



AFPC · Québec
Alliance de la Fonction publique du Canada

Revue de jurisprudence

Karine Dubois et Zeni Andrade
avocats, conseillers juridiques (AFPC)

Présentée au Sommet des agents de la paix, Fairmont Le Manoir
Richelieu, le 16 mai 2025

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

Les faits

- Le syndicat a donné le mot d'ordre aux constables spéciaux de divers palais de justice de refuser de prendre en charge les prévenus nouvellement condamnés à une peine d'emprisonnement, une tâche qui relevait à son avis des agents des services correctionnels.
- L'employeur a aussitôt menacé de suspension les salariés qui se conformeraient à ce mot d'ordre. Saisi d'une demande formulée par l'employeur, le TAT a par la suite ordonné de mettre un terme à cette action concertée, estimant qu'elle portait préjudice ou était susceptible de porter préjudice à un service auquel a droit le public.
- Malgré le respect de cette ordonnance par les salariés, l'employeur a mis sa menace à exécution et a imposé aux constables spéciaux qui avaient participé à l'action concertée une suspension de 1 journée.

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

Les faits

Plusieurs enjeux de santé et sécurité - lieux qui n'ont pas été conçus pour la garde des détenus:

- locaux ou de salles de cour qui contiennent des objets qui peuvent être utilisés comme projectiles contre les constables spéciaux.
- portes de certains locaux ne peuvent être verrouillées de l'extérieur et n'ont pas d'ouverture permettant d'observer la personne incarcérée; ces locaux sont parfois insuffisants s'il y a plus d'un détenu.
- risques d'agression lors de l'escorte d'une personne condamnée vers le lieu où elle sera gardée.

[21] Bien que ces recommandations comportent des enjeux importants et nécessitent des actions immédiates, rien n'est fait. Les constables spéciaux continuent de prendre en charge les détenus avec tous les risques que cela comporte pour leur sécurité et celle du public.

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

Les faits

[30] Le 2 juin 2022, convaincu que les négociations ne permettront pas d'espérer une quelconque reconnaissance du travail que les constables spéciaux exécutent en surplus, le Syndicat transmet un mot d'ordre leur demandant de ne plus prendre en charge les détenus puisque ce travail relève des agents des services correctionnels. Il leur donne la directive suivante :

- ▶ *N'hésitez pas d'informer la magistrature que vous ne prenez plus en charge les personnes incarcérées et qu'il doit y avoir des agents correctionnels sur place pour prendre les détenus. Si un gestionnaire ou un juge insiste pour que vous prenez en charge un détenu, répondez poliment que vous refusez puisqu'il s'agit d'un ordre syndical et par la suite, demandez une relève pour contacter un membre du Comité exécutif pour l'informer de la situation. Sachez que l'ordre syndical implique votre syndicat et non vous individuellement, et que nos avocats sont avisés de cette mesure et sont prêts à toute éventualité.*

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

Les faits

2 juin 2022 : L'Employeur convoque une rencontre d'urgence avec les supérieurs immédiats et transmet une directive à lire aux constables spéciaux, les avertissant qu'un refus d'exécuter certaines tâches pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

20, 22 et 23 juin 2022 : L'Employeur dépose trois demandes d'intervention urgente auprès de la division des services essentiels du Tribunal, visant des refus concertés d'effectuer la prise en charge de détenus dans les palais de justice de Saguenay, Rivière-du-Loup et Gatineau.

6 juillet 2022 : Le Tribunal conclut à une action concertée portant préjudice à un service auquel le public a droit. Il ordonne au Syndicat de mettre fin au mot d'ordre et aux constables spéciaux « *de cesser immédiatement le refus concerté de procéder à l'incarcération immédiate d'un accusé en liberté qui reçoit une sentence d'incarcération prononcée par un juge et de l'amener dans le local approprié au palais de justice en attendant son transfert dans un établissement de détention, et ce, tant que la présente ordonnance sera en vigueur* ».

