



24^e SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

21 et 22 mai 2014 ~ Hôtel Sheraton Laval

À la découverte de nouvelles avenues!

REVUE DE LA JURISPRUDENCE EN DROIT DU TRAVAIL

Décisions arbitrales 11 à 16

M^e Katty Duranleau
Trudel Nadeau Avocats

COUR DU QUÉBEC

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTREAL
LOCALITÉ DE MONTREAL
« Chambre civile »

N° : 500-22-192817-123

DATE : Le 6 septembre 2013

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE GILLES LAREAU, J.C.Q.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Partie demanderesse

c.

7050020 CANADA INC.

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] Parfois l'importance d'une question est sans référence à la valeur en litige. C'est le cas du présent dossier.

[2] La Commission des normes du travail (CNT) réclame à 7050020 Canada inc. (CANADA INC.) la somme de 520,52\$ en recouvrement d'une indemnité compensatrice de préavis de cessation d'emploi. CNT agit pour le bénéfice d'un salarié, M. Fouad Nasr (NASR). À ce montant s'ajoute 104,10\$ représentant 20% de la réclamation conformément à l'article 114 al.1 de la *Loi sur les normes du travail*¹ (LNT).

[3] CANADA INC. conteste la réclamation. Elle soutient que NASR a signé une quittance concernant toutes sommes qu'elle pourrait lui devoir notamment à titre de préavis de cessation d'emploi.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le présent dossier soulève les questions en litige suivantes :

1- Un salarié, au sens de la LNT, peut-il renoncer à son droit à un préavis de cessation d'emploi écrit ?

2- Si oui, NASR a-t-il, de fait, transigé avec CANADA INC. et renoncé au préavis écrit?

[5] Le montant de la réclamation n'est pas contesté. Séance tenante, le procureur de CANADA INC. a confirmé que si le Tribunal devait décider que NASR ne pouvait renoncer à son préavis écrit ou s'il devait décider que, de fait, il n'a pas renoncé au préavis, sa cliente ne contestait pas le quantum de la réclamation.

LES FAITS

[6] Le 29 avril 2011, NASR débute son emploi chez CANADA INC. à titre d'aide-cuisinier pour son établissement connu comme étant : «*Brasserie Le Manoir*».

[7] Le 9 octobre 2011, insatisfait de ses services, le gérant de «*Brasserie Le Manoir*», M. André Joubert, informe NASR qu'il met fin à son contrat d'emploi.

[8] Aucun préavis de cessation d'emploi écrit n'est remis à NASR.

[9] Le 20 octobre 2011, NASR retourne chez son ex-employeur. Il se fait remettre un relevé d'emploi et un chèque de 451,52\$ en paiement de son indemnité de vacances (4%).

[10] M. Joubert soutient qu'au même moment, NASR signe le document D-1 qui prévoit ce qui suit :²

Date: Oct. 20, 2011

I, the undersigned, Fouad Nsar, working at Brasserie Le Manoir hereby acknowledge having received on this day all amounts owing to me or that may have been owed to me by Brasserie Le Manoir such as, but not limited to, salary, overtime, 4% vacation, holiday pay, my lay off notice and my record of employment.

Consequently, I hereby give full and final release and discharge to Brasserie Le Manoir in capital, interest and costs with respect to any and all claims of any kind that I have or may have in relation to my employment or the termination of employment, whether directly or indirectly.

The reason of termination of my employment is shortage of work.

Signature SIGNÉ

Name in block letter Fouad Nsar

Witness : SIGNÉ_____

[11] CNT soutient que la renonciation au préavis de cessation d'emploi ne peut faire l'objet d'une transaction. Elle invoque le caractère d'ordre public de la LNT sans préciser s'il s'agit de l'ordre public de direction ou simplement de protection.

[12] Au soutien de sa position, CNT ne soumet qu'une seule autorité, un jugement de 1993 du Juge Barbe de la Cour du Québec : *Commission des normes du travail c. Lyse Normandin* 500-02-011671-919 (14 juin 1993). Dans cette affaire, le juge Barbe a décidé qu'une telle transaction est inopposable au salarié puisque contraire à l'ordre public. Le jugement n'indique pas de quel ordre public il s'agit.

[13] CNT a fait entendre NASR comme témoin. Ce dernier nie avoir signé le document D-1. Il en veut pour preuve la signature qui apparaît à son permis de conduire et à sa carte d'assurance maladie (Pièce P-4) qui n'a aucune ressemblance avec celle figurant à la pièce D-1. Il ajoute que le document D-1 contient même une erreur d'inversion à son nom de famille : NSAR au lieu de NASR ce qui confirmerait qu'il n'en est pas l'auteur.

ANALYSE

[14] Les articles 82 et 83 de la LNT prévoient l'obligation pour un employeur de donner un avis de cessation d'emploi écrit et les conséquences qui découlent en cas de défaut.

82. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

82.1. L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié:

1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;

2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;

3° qui a commis une faute grave;

4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante **doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente** à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

(emphase ajoutée)

[15] Puisque la preuve de l'absence d'un préavis écrit n'est pas contestée, il s'agit de déterminer si, en signant une quittance de la nature de celle contenue à la pièce D-1, NASR a valablement renoncé à son préavis de cessation d'emploi.

[16] Il n'est pas contesté que la «transaction» D-1 est intervenue après la terminaison du contrat d'emploi de NASR et donc, après qu'il eut acquis le droit à un préavis.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET L'ORDRE PUBLIC

[17] L'article 93 LNT prévoit que : *«Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.»*

[18] Au sujet de l'ordre public, les auteurs Baudouin et Jobin écrivent :

[...] L'ordre public fait le pont entre la morale et le droit positif; il permet de traduire en règles juridiques des valeurs qui, autrement, relèveraient uniquement de l'éthique et de la morale. On peut le définir comme «l'imposition de considérations sociales, morales, économiques ou politiques» de la société dans les rapports juridiques.³

(références omises)

[19] Sur le plan juridique, la doctrine et la jurisprudence ont divisé l'ordre public en deux groupes : l'ordre public de direction qui a comme objectif de limiter la liberté contractuelle dans l'intérêt général de la société et l'ordre public de protection qui vise à

protéger spécifiquement certains contractants qui peuvent se trouver en situation de vulnérabilité.

[20] La qualification du type d'ordre public ne s'impose pas toujours par l'évidence comme l'expliquent Baudouin et Jobin :

[...] ces notions d'ordre public de direction et d'ordre public de protection sont parfois difficiles à séparer clairement l'une de l'autre, puisqu'à travers la protection de l'individu, la loi peut vouloir aussi, parfois, régir un ensemble de rapports sociaux ou économiques. Le tribunal a alors la tâche délicate de déterminer l'élément dominant : protection de l'individu, ou défense des intérêts généraux de la société.⁴

(références omises)

[21] L'intérêt de distinguer entre les différents ordres publics tient à la sanction qui s'impose en cas de violation.

[22] Le livre cinquième du *Code civil du Québec* (C.c.Q.) aborde dans sa section sur la formation du contrat la nature de la nullité de la façon suivante :

1416. Tout contrat qui n'est pas conforme aux conditions nécessaires à sa formation peut être frappé de nullité.

1417. La **nullité** d'un contrat est **absolue** lorsque la condition de formation qu'elle sanctionne s'impose pour la **protection de l'intérêt général**.

