suivants de la *LAF* :

[60] Il établit que les parties et au premier chef l'Agence doivent trouver des mesures ou moyens devant permettre de concilier à la fois l'accompagnement du délégué et la confidentialité des renseignements. Il le fait pour chaque cas porté à son examen et en tire les conclusions aux fins de disposer de chacune des mécontentes qui lui sont soumises.

En conclusion, le Tribunal rejoint la pensée de l'arbitre Côté pour qui les mécontentes du type de celles dont il s'agit ici doivent être résolues « compte tenu des circonstances particulières de chaque cas » :

[66] Le litige qui persiste dans les présentes affaires peut davantage être résolu par une sentence arbitrale disposant des griefs, l'arbitre pouvant rendre une sentence adaptée pour chacun des cas qui lui est soumis, en décidant notamment de la possibilité d'obtenir le consentement des personnes impliquées ou encore des conséquences du refus d'admettre le délégué syndical quant à l'admissibilité d'éléments de preuve ayant pu être colligés lors de la rencontre préalable ou de tout autre élément pertinent pour rendre la sentence.

Aussi le Tribunal décline-t-il compétence, « l'essence du litige » résultant de l'application de la convention collective.

[16] La décision TAT 2, on l'a vu, est prise en application de l'article 49 de la *LITAT*. Dans sa partie pertinente, cette disposition énonce ce qui suit :

**49.** Le Tribunal peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'il a rendu:

**49.** The Tribunal may, on application, review or revoke a decision or an order it has rendered or made.

[...]  
 (3) lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

Dans le cas visé au paragraphe 3° du premier alinéa, la décision, l'ordre ou l'ordonnance ne peut être révisé ou révoqué par le membre qui l'a rendu.

[...]  
 (3) if a substantive or procedural defect is of a nature likely to invalidate the decision.

In the case described in subparagraph 3 of the first paragraph, the decision or order may not be reviewed or revoked by the member who rendered or made it.

Me Christian Drolet, membre du TAT, en vient à la conclusion qu'il y a lieu de réviser la décision TAT 1 et de l'infirmier parce qu'elle est affectée d'un vice fondamental qu'il formule ainsi :

[23] Dans la présente affaire, l'application du droit faite par TAT-1 équivaut à un refus d'exercer sa compétence exclusive qui est au cœur de sa mission, soit de décider si l'Agence, par son comportement, a entravé les activités légitimes du Syndicat en contravention de l'article 12 du Code. Il s'agit d'une erreur fondamentale qui doit être révisée parce qu'elle constitue, dans les circonstances de l'espèce, un vice de fond.

[17] Puis, se tournant vers la question de l'entrave, TAT 2 déclare que les activités de l'appelant ont été entravées, et il ordonne à l'intimée de cesser toute conduite de cet ordre.

[18] Au paragraphe [32] de ses motifs, le juge de première instance dresse son propre constat et observe ce qui suit au sujet de la décision TAT 2 : « ... le Tribunal se doit de constater que [l'analyse du décideur] est fort brève et ne respecte pas l'obligation de motiver adéquatement, tel que prescrit par les arrêts *Dunsmuir*<sup>15</sup> et *Vavilov*<sup>16</sup>. ».

[19] Quoi qu'il en soit de l'obligation de motiver rappelée par ces arrêts, il est certain que la décision TAT 2 est « laconique<sup>17</sup> » et nettement plus succincte que la décision TAT 1, comme le démontre le résumé que l'intimée donnait de la décision TAT 1 dans sa procédure écrite et que le juge reprend au paragraphe [43] de ses motifs.

### III. Révision interne et contrôle judiciaire

[20] S'agissant en premier lieu d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 49 de la *LITAT*, précité, TAT 2 devait faire montre de la retenue qui s'impose dans

<sup>15</sup> *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9.