Fin juillet 2022 : Malgré le respect immédiat de l'ordonnance, l'Employeur impose une suspension d'une journée à 34 constables spéciaux. Aucun représentant syndical n'est sanctionné.

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

La décision

- 35 plaintes ont été déposées en vertu des articles 14 à 16 du *Code du travail* , par des constables spéciaux de divers palais de justice. Ces derniers allèguent que l'Employeur leur a imposé une suspension en raison de leur activité syndicale et qu'il cherche ainsi à les contraindre de cesser d'exercer leur droit d'association. Le Syndicat des constables spéciaux a aussi déposé une plainte en vertu de l'article 12 du Code, invoquant que l'imposition de ces mesures disciplinaires constitue un geste d'entrave aux activités du Syndicat.
- L'Employeur soutient que le refus concerté des constables spéciaux de prendre en charge les personnes nouvellement sentenciées ne constitue pas une activités syndicale protégée par le Code, mais plutôt un ralentissement de travail illégal.
- Le TAT conclue qu'il s'agit d'une violation au droit d'association et que les plaintes doivent être accueillies.

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

La décision

[64] Par ailleurs, l'Employeur ni aucune personne agissant pour lui ne peut par cette pratique déloyale prohibée par les articles 14 et 15 chercher à entraver les activités d'une association tel que le prescrit l'article 12 ainsi rédigé :

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.

[65] Ainsi, les activités syndicales constituent une « chasse gardée ». Un employeur ne peut d'aucune façon et sous aucun prétexte s'en mêler et il doit s'abstenir de tout geste ou comportement risquant d'influencer ceux qui y participent.

[65] Par ces garanties, le législateur cherche à établir un équilibre entre les droits des salariés et les droits de direction d'une manière à ce que la liberté d'association que protège l'article 3 soit respectée *Syndicat des Métallos, section locale 9471 c. Manac inc.*, 2021 QCTAT 3815.

Tremblay c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2023 QCTAT 1976)

Conditions d'application de la présomption de l'article 15 du Code

Pour bénéficier de la présomption établissant une mesure de représailles, il faut remplir les conditions suivantes :

- Être une personne salariée;
- Avoir exercé un droit en vertu du Code;
- Avoir fait l'objet d'une sanction ou autre mesure de façon concomitante;

Pour renverser cette présomption, l'employeur doit démontrer qu'il y a une autre cause juste et suffisante, étrangère à cette activité syndicale. Dans la décision Walmart rendue par la Cour suprême, la Cour suprême rappelle que le moindre motif antisyndical suffit à faire tomber la défense de l'employeur.

Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique) (2024 QCTAT 64)

Les faits

Le plaignant s'est vu remettre un avis écrit à la suite d'une rencontre entre lui, l'employeur et des représentants de la CNESST au cours de laquelle il aurait eu une conduite inadéquate à l'endroit de supérieurs. Le plaignant agissait à titre de président du syndicat lors de la rencontre. Il aurait alors utilisé des propos grossiers et inconvenants, certains ayant été en outre prononcés avec agressivité.

Afin de contester ce geste de l'employeur, M. Perales a déposé auprès du Tribunal administratif du travail des plaintes en vertu des article 12 (entrave), 14 (intimidation) et 15 (représailles) du Code du travail.

Le TAT n'a accueilli que la plainte en vertu de l'article 15 et il a ordonné l'annulation de la mesure disciplinaire. L'employeur a alors demandé la révision interne de la décision en vertu de l'article 49 LITAT.

Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité du Québec (2024 QCTAT 64))

La décision

Le TAT-2, siégeant en révision de la décision TAT-1, a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir et de modifier la décision initialement rendue.