1418. La nullité absolue d'un contrat peut être invoquée par toute personne qui y a un intérêt né et actuel; le tribunal la soulève d'office.

Le contrat frappé de nullité absolue n'est pas susceptible de confirmation.

1419. La **nullité** d'un contrat est **relative** lorsque la condition de formation qu'elle sanctionne s'impose pour la **protection d'intérêts particuliers**; il en est ainsi lorsque le consentement des parties ou de l'une d'elles est vicié.

1420. La nullité relative d'un contrat ne peut être invoquée que par la personne en faveur de qui elle est établie ou par son cocontractant, s'il est de bonne foi et en subit un préjudice sérieux; le tribunal ne peut la soulever d'office.

Le contrat frappé de nullité relative est susceptible de confirmation.

1421. À moins que la loi n'indique clairement le caractère de la nullité, le contrat qui n'est pas conforme aux conditions nécessaires à sa formation est présumé n'être frappé que de nullité relative.

(emphase ajoutée)

[23] Le C.c.Q. prévoit également, à son article 9, l'interdiction de déroger à une règle qui intéresse l'ordre public :

9. Dans l'exercice des droits civils, il peut être dérogé aux règles du présent code qui sont supplétives de volonté; il ne peut, cependant, être dérogé à celles qui intéressent l'ordre public.

[24] L'article 9 C.c.Q. ne précise pas la sanction qui s'impose à une violation d'une règle d'ordre public. Encore ici, la doctrine et la jurisprudence ont établi une hiérarchie des sanctions conformes aux principes véhiculés par les articles 1417 et 1419 C.c.Q. Sur ce sujet, les auteurs Baudouin et Jobin écrivent :

[...] la règle selon laquelle les lois prohibitives emportent nullité est maintenant appliquée avec nuances et de façon restrictive : cela évite de perturber le commerce et l'industrie plus que nécessaire.

De plus, il faut maintenant distinguer selon qu'on est en présence d'une règle d'ordre public de protection ou de direction. Lorsque la règle touche l'ordre public de protection, il est logique, pour éviter des effets pervers, que seul celui que la règle a pour but de protéger puisse invoquer la nullité. [...]

Par ailleurs, contrairement à ce qui est le cas pour l'ordre public de direction, la partie protégée peut renoncer à ses droits, mais à certaines conditions : cette renonciation ne sera valide que lorsque la partie sera en position de se rendre compte de ses droits concrètement [...] et de faire un choix éclairé entre la protection que lui accorde la loi et les avantages de la renonciation. [...] Une telle renonciation constitue essentiellement une transaction.⁵

(références omises)

[25] Dans *Isidore*, la juge Deschamps de la Cour suprême écrit au nom de la majorité:

[...] La distinction entre l'ordre public de direction et l'ordre public de protection est pertinente pour déterminer la sanction. Une clause contrevenant à l'ordre public de direction est nulle de nullité absolue (art. 1417 C.c.Q.) et n'est pas susceptible de confirmation (art. 1418 C.c.Q.) [...] conclure qu'il s'agit de dispositions d'ordre public de direction ferait en sorte que les parties ne pourraient pas négocier un règlement final, sa raisonnablement demeurant toujours dans un tel cas sujette à révision par un juge.⁶

[26] Puisque l'on ne peut déroger à l'ordre public de direction sous peine de nullité absolue⁷ alors qu'il est possible pour une partie de renoncer à une disposition d'ordre public de protection, à certaines conditions, le type d'ordre public auxquels participent les articles 82 et suivants LNT devient au cœur du présent litige.

[27] Bien que la jurisprudence classe généralement ces articles comme faisant partie de l'ordre public de protection⁸, aucun jugement ne semble s'être véritablement penché sur la question.

[28] Cette conclusion paraît plutôt s'inspirer de la jurisprudence relative aux articles 2091 et 2092 C.c.Q. Elle serait provoquée par la grande similitude d'objet de ces articles avec l'exigence du préavis de cessation d'emploi prévue aux articles 82 ss. LNT. Ces articles prévoient que :

2091. Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

2092. Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

[29] Dans l'affaire *Isidore*, un jugement majoritaire dont les motifs appartiennent à la juge Deschamps, la Cour suprême a décidé que les articles 2091 et 2092 C.c.Q. doivent être considérés comme faisant partie de l'ordre public de protection. Ce jugement tranche dans le même sens que la Cour avait préalablement décidé dans l'arrêt *Garcia*.⁹

[30] Dans *Garcia*, la Cour suprême devait notamment décider si les articles 1202a et suivants du C.c.B.-C. constituaient des dispositions d'ordre public. Même s'il faut situer cet arrêt dans le temps, ayant été rendu en 1992, les considérations retenues par la Cour ne sont pas sans pertinence :

Le critère qui distingue les lois d'ordre public des autres types de lois réside dans l'intérêt public, plutôt que simplement privé, dont se soucie le législateur, [...]

[...]

L'absence de stipulation expresse n'étant pas déterminante, il n'est pas toujours facile de décider quelles sont les lois qui relèvent de l'ordre public économique de protection.

[...]

Pour revenir à notre affaire, les art. 1202a et suiv. C.c.B.-C. sont rédigés en termes facultatifs et on pourrait soutenir qu'ils ne protègent qu'un groupe très limité dans des circonstances très particulières. À mon avis, toutefois, c'est à juste titre que la Cour d'appel a conclu que ces dispositions ont été édictées dans l'intérêt public et qu'elles sont, par conséquent, impératives.

En premier lieu, on peut présumer qu'en édictant cette loi, le législateur voulait non seulement protéger un groupe limité de personnes mais aussi promouvoir le bien-être économique de la société en général.

[...]

Mais plus important encore, si l'on veut qu'elles aient quelque effet, les dispositions des art. 1202a et suiv. C.c.B.-C. doivent nécessairement être impératives.

[...]

Pour ces motifs, je suis d'avis que la Cour d'appel a eu raison de conclure que les art. 1202a et suiv. C.c.B.-C. constituent des dispositions d'ordre public économique de protection.

[...]

Pour conclure sur ce point, disons qu'il est possible de renoncer à une disposition d'ordre public économique de protection puisque sa violation n'est sanctionnée que par une nullité relative. En raison de la nature même de la protection accordée, toutefois, cette renonciation n'est valide que si elle est consentie après l'acquisition du droit et non avant.¹⁰

[31] Bien qu'à cette époque la Cour ne semble pas attacher une grande importance au critère de l'intérêt général pour distinguer l'ordre public de direction de l'ordre public de protection, elle retient cependant qu'il n'est possible de renoncer à une disposition d'ordre public que si la sanction ne prévoit qu'une nullité relative.

