TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N^{o} de dépôt :

Date : 22 juin 2026

DEVANT L'ARBITRE : Me Isabelle Leblanc

Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Marie-Victorin (SPPCMV)

Ci-après appelé « le syndicat »

et

Collège d'enseignement général et professionnel Marie-Victorin

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant :	Jonathan Ménard
Griefs :	2028-0000419-1120, 2028-0000420-1120, 2028-0000421-1120, 2028-0000422-1120, 2028-0000737-1120, 2028-0000738-1120, 2028-0000741-1120
Nature du litige :	Communication de la preuve et statut de salarié intéressé
Convention collective :	2023-2028

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE
(Art. 100 et suivants du *Code du travail*)

I. L'APERÇU

[1] La présente sentence s'inscrit dans le contexte de plusieurs litiges concernant des suspensions, du harcèlement psychologique, l'irrespect des procédures et des renseignements personnels et finalement, un congédiement.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[2] Le grief contestant le congédiement, déposé le 10 novembre 2025, est assujetti à l'application de la nouvelle disposition du *Code du travail* relative à la communication préalable de la preuve et de la liste des témoins, l'article 100.3.1.

[3] L'employeur demande d'être dispensé de communiquer certains documents avant l'audience, soutenant que cette dispense se justifie par la bonne administration de la justice.

[4] Les documents concernés par cette requête sont principalement des communications écrites que le plaignant aurait échangées avec des tiers sur différentes plateformes de réseaux sociaux ou par messages textes.

[5] Le syndicat s'y oppose et prétend que cela contrevient à l'esprit de cette nouvelle disposition.

[6] Aussi, les parties divergent de point de vue quant à l'opportunité d'accorder aux enseignants nommés aux événements décrits à l'appui du grief de harcèlement psychologique, le statut de salarié intéressé selon l'article 100.5 du *Code du travail*.

[7] L'employeur soutient que ces enseignants doivent être informés de la possibilité que l'arbitre conclue que leur conduite pourrait être qualifiée de harcèlement. L'employeur convient cependant que la portée de leur statut doit être limitée.

[8] Le syndicat prétend que ces personnes ne se qualifient pas comme partie intéressée, notamment puisque l'enjeu dénonce une problématique collective. Le grief recherche des conclusions uniquement envers l'employeur et leurs droits ne sont pas compromis.

[9] Le Tribunal doit décider préliminairement des questions suivantes :

> A. L'employeur est-il justifié de ne pas communiquer préalablement à l'audience certaines pièces en vertu de la bonne administration de la justice, selon l'article 100.3.1 du *Code du travail* ?
>
> B. Les personnes impliquées dans les événements décrits au soutien du grief de harcèlement psychologique devraient-elles obtenir le statut de salarié intéressé au sens de l'article 100.5 du *Code du travail* ?

[10] Après analyse, le Tribunal estime que, dans les circonstances de la présente affaire, la bonne administration de la justice favorise la communication préalable des pièces.

[11] Le Tribunal n'est pas en mesure de trancher la question portant sur l'opportunité d'accorder le statut de salarié intéressé au sens de l'article 100.5 du *Code* en l'absence de démonstration de l'existence d'un intérêt opposé ou d'une atteinte à un droit. Afin de protéger les droits de ces personnes, le Tribunal suspend l'étude de cette question.

II. LE CONTEXTE

[12] Suivant l'entrée en vigueur de la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 2025, c. 28 (ci-après « PL 101 ») sanctionnée le 28 octobre 2025[1], le *Code du travail* a été modifié pour y introduire notamment l'article 100.3.1 qui prévoit que les parties doivent communiquer préalablement à l'audience les pièces ou éléments de preuve qu'elles entendent produire ainsi que la liste de leurs témoins.

[13] En vertu des dispositions transitoires issues du PL 101[2], les parties conviennent que cette nouvelle exigence s'applique aux griefs déposés à compter de la date de sanction de la loi, le 28 octobre 2025, dont celui contestant le congédiement du plaignant[3].

[14] Les documents que l'employeur estime couverts par ce qu'il qualifie d'« exception » sont associés à l'un des motifs de congédiement, lesquels sont reproduits afin de faciliter la compréhension du contexte :

> Après analyse de votre dossier et compte tenu des faits portés à notre connaissance, nous constatons que vous ne répondez pas aux exigences du Cégep en ce qui a trait à votre attitude, vos comportements et vos propos inappropriés, irrespectueux et intimidants à l'égard de certains de vos étudiants et étudiantes. En effet, il s'avère que vous avez utilisé des propos inadéquats, méprisants et humiliants. Les éléments reprochés se sont déroulés en classe, dans le cadre du « Houseband » et dans des conversations sur des réseaux sociaux et textos et qui causent préjudice à ces derniers[4].
>
> [Nos soulignements]

[15] Ce sont ces conversations écrites que l'employeur demande de ne pas communiquer à l'avance. De fait, il consent à le faire au moment du témoignage du plaignant ou après celui-ci.

---

1 Afin d'alléger le texte, nous retenons l'appellation du projet de loi, soit le projet de loi 101 : PL 101.

2 Article 80 de la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 2025, c. 28.

3 Bien qu'elles reconnaissent que certains griefs antérieurs ne soient techniquement pas assujettis, les parties acceptent d'appliquer une communication de preuve à l'ensemble des griefs, sous réserve de leur mésentente faisant l'objet de la présente sentence. Les griefs antérieurs : 253771, 253772, 253773 et 253774 du 4 février 2025 contestent essentiellement une suspension pour enquête, le droit à la représentation syndicale, une suspension et le harcèlement psychologique. Quant aux griefs postérieurs au PL 101 : il y a le grief 253792 en date du 4 novembre 2025, contestant la suspension pour enquête ; le grief dénonçant la non-protection des renseignements personnels du plaignant dans le cadre de l'intervention disciplinaire qui mène au congédiement, soit le grief 253793 du 4 novembre 2025 ; et celui du 10 novembre 2025, contestant le congédiement, le grief 253794.

4 Extrait de la lettre de congédiement datée du 22 octobre 2025.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[16] Le Tribunal a décidé d'entendre les parties sur ces deux points en litige avant de poursuivre les audiences : la communication préalable de l'ensemble de la preuve et l'opportunité de transmettre un avis selon l'article 100.5 du *Code du travail*. La présente sentence ne vise que ces enjeux.

[17] La preuve se compose exclusivement d'une preuve documentaire : la convention collective ; les griefs ; un procès-verbal du comité des relations du travail du 14 octobre 2025 énonçant les éléments de la rencontre précongédiement ; plusieurs échanges entre les procureures en lien avec des demandes de précisions, dont celles concernant les événements allégués à titre de harcèlement psychologique ; et la lettre de congédiement. Aucun témoin n'a été entendu.

III. L'ANALYSE

L'article 100.3.1 du *Code du travail*

[18] Le différend soulève la question de savoir si la bonne administration de la justice autorise l'employeur à ne pas communiquer certaines pièces avant l'audition, soit les communications écrites du plaignant avec des tiers sur les réseaux sociaux ou par messages textes en lien avec l'un des reproches.

[19] L'employeur s'appuie essentiellement sur deux motifs. Le volume des pièces rend déraisonnable leur communication, d'autant plus que le plaignant admettra possiblement les avoir transmises et leur contenu. Il ajoute que le droit à une défense pleine et entière[5] protège la possibilité de l'employeur d'attaquer la crédibilité du plaignant ; il en sera privé s'il communique ces pièces à l'avance.