<sup>16</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

<sup>17</sup> C'est le qualificatif qu'emploie ici le juge de première instance.

l'interprétation de la notion de « vice de fond ... de nature à [invalider la décision] ». On sait depuis les arrêts *Tribunal administratif du Québec c. Godin*<sup>18</sup> et *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Fontaine*<sup>19</sup> que cette disposition, présente dans une dizaine d'autres lois du Québec portant sur la justice administrative, n'est en aucune façon constitutive d'un appel « sur le fond ». Encore récemment, dans l'arrêt *Corbi c. Ville de Montréal*<sup>20</sup>, la Cour, citant l'arrêt *Moreau c. Régie de l'assurance maladie du Québec*<sup>21</sup>, soulignait qu' « un vice de fond n'est pas une divergence d'opinions ni même une erreur de droit », qu'il doit s'agir « d'une erreur si grossière qu'elle invalide la décision ou en fait une décision qui, à sa lecture même, est indéfendable (un qualificatif fort), une erreur, en somme, dont « la gravité, l'évidence et le caractère déterminant » sautent aux yeux »<sup>22</sup>. L'arrêt *Trentway-Wagar inc. c. Cormier*<sup>23</sup>, qui cite longuement l'arrêt *Fontaine*<sup>24</sup>, va dans le même sens. On parle donc ici d'une jurisprudence constante qui, depuis l'origine, n'a jamais dévié de son cours, et qui en l'occurrence interprète une notion distinctive propre au droit administratif en vigueur au Québec.

[21] L'erreur d'écriture ou de calcul du type de celles visées par l'article 338 C.p.c., et qui entache une décision, pourra vraisemblablement faire l'objet d'une correction par son auteur à la demande d'une partie, mais à condition qu'il s'agisse bien de cela. Et l'erreur de droit résultant d'une lecture ou d'une interprétation juridiquement incorrecte pourra être révisée en appel, lorsqu'une voie d'appel est ouverte. Mais nous sommes ici en droit administratif, où la norme de révision maintenant presque universelle (et plus tolérante envers les décideurs de premier niveau) est celle de la décision raisonnable. Le « vice de fond », quant à lui, place la barre encore plus haut pour la partie qui demande la révision, ne ciblant que les décisions pratiquement assimilables à des décisions *per incuriam*, celles dont l'instance de révision est « convaincue, pour des raisons impérieuses » (selon une expression utilisée par la Cour suprême du Canada<sup>25</sup>) qu'elle devrait être écartée. On peut certes concevoir que, suivant la gravité de l'écart de raisonnement commis par le premier décideur, un « vice de fond » puisse s'entendre également de ce qui vicie une décision qualifiée de déraisonnable, par exemple parce que celle-ci dépasse l'entendement. Néanmoins, la détermination de l'existence d'un vice de fond est un exercice distinct de l'évaluation du caractère raisonnable d'une décision. Il en est ainsi parce que cette dernière évaluation dans le cadre du contrôle ou de la révision judiciaires demeure l'une des prérogatives inhérentes des cours supérieures. Leur compétence à ce titre ne dépend pas de l'existence d'un texte comme l'article 49 de la LITAT.

---

<sup>18</sup> [2003] R.J.Q. 2490 (C.A.).

<sup>19</sup> 2005 QCCA 775.

<sup>20</sup> 2021 QCCA 1899, paragr. 13.

<sup>21</sup> 2014 QCCA 1067.

<sup>22</sup> *Supra*, note 20, paragr. 14 (références omises).

<sup>23</sup> 2021 QCCA 983.

<sup>24</sup> *Supra*, note 19

<sup>25</sup> Voir *Canada c. Craig*, 2012 CSC 43, paragr. 25.

[22] S'agissant en second lieu du contrôle judiciaire de la décision TAT 2, le juge de première instance devait d'abord déterminer si cette décision était raisonnable au regard des exigences de rigueur qu'impose la mise en application de la notion de vice de fond. Le juge, ici, a répondu par la négative à cette question et, de fait, c'était bien la question centrale dont il était saisi. Selon ce qui est plaidé en Cour supérieure, un juge qui conclut à l'absence d'un vice de fond, et qui infirme pour cette raison une décision en révision de TAT 2, peut aussi être amené à s'interroger sur le caractère raisonnable de la décision TAT 1 ainsi irrégulièrement révisée par TAT 2. En effet, une partie qui conteste la demande de contrôle judiciaire de la décision TAT 2 peut aussi faire valoir en Cour supérieure, et à titre subsidiaire, que même en l'absence d'un vice de fond entachant la décision TAT 1 (ce qui justifierait l'annulation de TAT 2), celle-ci était déraisonnable (ce qui justifierait l'annulation de TAT 1 par la Cour supérieure). Mais, encore une fois, ce n'est pas le rôle de TAT 2 siégeant en révision de TAT 1 d'évaluer si la décision de TAT 1 était « raisonnable » au regard de l'arrêt *Vavilov*<sup>26</sup>. Rien dans l'arrêt *Trentway-Wagar inc. c. Cormier*<sup>27</sup> ne déroge aux observations qui précèdent.