[32] Dans un article publié en 2005, Me Renée M. Goyette est d'avis que les articles 82 ss. LNT doivent recevoir la même interprétation que celle applicable à l'article 2092 C.c.Q. :

Or, l'article 2092 C.c.Q. ne fixe aucun moment où la renonciation au droit au délai de congé raisonnable est interdite, suggérant ainsi que cette interdiction de renonciation s'applique en tout temps. De la même manière, l'article 93 de la *Loi sur les normes du travail*, qui confère le caractère d'ordre public à cette loi y incluant à l'indemnité tenant lieu de préavis prévue aux articles 82 et suivants de cette loi, ne précise aucun moment interdisant la dérogation à cette Loi. **Reconnaître que l'article 2092 C.c.Q. n'empêche pas de renoncer à une indemnité de délai de congé au moment de la rupture du contrat de travail devrait nécessairement emporter le même raisonnement que celui applicable à l'indemnité tenant lieu de préavis accordée en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.**

Ce faisant, il appert que la distinction résiderait dans le fait que la *Loi sur les normes du travail* emporterait des conséquences de nullité absolue alors qu'en l'absence de mention expresse, la conséquence prévue à l'article 2092 C.c.Q. serait entachée de nullité relative faisant en sorte que la renonciation à ce droit est permise une fois que celui-ci est acquis. **Nous serions étonnés que cela ait été l'intention du législateur et qu'il ait voulu conférer une telle distinction entre le droit au délai de congé accordé par le *Code civil du Québec* et le droit à l'avis de cessation d'emploi prévu par la *Loi sur les normes du travail*.** En effet, le législateur considéra plutôt que le droit à l'indemnité octroyé par le biais de l'article 2092 du C.c.Q. constitue un élément vital et essentiel du contrat de travail.

[...]

Ce n'est qu'une fois que le salarié a acquis son droit de réclamer une indemnité tenant lieu de préavis en vertu des articles 82 et suivants de la *Loi sur les normes du travail* ou une indemnité de délai de congé suffisant en vertu de l'article 2092 du *Code civil du Québec* ou de porter une plainte visant à contester son congédiement en vertu d'une loi du travail qu'il peut renoncer à l'exercice des recours à sa disposition qui découlent de sa cessation d'emploi.¹¹

(pages 24, 25 et 33)
(emphase ajoutée et références omises)

[33] Au même effet, le contexte particulier de la renonciation au droit à un préavis de cessation d'emploi a également fait l'objet d'une réflexion par Me Nathalie-Anne Béliveau dans son ouvrage «*Les normes du travail*» dans lequel elle ouvre la porte à la possibilité qu'un salarié puisse renoncer à son droit à un préavis :

Le salarié ne peut par conséquent renoncer à l'avance aux recours qu'il peut exercer en vertu de la Loi dans l'éventualité où il fait l'objet d'un congédiement. **Peut-il cependant, alors qu'il a effectivement fait l'objet d'un congédiement, renoncer à l'exercice du recours dont il dispose en vertu de la Loi ?** Il peut évidemment y renoncer tacitement, en demeurant passif et en laissant écouler le délai imparti pour le dépôt de sa plainte. [...] Le salarié peut également accepter, en échange d'une contrepartie, soit de démissionner **ou encore de renoncer au recours dont il dispose en vertu de la Loi. Une telle entente intervenant entre l'employeur et le salarié constitue en principe un contrat de transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.** [...]

Notons que la situation que nous venons d'exposer en ce qui concerne la Loi est également la même en ce qui concerne le délai de congé qui doit dans certains cas être versé au salarié en vertu du *Code civil du Québec* [...]

Compte tenu de cette disposition [l'article 2092], un salarié ne peut, dans l'état actuel du droit, renoncer au droit qu'il a de recevoir un délai de congé raisonnable avant que ne survienne la résiliation de son contrat de travail. **Il pourra néanmoins y renoncer dans le cadre d'une entente ou d'une transaction qui survient à la suite de cette résiliation.**¹²

(emphase ajoutée et références omises)

[34] Qu'en est-il?

[35] Dans *Isidore*, la Cour suprême devait décider de l'applicabilité du délai congé prévu aux articles 2091ss. C.c.Q. à un régime collectif de travail. Plus spécifiquement, il s'agissait de déterminer si ces articles contenaient des normes minimales qui devaient s'incorporer à la convention collective en vigueur. Au nom de la majorité, la juge Marie Deschamps décide qu'il y a incompatibilité entre l'indemnité de l'article 2091 C.c.Q. et le régime collectif. Voici comment elle s'exprime :

Les règles régissant les rapports collectifs de travail constituent un ensemble, dont les principes directeurs se distinguent des règles qui servent d'assises au contrat individuel de travail en droit civil québécois. La nature même du délai congé met en évidence l'incompatibilité de celui-ci avec un contexte conventionnel collectif. Le délai de congé est essentiellement convenu de façon individuelle lors de la cessation d'emploi, alors que les conditions de travail collectives sont nécessairement convenues d'avance par le syndicat et l'employeur. [...] les tribunaux ne devraient pas imposer leur vision là où le législateur a choisi de ne pas imposer la règle de l'art. 2091 C.c.Q. au régime collectif.¹³

[36] La juge Deschamps refuse donc d'incorporer dans une convention collective le délai congé de l'article 2091 C.c.Q. Elle fait ici une première nuance avec les normes minimales de la LNT qui sont établies par la loi et applicables à tous les salariés, syndiqués ou non.¹⁴

[37] La protection additionnelle que confèrent les articles 2092 C.c.Q. serait donc supplétive et relèverait par conséquent de l'ordre public de protection. La juge Deschamps écrit ¹⁵:

Je crois pertinent de préciser que **la protection des art. 2091 et 2092 C.c.Q. ne paraît pas relever de l'ordre public de direction**, comme semble l'indiquer le juge LeBel. À mon avis, cette protection s'inscrit dans le sens de celle qu'a étudiée la Cour dans Garcia Transport. La distinction entre l'ordre public de direction et l'ordre public de protection est pertinente pour déterminer la sanction. **Une clause contrevenant à l'ordre public de direction est nulle de nullité absolue (art. 1417 C.c.Q.) et n'est pas susceptible de confirmation (art. 1418 C.c.Q.)**. Comme cette question ne se pose pas directement ici, il n'est pas nécessaire de l'étudier en profondeur. Je me contenterai simplement de signaler que la protection vise davantage à protéger le travailleur vulnérable et à rétablir l'équité contractuelle qu'à protéger l'intérêt collectif (sur la distinction entre ordre public de direction et ordre public de protection ; J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, Les obligations (6^e éd. 2005), par. 146-147). De plus, la partie vulnérable est suffisamment protégée par les règles se rattachant à l'ordre public de protection, puisque cette partie ne peut renoncer à son droit avant qu'il ne soit cristallisé: Garcia Transport. Par ailleurs, conclure qu'il s'agit de dispositions d'ordre public de direction ferait en sorte que les parties ne pourraient pas négocier un règlement final, sa raisonnablement demeurant toujours dans un tel cas sujette à révision par un juge.

Ceci dit, les règles régissant les rapports collectifs demeurent distinctes de celles applicables au contrat individuel. Les dispositions de C.c.Q. ne s'appliquent qu'en l'absence d'incompatibilité. S'il n'y a pas incompatibilité et que la disposition peut être considérée comme implicitement incluse dans la convention collective, l'arbitre aura compétence pour trancher les différends s'y rapportant. **Le législateur québécois a énoncé les normes d'application générale dans la L.n.t. qui, elle, régit explicitement les deux régimes : par. 1(4) et art. 93 L.n.t. Si le législateur avait voulu, lors de la réforme, donner une telle portée aux dispositions du C.c.Q. applicables au contrat de travail, il aurait conservé la formulation critiquée ou aurait à tout le moins été aussi explicite que dans la L.n.t. [...]**

(emphase ajoutée)

[38] Il semblerait donc y avoir une distinction très nette à faire entre la portée supplétive des articles 2091 et 2092 C.c.Q. et les dispositions minimales impératives que l'on retrouve à la LNT.

