

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre civile)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-134087-256

DATE : 25 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE SYLVAIN LUSSIER, J.C.S.

**SANTÉ QUÉBEC, AGISSANT PAR L'ENTREMISE DE L'ÉTABLISSEMENT CENTRE
UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL**

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX**

Et

GABRIELLA BRADSHAW

Mis-en-cause

JUGEMENT
Sur pourvoi en contrôle judiciaire

LE CONTEXTE

[1] Le demandeur, l'employeur, demande la révision judiciaire d'une décision rendue par le Tribunal administratif du travail, division des relations du travail,¹ datée du 10 avril 2025².

[2] Le TAT est chargé d'assurer l'application du *Code du travail*³ et d'exercer les autres fonctions que ce *Code* et toute autre loi lui attribuent⁴.

[3] L'employeur, le Centre universitaire de santé McGill⁵, est désigné à compter du 1^{er} décembre 2024 comme Santé Québec, personne morale de droit public, agissant par l'entremise du *CUSM* au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.⁶

[4] La mise en cause, Mme Gabriella Bradshaw, est une salariée à l'emploi du CUSM et occupe un poste de technologiste médicale.

[5] L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux⁷ est une organisation syndicale qui représente notamment les salariées des établissements du Réseau de la santé et des services sociaux québécois de la catégorie 4, incluant les salariés de la catégorie 4 de l'employeur.

[6] Le 23 août 2024, Mme Bradshaw dépose une plainte en vertu de l'article 16 du *Code* contre l'employeur alléguant que ce dernier aurait utilisé un « *prétexte* » pour lui remettre une lettre concernant son absentéisme.

[7] Par sa plainte, elle affirme être victime d'une « *mesure de représailles* », à savoir un avis écrit, « *à cause de l'exercice [par elle] d'un droit qui lui résulte du Code du travail* ».

[8] Selon elle, l'exercice du droit qui résultait du *Code* était « *sa demande d'être accompagnée d'un représentant syndical lors d'une rencontre* » concernant son absentéisme avec deux représentants de l'employeur.

[9] L'employeur contestait l'existence des conditions d'ouverture du recours. Selon lui, le fait d'être accompagné par un représentant syndical lors d'une rencontre visant à obtenir la version des faits d'une salariée n'est pas l'exercice d'un droit prévu par le *Code*, mais relève plutôt des dispositions de la convention collective. Il affirme aussi que l'avis écrit ne peut être considéré comme une mesure puisqu'il ne s'agit que d'une demande

¹ Le « TAT ».

² La « Décision », pièce P-1, *Bradshaw c. Centre universitaire de santé McGill*, 2025 QCTAT 1490.

³ RLRQ c C-19, le « Code ».

⁴ Article 1 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1.

⁵ « CUSM ».

⁶ RLRQ c S-4.2.

⁷ « APTS ».

de fournir les pièces justificatives au soutien de ses absences. Subsidiairement, il alléguait avoir une autre cause pour remettre un avis écrit, soit un absentéisme excessif.

[10] Les éléments déclencheurs du litige apparaissent de la décision du TAT :

[6] Mme Bradshaw est technicienne de laboratoire médical chez l'employeur. Le 3 avril 2024, elle est rencontrée par sa supérieure immédiate, Rebecka Lang, dans le cadre de son évaluation annuelle. Elles discutent notamment d'assiduité au travail puisque Mme Bradshaw s'est absentée sept fois pour cause de maladie dans les sept mois précédents. Dans la version écrite de l'évaluation, Mme Lang indique savoir qu'elle « *has gone through some challenging times recently* » et lui demande de faire les efforts nécessaires pour diminuer ses absences.

[7] Mme Bradshaw continue toutefois de s'absenter. Au début du mois de juillet, Mme Lang décide de s'adresser aux ressources humaines, les RH, afin de voir comment elle peut traiter le dossier. Elle s'informe aussi auprès du bureau de la gestion des présences qui lui confirme qu'au mois d'avril, deux périodes totalisant huit jours d'absence sont justifiées par des complications liées à sa grossesse, condition connue de la gestionnaire. Toutefois, ils n'ont pas reçu d'information pour les 10 autres jours où elle s'est absentée depuis leur rencontre.

