

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20260423

Dossier : A-185-25

Référence : 2026 CAF 81

**CORAM : LE JUGE EN CHEF DE MONTIGNY
LE JUGE LEBLANC
LE JUGE PAMEL**

ENTRE :

STEEVEN ST-LAURENT

demandeur

et

**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉ-E-S DE TELUS, SECTION
LOCALE 5044 – SCFP (FTQ) et TELUS COMMUNICATIONS INC.**

défendeurs

Audience tenue à Montréal (Québec), le 23 avril 2026.

Jugement rendu à l'audience à Montréal (Québec), le 23 avril 2026.

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR :

LE JUGE EN CHEF DE MONTIGNY

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20260423

Dossier : A-185-25

Référence : 2026 CAF 81

**CORAM : LE JUGE EN CHEF DE MONTIGNY
LE JUGE LEBLANC
LE JUGE PAMEL**

ENTRE :

STEEVEN ST-LAURENT

demandeur

et

**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉ-E-S DE TELUS, SECTION
LOCALE 5044 – SCFP (FTQ) et TELUS COMMUNICATIONS INC.**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR

(Prononcés à l'audience à Montréal (Québec), le 23 avril 2026.)

LE JUGE EN CHEF DE MONTIGNY

[1] La présente demande de contrôle judiciaire vise une décision rendue par le Conseil canadien des relations industrielles (« le Conseil ») le 14 avril 2025, au terme de laquelle le Conseil a rejeté la plainte du demandeur à l'encontre du Syndicat québécois des employé-e-s de Telus, Section Locale 5044 - SCFP (FTQ) (« le Syndicat ») pour manquement à son devoir de

juste représentation tel qu'énoncé à l'article 37 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (« Code »).

[2] Dans sa plainte, le demandeur alléguait que le Syndicat avait agi de façon arbitraire et entachée de mauvaise foi en abandonnant ou retirant un grief concernant la fin de son emploi chez Telus Communications Inc. (« l'employeur »), et ce, sans l'en avertir au préalable.

[3] Les faits ne sont pas contestés et ont été largement rapportés par le Conseil dans sa décision. Le demandeur travaillait chez son employeur depuis le 25 juillet 2005. Suite à la perte de son permis de conduire, le demandeur a bénéficié du statut d'employé en absence autorisée sans rémunération à l'été 2019, pour finalement être mis à pied le 15 juillet 2022 pour insubordination, comportement inacceptable et manquements à ses obligations (Dossier du demandeur, pp. 289-290).

[4] Le Syndicat a déposé un grief pour contester la fin d'emploi du demandeur en juillet 2022, mais s'en est désisté en septembre 2023 vu l'absence de collaboration du demandeur et après que cinq conseillers syndicaux aient tenté de le représenter. C'est à la suite de cette décision que le demandeur a porté plainte au Conseil.

[5] Après avoir pris connaissance de la preuve des deux parties et avoir résumé la jurisprudence applicable relativement au devoir de représentation juste des syndicats, le Conseil en est venu à la conclusion que le Syndicat avait respecté ses obligations. Sa décision reposait sur une analyse approfondie du dossier, et le Syndicat avait clairement expliqué sa stratégie au

demandeur. Il lui avait également expliqué pourquoi il n'était à son avis ni nécessaire ni avantageux pour lui de témoigner, et c'est là une décision stratégique qu'il appartenait au Syndicat de prendre. Le Syndicat était par ailleurs fondé de se désister du grief compte tenu de l'absence de collaboration du demandeur, et avait au surplus obtenu une opinion juridique avant de prendre sa décision. En l'absence de toute preuve de mauvaise foi ou de conduite arbitraire, le Conseil a donc déterminé que le demandeur ne s'était pas acquitté de son fardeau de preuve.