[20] Le syndicat prétend que la position patronale entre en contradiction avec l'objectif du PL 101, que l'enjeu de crédibilité ne fait pas obstacle à la communication et que si un tel argument devait être retenu, la nouvelle disposition ne trouverait vraisemblablement jamais application.

1. Le cadre juridique général — la communication préalable de la preuve

[21] La nouvelle exigence en matière de communication préalable prévoit que :

> 100.3.1. La partie qui entend produire une pièce ou un autre élément de preuve à l'audition doit en communiquer une copie aux autres parties et à l'arbitre, dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.

---

[5] Le Tribunal note dès maintenant que le recours à ce concept est inapproprié dans le cadre de notre arbitrage, comme il sera plus amplement abordé dans une section qui suit.

> Elle doit, de la même manière, communiquer la liste des témoins qu'elle entend convoquer et la liste de ceux dont elle entend présenter le témoignage par déclaration, à moins que des motifs valables ne justifient de taire leur identité.
>
> Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties.
>
> [Nos soulignements]

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[22] La lecture du texte de l'article 100.3.1 ne laisse place à aucune équivoque : la communication préalable constitue désormais la règle en arbitrage de griefs et les parties en conviennent. Dès lors, la communication préalable d'une pièce ou d'un élément de preuve ne relève plus de la discrétion d'une partie. Cette disposition érige plutôt une obligation procédurale stricte dont l'arbitre doit assurer le respect dans le cadre de la gestion de l'instance, et dont les seuls tempéraments sont l'urgence et la bonne administration de la justice.

[23] Si la communication préalable constitue la règle, le législateur a néanmoins prévu que l'arbitre puisse en « décid[er] autrement pour assurer la bonne administration de la justice ». Il convient de déterminer le sens et la portée de cette notion à l'aide des principes applicables, et ce, dans le contexte des amendements récents au *Code du travail*.

[24] S'appuyant sur l'arrêt *Vavilov*, le Tribunal retient que toute disposition législative doit être interprétée selon le « principe moderne[6] » : les termes de la loi sont lus dans leur contexte global, en tenant compte de leur sens ordinaire, de l'économie de la loi et de l'intention du législateur[7]. Ce principe vaut tout autant pour le décideur administratif[8], tel l'arbitre de griefs, qui doit s'efforcer, en tenant compte de son expertise spécialisée et de son expérience[9], de dégager le véritable sens d'une disposition en fonction du texte, du contexte et de l'objet[10].

[25] À ces enseignements s'ajoutent les règles de la *Loi d'interprétation*[11], notamment l'article 41, qui commande une interprétation large et libérale propre à assurer l'accomplissement de l'objet de la loi. Les dispositions s'éclairent mutuellement, et le préambule en révèle la portée[12]. Ces balises encadrent et contribuent à l'analyse du décideur administratif.

---

6 La partie patronale invite le Tribunal à tenir compte des principes d'interprétation dans *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)* c. *Vavilov*, [2019] 4 R.C.S. 653, par. 117.
7 *Id.*, par. 118.
8 *Id.*, par. 121.
9 *Id.*, par. 119.
10 *Id.*, par. 121.
11 RLRQ, c. I -16.
12 Articles 40 et 41.1 de la *Loi d'interprétation*, RLRQ, c. I -16.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[26] La bonne administration de la justice ne fait pas l'objet d'une définition unique et sa portée s'apprécie à la lumière du contexte dans lequel elle s'inscrit. De manière générale, elle commande une mise en équilibre de plusieurs considérations, comme la recherche de la vérité ; le respect des droits fondamentaux[13] ; l'intégrité du processus décisionnel[14] ; et le respect des principes de justice naturelle, qui incluent certaines garanties procédurales dont l'objectif est de favoriser la loyauté des débats ou la capacité à rendre justice dans des délais raisonnables. Dans le cas qui nous concerne, ces considérations doivent s'apprécier dans le respect du cadre législatif du nouvel article 100.3.1 du *Code*[15].

[27] Pour déterminer l'intention du législateur qui permet à l'arbitre d'en décider « autrement pour assurer la bonne administration de la justice », le Tribunal juge nécessaire d'aborder dans un premier temps le contexte de la réforme menant à l'introduction de l'article 100.3.1 au *Code du travail*.

2. Le contexte et l'objectif du PL 101 — l'intention du législateur

[28] Jusqu'aux récents amendements législatifs, le droit de l'arbitrage de griefs était divisé sur la question de la communication préalable de la preuve[16]. Un courant minoritaire[17], prenant appui sur la réforme du *Code de procédure civile* et les ajouts au *Code du travail*[18], soutenait que l'arbitre, maître de la procédure, pouvait ordonner l'échange documentaire dans le cadre d'une conférence de gestion[19].

---

13 Comme le droit à la vie privée.

14 L'intégrité décisionnelle, comme l'impartialité ou l'indépendance du Tribunal, ne constitue pas un enjeu dans la présente affaire.

15 Tout en considérant l'article 100.2 du *Code du travail,* qui énonce que l'arbitre doit procéder à l'instruction du grief avec diligence.

16 Comme le souligne l'arbitre Yves Saint-André dans *Syndicat des métallos, section locale 9471* et *Manac inc.*, 2022 QCTA 424, par. 67, adoptant le courant majoritaire et citant avec approbation l'arbitre Francine Lamy dans *Association des éducateurs du Collège Bourget (CSQ)* et *Collège Bourget*, 2017 QCTA 205, plus particulièrement aux par. 69-71 de la sentence de l'arbitre Saint-André.

17 L'auteur et arbitre de griefs Marc Mancini, dans l'article « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, souligne que les arbitres adoptant ce courant dit minoritaire ne semblent pas appliquer les principes de la même manière, il est donc difficile de conclure qu'il s'agit véritablement d'un courant.

18 Avec l'entrée en vigueur, en janvier 2016, du nouveau *Code de procédure civile*, par la *Loi instituant le nouveau Code de procédure civile*, L.Q. 2014, c.1 qui instaure une gestion active de l'instance, et en 2016, avec l'ajout complémentaire à l'article 100.2 du *Code du travail* de la possibilité, lors de la conférence de gestion, de discuter de l'échange documentaire. La partie syndicale s'appuie sur ce courant minoritaire pour convaincre le Tribunal que le législateur a confirmé ce courant avec les nouveaux amendements, le PL 101.

19 *Commission scolaire des Rives-du-Saguenay* et *Syndicat régional des employés de soutien (CSQ)*, 2016 QCTA 837, arb. Claude Fabien, citée dans *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)* et *Ville de Montréal,* 2019 CanLII 7126 (QC SAT), arb. Denis Provençal, p. 12-15, référant à l'article 100.2 al. 3 du *Code du travail* de l'époque et par référence à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[29] Une forte majorité s'y opposait toutefois, estimant que ces amendements n'avaient pas élargi les pouvoirs de l'arbitre en la matière, en dehors du cadre de l'audience[20]. L'analyse des arbitres s'inscrivait cependant dans un contexte dépourvu de balises en matière de communication préalable de la preuve et dans une situation où seule une partie aurait bénéficié de la communication[21].

[30] Plusieurs reconnaissaient qu'une modernisation s'imposait, faute de véhicule juridique approprié[22], et assurant un échange réciproque[23].