[8] Le 17 juillet suivant, Mme Bradshaw est convoquée à une rencontre concernant son absentéisme avec sa gestionnaire et les RH. On lui mentionne qu'elle a le droit d'être accompagnée par un représentant syndical. C'est Alexandro Lebrun Espindola, conseiller syndical à l'APTS, qui assumera ce rôle. Lors de la rencontre, ce dernier intervient et indique à Mme Bradshaw de ne pas répondre à l'une des questions posées par l'employeur qu'il considère « intrusive et ridicule ». C'est à la suite de cette rencontre qu'une lettre lui est remise, par laquelle on lui requiert un certificat médical pour toute absence subséquente. Cette lettre est la mesure contestée dans le cadre du présent litige.

[11] L'avis reçu par Mme Bradshaw⁸ se lit en partie comme suit :

Ms. Bradshaw,

This letter follows the meeting held on July 17, 2024, in the presence of Marc-André Brilliant, Labour Relations Consultant; Alexandra Lebrun Espindola, Union Representative; Diane Villeneuve, Union Representative; and the undersigned. The purpose of the meeting was to address your presence at work and your continued high rate of absenteeism.

At the meeting, when you were asked to explain, in your words, what your contractual obligations were in terms of work attendance, you responded, "Try to do your best to go to work as much as you can". You also acknowledged that, as of late, your work attendance has not been very good, and confirmed that your work attendance had already been addressed to you during your annual Appreciation of

⁸ Pièce P-3.

Contribution review in which you said you were asked to "try to improve my attendance"...

During the meeting, you were asked on two separate occasions, if, since your last meeting in April, you have been able to take some measures to reduce your absences. Your union representative, Alexandra Lebrun Espindola, did not allow you to answer the question as he felt it was "intrusive and ridiculous". However, in the absence of a response from you, we have not been able to validate that you have appropriate support available to you, nor that you are acting in good faith in doing everything you can to reduce your absences.

Your union representative, Alexandre Lebrun Espindola, spoke on your behalf, providing reasons for the 10 absences that were addressed during this meeting. He provided that the 3 absences in April and May were "sick days due to a medical condition", the 4 absences in June were "absences due to family responsibility", and the 3 days in July were absences due to "personal problems related to medical issue".

You confirmed that no medical justification for these absences was submitted by you to Attendance Management. You were reminded that if you have a medical condition that has been the cause of your frequent absences, then you must communicate this information to Attendance Management. It was also explained that absences due to family responsibility, must be communicated with the manager as soon as the absence is known to be needed and that an employee must take all reasonable measures to avoid taking or shortening the length of such leave.

Considering that a full-time employee has a sick bank of 9.6 days/year, your absences over the past 4 months are considered excessive. Your frequent absenteeism has a direct impact on the work organization and the stability of the laboratory services. It is important that you meet your obligations and expectations as a Medical Technologist of the Central Laboratory.

...

Please note that failure to abide by your obligation to provide a valid medical certificate for any absence during the next 2 months will result in your absence as being unjustified and unauthorized. This may result in further administrative/disciplinary measures.

[12] Le TAT est d'avis que les interventions du représentant syndical sont la cause de l'avis, qui est considéré comme une mesure disciplinaire. Sa décision conclut en effet :

[50] En résumé, lorsque l'employeur affirme qu'il ne peut considérer que Mme Bradshaw est de bonne foi en l'absence de réponse à une question sous la recommandation du conseiller syndical, on ne peut que conclure que sa présence et son intervention ont joué un rôle dans la décision. Peu importe que le conseiller syndical ait été justifié de le faire ou non, on ne peut dissocier ses actions et l'inférence que l'employeur en tire au sujet de Mme Bradshaw. Puisqu'il s'agit d'un

des reproches au soutien de la mesure imposée, c'est l'ensemble de l'avis écrit qui est contaminé par ce motif illicite.

[13] Le TAT conclut que l'assistance d'un représentant syndical est un droit prévu au Code et s'en explique ainsi :

[14] Le Tribunal considère que de requérir la présence et l'assistance d'un représentant syndical, lors d'une rencontre avec l'employeur qui peut avoir une incidence sur ses conditions de travail, est un droit qui découle du Code. Il suffit de relire le premier alinéa de son article 15 pour s'en convaincre, qui traite généralement de « l'exercice par [un] salarié d'un droit qui lui résulte du présent code ». Ce libellé milite en faveur d'une interprétation large de cette disposition « afin qu'elle puisse embrasser d'autres situations que celle découlant du seul exercice de la liberté d'association »⁹.