[39] Au-delà de cette distinction, la majorité, dans *Isidore*, ne qualifie pas l'ordre public auquel appartient la LNT. On a plutôt choisi de limiter la question aux articles du C.c.Q.

[40] Dans ce même jugement, le juge LeBel a inscrit sa dissidence. Il était d'avis que même les articles 2091 et 2092 C.c.Q. relevaient de l'ordre public de direction et devaient, dans les circonstances, être intégrés aux conventions collectives visées. Le juge Fish partageait son avis.

[41] Le juge LeBel a également procédé à une analyse contextuelle de la LNT. Sa réflexion, qui ne vient pas en contradiction avec la position de la majorité sur les articles 2091 et 2092 C.c.Q., contribue à la détermination d'un élément dominant permettant d'identifier qui de l'individu ou de la société on a voulu protéger.

[42] Le Juge LeBel écrit :

3. Les normes minimales

Le libéralisme contractuel favorisé à l'origine par le droit commun accentua l'inévitable déséquilibre des forces en présence dans l'établissement des conditions de travail entre le salarié et l'employeur. Ses conséquences contraignirent le législateur à adopter de nombreuses lois édictant des seuils minimums en deçà desquels les parties ne peuvent négocier. Les normes contenues dans ces lois servent de point de départ à la négociation de conditions plus avantageuses.

La L.n.t., une législation d'importance primordiale en raison de son champ d'application et de sa portée sociale, représente l'une de ces lois réparatrices. Le L.n.t. est issue d'une réforme que le législateur québécois avait entreprise en 1974 par la formation d'un groupe de travail dont la mission consistait à réviser la Loi sur le salaire minimum, L.R.Q., ch. S-1, qui établissait jusqu'alors un nombre important de conditions de travail obligatoires. Le résultat final de cette réforme fut la Loi sur les normes du travail, adoptée et sanctionnée en 1979. Cette loi a par la suite connu d'importantes modifications, notamment la réduction de la durée du service continu requis pour déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante (voir N.-A. Béliveau, *Les normes du travail* (2003), p.1-6). L'article 93 L.n.t. prévoit d'ailleurs qu'il ne peut être dérogé à la loi que lorsqu'une de ses dispositions le permet. L'article 94 L.n.t. autorise toutefois les parties à un contrat de travail ou à une convention collective à négocier des conditions plus avantageuses. Ces dispositions confirment le caractère minimal et d'ordre public de ces normes légales. Ainsi, la convention collective peut accorder au salarié une condition de travail plus avantageuse que celle prévue à la loi, mais elle ne peut l'en priver, sous peine de nullité absolue.

Toutefois, les définitions d'«employeur» et de «salarié» dans la L.n.t., qui s'appliquent autant aux rapports collectifs qu'aux rapports individuels de travail (par. 1(7) et (10) L.n.t.), ont un champ d'application plus large que les mêmes notions, selon la définition que leur donne le C.t. En conséquence, la L.n.t. s'applique à des employés

qui par ailleurs ne possèdent pas le statut de salarié au sens du C.t. et ne peuvent donc pas bénéficier du régime de représentation collective établi par celui-ci. La L.n.t. prévoit d'ailleurs l'établissement de nombreuses conditions minimales de travail dont le salaire minimum (art. 40), la durée de la semaine normale de travail (art. 52), la rémunération des heures supplémentaires (art. 55), les congés fériés, chômés et payés (art. 60) et le droit à un repos hebdomadaire (art.78).

(emphase ajoutée)

[43] Quelques années après avoir rendu *Isidore*, la Cour suprême devait se pencher sur une question touchant la hiérarchie des sources de droit du travail québécois, notamment au niveau de l'effet d'ordre public de la LNT sur le contenu de conventions collectives et la compétence des arbitres chargés de les interpréter et de voir à leur application. C'est l'affaire *SFPQ c. Québec* où cette fois-ci, les motifs de la majorité sont portés par le juge LeBel. Traitant du cadre législatif, il écrit ¹⁶:

[6] Le domaine des relations du travail au Québec a reçu un encadrement législatif important, qui résulte de la **volonté législative de prendre en compte la situation fréquente de vulnérabilité des salariés à l'égard de leur employeur, et d'établir un système de relations du travail stable et ordonné**. Comme ailleurs au Canada, cet encadrement se retrouve dans plusieurs lois qui régissent des aspects divers des rapports individuels ou collectifs du travail. La L.n.t., qui édicte des conditions minimales de travail, joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés de la province de Québec, qu'ils soient syndiqués ou non. **Elle représente la plus importante intervention du législateur québécois en cette matière et constitue, avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., ch. S-2.1, la pièce maîtresse du régime légal de travail du Québec (R.P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6^e éd. 2008), p. 143).**

[7] La L.n.t. vise à assurer aux salariés québécois une protection minimale à laquelle ne peuvent déroger les parties à une relation de travail. Adoptée en 1979, elle avait pour objectif d'améliorer la protection jugée insuffisante qu'offraient jusqu'alors les lois du travail à caractère exclusivement économique, dont la Loi sur le salaire minimum, L.R.Q., ch. S-1. Avant l'adoption de la L.n.t., en effet, ces lois ne permettaient pas l'établissement de conditions de travail justes en raison du déséquilibre fonctionnel inhérent à la relation salarié-employeur (F. Morin, J.-Y. Brière et D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3^e éd. 2006), p. 52).

[8] **Loi à portée sociale**, la L.n.t. établit à son chapitre IV une vaste gamme de normes constituant le seuil minimal de protection qui s'applique à l'égard de nombreux aspects du travail salarié, notamment le versement du salaire, les congés pour raisons familiales ou parentales ou la rupture du lien d'emploi.

(emphase ajoutée)

[44] Une précision s'impose. Qu'une disposition relève de l'ordre public de protection ou qu'elle participe à l'ordre public de direction, elle demeure une mesure protectrice. Sa qualification ne dépend pas de son effet mais plutôt des intérêts qu'elle vise à protéger. Ainsi, lorsque le législateur adopte une disposition législative qui vise à protéger l'intérêt général ou l'intérêt public, elle participera à l'ordre public de direction.

Si elle ne vise qu'à protéger des intérêts particuliers, elle relèvera de l'ordre public de protection.

[45] Avant d'entreprendre l'interprétation des articles 82 ss LNT, il paraît important de citer quelques autres dispositions de cette loi qui peuvent avoir une certaine pertinence dans une approche contextuelle :

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de **nullité absolue**.

[...]

101. Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et un salarié qui comporte une réduction du montant réclamé est nul de **nullité absolue**.¹⁷

(emphase ajoutée)

[46] On peut d'entrée de jeu noter quelques distinctions significatives avec les articles 2091 et 2092 C.c.Q. : premièrement, la LNT prévoit explicitement qu'elle est une loi d'ordre public. De plus, elle prévoit une sanction, la nullité absolue, en cas de dérogation. Enfin, elle prohibe de conclure une transaction qui comporte une réduction du montant réclamé.

[47] Ces mesures illustrent la volonté du législateur de freiner certains déséquilibres sociaux provoqués par le «libéralisme contractuel», en imposant des conditions minimales obligatoires de travail en deçà desquelles employeurs et employés ne peuvent contracter. Ces mesures ont-elles été adoptées pour la protection de l'intérêt privé des travailleurs ou traduisent-elles une préoccupation sociétale d'avoir des conditions de travail minimales pour l'ensemble des salariés du Québec?