#### IV. Fond du pourvoi

##### 1. Textes applicables

[23] Pour bien comprendre quel était l'enjeu du litige tel qu'il se présentait en Cour supérieure, il convient en premier lieu de reproduire intégralement les autres dispositions légales pertinentes, celles qui s'ajoutent aux dispositions déjà citées.

##### *Loi instituant le Tribunal administratif du travail RLRQ c. T-15.1*

9. Le Tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

9. The Tribunal has the power to decide any issue of law or fact necessary for the exercise of its jurisdiction.

En outre des pouvoirs que lui attribue la loi, le Tribunal peut :

In addition to the powers conferred on it by law, the Tribunal may:

[...]

[...]

(2) refuser de statuer sur le mérite d'une plainte portée en vertu du Code du travail ou de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) lorsqu'il

(2) refuse to rule on the merits of a complaint filed under the Labour Code or the Act respecting labour standards (CQLR, chapter N-1,1) if, in its

<sup>26</sup> *Supra*, note 16.

<sup>27</sup> *Supra*, note 23.

estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 du Code du travail ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail.

opinion, the complaint can be settled by an arbitration award disposing of a grievance, except under section 16 of the Labour Code or sections 123 and 123.1 of the Act respecting labour standards.

*Code du travail RLRQ, c. C-27*

**12.** Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

**12.** No employer, or person acting for an employer or an association of employers, shall in any manner seek to dominate, hinder or finance the activities of any association of employees, or to participate therein.

[...]

[...]

**15.** Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

**15.** Where an employer or a person acting for an employer or an employers' association dismisses, suspends or transfers an employee, practices discrimination or takes reprisals against him or imposes any other sanction upon him because the employee exercises a right arising from this Code, the Tribunal may

(a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de

(a) order the employer or a person acting for an employer or an employers' association to reinstate such employee in his employment, within eight days of the service of the decision, with all his rights and privileges, and to pay him as an indemnity

lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to dismissal, suspension or transfer.

[...]

**16.** Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte au Tribunal dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

**16.** The employees who believe that they have been the victim of a sanction or action referred to in section 15 must, if they wish to avail themselves of the provisions of that section, file a complaint with the Tribunal within thirty days of the sanction or action.

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1*

**122.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

**122.** No employer or agent of the employer may dismiss, suspend or transfer an employee, practise discrimination or take reprisals against the employee, or impose any other sanction upon the employee

[Suivent 21 paragraphes qui tous, de près ou de loin, se rattachent à l'application des normes du travail.]

**123.** Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint.

**123.** An employee who believes they have been the victim of a practice prohibited by section 122 and who wishes to assert their rights must do so before the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail within 45 days of the occurrence of the practice complained of.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé à la plaignante.

If the complaint is filed within that time to the Administrative Labour Tribunal, failure to file with the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail cannot be invoked against the complainant.

**123.1** L'article 123 s'applique à une personne salariée qui croit avoir été congédiée, suspendue ou mise à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

**123.1** Section 123 applies to every employee who believes that they have been dismissed, suspended or retired on the ground set forth in section 122.1.

Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.

However, the time limit to file such a complaint is then increased to ninety days.

## 2. Portée de la décision TAT 1

[24] En l'espèce, TAT 1 s'est prévalu de l'article 9 de la *LITAT*. Il semble évident qu'on peut interpréter cette disposition, voire se contenter de la lire puisqu'elle est explicite et claire, comme créant une discrétion pour décliner compétence lorsque certaines conditions sont satisfaites : c'est en tout cas ce que connotent les mots « ... lorsqu'il estime ... » et « ... if, in its opinion, ... ».

[25] La conclusion que TAT 1 pouvait exercer cette discrétion comme il l'a fait est renforcée par le libellé du paragraphe 2 du deuxième alinéa de l'article 9. En effet, on voit que la disposition exclut explicitement du champ de cette discrétion les plaintes introduites en vertu de l'article 16 du *Code du travail* ou des articles 123 et 123.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Or, il suffit de parcourir ces dispositions pour constater que leur application ne s'impose aucunement en l'espèce et qu'elles paraissent même hors de propos avec les enjeux réels du litige en cours.