[31] Les effets concrets de cette absence de communication ont été largement documentés, tant par la jurisprudence arbitrale que par la doctrine[24]. Lorsque les parties découvrent la preuve adverse au fil de l'audition, elles doivent souvent procéder à des vérifications additionnelles, demander des pauses ou solliciter des ajournements, ce qui alourdit considérablement la procédure, les délais et en augmente les coûts[25]. Cela affecte également la capacité des parties d'évaluer sérieusement les perspectives de règlement ou même d'envisager un mode alternatif de règlement[26] avant l'audience, étant dans l'ignorance de la preuve que détient l'autre partie. Cette situation pèse

---

20 À l'article 100.12 du *Code du travail*. Voir *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, arb. Francine Lamy, pour une revue historique de l'état du droit en matière de communication de la preuve en arbitrage de griefs et les par. 50 et 64-66 sur les constats référant, comme plusieurs arbitres, à la Cour d'appel dans *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501* c. *Boulangerie Gadoua ltée*, [2002] R.J.Q. 3048, AZ-50152087. Voir aussi l'arbitre Huguette April dans *Les avocats et notaires de l'État québécois* et *Agence du revenu du Québec*, 2018 QCTA 590, par. 53.2 et 53.3, citée dans *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)* et *Ville de Montréal,* 2019 CanLII 7126 (QC SAT), arb. Denis Provençal, p. 16-22.

21 Comme *Commission scolaire English-Montréal* et *Association des enseignantes et enseignants de Montréal (Léopold Steinberger)*, 2016 QCTA 124, arb. André Dubois, par. 49 ; *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, arb. Francine Lamy, par. 92 ; *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)* et *Ville de Montréal,* 2019 CanLII 7126 (QC SAT), arb. Denis Provençal, par. 31-36 et Marc Mancini, Stéphanie Lalande et Frédéric Poirier, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, 3e éd. Wilson Lafleur, 2026, p. 130.

22 *Syndicat des employés du centre jeunesse des Laurentides* et *Centre jeunesse des Laurentides*, 2017 QCTA 156, arb. Claude Roy, par. 69 à 72, citée dans *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)* et *Ville de Montréal,* 2019 CanLII 7126 (QC SAT), arb. Denis Provençal, p. 25.

23 Comme le soulignait l'arbitre Francine Lamy dans *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, et qui, selon elle, posait un obstacle de taille à la communication.

24 Voir notamment *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)* et *Station Mont-Tremblant, Société en commandite,* 2018 CanLII 12023 (QC SAT), arb. Nathalie Faucher, par. 108-109 ; Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, p. 80 et 84 et Benoit Laurin, « Plaidoyer en faveur de la divulgation de la preuve en arbitrage de griefs — Le droit à une audition juste et équitable », dans *Développements récents en droit du travail (2016)*, vol. 413, Cowansville, Yvon Blais, 2016, p. 66 et 78.

25 Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, p. 80 et 84.

26 Comme la médiation.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

particulièrement sur les salariés congédiés, placés en situation de vulnérabilité, pour qui une divulgation préalable représenterait un avantage déterminant dans la préparation de leur défense, comme le soulignait l'auteur Benoit Laurin[27].

[32] Il ressort des travaux parlementaires sur lesquels s'appuie la partie patronale que les changements législatifs résultent d'études et de consultations de différentes instances impliquées dans le domaine des rapports collectifs du travail[28] et s'adressent principalement à la problématique des délais. Les acteurs ont mis en évidence un constat partagé : la procédure arbitrale, pourtant conçue comme un mode de règlement souple, diligent et axé sur la rapidité du processus, s'est progressivement rapprochée d'un procès long et coûteux[29]. Réalité que le Tribunal a lui aussi observée.

[33] Pour répondre à ces préoccupations, le législateur a choisi d'intervenir et d'imposer un véritable changement de culture pour favoriser le déroulement efficient de l'arbitrage[30]. De fait, ce changement a pour effet de placer l'arbitrage de griefs au même niveau que plusieurs tribunaux administratifs et judiciaires. L'article 100.3.1, lu conjointement avec les nouvelles dispositions relatives aux conférences préparatoires[31] et à la médiation[32], vise à réduire les délais, à permettre aux parties de mieux préparer leur cause et à favoriser, lorsque cela est possible, le règlement des litiges à partir d'une preuve connue de part et d'autre.

[34] À la lumière des travaux parlementaires, des enseignements précités de la jurisprudence et de l'expérience arbitrale[33], le Tribunal retient du contexte que l'adoption du PL 101 découle des lacunes relevées quant à l'efficience de l'arbitrage et des dérives

---

27 Maintenant arbitre de griefs, Benoit Laurin, « Plaidoyer en faveur de la divulgation de la preuve en arbitrage de griefs — Le droit à une audition juste et équitable », dans *Développements récents en droit du travail (2016)*, vol. 413, Cowansville, Yvon Blais, 2016, p. 66 et 78.

28 Le CCTM, Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, et différents comités composés des représentants des deux parties, syndicat et employeur, ainsi que la Conférence des arbitres du Québec, regroupement des arbitres de griefs.

29 Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, *Journal des débats*, 43e lég., 2e sess., vol. 48, no 4, 9 octobre 2025, 14 h 10 à 14 h 58 (M. Leduc et M. Boulet).

30 D'autres mesures s'ajoutent pour réduire les délais d'arbitrage concernant la nomination de l'arbitre et la fixation d'une première journée d'audience. Considérant que ces nouvelles exigences ne sont pas encore en vigueur ni utiles pour nos fins, nous omettons volontairement d'en discuter.

31 L'alinéa 3 de l'article 100.2 du *Code du travail* rend obligatoire la tenue d'une conférence préparatoire si une partie la demande.

32 L'article 100.0.1.1 du *Code du travail* oblige les parties à considérer la médiation pour tenter de régler le grief avant de recourir à l'arbitrage.

33 *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)* et *Station Mont-Tremblant, Société en commandite,* 2018 CanLII 12023 (QC SAT), arb. Nathalie Faucher ; Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024,p. 80 et 84 et Benoit Laurin, « Plaidoyer en faveur de la divulgation de la preuve en arbitrage de griefs — Le droit à une audition juste et équitable », dans *Développements récents en droit du travail (2016)*, vol. 413, Cowansville, Yvon Blais, 2016, p. 66 et 78.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

conséquentes sur les délais. Son objet est d'améliorer le processus en favorisant la transparence entre les parties et une préparation accrue[34], notamment en introduisant l'article 100.3.1 sur la communication préalable de la preuve.

[35] Selon l'article 100.3.1 précité, cette communication réciproque doit se faire dans le délai imparti, « à moins […] qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice[35] ». Voyons maintenant, suivant l'objet des amendements récents au *Code du travail*, si l'employeur peut se soustraire à la communication préalable en l'espèce pour une partie de la preuve qu'il entend administrer.

3. L'application aux faits de la présente affaire — la bonne administration de la justice et la communication de la preuve au préalable

[36] Dans la présente affaire, compte tenu des principes énoncés précédemment, du contexte législatif et de la pondération des droits et intérêts en cause, le Tribunal conclut que les motifs invoqués par l'employeur pour se soustraire à la communication de ses pièces ne satisfont pas au critère de la bonne administration de la justice ; les considérations suivantes militent en ce sens.