Perales c. Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité du Québec (2024 QCTAT 64))

- ▶ Le TAT en vient à la conclusion que l'employeur ne pouvait pas discipliner M. Perales car celui-ci n'agissait qu'à titre de président de son syndicat avec son immunité syndicale.
- ▶ Le tribunal mentionne que « TAT-1 souligne avec raison que dans les circonstances, monsieur Perales « n'agit pas alors à titre de constable spécial ou de subalterne, mais bien comme un vis-à-vis syndical ». Il constate donc que l'employeur l'a sanctionné pour avoir manqué de respect à ses supérieurs immédiats, comme s'il était leur subalterne, alors qu'à titre de président de son syndicat, il devait pouvoir s'entretenir avec eux d'égal à égal et ainsi jouir d'une plus grande liberté d'action et d'expression que celle donnée à un autre salarié.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

Les faits

De 1977 à 2011, le travailleur était un agent de protection de la faune pour le Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs. De 1985 à 2005, il a été moniteur de tir. Le travailleur a produit une réclamation à la CNESST pour un diagnostic de surdité qu'il attribuait à son exposition au bruit des armes à feu et à celui des moyens de transport qu'il avait utilisés, soit des avions, des hélicoptères, des motoneiges et des véhicules tout-terrain.

La CNESST refuse sa réclamation en concluant que l'historique de travail ne permettait pas de conclure de manière prépondérante que la surdité est reliée à son travail.

Le TAT renverse la décision de la CNESST.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

La décision:

- Question en litige : Est-ce que le travailleur est atteint d'une surdité causée par le bruit et d'origine professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (L.A.T.M.P.)?

Art. 2 L.A.T.M.P. :

Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

«**lésion professionnelle**» : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

«**maladie professionnelle**» : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou liée directement aux risques particuliers de ce travail;

Le TAT doit analyser la lésion professionnelle sous l'angle de la maladie professionnelle.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

Articles pertinents de la L.A.T.M.P. :

28.1. Un travailleur atteint d'une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit peut produire une réclamation pour maladie professionnelle s'il satisfait aux critères d'admissibilité prévus par règlement.

29. Un travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il est atteint d'une maladie prévue par règlement et si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il rencontre les conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par règlement.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

Le cadre d'analyse d'une atteinte causée par le bruit demeure le même. Pour bénéficier de la présomption prévue à l'article 29 L.A.T.M.P., le travailleur doit démontrer qu'il est porteur d'une atteinte auditive causée par le bruit; qu'il a exercé un travail impliquant une exposition à un bruit excessif.

- Le Tribunal est lié par le diagnostic de surdité causée par le bruit émis par le professionnel de la santé qui a charge du travailleur, puisque ni l'employeur ni la Commission n'ont contesté ce diagnostic.
- La notion de « bruit excessif » n'est pas définie dans la loi, mais désigne un bruit qui dépasse la mesure souhaitable ou permise et qui est trop grand ou important.
- Aucune preuve scientifique ou étude de bruit spécifique à l'emploi n'est requise pour permettre l'application de la présomption; la preuve peut aussi s'appuyer sur des faits objectifs et fiables comme l'intensité et la durée d'exposition.
- Le témoignage du travailleur peut suffire, s'il ne repose pas uniquement sur de simples allégations.
- Le travailleur, agent de conservation de la faune de 1977 à 2011, a témoigné à l'audience et déposé un tableau récapitulant les heures d'exposition estimées par activité et par année.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

[49] De la preuve prépondérante, les exercices de tir constituent une activité comportant une exposition à un bruit excessif. La preuve probante démontre que l'intensité du bruit lors des centaines de détonations d'armes à feu provenant des armes à feu du travailleur et de celles de ses coéquipiers s'élève à plus de 160 dBA, ce qui constitue une exposition non seulement à un bruit excessif, mais aussi à des bruits douloureux et dommageables pour les oreilles.

[50] Aussi, plusieurs décisions concluent que des travailleurs qui participent régulièrement à des séances de tir sont exposés à des bruits excessifs.

[51] Qui plus est, le Tribunal a reconnu dans une décision récente qu'un agent de la faune, moniteur de tir, tout comme le travailleur en l'instance, était particulièrement exposé au bruit excessif.

[52] Or, le travailleur a passé 359 heures comme agent de la faune et il a participé ou a dirigé des séances de tir intenses. Il faut aussi retenir que le travailleur n'a jamais eu de double protection avec des bouchons au cours de toutes ces années et que les lunettes mal adaptées aux coquilles ne permettaient pas une protection maximale avec les coquilles.