[14] Pour l'employeur, l'assistance d'un représentant syndical n'est pas un droit découlant du Code mais plutôt de la convention collective. Son principal argument au soutien de ses prétentions est tiré de l'arrêt *Le syndicat national des travailleurs de St-Thomas Didyme (CSN) c. Donohue St-Félicien et al.*¹⁰

[15] Dans cette affaire, accusé de sabotage par son employeur, un syndiqué avait avoué par écrit avoir placé un morceau de fer dans une déchiqueteuse pour arrêter le fonctionnement de l'usine. Congédié, il logea un grief. L'arbitre jugea l'aveu inadmissible, l'employé n'ayant pas été accompagné d'au moins un compagnon de travail. La Cour d'appel conclut que rien dans la convention collective n'imposait une telle présence dans les rencontres avec l'employeur. Elle conclut de ce fait à la cassation de la sentence arbitrale.

[16] Voici comment la décision du TAT dispose de l'argument basé sur cet arrêt :

[23] Pour conclure, l'employeur fait grand état d'une décision de la Cour d'appel pour soutenir sa prétention voulant que l'accompagnement d'un représentant syndical ne découle pas du Code. Cet arrêt n'a toutefois pas la portée qu'il tente de lui donner. La Cour y fait l'analyse d'une décision d'un arbitre de grief qui avait refusé en preuve un aveu fait par un salarié à son employeur, sans la présence d'un représentant syndical. L'arbitre affirmait que l'employeur avait reconnu dans la convention collective le droit à l'assistance d'un représentant syndical, tout comme le fait le Code. La Cour fait toutefois une lecture différente de la convention collective en question. Elle affirme que « rien dans la convention n'impose une telle présence à l'employeur lors d'une entrevue avec ses employés », mais reste muette en ce qui concerne la référence au Code du travail. Or, c'est exactement la question ici.

⁹ *Tabib c. Collège Édouard-Montpetit*, 2008 QCCRT 284 (CanLII), 2008 QCCRT 0284, par. 80. Révision rejetée, 2009 QCCRT 151 (CanLII), 2009 QCCRT 0151. Révision judiciaire rejetée, 2010 QCCS 6210. Permission d'appeler rejetée, 2011 QCCA 221. Requête en rétractation de jugement rejetée, 2011 QCCA 745. Autorisation de pourvoi rejetée, C.S.C., 34302, 13 octobre 2011.

¹⁰ [1982] CA 98; DTE T82-184.

QUESTION EN LITIGE

[17] La décision du TAT est-elle déraisonnable?

ANALYSE

[18] Les parties s'entendent sur la norme de contrôle applicable à la révision de la décision du TAT, soit celle de la décision raisonnable. Le Tribunal est d'accord. Tel que l'écrit la Cour suprême dans l'arrêt *Vavilov*¹¹:

[83] Il s'ensuit que le contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable doit s'intéresser à la décision effectivement rendue par le décideur, notamment au raisonnement suivi et au résultat de la décision. Le rôle des cours de justice consiste, en pareil cas, à réviser la décision et, en général à tout le moins, à s'abstenir de trancher elles-mêmes la question en litige. Une 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. Dans l'arrêt *Delios c. Canada* (Procureur général), 2015 CAF 117, la Cour d'appel fédérale a signalé que « le juge réformateur n'établit pas son propre critère pour ensuite jauger ce qu'a fait l'administrateur » : par. 28 (CanLII); voir aussi Ryan, par. 50-51. La cour de révision n'est plutôt appelée qu'à décider du caractère raisonnable de la décision rendue par le décideur administratif — ce qui inclut à la fois le raisonnement suivi et le résultat obtenu.

[84] Comme nous l'avons expliqué précédemment, les motifs écrits fournis par le décideur administratif servent à communiquer la justification de sa décision. Toute méthode raisonnée de contrôle selon la norme de la décision raisonnable s'intéresse avant tout aux motifs de la décision. Dans le cadre de son analyse du caractère raisonnable d'une décision, une cour de révision doit d'abord examiner les motifs donnés avec « une attention respectueuse », et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion : voir *Dunsmuir*, par. 48, citant D. Dyzenhaus, « The Politics of Deference : Judicial Review and Democracy », dans M. Taggart, dir., *The Province of Administrative Law* (1997), 279, p. 286.