3.1 La connaissance des communications

[37] Le plaignant est l'auteur ou le destinataire des messages que l'employeur veut retenir. Ces échanges sont donc déjà à sa connaissance. Selon sa déclaration lors de la rencontre disciplinaire, il les aurait cependant supprimés et, dans ces circonstances, il ne les a plus matériellement en sa possession pour en prendre connaissance avant son témoignage. Force est de constater que s'ils les avaient conservés, une lecture préalable à son témoignage aurait été possible. Comme l'a souligné l'arbitre Francine Lamy dans l'affaire *Coinamatic*, « lui en remettre [copie] ne constituerait pas une divulgation ni une communication préalable de la preuve de l'employeur, car cela ne lui révèlera rien de nouveau[36] ». Avec égard, cette situation affaiblit considérablement l'argument de l'employeur voulant qu'il veuille retenir les pièces pour mettre à l'épreuve la crédibilité du plaignant, et fait plutôt ressortir qu'il recherche un avantage stratégique visant essentiellement à le surprendre.

---

[34] Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, *Journal des débats*, 43e lég., 2e sess., vol. 48, no 4, 9 octobre 2025, 14 h 10 à 14 h 58 (M. Leduc et M. Boulet).

[35] La situation d'urgence est omise volontairement du texte cité puisque non applicable à la présente affaire.

[36] *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, par. 132, et l'ordonnance.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[38] Si les pièces ne sont pas transmises avant, le plaignant répondra de manière évasive ou ne pourra tout simplement pas répondre aux questions, au motif que ses souvenirs sont défaillants. Une telle façon de procéder pourrait nuire à la recherche de la vérité, non pas parce que les faits seraient réellement contestés, mais parce que les réponses données risqueraient d'être affectées par les limites normales de la mémoire.

[39] Surtout, cette manière de procéder affectera le déroulement efficace de l'audition, puisque le syndicat devra prendre connaissance des communications écrites avant qu'elles soient présentées et le plaignant devra les lire lors de son témoignage. Un temps d'attente considérable sera nécessaire vu leur volume, alors que le plaignant connaît de fait le contenu de ces échanges et n'a besoin que de se rafraîchir la mémoire à l'égard de communications auxquelles il a lui-même participé. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que l'avenue suggérée par l'employeur apparaît difficilement conciliable avec l'objectif d'efficience poursuivi par la réforme.

[40] Comme le soulignait le plus haut tribunal du pays analysant les bienfaits de la divulgation préalable de la preuve en matière criminelle dans l'affaire *Stinchcombe*[37], il est légitime qu'un témoin se remémore les faits avant de rendre témoignage. La Cour répond ainsi à l'argument du ministère public voulant que la divulgation « permettrait à la défense de faire concorder sa propre preuve avec les renseignements en la possession du ministère public » :

> Cet argument me laisse froid. Toute communication d'éléments de preuve, quelle que soit la forme qu'elle revêt, donne prise à cette critique. Qu'y a-t-il de mal à ce qu'un témoin se rafraichisse la mémoire en consultant une déclaration antérieure ou un document ? Il se peut même que ce témoin modifie sa déposition en conséquence. Cela privera peut-être l'avocat qui mène le contre-interrogatoire d'un avantage considérable, mais l'équité envers le témoin peut exiger qu'on ne lui tende pas de piège en lui permettant de témoigner sans avoir eu la possibilité de prendre connaissance des écrits contradictoires que le poursuivant lui cache en quelque sorte. Il est reconnu, en principe, que la recherche de la vérité est facilitée plutôt qu'entravée par la divulgation de tous les renseignements pertinents.[38]
>
> [Nos soulignements]

---

[37] *R.* c. *Stinchcombe*, [1991] 3 R.C.S. 326. Déposé par la partie syndicale au soutien de ses représentations, ce jugement trouve application en matière criminelle et concerne les balises de la divulgation de la preuve, soit une divulgation de toute la preuve en possession de l'état contre un accusé. La communication de la preuve de l'article 100.3.1 se distingue et ne vise que les pièces ou éléments de preuve qu'une partie entend produire et non l'intégralité de la preuve qu'elle détient. Malgré cette distinction, les enseignements de la Cour suprême dans cette affaire sur les bienfaits de la divulgation sont utiles.

[38] *Id.,* p. 335.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[41] En outre, le Tribunal retient que le plaignant ne nie pas avoir entretenu ces échanges avec des tiers, du moins, c'est ce qui ressort de l'appréciation sommaire du procès-verbal de la rencontre disciplinaire tenue avec lui. Ce qui distingue les positions des parties semble concerner davantage le caractère approprié ou non des communications. De l'avis du Tribunal, cette divergence de point de vue s'inscrit plutôt dans l'appréciation et la valeur probante de leur contenu, qui devront être évaluées à la lumière de l'ensemble des témoignages, plus particulièrement de leur fiabilité, et en regard de toute la preuve présentée.

3.2 Le volume des pièces et les possibles admissions du plaignant

[42] Pour se soustraire à la communication préalable de certaines pièces, l'employeur soutient qu'il serait fastidieux de l'exiger en raison de leur volume et du fait que le plaignant risque d'admettre leur contenu, ce qui rendrait inutile la production. À son avis, l'efficience du processus arbitral commande une approche plus pragmatique, évitant la production d'un volume possiblement considérable de pièces lorsque leur utilité demeure incertaine.

[43] Cet argument ne peut être retenu et va à l'encontre des amendements législatifs. Lorsqu'une partie estime qu'une pièce est utile à la démonstration de sa théorie de cause ou pour satisfaire le fardeau de preuve qui lui incombe, elle doit la communiquer conformément à la nouvelle règle, et ce, indépendamment du contenu d'un témoignage à venir. Dans le cas qui nous concerne, lorsque l'employeur a pris la décision de congédier le plaignant, il devait avoir tous les éléments de preuve en sa possession pour appuyer cette décision ; ce sont ces pièces qu'il doit communiquer, sans égard aux admissions à venir.

[44] Il lui appartiendra ensuite, à la lumière du déroulement de la preuve, de décider si les pièces seront effectivement produites ou non. Le Tribunal estime que cet argument, fondé sur la commodité de la préparation propre d'une partie ou l'espoir que le plaignant fasse des aveux lors de son interrogatoire par l'employeur, ne peut faire obstacle à une obligation législative claire.

[45] Qui plus est, si une partie souhaite éviter la production volumineuse de pièces et savoir à l'avance si un témoin fera des admissions, rien n'empêche un procureur de communiquer avec son collègue pour en discuter[39]. Suivant les travaux parlementaires : une meilleure préparation en amont de l'arbitrage constitue une assise importante du PL 101.

---

[39] Par ailleurs, les moyens technologiques disponibles facilitent désormais la transmission et la présentation en audience des pièces volumineuses. La remise d'une clé USB, le partage d'un lien vers un espace de stockage infonuagique, ainsi que la possibilité de projeter les documents sur l'écran d'un ordinateur portable ou d'une tablette offrent autant de modalités.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

3.3 Le droit d'être entendu — la crédibilité du plaignant

[46] L'employeur soutient que le droit à une défense pleine et entière demeure malgré le PL 101. Étant maître de sa preuve et de sa procédure, il conserve la possibilité d'attaquer la crédibilité d'un témoin. Si ces pièces sont communiquées à l'avance, il en sera privé.