[26] Rien dans les circonstances qui ont donné naissance à ce dernier ne donne à penser que Mmes Lafontaine Richard ou Lallier se sont vues infliger « une sanction à cause de l'exercice par [elles] d'un droit qui [leur] résulte du présent code » : les sanctions imposées résultaient plutôt, et hypothétiquement, de violations des articles 69 et suivants de la *LAF*, et un arbitrage de grief aurait fort bien pu lever de telles sanctions ou encadrer l'action de l'employeur si l'arbitre avait conclu, comme ce fut d'ailleurs le cas dans le

dossier Gateau<sup>28</sup>, que l'employeur contrevenait à la clause 4-14.27 de la convention collective en donnant une portée excessive aux articles 69 et suivants de la *LAF*. Rien non plus dans les circonstances qui ont donné naissance au litige ne donnent à penser qu'on a imposé à ces mêmes personnes une sanction quelconque en réaction à l'invocation par elles d'une norme du travail potentiellement applicable dans leur cas.

[27] En outre, il est bien clair depuis les affaires Gateau et Février qu'un arbitre peut faire le nécessaire pour concilier les dispositions pertinentes de la convention collective et de la *LAF*. Mais, comme l'écrivait l'arbitre Côté, cela ne peut se faire qu'à la lumière « des circonstances particulières de chaque cas » : ainsi, que conclurait-on sur la légitimité d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, si, par exemple, et comme cela fut invoqué dans un cas des répertoriés ici, un employé démontre qu'il a agi sous l'autorité directe d'un supérieur hiérarchique et conformément à ses directives?

[28] La preuve versée au dossier du TAT 1 fait voir que les enquêteurs des enquêtes internes de l'intimé insistent sur une stricte observance des règles de protection de la confidentialité. Le dossier contient aussi des indications, peut-être contradictoires, sur le déroulement des « enquêtes internes » et des rencontres dites « d'équité procédurale ». Les premières mèneront dans certains cas à des plaintes pénales déposées par le Directeur des poursuites criminelles et pénales. Les deuxièmes peuvent se solder par des sanctions disciplinaires ou par des décisions de gestion des ressources humaines visant les employés en cause.

[29] Et il est aussi possible, quoique non démontré de manière concluante dans ce dossier, que l'attitude des représentants de l'employeur en matière d'équité procédurale diverge de celle des enquêteurs internes et soit moins inflexible. Ainsi, il arriverait aux premiers en cours de discussion de permettre l'emploi d'abréviations ou d'acronymes pour éviter la divulgation de renseignements fiscaux, chose que les seconds refusent de faire parce qu'il la juge trop inconmode au cours d'une enquête.

[30] Ou encore, ce qui aurait des conséquences d'un autre ordre, il est possible que le produit des enquêtes internes transmis aux cadres responsables de la gestion du personnel soit traité invariablement comme concluant. Cela « stériliserait », pour emprunter l'expression de l'arbitre Côté<sup>29</sup>, la clause 4-14.27 de la convention collective. La preuve testimoniale administrée par l'appelant tend d'ailleurs à démontrer que l'interaction entre cette dernière clause et les articles 69 et suivants de la *LAF* suscite des difficultés qu'on ne rencontre pas ailleurs dans la fonction publique et qui, peut-être, découlent de l'impact particulier et inévitable que la *LAF* peut avoir sur le comportement du personnel de l'ARQ et sur les relations de travail entre les parties.

---

<sup>28</sup> *Supra*, note 8.

<sup>29</sup> *Supra*, note 8, paragr. 86.

[31] Mais, en tout état de cause, ces questions, pour être résolues de manière satisfaisante, nécessitent un examen attentif des circonstances de chaque espèce, au cas par cas, de sorte qu'on peut naturellement en confier la résolution à l'arbitrage de grief. Les sentences prononcées dans les dossiers Gateau et Février font d'ailleurs voir que ce forum est tout indiqué pour vider de telles questions en toute connaissance de cause. Cela étant, parler d'un « refus d'exercer la compétence exclusive qui est au cœur de la mission », reproche que TAT 2 adresse à TAT 1, dénature les choses.