[48] L'amendement de 1999 de la LNT peut certainement contribuer à cette réflexion. Les articles 82, 93 et 101 LNT, qui faisaient référence à des actes entraînant la nullité, ont été modifiés par ce projet de loi afin de faire dorénavant référence à la nullité absolue.

[49] Les modifications qui découlent du Projet de Loi 5 des lois de 1999 faisaient suites à l'adoption et l'entrée en vigueur du nouveau *Code civil du Québec*. D'ailleurs, la loi porte le titre : *Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*. Au moment de l'adoption de cette loi, le nouveau Code civil contient de nouvelles dispositions portant sur la nature de la nullité (1417 et 1420). Ces articles consacrent la différence entre les effets de la nullité relative et ceux de la nullité absolue. Plus spécifiquement, ils limitent aux contrats frappés de nullité relative la possibilité d'une confirmation.

[50] En prévoyant la sanction de nullité absolue aux articles 82, 93 et 101 LNT postérieurement à l'adoption du *Code civil du Québec*, il est permis de conclure que le législateur a voulu:

- Repousser la présomption de nullité relative (art. 1421 C.c.Q.).
- Empêcher qu'un contrat de travail contrevenant aux normes établies par la LNT puisse faire l'objet de confirmation (art. 1420 C.c.Q.).
- Faire des normes du travail, une condition de formation de tout contrat de travail qui s'impose pour la protection de l'intérêt général. (art. 1417 C.c.Q.).

[51] Dans ce contexte, il serait possible d'affirmer que la LNT édicte les normes du travail qui s'imposent en tant que choix de société. Au même titre que le régime de l'assurance maladie obligatoire ne vise pas qu'à protéger les personnes atteintes de maladies, les normes du travail ont manifestement un effet plus large sur l'ensemble de la société en assurant que le Québec dispose de travailleurs qui ne peuvent être appelés à travailler en deçà de conditions minimales. De telles conditions assurent ainsi que le travail contribue positivement à l'enrichissement collectif plutôt qu'à l'asservissement des moins nantis de la société.

[52] Cette conclusion s'avère conforme aux considérations véhiculées lors des débats parlementaires visant l'adoption de la LNT dont voici certains extraits pertinents¹⁸.

[53] Le 14 juin 1979, lors de la prise en considération du rapport de la *Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre* et de la 3^e lecture du projet de loi, le ministre du Travail de l'époque, Pierre-Marc Johnson, affirmait¹⁹:

M. Johnson: [...] je pense que la Loi des conditions minimales vient effectivement chapeauter une série de mesures qui ne relèvent pas seulement du secteur du travail, mais de l'ensemble du secteur social, du gouvernement qui favorise ceux qui forment finalement l'immense majorité des citoyens québécois. [...]

[54] Préalablement, le 10 avril 1979, lors de la 2^e lecture du projet de loi, le ministre indiquait²⁰:

M. Johnson: [...] Là, comme dans bien d'autres choses dans notre société, je pense qu'il faut accepter que c'est avec constance, avec discipline, avec persistance et avec patience qu'il faut aborder des changements réels et non pas seulement des changements de mots dans notre société. Je pense que le projet de loi no 126 à cet égard, si on peut reprocher à certaines de ses dispositions d'avoir l'air timides, dans son ensemble, parce qu'il établit une série de conditions minimales, fait franchir à toute la société québécoise et aux centaines de milliers de salariés. [...] un pas de géant dans le sens d'un meilleur respect de leurs

droits et de l'établissement clair de ce que sont les droits de l'ensemble des salariés du Québec.

[...]

Cette loi d'application générale vise à renouveler et à mieux adapter aux réalités actuelles les concepts qu'on retrouve dans la Loi du salaire minimum. [...] Cette loi vise à rendre responsables les citoyens quant à leurs conditions de travail. [...]

[...]

Je voudrais rappeler, encore une fois, que ce projet de loi ne prétend pas être une révolution, mais que, concrètement, c'est un pas franchi dans l'amélioration des conditions de travail de littéralement presque un million de salariés québécois qui, autrement, n'ont pas d'autre protection que le Code civil. Je pense qu'à ce titre c'est un progrès considérable pour notre société.

[...]

Finalement, encore une fois, je pense qu'il ne s'agit pas d'un projet révolutionnaire. Je pense que c'est un bout de chemin que fait notre collectivité. Je pense qu'il fallait le faire et je me permettrai, en terminant, de répéter ce proverbe chinois en français, cependant que j'ai déjà cité à l'occasion du congé de maternité: Faire la moitié du chemin pour se rendre à un but, c'est d'abord faire le premier pas. C'est ce que nous avons fait avec ce projet de loi sur les conditions minimales. Merci, Mme la Présidente.

[55] Dans son ouvrage sur *L'interprétation des lois*²¹, le professeur Pierre-André Côté soulève justement le danger à sous-estimer l'intérêt public d'une loi lorsque les effets de celle-ci visent plus directement la protection de groupes de personnes :

930. Parmi les lois ou les dispositions d'ordre public, on peut distinguer celles qui sont adoptées exclusivement dans l'intérêt général de la société: il est évident qu'un particulier ne peut renoncer à l'application de telles lois puisqu'elles n'ont pas été édictées en sa faveur.

931. D'autres lois peuvent, à première vue, paraître avoir été édictées exclusivement à l'avantage de certains membres de la société. C'est le cas des diverses lois dites de protection, qui veulent assurer la protection des intérêts de membres de la société jugés, pour une raison ou pour une autre, particulièrement vulnérables. **Des lois de ce genre, bien qu'on puisse croire qu'elles sont édictées dans le seul intérêt de ceux qu'elles entendent protéger, ont néanmoins souvent été considérées comme partiellement édictées dans l'intérêt public et, à ce titre, non susceptibles de renonciation.**

932. Ainsi, on a jugé qu'une épouse ne pouvait renoncer aux dispositions de lois visant à lui assurer un soutien financier au cas de divorce ou au cas de décès de son époux. De telles lois ont certes pour objet la protection des intérêts de l'épouse, mais l'intérêt public profite également de mesures qui ont pour objet d'empêcher qu'une personne ne devienne un fardeau pour la société.

(emphase ajoutée et références omises)

[56] Le professeur Tancelin, dans son ouvrage intitulé : *Jurisprudence commentée sur les obligations* fait certaines observations au sujet de la LNT et de la renonciation à une disposition d'ordre public :

Il est important de noter que la tendance lourde est au rejet de cette possibilité de renoncer à une disposition d'ordre public. Le message du législateur peut prendre diverses formes. Ainsi, une modification apportée en 1999 à la Loi sur les normes du travail a écarté la qualification de loi d'ordre public de protection qui lui était généralement accordée. «Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme de travail est nulle de nullité absolue (art. 93, al.2).²²

(références omises)

[57] Si le contexte de l'adoption de la LNT, en 1979, laissait certains doutes quant à l'intention du législateur, il apparaît assez clairement que par l'adoption des modifications de 1999 consacrant la sanction de la nullité absolue pour une disposition contractuelle qui contrevient à une norme de travail prévue à la LNT, le législateur a voulu intégrer cette loi au régime de l'ordre public de direction.