[53] Par ailleurs, selon la jurisprudence, le seuil de 85 dBA est celui au-delà duquel un bruit dépasse la mesure souhaitable alors que presque tous les moyens de transport utilisés par le travailleur dépassent cette norme ainsi que le temps d'exposition quotidien, et ce, d'autant plus que les heures supplémentaires étaient la norme et qu'il était donc exposé au bruit pendant une longue période quotidiennement.

Bédard et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2024 QCTAT 412)

Importance de la décision:

- M. Bédard a pris sa retraite en 2011 et sa réclamation pour lésion professionnelle a été reconnue en 2024 – ce qui démontre que les atteintes auditives professionnelles peuvent être reconnues plusieurs années après une fin d'emploi;
- Cette décision peut servir de cadre de référence pour les travailleurs œuvrant dans des secteurs similaires exposés à des environnements de travail bruyants.
- Sensibilisation à l'importance de la prévention en santé et sécurité du travail

Fédération des policiers et policières municipaux
du Québec c. Procureur général du Québec
(2023 QCCS 3333)

Uniforme et liberté d'expression



Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c. Procureur général du Québec (2023 QCCS 3333)

Les faits

Le 30 août 2023, la Cour supérieure a conclu à l'inconstitutionnalité des articles de la *Loi sur la police* interdisant aux policiers de modifier leur uniforme comme moyen de pression syndical.

La Cour considère que cette interdiction constitue une atteinte injustifiée aux libertés fondamentales d'association et d'expression garanties par les Chartes.

[2] Déjà, au milieu des années 70, les policières et policiers portaient le jeans, puis la casquette de baseball, le chapeau de cowboy et autres conversions en guise de contestation. Dans les années 2000, on introduit le pantalon de camouflage et la casquette rouge, entre autres choses, pour exprimer publiquement les doléances liées aux conditions de travail ou au déroulement des négociations en période de renouvellement de convention collective.

[3] Jusqu'alors, ces moyens de pression se trouvent la plupart du temps tolérés, rarement contestés mais jamais sanctionnés.

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c. Procureur général du Québec (2023 QCCS 3333)

La liberté d'expression:

- La liberté fondamentale d'expression protège un large éventail d'activités expressives, soit toute activité ou communication qui transmet ou tente de transmettre un message – en excluant la violence.
- Dans le contexte des relations de travail, sont notamment considérées comme expressives : la grève, les lignes de piquetage, la distribution de tracts.
- Les policiers revendiquent le droit d'exprimer publiquement leurs revendications dans le contexte de la négociation d'une convention collective, en ayant recours pacifiquement à la modification ou l'altération de leur uniforme – ce qui fait partie de la liberté d'expression.

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c. Procureur général du Québec (2023 QCCS 3333)

La liberté d'expression:

[100] L'objet de la Loi 20 vise à imposer le port de l'uniforme et l'équipement des policiers dans leur intégralité, sans substituer aucun élément, sans les altérer, sans les couvrir de façon importante ou de façon à en cacher un élément significatif ni nuire à l'usage auquel ils sont destinés.

[101] La conséquence directe du non-respect de l'article 263.1 de la Loi sur la police est l'illégalité de moyens de pression utilisés jusqu'alors par les policiers qui consistent à substituer ou altérer un élément de l'uniforme des policiers (pantalon, casquette, brassard, notamment), afin d'attirer l'attention du public et de communiquer leur mécontentement dans le cadre des revendications liées à leurs conditions de travail.

[103] De plus, les dispositions litigieuses de la Loi sur la police exposent les policiers à une infraction et des amendes importantes de l'ordre de 500 \$ à 3 000 \$, qui double en cas de récidives. Les associations syndicales complices peuvent quant à elles être passibles du double des peines prévues.

- La Loi 20 porte clairement atteinte à la liberté d'expression.