[47] Le syndicat manifeste de sérieuses inquiétudes face à un tel argument. De nombreux dossiers présentent des enjeux de crédibilité et, si un tel argument justifie la non-communication des pièces, le PL 101 ne produira aucun effet sur l'arbitrage de griefs, puisque l'état du droit préserverait, dans une forte majorité des cas, l'absence de communication. Le syndicat ajoute que si le législateur avait voulu faire de la crédibilité un argument autonome justifiant la non-communication, il l'aurait retenu ainsi.

[48] Le « droit à la défense pleine et entière » ne s'applique pas à notre affaire[40]. Ce concept tire ses origines du droit pénal et criminel et prend sa source à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[41] au bénéfice d'un « accusé ». Non seulement l'employeur n'est pas un accusé, mais il ne se retrouve pas dans une situation de « défense ».

[49] L'employeur doit satisfaire à son fardeau de preuve et démontrer le bien-fondé de sa décision de congédier le plaignant. Dans ce cadre, il peut soulever les garanties procédurales de l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[42]. Cet article « constitutionnalise le droit d'être entendu, dont la portée est tributaire de la nature du litige en cause [43]». Il comprend le droit de l'employeur de présenter sa cause comme il l'entend et au syndicat (et au plaignant) de se défendre. C'est sous cet angle que les arguments de l'employeur seront abordés et non en regard du droit à une défense pleine et entière, inapplicable en l'espèce.

[50] Cela dit, avec égard, l'argument de la partie patronale s'opposant à la communication préalable sur cette base ne convainc pas davantage. Il ne fait aucun doute que les garanties procédurales comme le droit d'être entendu demeurent applicables en arbitrage de griefs et qu'il inclut le droit de présenter sa preuve, de contre-interroger les témoins et de contester la version adverse, et ce, malgré le nouvel article 100.3.1. La communication préalable de la preuve prévue à la loi aura certes une incidence sur la manière dont le droit d'être entendu s'exercera, surtout si l'on compare au régime antérieur.

---

40 Comme le souligne l'arbitre Francine Lamy dans *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, par. 95-107, plus particulièrement au par. 98.

41 *Charte canadienne des droits et libertés*, art. 7, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c. 11.

42 C. C-12.

43 *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, par. 95-107, plus particulièrement le par. 103.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[51] Cependant, l'employeur demeure libre de décider des témoins qu'il fera entendre, de l'ordre dans lequel il administrera sa preuve et des pièces qu'il choisira finalement de produire parmi celles qu'il aura communiquées. Il ne faut pas confondre les moyens qu'une partie utilise pour remplir son fardeau, comme confronter le plaignant avec des écrits, et sa capacité à le satisfaire. En l'espèce, le Tribunal estime que la capacité de l'employeur de se faire entendre n'est pas compromise par la communication préalable.

[52] De surcroît, l'argument patronal selon lequel l'obligation de communication porterait atteinte à son droit d'être entendu repose sur un paradoxe et entre en contradiction directe avec l'objectif du PL 101 : il prétend être justifié de retenir une preuve alors que la garder secrète nuit au droit de l'autre partie de se préparer adéquatement et de se défendre.

[53] De l'analyse qui précède, le Tribunal estime que c'est aussi pour assurer aux parties le droit d'être entendues que le législateur a adopté, en octobre 2025, l'article 100.3.1 du *Code du travail*. Cette disposition oblige chaque partie à divulguer à l'autre, en temps déterminé avant l'audition, les documents sur lesquels elle entend s'appuyer, mettant ainsi fin à la pratique — trop répandue — de la surprise tactique en cours d'audience[44].

[54] Le Tribunal tient à souligner également que la crédibilité s'apprécie à la lumière de l'ensemble du dossier, et non exclusivement à travers le témoignage initial du plaignant. Le rôle de l'arbitre est non seulement de départager des versions contradictoires, mais surtout d'identifier, parmi celles-ci, la version la plus fiable à la lumière de l'ensemble de la preuve administrée[45].

[55] La procureure syndicale se rapporte à l'arrêt *Stinchcombe*[46] de la Cour suprême, par analogie, pour illustrer les considérations du plus haut tribunal du pays dans cette affaire en faveur d'une divulgation intégrale de la preuve en matière criminelle[47]. De l'avis du Tribunal, certains passages méritent d'être cités au long :

> À l'époque où le système accusatoire en était encore à ses débuts, la production et la communication de la preuve lui étaient étrangères et la surprise constituait alors une

---

[44] Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, p. 83.

[45] *Syndicat des employé(e)s du Centre hospitalier de l'Université de Montréal — CSN* et *Santé Québec — Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM),* 2025 CanLII 128049 (QC SAT), arb. Frédéric Tremblay, par. 18-20, ou la sentence de l'arbitre Francine Lamy dans *Syndicat des intervenants en petite enfance de Montréal* et *CPE Les Amis de Promis*, 2016 CanLII 68074 (QC SAT), par. 174-185.

[46] *R.* c. *Stinchcombe,* [1991] 3 R.C.S. 326.

[47] Dans cette affaire, le débat portait sur la communication d'une déclaration obtenue par le ministère public dans le cadre de l'enquête policière. Le ministère avait décidé de ne pas produire le témoin ni sa déclaration. Par requête, l'accusé avait demandé à la Cour d'obtenir copie de ces déclarations. Les tribunaux inférieurs avaient refusé cette communication. Le plus haut tribunal du pays en a décidé autrement et a ordonné un nouveau procès, étant d'avis que la communication devait se faire.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

> arme acceptée dans l'arsenal des parties au litige. C'était le cas en matière tant criminelle que civile. Fait révélateur, dans les instances civiles, cet aspect du système accusatoire a depuis longtemps disparu, si bien que la communication intégrale des documents et l'interrogatoire oral des parties, et même des témoins, sont des éléments familiers de la pratique. Ce changement a résulté de l'acceptation du principe selon lequel il vaut mieux, dans l'intérêt de la justice, que l'élément de surprise soit éliminé du procès et que les parties soient prêtes à débattre les questions litigieuses sur le fondement de renseignements complets concernant la preuve à réfuter. (…)[48].
>
> (…) L'adoption de règles uniformes et détaillées en matière de communication de la preuve par le ministère public augmenterait la charge de travail de certains substituts du procureur général, ce qui serait toutefois compensé par l'économie du temps actuellement consacré à résoudre des litiges comme celui-ci concernant l'étendue de l'obligation du ministère public et portant sur des points qui prennent la défense au dépourvu. Dans ce dernier cas, la non-divulgation entraîne souvent l'ajournement ou fait en sorte que l'avocat de la défense, qui n'est pas prêt, prend davantage de temps. Il y a en outre une preuve convaincante que l'augmentation du nombre de plaidoyers de culpabilité et d'accusations retirées ainsi que le raccourcissement des enquêtes préliminaires ou la renonciation à en tenir permettraient de réaliser de grandes économies de temps et de réduire en conséquence les retards. Le rapport de 1984 (aux pp. 6 à 10) fait état de plusieurs expériences-pilotes mises sur pied après la publication du document de travail de 1974 afin de vérifier la viabilité de la communication de la preuve avant le procès. Par suite de ces expériences, et en particulier, de celle menée à Montréal qui a fait l'objet des évaluations les plus poussées, on a constaté une augmentation importante du nombre de litiges réglés et d'inscriptions de plaidoyers de culpabilité ou d'accusations retirées[49].
>
> [Nos soulignements]

[56] Le Tribunal est au fait que ce jugement traite de la divulgation intégrale de la preuve à charge en matière criminelle. La portée des obligations du nouvel article 100.3.1 du *Code* en matière de communication est moindre et vise plutôt les pièces ou les éléments de preuve qu'une partie entend produire à l'audience pour satisfaire son fardeau. Le Tribunal estime cependant ces enseignements éclairants sur les bienfaits d'une communication préalable dans le contexte des modifications législatives apportées par le PL 101.