[85] Comprendre le raisonnement qui a mené à la décision administrative permet à la cour de révision de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable. Comme nous l'expliquerons davantage, une décision raisonnable doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti. La norme de la décision raisonnable exige de la cour de justice qu'elle fasse preuve de déférence envers une telle décision.

¹¹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII), [2019] 4 RCS 653.

[86] L'attention accordée aux motifs formulés par le décideur est une manifestation de l'attitude de respect dont font preuve les cours de justice envers le processus décisionnel ...

[19] Rappelons le cadre juridique du présent litige, à savoir les article 15 et 17 du Code :

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

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

17. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[20] Le TAT a jugé que la présomption créée par ces articles avait été établie :

[31] Mme Bradshaw fait appel à un représentant syndical pour être accompagnée et représentée lors d'une rencontre ayant eu lieu le 17 juillet. Ce dernier intervient durant la rencontre. Le 24 juillet suivant, elle se voit remettre un avis écrit. La concomitance entre l'exercice d'un droit et la mesure imposée permet d'appliquer la présomption simple voulant que l'avis ait été imposé en raison de l'exercice de ce droit. Dès lors, l'employeur a le fardeau de démontrer qu'il avait une cause sérieuse et véritable, qui ne constitue pas un prétexte, pour imposer cette mesure.

[21] Selon l'employeur, pour justifier cette conclusion malgré l'arrêt de la Cour d'appel dans *Donohue*, et la « très abondante jurisprudence à l'effet contraire », le TAT cite quelques décisions¹² dont seulement deux abordent le droit d'un salarié d'être assisté d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec un représentant de l'employeur, soit une décision du Tribunal du travail rendue en 1983 dans l'affaire *Chapdelaine*¹³ et une décision du TAT rendue dans l'affaire *Ngalle Bosso*, alors qu'aucune de ces deux décisions ne discute, ne commente, ni ne cite l'arrêt *Donohue St-Félicien*. Toujours selon l'employeur, cet arrêt n'a jamais été renversé.

[22] Le Tribunal constate que cet arrêt a rarement été cité en Cour d'appel ou en Cour supérieure, si ce n'est relativement aux règles de la rétractation d'un aveu.

[23] Toujours est-il qu'il faut noter que cet arrêt ne réglait pas la question de savoir si le droit à la présence d'un représentant découlait du *Code du travail* puisque c'est la décision d'un arbitre de grief qui était attaquée. La Cour notait seulement que le droit n'était pas prévu par la convention collective. De plus, la Cour écrit :

« Comme on le voit, le motif principal de l'arbitre pour rejeter l'aveu est le fait que le document qui le renferme a été signé hors de la présence d'un représentant syndical ou à tout le moins d'un compagnon de travail.¹⁴ »

[24] Il n'y est donc pas seulement question du représentant syndical, mais également de la possibilité d'être accompagné d'un compagnon de travail, droit qui lui, ne découle pas du *Code*.

[25] Le Tribunal estime que l'employeur ne peut invoquer l'arrêt *Donohue* comme établissant de façon définitive que l'exigence de la présence d'un représentant syndical ne peut jamais découler du *Code du travail*.

[26] En effet, d'autres décisions du Tribunal du travail, de la Commission des relations de travail et du Tribunal administratif du travail ont été d'avis contraire.

[27] Le juge Bernard Lesage du Tribunal du travail, postérieurement à l'arrêt *Donohue*, écrivait dans l'affaire *Chapdelaine*¹⁵:

Si la convention est muette sur son mode d'exercice, le droit à l'assistance de son association ne signifie aucunement qu'un salarié peut exiger de l'employeur à tous moments et toutes les fois, qu'on lui procure la présence d'un compagnon de travail quant le représentant de l'employeur veut lui parler. Beaucoup d'éléments circonstanciels peuvent encadrer l'exercice pratique du droit à la représentation syndicale; ce qui est

¹² *Ngalle Bosso c. Centre universitaire de santé McGill*, 2023 QCTAT 4078; *Daouzli c. Centre Horizon Carrière*, 2023 QCTAT 3566; *Poudrier c. Corporation du Séminaire St-Joseph de Trois-Rivières*, 2008 QCCRT 2222.