[58] Par voie de conséquence, NASR ne pouvait renoncer à son droit à un préavis prévu aux articles 82 ss LNT. La transaction D-1 est donc nulle de nullité absolue.

[59] Vu la décision du Tribunal sur la première question en litige, la question de savoir si NASR a effectivement transigé devient théorique.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

ACCUEILLE l'action;

CONDAMNE 7050020 Canada inc. à payer à la Commission des normes du travail la somme de 624,62\$ dont:

- 520,52\$ avec intérêts conformément à l'article 114 de la Loi sur les normes du travail, à compter de la date de la mise en demeure;
- 104,10\$ avec intérêts au taux légal depuis l'assignation.

Avec dépens.

GILLES LAREAU, J.C.Q.

Me Mylène Tardif
Rivest, Tellier, Paradis
Procureurs de la Partie Demanderesse

Me Sébastien Sénéchal
Bardagi Sénéchal
Procureurs de la Partie Défenderesse

Date d'audience : Le 19 juin 2013

¹ L.R.Q. c. N-1.1.

² Pièce D-1.

³ Jean-Louis Baudouin et Pierre-Gabriel Jobin, *Les obligations*, 6^e ed. Cowansville, Yvon Blais, par P.G. Jobin avec la collaboration de N. Vézina, 2005, par. 139.

⁴ Id. par. 147.

⁵ Id. par. 168.

⁶ *Isidore Garon ltée. c. Tremblay* [2006] 1 R.C.S. 27, par. 60.

⁷ *Ibidem*. Voir également Baudouin, supra note 3, par. 168; Vincent Karim, *Les obligations*, Volume 1, 3^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2009, à la p. 456.

⁸ Voir *Commission des normes du travail c. Romanova*, 2012 QCCQ 7844 au par. 14; *Commission des normes du travail c. S2I inc.* (C.Q., 2004-10-29), SOQUIJ AZ-50282964, au par. 42; *Commission des normes du travail c. D. Bertrand & Fils inc.* (C.Q., 2001-09-10), SOQUIJ AZ-01031518; *Dubé c. Clarent Canada ltée*, 2008 QCCQ 6969; *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578, CTC-FTQ (SEPB) c. Sylvestre*, 2009 QCCS 953, au par. 63; *Conseil du Québec (Unite—Here/Unis) FTQ c. Sylvestre*, 2006 QCCS 5579, au par. 23.

⁹ *García transport Ltée c. Cie Royal Trust*, [1992] 2 R.C.S. 499.

¹⁰ Id, p 524.

¹¹ Renée M. Goyette, « Boucler une cessation d'emploi avec une transaction: mythe ou réalité ? » dans *Un abécédaire des cessations d'emploi et des indemnités de départ (2005)*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, 2005, EYB2005DEV868.

¹² Nathalie-Anne Béliveau, *Les normes du travail*, 2^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2010, p. 401.

¹³ Supra note 6, par. 32.

¹⁴ Supra note 6, par. 39.

¹⁵ Supra note 6, par. 60 et 61.

¹⁶ *SFPQ c. Québec (Procureur Général)* [2010] 2 R.C.S. 61, par. 6, 7 et 8.

¹⁷ *Loi sur les normes du travail*, par. 93 et 101.

¹⁸ P.L. 126, *Loi sur les normes du travail*, 4^e sess., 31^e lég., Québec, 1979 (sanctionné le 22 juin 1979)

¹⁹ Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, Vol. 21, N^o 43, (14 juin 1979), p. 2235.

²⁰ Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, Vol. 21, N^o 16 (10 avril 1979), pp. 733, 737, 770 et 771.

²¹ Pierre-André Côté, *Interprétation des lois*, 4^e éd. Montréal, Editions Thémis, avec la collaboration de S. Beaulac et Mathieu Devinat, 2009, par. 930 à 932.

²² Maurice Tancelin, Daniel Gardner, *Jurisprudence commentée sur les obligations*, 9^e édition, 2006, Wilson & Lafleur, p. 168.

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

N° : 150-17-002408-133

DATE : 9 octobre 2013

SOUS LA PRÉSIDENTE DEL'HONORABLE J. ROGER BANFORD, J.C.S.

PAUL ALBERT CHEVROLET BUICK CADILLAC INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 870, boulevard Talbot, Chicoutimi (Québec) G7H 4B4

-et-

DUPONT AUTO (2174-1202- QUÉBEC INC.), personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 590, avenue du Pont Sud, Alma (Québec) G8B 2V2

-et-

ARNOLD CHEVROLET INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 2595, rue Godbout, Jonquière (Québec) G7S 5S1

-et-

LÉO AUTOMOBILE INC. (DIVISION AUTO), personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1849, boulevard Talbot, C.P. 540, Chicoutimi (Québec) G7H 7V9

-et-

KIA HAROLD AUTO, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1120, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7H 5B1

-et-

ALMA TOYOTA INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 630, avenue du Pont Sud, Alma (Québec) G8B 2V4

-et-

AUTOMOBILES DU ROYAUME INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 533, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7H 5B1

-et-

AUTOMOBILES PERRON CHICOUTIMI INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 930, boulevard Talbot, Chicoutimi (Québec) G7H 4B4

-et-

CHICOUTIMI CHRYSLER DODGE JEEP INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 829, boulevard Talbot, Chicoutimi (Québec) G7H 4B5

-et-

AUTOMOBILE CHICOUTIMI (1986) INC. (L'AMI JUNIOR), personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 545, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7H 5B3

-et-

EXCELLENCE NISSAN (L'AMI JUNIOR NISSAN), personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 567, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7H 5B1

-et-

L'ÉTOILE DODGE CHRYSLER INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 3311, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7X 7X6

-et-

ROCOTO LTÉE, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1540, boulevard du Royaume, Chicoutimi (Québec) G7H 5B1

-et-

DOLBEAU AUTOMOBILES LTÉE, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1770, boulevard Wallberg, Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 1H8

-et-

L.D. AUTO DOLBEAU, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 66, 8^e Avenue, Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 1Y9

-et-

L.D. AUTO (1986) INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 845, boulevard Sacré-Coeur, Saint-Félicien (Québec) G8K 1S2

-et-

L.G. AUTOMOBILES LTÉE FORD, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 755, boulevard Marcotte, Roberval (Québec) G8H 2A2

-et-

MISTASSINI DODGE CHRYSLER LTÉE (LA MAISON DE L'AUTO DOLBEAU-MISTASSINI), personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 42, boulevard Saint-Michel, Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 5J3

-et-

LA MAISON MAZDA ENR., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1039, Route 169 Nord, Saint-Félicien (Québec) G8K 1J5

-et-

MAISON MITSUBISHI, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 62, boulevard de L'Anse, Roberval (Québec) G8H 1Y9

-et-

MAISON DE L'AUTO ROBerval, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 225, boulevard Marcotte, Roberval (Québec) G8H 1Z3

-et-

LA MAISON DE L'AUTO SAINT-FÉLICIEN (1983) LTÉE, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 1035, Route 169 Nord, C.P. 40, Saint-Félicien (Québec) G8K 1J5

-et-

PAUL DUMAS CHEVROLET LTÉE, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 762, boulevard Sacré-Coeur, Saint-Félicien (Québec) G8K 2R4

-et-

ROBERVAL PONTIAC BUICK INC., personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 321, boulevard Marcotte, Roberval (Québec) G8H 1Z4

-et-

SAINT-FÉLICIEN TOYOTA, personne morale dûment constituée, ayant une place d'affaires au 766, boulevard Sacré-Coeur, Saint-Félicien (Québec) G8K 1S8

Demanderesses

c.

SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES EMPLOYÉS DE GARAGE SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (CSD), association de salariés dûment accréditée en vertu du Code du Travail, L.R.Q. chap. C-27, ayant sa place d'affaires au 2241, rue Garneau, Jonquière (Québec) G7X 0G8

Syndicat défendeur

-et-

GEORGES BOUCHARD, président du syndicat défendeur, domicilié et résidant au [...], La Baie (Québec) [...]

-et-

MARTIN LÉVESQUE, conseiller syndical, domicilié et résidant au [...], Shipshaw (Québec) [...]

-et-

JEAN-CLAUDE CARON, conseiller syndical, domicilié et résidant au [...], Jonquière (Québec) [...]

-et-

BERNARD GILBERT, domicilié et résidant au [...], Chicoutimi (Québec) [...]

-et-

GAÉTAN TREMBLAY, domicilié et résidant au [...], Saint-André (Québec) [...]

-et-

ROBIN PARENT, domicilié et résidant au [...], Jonquière (Québec) [...]

-et-

ALAIN HUDON, domicilié et résidant au [...], Saint-Honoré (Québec) [...]

Défendeurs

JUGEMENT
(sur requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde
et cessation d'un usage dérogatoire)

[1] Les 25 parties demanderesses, des concessionnaires automobiles impliqués dans un conflit de travail avec leurs salariés en «lock-out», réclament l'émission d'ordonnances de sauvegarde en vue de faire cesser certains comportements reprochés aux salariés piqueteurs.

[2] Plus particulièrement, les concessionnaires veulent que cesse l'usage d'appareils bruyants, de miroirs, de feux à ciel ouvert, de roulottes sur l'emprise municipale adjacente à leur propriété ainsi que des actes de vandalisme.

[3] Les défendeurs, soit le syndicat accrédité des employés de garage et ses officiers, contestent la procédure pour absence d'opportunité et d'urgence.

CONTEXTE

[4] Il faut comprendre que l'ordonnance de sauvegarde recherchée par les demanderesses s'inscrit en marge d'une ordonnance d'injonction provisoire émise le 11 mars 2013 suivie, le 25 mars, d'une ordonnance d'injonction interlocutoire valable jusqu'à jugement final sur la demande d'injonction permanente, dont les conclusions, visant à délimiter l'exercice du droit de piquetage ont donné ouverture à une centaine de requêtes pour outrage au tribunal, jusqu'à maintenant.

[5] Ainsi, la requête pour ordonnance de sauvegarde se présente plutôt comme une mesure complémentaire à l'ordonnance d'injonction interlocutoire déjà émise, visant à préciser les limites de l'exercice du droit de piquetage.

[6] Il n'en demeure pas moins que l'ordonnance de sauvegarde, qui s'appuie ici sur les pouvoirs inhérents des tribunaux, consacrés par les articles 20 et 46 du Code de procédure civile, doit rencontrer, pour son émission, les mêmes critères d'apparence de droit, de préjudice sérieux ou irréparable, d'urgence et de prépondérance des inconvénients que l'injonction provisoire.¹

[7] En l'occurrence, les parties ont précédé à l'exposé sommaire de leurs prétentions respectives au moyen d'affidavits circonstanciés, documents et enregistrements audio et vidéo. En outre, les défendeurs, par la voix de leur procureure,

¹ CSH (*Honoré-Beaugrand*) inc. c. *Montréal (Société de transport de)*, [2005] J.Q. no 3373, [2005] R.J.Q. 1550, EYB 2005-89343 (C.S.), 3092-4484 *Québec inc. c. Turmel*, [1994] J.Q. no 578, [1994] R.D.J. 530 (C.A.) et *Provident, compagnie d'assurance vie et accident c. Chabot*, [2004] J.Q. no 6450, [2004] R.R.A.

ont souscrit deux engagements, lesquels, cependant, ne répondent pas aux attentes des demanderesses.

[8] C'est dans ce contexte que le tribunal doit décider du sort des diverses ordonnances recherchées à l'égard des 5 sujets identifiés à la requête.

DISCUSSION

1. Le bruit

[9] Le volet de la procédure qui a fait l'objet d'une preuve plus approfondie, concerne les moyens utilisés par les salariés pour exprimer publiquement leurs messages sur les lieux de piquetage.

[10] En effet, les membres du syndicat défendeur utilisent, d'après les demanderesses, des klaxons, trompettes, sirènes, outils motorisés, cloches scolaires, haut-parleurs et autres équipements mécaniques, de manière à porter atteinte à l'intégrité physique et psychologique des employés non-syndiqués, des clients et des voisins.

[11] À cet égard, l'ordonnance de sauvegarde recherchée s'énonce comme suit :

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR d'utiliser tout appareil sonore, tel que notamment, mais non limitativement : sirène, alarme, klaxon, cloche, flûte, trompette, sifflet, haut-parleur, porte-voix, outil électrique ou mécanique, afin de produire ou émettre du bruit, un son ou un cri, autre qu'un message par le biais de la parole humaine;

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR de produire ou émettre tout message, de quelque manière que ce soit, autrement qu'à un niveau sonore inférieur à 60db;

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR de diriger ou orienter tout haut-parleur ou amplificateur sonore en direction des propriétés des Demanderesses;

[12] À ce sujet, la preuve est accablante. D'ailleurs, les défendeurs le reconnaissent implicitement, puisqu'ils se déclarent prêts, à l'avenir, à s'engager à faire en sorte que leurs messages soient diffusés de façon raisonnable.

[13] Cependant, les demanderesses estiment que cet engagement présente trop de difficulté de contrôle et maintiennent leur position originale. Les faits leur donnent raison en partie.

[14] L'essentiel de la preuve concernant les moyens d'expression utilisés sur les lieux de piquetage par les salariés en cause est constituée des 12 affidavits produits sous la cote R-1 et de la clé USB, produite sous R-10, qui sert de support informatique aux

enregistrements audio et vidéo qui corroborent, de façon éloquente, les témoignages assermentés des employés non-syndiqués, concessionnaires, agents de sécurité et de 2 citoyens résidant près du concessionnaire Rocoto.

[15] Les éléments de preuve confirment amplement les prétentions des demanderesses. L'usage de moyens fort diversifiés pour attirer l'attention et perturber les activités commerciales des concessionnaires, leur fréquence, leur durée, la répétition et l'intensité, atteignent des niveaux intolérables. Même les salariés portent des bouchons ou des coquilles insonorisantes pour se protéger des effets du son, parfois strident qu'ils produisent.

[16] Les événements qui durent depuis le début de l'été, survenant presque tous les jours, pendant de nombreuses heures consécutives, affectent les personnes touchées de diverses manières. L'irritation est perceptible. La preuve rapporte le témoignage d'un travailleur de nuit privé de sommeil réparateur, d'une famille devant demeurer confinée dans sa résidence, fenêtres fermées et même d'un cas diagnostiqué d'acouphène bilatéral potentiellement permanent occasionné par l'usage inapproprié de klaxons actionnés par un salarié. On constate aussi qu'un employeur aurait riposté, par un moyen analogue.