[57] Il faut souligner, en plus des tribunaux civils et criminels, que d'autres instances administratives ont pour règle la communication préalable. Devant ces tribunaux, les impératifs du droit d'être entendu, incluant la possibilité de mettre en cause la crédibilité des témoins, demeurent fondamentaux. L'obligation de communication préalable a néanmoins été retenue comme exigence procédurale. L'arbitrage de griefs fait désormais partie de ces instances et les parties devront s'y adapter.

---

48 *R.* c. *Stinchcombe*, [1991] 3 R.C.S. 326, p. 332.

49 *Id.*, p. 334.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[58] Il convient d'ajouter ceci sur l'argument voulant que la communication préalable empêche de tester la crédibilité du plaignant. L'employeur dispose déjà d'une tribune lui permettant de l'attaquer : l'enquête préalable à l'imposition de la mesure. Or, si la preuve que l'employeur possède n'est généralement pas dévoilée lors de ces enquêtes et conservée pour l'arbitrage, c'est en raison d'un choix délibéré et non d'une nécessité ou d'une impossibilité. De fait, malgré la nouvelle exigence de communication préalable de la preuve, l'employeur n'est pas privé d'attaquer la crédibilité du salarié, il peut amorcer cette démarche lors de l'enquête, plus particulièrement dans un contexte disciplinaire.

[59] De plus et comme mentionné précédemment dans l'affaire *Stinchcombe*[50] précitée, la Cour a rejeté l'argument, affirmant qu'il n'y avait rien de répréhensible à ce qu'un témoin prenne connaissance d'un document avant qu'il ne témoigne, comme souligné précédemment. Le Tribunal estime qu'il est temps d'importer cet enseignement au domaine des rapports collectifs du travail vu les récents amendements au *Code du travail*.

[60] De surcroît, le législateur, réputé connaître la nature et l'objet du contentieux arbitral, savait pertinemment que les griefs de congédiement représentent une catégorie de litiges fréquente. S'il avait voulu exclure certains dossiers de l'obligation de communication, ou ménager une exception à l'égard de certaines pièces[51] ou en faveur d'une partie dans certaines circonstances, il l'aurait prévu expressément. Le silence du texte législatif sur ce point n'est pas une omission : le législateur a fait un choix délibéré de laisser le Tribunal décider en fonction des deux seuls critères énoncés à l'article 100.3.1 : l'urgence ou la bonne administration de la justice.

[61] Après considérations, le Tribunal est d'avis que la communication préalable ne compromet pas le droit d'être entendu de l'employeur dans le cas qui nous concerne, et ce, dans le contexte des amendements législatifs qui assurent dorénavant une réciprocité des échanges[52].

[62] Les nouvelles exigences obligent simplement une partie à s'appuyer sur les faits et la preuve à sa disposition plutôt que sur l'effet de surprise. L'article 100.3.1 du *Code du travail* établit ainsi l'équilibre procédural voulu par le législateur entre les deux parties : il permettra désormais au salarié congédié d'obtenir le règlement définitif de son dossier dans un délai plus raisonnable, il pourra aussi se défendre en connaissant l'ensemble du dossier patronal, tout en offrant à l'employeur la même prévisibilité à l'égard de la preuve syndicale. Le Tribunal est d'avis que de retenir l'argument patronal reviendrait à neutraliser la réforme dans les dossiers mêmes où elle est la plus nécessaire, ce qui serait incompatible avec l'objet de la loi.

---

[50] *R.* c. *Stinchcombe,* [1991] 3 R.C.S. 326.

[51] Le Livre blanc déposé par l'employeur, ouvrage confectionné par des arbitres de griefs dans le cadre de la refonte de l'arbitrage et en vue des amendements futurs, avait proposé d'appliquer cette communication uniquement aux pièces « non litigieuses ». Or, cette avenue n'a pas été retenue par le législateur.

[52] Contrairement à ce qui a été discuté dans l'affaire *Syndicat des travailleurs de Coinamatic (CSD*) et *Coinamatic inc*., 2011, AZ-50780109, arb. Francine Lamy, par. 77, 116 ou 122.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[63] Pour convaincre le Tribunal que la bonne administration de la justice[53] justifierait la non-communication préalable de sa preuve, la partie patronale devait démontrer à notre avis que cette communication créerait une atteinte réelle, concrète et disproportionnée à ses droits. Un lourd fardeau que l'employeur n'a pas satisfait en l'espèce.

[64] Dans la présente affaire, le Tribunal est d'avis que l'argument patronal invoquant le droit d'être entendu et la possibilité de mettre en cause la crédibilité ne saurait l'emporter sur l'équilibre à maintenir entre les droits et intérêts en présence, compte tenu des avantages que procure la communication préalable de la preuve pour la bonne administration de la justice.

3.4 La stratégie de l'employeur : le plaignant comme premier témoin

[65] Le Tribunal ne peut non plus faire abstraction du fait que la position patronale n'a véritablement de portée que dans l'hypothèse où le plaignant est appelé à témoigner en premier. Ce choix de l'employeur dans l'ordonnancement de la preuve s'apparente davantage à une stratégie fondée sur l'effet surprise pour tenter de soutirer des aveux, qu'à une nécessité dictée par les exigences du droit d'être entendu, stratégie qui suscite certaines réserves[54].

[66] Il convient de réitérer que, lorsque l'employeur prend la décision de congédier un salarié, il dispose en principe déjà des motifs et des éléments qu'il considère comme suffisants pour soutenir cette mesure. Il est dès lors difficile de concevoir que l'obligation de communiquer ces éléments à l'avance le priverait de faire pleinement valoir sa position et donc de se faire entendre, puisque son fardeau est d'établir les reproches et le bien-fondé de la décision au moment où elle est prise, et non de se consacrer, en arbitrage, à dépeindre le plaignant. De l'avis du Tribunal, accorder préséance à un choix stratégique relatif à l'ordre de présentation de la preuve sur une exigence législative expresse serait difficilement conciliable avec l'intention du législateur.

[67] Cela étant, si l'on devait retenir la thèse patronale, il faudrait en mesurer la portée systémique : elle s'appliquerait à l'ensemble des dossiers dans lesquels une partie entend assigner l'autre à titre de premier témoin, avec pour effet de subordonner une obligation législative claire à un choix stratégique unilatéral. Le Tribunal ne peut retenir que l'intention du législateur allait en ce sens.

---

[53] Soit la mise en équilibre des principes énoncés au paragraphe 26 de la présente sentence.

[54] Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, p. 84 et s.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[68] Comme le soulignait l'arbitre Marc Mancini[55], le droit québécois a historiquement toléré, voire favorisé, la pratique d'appeler le plaignant comme premier témoin. Il appartient désormais aux acteurs du milieu de s'interroger collectivement sur l'opportunité de maintenir cette pratique, considérant les nouvelles exigences législatives.

[69] Conformément au principe de l'effet utile, consacré par la *Loi d'interprétation* précitée, il est souhaitable d'adopter l'interprétation qui donne le plein effet à la volonté législative. Or, admettre la position patronale aurait pour conséquence que, dans tout dossier disciplinaire où l'employeur choisit d'interroger le plaignant en premier, il pourrait valablement différer, voire éviter, la communication de ses pièces. Une telle lecture viderait la réforme de sa substance précisément dans les dossiers pour lesquels elle présente le plus d'utilité pratique.