¹³ *Chapdelaine c. Emballage Domtar Ltée – Division des papiers et cartons Krafts*, AZ-83147037 (TT).

¹⁴ Page 5.

¹⁵ Précitée, note 13.

fondamental c'est qu'on ne peut refuser l'exercice du droit en principe. Toutefois un employeur peut très bien y satisfaire substantiellement en ne se rendant pas à toutes les exigences d'un salarié, suivant les circonstances. Une discussion peut être amorcée et n'être conclue qu'après l'obtention de l'assistance syndicale, lorsqu'elle sera disponible de façon compatible avec la bonne marche de l'entreprise et le droit du travailleur. Il est cependant incorrect d'affirmer que le droit en question n'existe que par la grâce d'une convention collective ou de la loi des parties; ces dernières ne règlementent possiblement que son mode d'exercice.

(Le Tribunal souligne)

[28] La CRT concluait de ces propos que ce n'est que si le droit revendiqué ne découle que de la convention collective que les articles 15 et 17 du *Code* ne s'appliquent pas¹⁶.

[29] Dans une décision postérieure à notre décision du TAT, une autre juge administrative du TAT se penche sur la question et justifie sa conclusion sur des décisions antérieures à la nôtre. Dans *APTS - Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*,¹⁷ elle écrit:

[51] En fait, c'est exactement ce que fait la salariée. Elle interpelle le syndicat afin qu'il l'assiste avec sa gestionnaire puisqu'elle juge ses demandes harcelantes. Or, le fait de consulter des représentants syndicaux pour être représentée dans le cadre d'une revendication auprès de l'employeur et de lui demander assistance pour se défendre a été considéré comme l'exercice d'un droit protégé par le Code¹⁸.

[30] Effectivement, dans l'affaire *Poudrier*¹⁹, la CRT concluait :

[51] La consultation par la plaignante de ses représentants syndicaux, suivie de leur implication active en Comité de relations de travail pour faire valoir ses droits auprès de l'employeur, constitue l'exercice d'un droit prévu au *Code du travail*.

[31] Bien que nuancé par l'absence de convention collective, le TAT jugeait dans l'affaire *Daouzli*²⁰ :

[36] Dans la présente affaire, madame Daouzli consulte une représentante syndicale pour ce qu'elle perçoit comme un conflit potentiel avec l'employeur quant à sa possibilité de prendre ses vacances à un moment précis. Il est question d'une implication du syndicat par l'émission d'une lettre. Certes, le tout ne se concrétise pas, mais il n'en demeure pas moins que madame Daouzli sollicite l'implication du syndicat dans ce qu'elle perçoit être

¹⁶ *Millette c Commission scolaire Pierre-Neveu*, 2015 QCCRT 696.

¹⁷ 2025 QCTAT 3683.

¹⁸ *Bradshaw c. Centre universitaire de santé McGill*, 2025 QCTAT 1490; *Ngalle Bosso c. Centre universitaire de santé McGill*, 2023 QCTAT 4078; *Daouzli c. Centre Horizon Carrière*, 2023 QCTAT 3566; *Poudrier c. Corporation du Séminaire St-Joseph de Trois-Rivières*, 2008 QCCRT 222 (CanLII), 2008 QCCRT 222.

¹⁹ Précitée, note 17.

²⁰ Idem.

la défense de ses droits face à l'employeur. Il s'agit là de l'exercice d'un droit au sens des articles 15 et 17 du Code d'autant plus qu'en l'absence d'une convention collective le syndicat ne pouvait pas intervenir de façon plus formelle, comme par le dépôt d'un grief.

(Le Tribunal souligne)

[32] Dans l'affaire *Ngalle Bosso*²¹, même si l'arrêt *Donohue* n'est pas discuté, le TAT arrive à la conclusion suivante :

[46] Il est manifeste que la décision de l'employeur de suspendre la plaignante sans solde se base, à tout le moins en partie, sur le fait que le 9 février 2023, elle a demandé à être accompagnée d'un représentant syndical pour rencontrer madame Dubé, un droit lui résultant du Code.