[6] Le demandeur a soulevé devant nous plusieurs moyens au soutien de sa demande de contrôle judiciaire dont il peut être disposé succinctement, compte tenu de la norme de contrôle élevée en pareille matière. Le rôle d'une cour de révision lorsqu'elle applique la norme de la décision raisonnable n'est pas de procéder à une nouvelle appréciation de la preuve ni d'établir dans l'abstrait un critère à l'aune duquel sera mesurée la décision administrative. Tel que nous le rappelle la Cour suprême dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [Vavilov] au par. 83, « [u]ne cour de justice qui applique la norme de contrôle de la décision raisonnable ne se demande donc pas quelle décision elle aurait rendue à la place du décideur administratif, ne tente pas de prendre en compte l'« éventail » des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur, ne se livre pas à une analyse *de novo*, et ne cherche pas à déterminer la solution « correcte » au problème ». La Cour doit plutôt faire preuve de déférence et examiner les motifs avec une « attention respectueuse », s'assurer que la décision repose sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et qu'elle est justifiée compte tenu des contraintes juridiques et factuelles applicables (*Vavilov*, aux par. 84-85).

[7] Le demandeur allègue tout d'abord que le Syndicat ne l'a jamais informé que son absence de collaboration pourrait entraîner le retrait de son grief. Le Conseil a traité de cet argument et l'a rejeté, au motif qu'un manque de communication n'entraîne pas automatiquement une violation du Code à moins qu'il résulte d'un comportement négligent, discriminatoire ou de mauvaise foi. En l'occurrence, le Syndicat a été en communication constante avec le demandeur, lui a offert le soutien de cinq conseillers syndicaux successifs, et lui a mentionné à de nombreuses reprises la nécessité de collaborer avec ces derniers, de communiquer la preuve qu'il voulait faire devant l'arbitre et de participer aux séances de préparation à l'audience. Tout en reconnaissant que le Syndicat aurait pu aviser le demandeur explicitement, le Conseil a jugé qu'il n'avait pas manqué à ses obligations compte tenu du comportement du demandeur et de ses refus répétés de coopérer avec le Syndicat et ses représentants. Le demandeur ne nous a pas convaincus que cette conclusion est déraisonnable étant donné la preuve au dossier.

[8] Le demandeur soutient par ailleurs que le Conseil a commis une erreur déraisonnable en omettant de prendre connaissance d'éléments de preuve hautement pertinents à l'affaire, et notamment à un courriel du 24 février 2023 (avec pièces jointes) qui faisait état de la preuve qu'il désirait déposer. Or, il est bien établi que le Conseil est présumé avoir pris connaissance de l'ensemble de la preuve, et qu'il n'est pas tenu de référer explicitement à tous les éléments de preuve soumis (*Vavilov*, au par. 128). Au surplus, il est manifeste que le Conseil a effectivement tenu compte de cette preuve puisqu'il y réfère et en reproduit même un extrait (Dossier du demandeur, pp. 29-30 et 46) et qu'il qualifie d'insuffisant le contenu du courriel en question (Dossier du demandeur, p. 44). Quant à l'enregistrement d'une conversation datant de mai 2021, il est difficile de voir en quoi elle aurait pu éclairer le Conseil quant au devoir de juste

représentation du Syndicat, dans la mesure où selon la prétention même du demandeur, elle permettrait d'établir que la raison invoquée par l'employeur pour mettre fin à son affectation temporaire était un prétexte alors que la position du Syndicat est à l'effet que le retrait du grief repose sur la non-collaboration du demandeur plutôt que sur le mérite du grief.

[9] Le demandeur plaide également que le Conseil a commis une erreur déraisonnable en concluant qu'il avait refusé d'informer le Syndicat du contenu du témoignage qu'il souhaitait présenter, et que l'information transmise dans son courriel du 24 février 2023 était insuffisante pour permettre au Syndicat de saisir la portée de cette preuve. Encore une fois, il s'agit là d'une appréciation de la preuve qui n'appartient pas à la Cour de réévaluer en l'absence d'une erreur flagrante. Le Conseil est présumé avoir tenu compte des documents fournis par le demandeur, en a même résumé la teneur, et a néanmoins conclu que le demandeur avait refusé à plusieurs reprises de divulguer et d'expliquer cette preuve aux différents représentants syndicaux affectés à son dossier, allant même jusqu'à écrire dans un courriel subséquent qu'il s'abstiendrait de révéler certains documents qui seront présentés seulement à l'audience sans le consentement du Syndicat (Décision, p. 11; Dossier du demandeur, p. 31). Bref, les motifs du Conseil sont intelligibles et transparents, et sa décision se justifie au regard des faits qui ont été portés à son attention.