[32] On peut être tenté de répondre à ce qui précède en avançant que toute violation d'une convention collective équivaut, en un certain sens, et à tout le moins potentiellement, à une entrave aux « activités d'une association de salariés ». Mais, prise au pied de la lettre, une telle notion semble fortement sujette à caution, sinon dénuée de plausibilité. On peut difficilement concevoir que, dès lors qu'un salarié aurait ne serait-ce que partiellement gain de cause à l'issue d'un arbitrage de grief (comme dans le dossier Février), cela pourrait se traduire par une condamnation pour entrave contre l'employeur. Mais, bien au contraire, renvoyer l'affaire à un arbitre plutôt que procéder à l'instruction d'hypothétiques plaintes pour entrave constituait ici une sage solution, efficace et en accord avec les dispositions conventionnelles et légales applicables. Peut-être n'est-ce pas la seule lecture des textes qui s'offrirait au TAT siégeant comme premier décideur – après tout, l'article 9 de la *LITAT* crée une discrétion qu'un membre du TAT pourrait avoir exercé différemment. Mais c'est très certainement une lecture permise de ces textes et, comme le mentionnait l'arrêt *Trentway-Wagar inc.*, « une divergence d'opinion sur l'interprétation d'une disposition législative ne constitue pas un vice de fond justifiant l'exercice du pouvoir de révision interne »<sup>30</sup>. Cela est d'autant plus le cas lorsque le texte de loi confère une discrétion à un décideur. Le fait que le membre de TAT 2 l'aurait exercée différemment du membre de TAT 1 n'est aucunement constitutif d'un vice de fond de nature à dénaturer la décision de TAT 1.

[33] Enfin, ajoutons une dernière remarque. La décision TAT 1 contient la précision suivante au sujet des sentences en cause :

[61] Bien que ces sentences n'aient pas force de chose jugée à l'égard de griefs subséquents, même découlant de la même convention collective, elles tracent néanmoins une voie à suivre.

L'auteur de la décision appuie ce passage sur l'arrêt *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) c. Brasserie Labatt Ltée*<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> *Supra*, note 23, paragr. 41.

<sup>31</sup> 2006 QCCA 734. Cette décision est à prendre avec un grain de sel. Il s'agit d'un jugement d'un juge unique de la Cour, rejetant une requête pour permission d'appeler. Mention est faite au passage d'un arrêt de 1981 de la Cour suprême du Canada, *Isabelle c. Association des fonctionnaires provinciaux de l'Ontario*, [1981] 1 R.C.S. 449, en provenance d'une autre province et rendu dans un contexte d'outrage au tribunal qui a très peu à voir avec ce dont il s'agit ici. Et, en tout de cause, il se peut fort bien que les choses aient évolué depuis 44 ans.

[34] Notons tout d'abord que rien n'empêche l'appelant, s'il dispose d'une preuve suffisamment conséquente sur ce qu'il appelle « l'intransigeance » de l'intimée dans l'application de la *LAF*, de déposer un grief collectif fondé sur la clause 4-14.27 de la convention collective. Les sentences de 2017 et de 2020 démontrent déjà une volonté de traiter les demandes de l'appelant avec le sérieux qu'elles méritent.

[35] Par ailleurs, il faut nuancer la proposition selon laquelle la chose jugée est sans application en matière d'arbitrage de grief. Selon les circonstances, le refus de se plier à une « jurisprudence » arbitrale peut engendrer une situation qui confine à l'absurde. Corrosive de l'idée de normativité juridique que véhicule en langue anglaise la formule « treating like cases alike », une telle situation, par son incohérence, risque d'entraîner des conséquences chaotiques. C'est ce que fait ressortir un arrêt comme *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. Montréal (Ville de)*<sup>32</sup>.

**POUR CES MOTIFS, LA COUR :**

[36] **REJETTE** l'appel, avec frais de justice contre l'appelant.

---

YVES-MARIE MORISSETTE, J.C.A.

---

SIMON RUEL, J.C.A.

---

SOPHIE LAVALLÉE, J.C.A.

Me Annie Gilbert  
Me Jean-Luc Dufour  
POUDRIER BRADET AVOCATS  
Pour l'appelant

Me Pierre-Olivier Lessard  
LANGLOIS AVOCATS S.E.N.C.R.L.  
Pour l'intimée

Date d'audience : 10 avril 2025

---

<sup>32</sup> 2011 QCCA 631, paragr. 40-42. Voir aussi à ce sujet et sur la notion voisine de cohérence décisionnelle l'arrêt *Fontaine, supra*, note 19, paragr. 69-70.