[47] Ainsi, peu importe les autres raisons qu'il pouvait avoir de lui imposer cette mesure, telle la goutte de poison qui contamine l'eau du vase, le rôle qu'a joué l'exercice de ce droit dans sa décision la vicie irrémédiablement et ne lui permet pas de renverser la présomption. La seconde plainte alléguant la violation de l'article 15 du Code est donc accueillie et la suspension est annulée.

[33] Revenons aux enseignements de *Vavilov* :

[112] Tout précédent sur la question soumise au décideur administratif ou sur une question semblable aura pour effet de circonscrire l'éventail des issues raisonnables. La décision d'un organisme administratif peut être déraisonnable en raison de l'omission d'expliquer ou de justifier une dérogation à un précédent contraignant dans lequel a été interprétée la même disposition. Si, par exemple, une cour de justice a examiné une disposition législative dans un jugement pertinent, il serait déraisonnable que le décideur administratif interprète ou applique celle-ci sans égard à ce précédent. Le décideur devrait être en mesure d'indiquer pourquoi il est préférable d'adopter une autre interprétation, par exemple en expliquant pourquoi l'interprétation de la cour de justice ne fonctionne pas dans le contexte administratif ...

[129] Les décideurs administratifs ne sont pas liés par leurs décisions antérieures au même titre que le sont les cours de justice suivant la règle du *stare decisis*. Comme l'a fait remarquer la Cour dans l'arrêt *Domtar*, « l'absence d'unanimité est [. . .] le prix à payer pour la liberté et l'indépendance décisionnelle » accordées aux décideurs administratifs, et la simple existence d'un certain conflit dans la jurisprudence d'un organisme administratif ne menace pas la primauté du droit : p. 800. Les décideurs administratifs et les cours de révision doivent toutefois se soucier de l'uniformité générale des décisions administratives. Les personnes visées par les décisions administratives sont en droit de s'attendre à ce que les affaires semblables soient généralement tranchées de la même façon et que les résultats ne dépendent pas seulement de l'identité du décideur — des attentes qui ne s'évaporent pas du simple fait que les parties ne comparaissent pas devant un juge.

²¹ Précitée, note 12.

[131] La question de savoir si une décision en particulier est conforme à la jurisprudence de l'organisme administratif est elle aussi une contrainte dont devrait tenir compte la cour de révision au moment de décider si cette décision est raisonnable. Lorsqu'un décideur *s'écarte* d'une pratique de longue date ou d'une jurisprudence interne constante, c'est sur ses épaules que repose le fardeau d'expliquer cet écart dans ses motifs. Si le décideur ne s'acquitte pas de ce fardeau, la décision est déraisonnable. En ce sens, les attentes légitimes des parties servent à déterminer à la fois la nécessité de motiver la décision et le contenu des motifs : *Baker*, par. 26. Nous le répétons, il ne s'ensuit pas pour autant que les décideurs administratifs sont liés par les décisions antérieures au même titre que les cours de justice. Cela veut plutôt dire qu'une décision dérogeant à une pratique de longue date ou à une jurisprudence interne établie sera raisonnable si cette dérogation est justifiée, ce qui réduit le risque d'arbitraire, lequel a un effet préjudiciable sur la confiance du public envers les décideurs administratifs et le système de justice dans son ensemble.

[34] En l'instance, la décision de la juge administrative du TAT répond aux exigences de la raisonnable de *Vavilov*. Elle explique en quoi, selon elle, l'arrêt *Donohue* n'est pas concluant quant à l'affaire devant elle. Elle cite des précédents de son tribunal administratif et de ses précurseurs. Il n'appartient pas à la Cour supérieure d'arbitrer entre différentes interprétations plausibles de la législation que le TAT a la compétence exclusive d'interpréter et d'appliquer.

[35] Son raisonnement est logique, se tient et se base sur les faits établis devant elle.

[36] Le résultat auquel elle en arrive fait très certainement partie des « issues possibles »²².