3.5 Les conclusions concernant la communication préalable de la preuve

[70] En définitive, l'employeur n'a pas démontré que le présent dossier comporte des circonstances prépondérantes en sa faveur justifiant, au nom de la bonne administration de la justice, qu'il soit dérogé à la nouvelle règle de la communication préalable.

[71] Au contraire, la mise en équilibre de ce qui compose la bonne administration de la justice privilégie la communication préalable des échanges dans le cas qui nous occupe, puisqu'elle permettra une audience plus efficace, favorisera une appréciation plus juste de la preuve et réduira les risques de délais et d'interruptions inutiles par une prise de connaissance des communications.

[72] L'arbitre de griefs dispose des pouvoirs nécessaires pour assurer l'application de cette nouvelle obligation législative, plus particulièrement selon l'article 100.12 g) du *Code*. En conséquence de ce qui précède, le Tribunal constate que la communication préalable s'applique et ordonne à l'employeur de se conformer aux obligations prévues à l'article 100.3.1 du *Code*, plus particulièrement en communiquant les pièces en litige, préalablement à l'audience[56].

---

[55] Marc Mancini, « Chapitre 4 — Et si la Règle de Browne c. Dunn s'appliquait en arbitrage de griefs au Québec — Analyse réflexive sur les enjeux de divulgation de la preuve », dans Sébastien Beauregard et al., *50e anniversaire de la conférence des arbitres du Québec — Un demi-siècle de réflexion et d'évolution*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2024, p. 84 et s.

[56] Lors de l'audience du 1er avril dernier, les parties avaient convenu de s'échanger les autres pièces selon un échéancier : le 1er juin pour l'employeur et le 5 juin pour le syndicat, et possibilité de transmettre en réplique des pièces pour l'employeur, le 12 juin. Considérant que la présente sentence est postérieure à ce délai et afin de donner suffisamment le temps à l'employeur de les préparer, l'employeur devra les produire trente jours avant la prochaine audience conformément aux conclusions.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

L'avis selon l'article 100.5 du *Code du travail* devrait-il être transmis aux personnes « visées »[57] par le grief de harcèlement psychologique ?

[73] Il convient maintenant de se pencher sur l'opportunité de considérer certains enseignants[58] à titre de salariés intéressés au sens de l'article 100.5 du *Code du travail*.

[74] Les informations dont dispose le Tribunal au stade préliminaire suggèrent qu'il y aurait principalement sept personnes ciblées par les événements allégués aux précisions fournies par le syndicat à l'appui du grief de harcèlement psychologique[59].

[75] Lors de la deuxième conférence de gestion tenue le 20 mars 2026, le Tribunal apprend que l'employeur aurait fait droit partiellement au grief dénonçant le harcèlement, ce qui est réitéré lors de l'audience. De fait, il aurait reconnu l'existence d'une situation préoccupante. D'après les informations préliminaires apparaissant dans les pièces déposées jusqu'à maintenant, une enquête a suivi. Au terme de cette enquête, le plaignant a reçu des mesures disciplinaires faisant l'objet des griefs en litige et possiblement certaines personnes impliquées ont aussi fait l'objet de reproches, selon ce que laisse entendre le syndicat en argumentation. À cet égard, le Tribunal ne dispose cependant d'aucune preuve. Les personnes visées n'ont pas été entendues le 1er avril dernier ni aucun témoin apte à préciser ces reproches ou la nature des intérêts potentiellement opposés susceptibles de ressurgir ni des droits pouvant être impactés.

[76] L'employeur plaide en leur faveur et soutient que ces personnes doivent être considérées comme des salariés intéressés, puisque le Tribunal est susceptible de conclure qu'ils ont eu une conduite s'inscrivant dans le cadre du harcèlement psychologique.

[77] Le syndicat, soit le représentant dûment autorisé pour représenter ces personnes, est d'avis, après mûre réflexion[60], qu'elles ne se qualifient pas au sens de l'article 100.5. Dans la mesure où les conclusions ne visent que l'employeur et où la problématique soulevée est de nature collective plutôt qu'individuelle, le syndicat soutient que ces personnes ne sont pas susceptibles de voir leurs droits affectés. De plus, en faisant partiellement droit au grief et en reconnaissant sa préoccupation à l'égard des

---

57 Le grief ne nomme aucune de ces personnes, elles sont identifiées dans les précisions fournies par le syndicat.

58 Il y a d'autres personnes nommées aux précisions fournies par le syndicat, mais, à ce stade-ci, le Tribunal ne sait pas encore si elles ont une réelle implication.

59 Plusieurs personnes sont nommées aux descriptifs des événements comme étant présentes lors des événements. Ces sept personnes auraient cependant eu une conduite contribuant plus spécifiquement au harcèlement. Il y aurait cinq événements.

60 C'est lors de la conférence de gestion du 10 mars 2026 que l'employeur soulève la question ; le syndicat, invité à fournir sa position, informe l'employeur et le Tribunal le 16 mars 2026 qu'il considère que ces personnes ne se qualifient pas.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

événements, l'employeur a déclenché une enquête qui a déjà donné lieu, le cas échéant, à certaines conséquences. Le syndicat en déduit que ces salariés ne détiennent aucun intérêt opposé à l'une ou l'autre des parties. Dans le contexte qui nous occupe, ils ne risquent pas de subir de contrecoups de la part de l'employeur, celui-ci ayant déjà réagi. Dans cette perspective, ces personnes ne sauraient être qualifiées de salariés intéressés.

[78] Le syndicat ajoute qu'ils seront possiblement témoins dans l'affaire et que leur accorder le statut d'intéressé risquerait de compromettre la règle de l'exclusion des témoins[61].

1. Le cadre d'analyse — le statut de salarié intéressé

[79] L'article 100.5 du *Code du travail* prévoit que :

> 100.5. L'arbitre doit donner à l'association accréditée, à l'employeur et au salarié intéressé l'occasion d'être entendus.
>
> Si un intéressé ci-dessus dûment convoqué par un avis écrit d'au moins cinq jours francs de la date, de l'heure et du lieu où il pourra se faire entendre ne se présente pas ou refuse de se faire entendre, l'arbitre peut procéder à l'audition de l'affaire et aucun recours judiciaire ne peut être fondé sur le fait qu'il a ainsi procédé en l'absence de cet intéressé.

[80] Les parties à l'arbitrage sont le syndicat et l'employeur, ce sont eux qui sont liés par le processus et qui en paient les frais[62]. L'ajout d'un salarié ou d'un tiers intéressé peut compliquer le déroulement des audiences, alourdir les frais et faire ressurgir de multiples difficultés. Une telle intervention n'est pas un automatisme et doit demeurer une mesure d'exception[63].

---

61 Comme le souligne l'arbitre Diane Sabourin dans *Syndicat des avocats de l'Aide juridique de Montréal (FP/CSN)* et *Centre communautaire juridique de Montréal — Bureau d'Aide juridique de Montréal- Nord*, 2010, arb. Diane Sabourin, 2010 CanLII 63628 (QC SAT), par. 96.