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c. Procureur général du Québec (2023 QCCS 3333)

La liberté d'expression:

[118] Dans les faits, l'altération concertée de l'uniforme fait partie d'une stratégie mise en place par les associations et policiers pour s'unir, pour sensibiliser la population sur leurs revendications, de façon paisible et pacifique, tout en faisant pression sur leur employeur dans le cadre de négociation collective, afin de négocier davantage sur un pied d'égalité. La nature même de ce moyen de pression, sa raison d'être est d'influencer l'employeur dans le cadre des négociations par une action commune qui serait inefficace si elle était exercée par une seule personne.

[128] Cependant, si l'arbitrage permet de rétablir un certain équilibre, force est de constater que ce mécanisme ne comble pas tous les objectifs réalisés par le droit de grève, dont notamment ceux liés à l'affirmation et l'autonomie des policiers dans l'action concertée et à leur participation directe au processus de négociation, ainsi qu'à la sensibilisation de la population à leurs revendications.

[129] Or, les associations syndicales et les policiers sont certainement en droit de choisir d'autres moyens de pression pour rencontrer ces valeurs substantielles.

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec c. Procureur général du Québec (2023 QCCS 3333)

Le Procureur général du Québec invoque trois objectifs pour justifier l'atteinte aux droits fondamentaux :

- Respect et crédibilité des policiers dans leurs fonctions;
- Sécurité des policiers et du public;
- Maintien de la confiance du public.

Les policiers, déjà privés du droit de grève, voient leur liberté d'expression syndicale limitée par les dispositions contestées.

Avec les restrictions imposées, ils se retrouvent privés des moyens de pression historiquement reconnus et développés pour rencontrer les objectifs communs de la négociation collective.

Les conséquences de l'atteinte sur les droits fondamentaux s'avèrent disproportionnées par rapport aux effets bénéfiques possibles des dispositions contestées.

Association des policiers et policières du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec (C.F.) 2025 QCTSA 74

- ▶ Il s'agit d'un dossier où un sergent-détective a déposé une plainte pour dénoncer le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir de son supérieur.

Association des policiers et policières du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec (C.F.) 2025 QCTSA 74

- ▶ Dans l'analyse du dossier, l'arbitre établit qu'il s'agissait plutôt à l'origine d'une situation conflictuelle.
- ▶ Toutefois, elle conclut que cette situation conflictuelle qui n'était pas du harcèlement à l'origine s'est ensuite transformée en harcèlement.

Association des policiers et policières du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec (C.F.) 2025 QCTSA 74

- ▶ Le plaignant avait des problèmes de rendement et la plupart des différentes mesures prises par l'employeur à son égard ont été considérées valides et légales.
- ▶ Toutefois, l'une de ces mesures, soit son affectation à une équipe multi, a été considérée comme du harcèlement administratif.

Association des policiers et policières du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec (C.F.) 2025 QCTSA 74

- ▶ Le harcèlement administratif est l'usage inapproprié ou abusif du droit de gérance de l'employeur.

- ▶ Pour prouver le harcèlement administratif, le syndicat doit démontrer:
 - Un comportement ou un geste;
 - Qui vise à profiter indûment de son statut, d'une situation de pouvoir ou d'autorité;
 - Qui menace, influence ou agit négativement sur divers éléments en lien avec le travail la victime ou son entourage;
 - Qui est susceptible de compromettre l'emploi, de nuire au rendement, de menacer les moyens d'existence ou entraver, ou influencer la carrière de la victime;

Association des policiers et policières du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec (C.F.) 2025 QCTSA 74

- ▶ L'arbitre a donc conclu que le salarié avait été l'objet de harcèlement administratif.
- ▶ La preuve a démontré que la décision de l'employeur de l'affecter à l'équipe multi :
 - – Ne respectait pas le processus prévu à la politique RH de l'employeur;
 - – Ne répondait pas à un réel besoin organisationnel;
 - – venait affecter la carrière du salarié.

Fin de la présentation

- Période de questions?



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-SA](#)



AFPC · Québec
Alliance de la Fonction publique du Canada