[10] Le demandeur soutient aussi que le Conseil a commis une erreur déraisonnable en décidant de rendre sa décision sans tenir d'audience. Cet argument est dénué de fondement. L'article 16.1 du Code confère au Conseil la discrétion de trancher toute affaire sans tenir d'audience. En l'occurrence, le Conseil s'est dit convaincu que la documentation dont il disposait était suffisante pour prendre une décision sans tenir d'audience. Il est vrai que cette

disposition ne relève pas le Conseil de son obligation d'équité procédurale, et qu'une preuve contradictoire peut nécessiter la tenue d'audition s'il est essentiel d'éclaircir ces contradictions pour parvenir à une décision et qu'aucune autre preuve ne peut raisonnablement étayer la décision du Conseil : *Syndicat des services du grain (SIDM-Canada) c. Freisen*, 2010 CAF 339, aux par. 23-25; *Cadieux c. Syndicat uni du transport, section locale 1415*, 2014 CAF 61, au par. 47. Dans le cas présent, le demandeur a eu amplement l'occasion de faire valoir ses arguments et de répliquer aux observations formulées par le Syndicat, et la question de savoir s'il a ou non refusé de fournir des explications sur le témoignage qu'il voulait rendre ne remet pas en question la conclusion du Conseil à l'effet qu'il a refusé à de nombreuses reprises de collaborer avec le Syndicat, tant pour la divulgation de sa preuve que dans la planification de la date d'audience supplémentaire et sa préparation.

[11] Enfin, l'avocat du demandeur a fait valoir lors de l'audition que le Conseil a erré en ne tenant pas compte du fait que le Syndicat aurait pu présenter le grief sans laisser le demandeur témoigner, puisque la gestion du grief lui appartenait ultimement. À notre avis, cet argument manque la cible parce que le manque de collaboration du demandeur ne découlait pas uniquement du fait qu'il ne voulait pas communiquer au Syndicat la teneur de son éventuel témoignage, mais tenait aussi au fait qu'il refusait de rencontrer les nombreux représentants syndicaux qui ont été affectés à son dossier en vue de discuter des représentations que ferait le Syndicat devant l'arbitre, ainsi qu'à sa volonté de communiquer directement avec l'arbitre sans passer par son syndicat. Au surplus, le Conseil a tenu compte du fait que le Syndicat avait sollicité un avis juridique avant de prendre la décision de se désister du grief.

[12] Pour tous ces motifs, nous sommes donc d'avis que cette demande de contrôle judiciaire doit être rejetée, avec dépens à être partagés entre les défendeurs.

« Yves de Montigny »

Juge en chef

COUR D'APPEL FÉDÉRALE
AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-185-25

INTITULÉ : STEEVEN ST-LAURENT c.
SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉ-E-S DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 – SCFP
(FTQ) et TELUS
COMMUNICATIONS INC.

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 23 AVRIL 2026

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR : LE JUGE EN CHEF DE
MONTIGNY
LE JUGE LEBLANC
LE JUGE PAMEL

PRONONCÉS À L'AUDIENCE : LE JUGE EN CHEF DE
MONTIGNY

COMPARUTIONS :

Olivier Laurendeau POUR LE DEMANDEUR

Marie-Lyne Grenier
Philippe Dufort POUR LE DÉFENDEUR
SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉ-E-S DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 – SCFP
(FTQ)

Guy C. Dion POUR LE DÉFENDEUR
TELUS COMMUNICATIONS
INC.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Laurendeau Rasic, s.e.n.c.
Montréal (Québec)

Syndicat canadien de la fonction publique
Québec (Québec)

Cain Lamarre, s.e.n.c.r.l.
Québec (Québec)

POUR LE DEMANDEUR

POUR LE DÉFENDEUR
SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉ-E-S DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 – SCFP
(FTQ)

POUR LE DÉFENDEUR
TELUS COMMUNICATIONS
INC.