62 Le régime des rapports collectifs de travail est basé sur la présence de deux parties : le syndicat et l'employeur. Voir les articles 100 et suivants du *Code du travail*, c. C -27 ; ***Syndicat de l'enseignement de Portneuf (CSQ)*** et *Commission scolaire de Portneuf (Brigitte Cyr),* 2015 QCTA 33, arb. Huguette April*,* par. 36, point 5 ou *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (CSQ)* et *Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Sandra Blondeau),* 2010 CanLII 102284 (QC SAT), arb. Jean-Pierre Villaggi*,* par. 20.

63 *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (CSQ)* et *Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Sandra Blondeau),* 2010 CanLII 102284 (QC SAT), arb. Jean-Pierre Villaggi*,* par. 20-21 et dans le même sens, voir les arrêts de principe de la Cour d'appel : *Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)* c. *Paquet*, J.E. 2005-427, C.A. et *Syndicat du transport de Montréal* c*. Métromédia CMR Plus inc.,* 2010 QCCA 98.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

[81] L'article 100.5 précité s'applique aux salariés intéressés, et non à un tiers, et il protège le salarié ayant des intérêts opposés principalement au syndicat et qui risque, par la procédure du grief en cause, de subir une atteinte à ses droits fondamentaux[64].

[82] Dans les griefs alléguant un harcèlement psychologique, de prime abord, c'est l'employeur qui est visé tant par les reproches que par les conclusions, comme prévu au grief dans le cas qui nous concerne et aux articles 81.19, 81.20 et 123.15 de la *Loi sur les normes du travail*[65]. Le prétendu harceleur n'est pas d'emblée une personne concernée par un tel recours[66] ni l'auteur d'une plainte[67].

[83] À la lumière de la jurisprudence soumise par les parties, lorsqu'il s'agit d'apprécier le statut d'un salarié au sens de l'article 100.5 du *Code,* il faut principalement se pencher sur l'intérêt juridique direct, personnel et actuel qui se traduit habituellement par l'existence d'un intérêt opposé au syndicat et distinct de celui de l'employeur et sur l'impact sur ses droits fondamentaux, comme sa réputation, son honneur ou sa dignité[68].

2. L'application des principes aux faits — l'avis selon l'article 100.5 du *Code du travail*

[84] Le Tribunal n'est pas saisi d'une demande d'intervention de ces salariés, mais bien de celle de l'employeur au bénéfice de ces derniers.

[85] Vu l'absence de preuve et les informations parcellaires dont dispose le Tribunal concernant l'implication de ces personnes, le Tribunal n'est pas en mesure de se prononcer sur leur droit d'intervention, et rejeter la demande de l'employeur risquerait de compromettre leurs droits. Ainsi, et comme l'arbitre Louise Viau l'a décidé dans l'affaire *Hydro-Québec*[69] déposée par les deux parties, le Tribunal ne peut définitivement conclure à l'égard de cette question.

---

[64] *Hoogendoorn et Greening Metal Products and Screening Equipment Company et The United Steelworkers of America, Local 6266,* [1968] R.C.S. 30. Voir aussi *Syndicat des avocats de l'Aide juridique de Montréal (FP/CSN)* et *Centre communautaire juridique de Montréal — Bureau d'Aide juridique de Montréal-Nord,* 2010 CanLII 63628 (QC SAT), arb. Diane Sabourin, comme le présentent les parties en argumentation dans cette affaire, par. 25 et 26, et *Syndicat de l'enseignement de Portneuf (CSQ) et Commission scolaire de Portneuf (Brigitte Cyr),* 2015 QCTA 33, arb. Huguette April, par. 36.

[65] C. N-1.1.

[66] *Syndicat de l'enseignement de Val-Maska* et *Commission scolaire de St-Hyacinthe,* 2014 CanLII 70978 (QC SAT), arb. Martin Racine, par. 22 à 25.

[67] *Syndicat des employé(e)s de métiers d'Hydro-Québec (section locale 1500 S.C.F.P. — F.T.Q.)* et *Hydro-Québec,* 2013 CanLii 104927 (QC SAT), arb. Louise Viau.

[68] Comme la réputation, dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de Portneuf (CSQ)* et *Commission scolaire de Portneuf (Brigitte Cyr),* 2015 QCTA 33, arb. Huguette April, par. 82.

[69] *Syndicat des employé(e)s de métiers d'Hydro-Québec (section locale 1500 S.C.F.P. — F.T.Q.)* et *Hydro-Québec,* 2013 CanLii 104927 (QC SAT), arb. Louise Viau.

[86] Conséquemment et afin de préserver les droits de ces enseignants et la règle de l'exclusion des témoins, le Tribunal entend suspendre l'analyse et les conclusions relatives à cette question et ordonner au syndicat de transmettre l'avis selon l'article 100.5 du *Code* accompagné de la présente sentence aux sept enseignants nommés aux précisions.

[87] Le Tribunal estime que l'envoi de cet avis ne décide pas de leur droit d'intervention, question qui demeure en suspens. Cet avis est transmis à titre de mesure conservatoire afin de s'assurer que leur droit d'être entendu n'est pas compromis.

[88] En l'absence de représentations sur le sujet à l'audience, le Tribunal reporte à plus tard la question du partage des frais en regard de l'application de la clause 9-2.22 de la convention collective et invite les parties à faire valoir leur position ultérieurement.

IV. LE DISPOSITIF

[89] Pour tous ces motifs, le Tribunal :

REJETTE la demande de l'employeur d'être dispensé de communiquer préalablement à l'audience les communications écrites que le plaignant a eues avec des tiers sur les réseaux sociaux ou par messages textes.

ORDONNE à l'employeur de se conformer aux obligations prévues à l'article 100.3.1 du *Code du travail*, plus particulièrement en communiquant les pièces qu'il entend produire et qui font l'objet de la présente sentence, au plus tard le 29 juillet 2026, en sus de celles déjà produites les 1er et 12 juin 2026.

SUSPEND l'analyse de la question concernant le statut de salarié intéressé des sept enseignants nommés aux précisions fournies par le syndicat à l'appui du grief de harcèlement psychologique et leur droit d'intervention.

ORDONNE au syndicat de transmettre l'avis selon l'article 100.5 du *Code du travail* à titre de mesure conservatoire, accompagné d'une copie de la présente sentence, dans les cinq jours de sa réception à ces enseignants et de les informer de la prochaine date de l'audience, de l'heure et du lieu de celle-ci.

INVITE le syndicat à faire savoir au Tribunal et à l'employeur, au plus tard le 29 juillet 2026, s'ils ont l'intention de demander le statut de salarié intéressé dans la présente affaire.

2026 CanLII 63467 (QC SAT)

RÉSERVE les droits de ces enseignants de se présenter devant le Tribunal à la date fixée pour la prochaine audience pour faire valoir leurs arguments justifiant leur intervention dans le présent arbitrage et démontrer qu'ils satisfont au statut de salarié intéressé au sens de l'article 100.5 du *Code du travail*.

DÉCLARE que le partage des frais de l'audience du 1er avril dernier ainsi que ceux liés à la présente sentence devront faire l'objet de représentations ultérieures.

(s) Me Isabelle Leblanc

_____
Me Isabelle Leblanc, Arbitre de grief et
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat :	Madame Marie-Ève Côté, FNEEQ — CSN
Pour l'employeur :	Me Émilie Labarre-Lauzier, FDC, services juridiques
Date de l'audience :	1er avril 2026
Date du délibéré :	10 avril 2026

2026 CanLII 63467 (QC SAT)