[37] Subsidiairement, l'employeur plaide avoir fait la preuve d'une autre cause juste et suffisante qui n'a absolument rien d'un prétexte. Il s'en prend aux énoncés des paragraphes 45 et 54 de la décision du TAT qui se lisent comme suit:

[45] Le fait que les propos du conseiller syndical soient rapportés n'est pas problématique en soi. Là où le bât blesse, est que l'employeur prétend qu'il ne peut confirmer que Mme Bradshaw est de bonne foi, compte tenu de son absence de réponse à la suite des directives reçues de son représentant syndical. Cet amalgame est déterminant dans la présente analyse. Pourtant, rappelons que la bonne foi se présume.

[54] En conclusion, pour paraphraser le Tribunal dans une autre affaire concernant le même employeur, « *peu importe les autres raisons qu'il pouvait avoir de lui imposer cette mesure, telle la goutte de poison qui contamine l'eau du vase, le rôle qu'a joué l'exercice de ce droit dans sa décision la vicie irrémédiablement et ne lui permet pas de renverser la présomption* ».

[38] L'employeur plaide²³ :

²² *Vavilov*, paragr. 86.

²³ Mémoire du demandeur.

[30] Très clairement, le fait que la salariée ait été « accompagnée ou assistée » d'un représentant syndical lors de la rencontre du 17 juillet 2024 n'a absolument rien à voir avec la cause de l'avis écrit P-3 ; en effet, non seulement l'employeur ne s'est pas objecté à la présence du représentant syndical, mais il est même allé au-devant pour s'assurer que la salariée puisse être accompagnée par ce dernier.

[31] Avec égard, il est clair que l'avis écrit P-3 ne contient aucune « goutte de poison », il est clair que la décision de l'employeur « n'est entachée d'aucun motif illicite ou illégal »; en effet, les deux courts passages de l'avis P-3 cités par le TAT comme constituant selon elle, « le motif illicite », correspondent parfaitement à ce qui s'est réellement dit et passé lors de la rencontre du 17 juillet 2024;

[32] Clairement, l'employeur a transmis l'avis écrit P-3 à la salariée uniquement à cause de son taux d'absentéisme élevé qui a continué malgré la rencontre du 3 avril 2024 et parce que Mme Lang avait des doutes concernant les informations transmises par M. Lebrun lors de la rencontre du 17 juillet; que l'on demande à la salariée qui s'est absentée à plusieurs reprises depuis le 3 avril 2024 de fournir à l'Attendance Management une justification médicale pour ses prochaines absences maladie, au cours des 2 prochains mois, est tout à fait normal, d'autant plus que la Salariée a reconnu lors de la rencontre du 17 juillet ne pas avoir fourni de « *medical justification* » pour ses récentes absences maladie.

[39] La Cour supérieure ne siège pas en appel des décisions du TAT et ne peut décider à sa place. C'est pourtant ce à quoi l'employeur nous invite.

[40] Le TAT pouvait décider que si l'exercice du droit résultant du *Code* était la cause de la mesure disciplinaire, il devenait inutile de justifier la décision pour une autre cause. À cet égard, la Cour d'appel écrivait dans l'arrêt *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*²⁴ :

[4] Même si la Commission avait fait l'exercice que l'invitait à faire l'employeur, soit de qualifier de vol la faute commise par l'appelant, il n'en découle pas que sa décision aurait été différente. En effet, dès que la sanction procède d'un motif illicite, ou que celui-ci cohabite avec un autre motif qui lui est licite, alors la présomption de l'article 17 du Code du travail n'est pas repoussée²⁵.

[41] Ce passage a été cité avec approbation par la Cour suprême dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*²⁶.

[42] Finalement, l'argument de l'employeur voulant que le TAT ait échafaudé une interprétation à partir du résultat souhaité est sans fondement.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

²⁴ 2007 QCCA 458

²⁵ GAGNON Robert P., *Le droit du travail du Québec*, 5e éd., Cowansville: Éditions Yvon Blais, 2003, p. 266-274.

²⁶ 2009 CSC 54, au paragr. 48.

[43] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du Tribunal administratif du travail du 10 avril 2025;

[44] **LE TOUT**, avec les frais.

SYLVAIN LUSSIER, J.C.S.

Me Olivier Douville
odouville@mbavocats.ca
MONETTE, BARAKETT, s.e.n.c.
AVOCATS DU DEMANDEUR

Me Alexandre B. Romano
aromano@mmgc.quebec
Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.
AVOCATS DES MIS EN CAUSE

Date d'audience : 11 mai 2026