[17] En outre, ce qui est bien déplorable, la preuve démontre que les recommandations faites par les officiers du syndicat, dans la semaine du 2 au 6 septembre, soit de ne pas reproduire les sons de véhicules d'urgence, n'ont pas été suivies, comme l'atteste, notamment, l'agent Michaël Lapointe.

[18] Bien plus, bien qu'il existe une réglementation spécifique régissant le bruit dans la Ville de Saguenay où se trouve le centre des activités bruyantes dénoncées, le corps policier refuse ou omet de donner suite aux plaintes formulées, soit par les concessionnaires, soit par les citoyens, à ce sujet, sous prétexte qu'il s'agit d'un conflit de travail.

[19] Il est reconnu en droit que la liberté d'expression est une composante essentielle des relations de travail. Elle peut prendre plusieurs formes lors du piquetage dans le but de perturber les activités de l'employeur et de solliciter l'appui du public.²

[...]

En droit du travail, le piquetage s'entend généralement de l'effort concerté de gens qui portent des affiches dans un endroit public situé dans des lieux d'affaires ou près de ceux-ci. Le piquetage comporte un élément de présence physique qui, à son tour, inclut une composante expressive. Il vise généralement deux objectifs : premièrement, communiquer des renseignements au sujet d'un conflit de travail afin d'amener d'autres travailleurs, les clients de l'employeur

² S.D.G.M.R., *section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd*, [2002] 1 R.C.S. 156, p. 170.

frappé par le conflit ou le public en général à appuyer la cause des piqueteurs; deuxièmement, exercer des pressions sociales et économiques sur l'employeur et, souvent par voie de conséquence, sur ses fournisseurs et ses clients (voir, par exemple, *Great Atlantic & Pacific Co. of Canada*, [1994] OLRB Rep. March 303, par. 32-33, la présidente McCormack).

[...]

[20] En pratique, on constate que l'usage de ce droit, la liberté d'expression dans le cadre du piquetage, bénéficie d'un préjugé favorable, comme l'illustrent les propos de l'arbitre Fabien dans l'affaire *Ville de Granby* :³

Dans le cadre des moyens de pression dans un conflit de travail, la liberté d'expression des employés, individuellement ou collectivement, va très loin. La jurisprudence a permis une campagne de dénigrement contre un cadre dans un centre hospitalier, une caricature infamante, dans laquelle tout était faux, contre un cadre au cours d'une grève. On a aussi permis l'intervention des employés auprès des tiers par voie de distribution de messages qui incitent au boycottage d'un établissement hôtelier ou des produits de l'employeur. Dans ce champ, la liberté d'expression emporte même la liberté de causer préjudice à la réputation de l'employeur ou à ses intérêts économiques. La liberté d'expression est liée au droit d'association : elle est même nécessaire à son exercice. Ces libertés, consacrées par la *Charte*, sont prépondérantes dans la hiérarchie des normes et l'emportent, dans ces circonstances, sur les obligations de civilité et de loyauté envers son employeur, selon la jurisprudence.

(Références omises)

[21] Toutefois, il serait faux de croire que tout est permis au nom de la liberté d'expression. Comme le précise la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Pepsi-Cola* déjà cité, la liberté d'expression n'est absolue et «[l']es tribunaux peuvent intervenir et protéger les intérêts des tiers ou de l'employeur frappé par le conflit lorsque le piquetage dépasse les bornes et revêt un caractère délictuel ou criminel.»⁴

[22] En l'instance, ces limites ont été largement dépassées. L'usage intensif d'instruments générateurs de son dépassant les 100 décibels contrevient à la réglementation en vigueur dans plusieurs municipalités touchées par le conflit (R-3). La preuve établit des atteintes à l'intégrité physique des personnes. Les irritants sont tels que l'objectif d'obtenir le support du public est compromis. En présence d'activités délictuelles, «l'action expressive» des salariés a perdu son caractère licite et justifie une intervention du tribunal.

³ *Ville de Granby et Fraternité des policiers-pompiers de Granby*, Tribunal d'arbitrage de griefs, Me Claude Fabien, arbitre, le 9 juillet 2003, p. 21.

⁴ Op. cit. supra note 2, pages 174 et 189

[23] Encore faut-il en déterminer les paramètres. Entre les conclusions recherchées par les demanderesses et l'engagement en termes sibyllins proposé par les défendeurs, le tribunal estime devoir s'en tenir à l'essentiel.

[24] En effet, ordonner aux salariés de s'abstenir d'utiliser tout appareil sonore contribuerait grandement à restreindre leurs efforts de persuasion. L'usage d'appareils sonores n'est pas illicite en soi, et les inconvénients que cela peut entraîner aux commerçants répondent aux objectifs légitimes d'un groupe de piqueteurs, en autant, toutefois, que l'on respecte les limites légales applicables.

[25] En l'occurrence, la preuve révèle qu'il existe des normes réglementaires, dans diverses municipalités, dans lesquelles opèrent les parties demanderesses, la norme usuelle étant que le bruit ne dépasse pas 60 décibels.

[26] Ainsi, le tribunal constate que les demanderesses possèdent un droit clair à l'émission d'une ordonnance de sauvegarde en ce sens.

[27] De même, le caractère d'urgence propre aux requêtes de la nature de celle sous étude, qui tient de la nécessité de préserver les droits⁵, se trouve rencontré en l'instance.

[28] Dans les circonstances, il importe peu de discuter de la question du préjudice irréparable quoiqu'il apparaisse clairement que l'atteinte à l'intégrité physique répond à ce critère et que dans les circonstances, les inconvénients penchent en faveur des demanderesses, d'autant plus que l'ordonnance bénéficie aussi aux salariés sous cet aspect de la protection de l'intégrité physique.

[29] Par conséquent, il sera ordonné aux défendeurs de faire cesser la production de messages dont le niveau sonore atteint 60 décibels ou plus.

2. Les miroirs

[30] La question du droit à l'intégrité physique est aussi sous-jacente à la demande pour l'émission de l'ordonnance suivante :

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR d'utiliser des miroirs ou quelque autre objet réfléchissant ou lumineux de façon à aveugler, importuner ou nuire à la visibilité ou aux activités des employés non-syndiqués, cadres et clients des Demanderesses, ou autrement nuire aux automobilistes entrant et sortant des voies d'accès des établissements des Demanderesses ou circulant sur la voie publique;

⁵ *CITS (Honoré-Beauregard) inc. c. Montréal (Société des transports)* [2005] R.J.Q. 1550 (C.S.) et *TRIZEC HAHN Place Ville-Marie inc. c. 2959-6319 Québec inc.*, REJB 1997-02 627 (C.S.), p. 5 et 6.

[31] Dans ce cas, la preuve démontre qu'au moins trois personnes ont vu leur vision altérée par l'usage du stratagème enfantin utilisé par les salariés pour nuire aux employés des concessionnaires.

[32] Il était de bon aloi, dans les circonstances, que les défendeurs énoncent, par la voix de leur procureure, séance tenante, leur engagement à cesser d'utiliser des miroirs.

[33] L'ordonnance recherchée sera donc émise en conséquence, afin d'éviter toute confusion, bien que, à la rigueur, cette situation puisse être couverte par l'ordonnance d'injonction interlocutoire du 25 mars dernier, qui prohibe l'utilisation de projecteurs lumineux.

3. Les roulottes

[34] En outre, les demanderesses réclament l'émission de l'ordonnance suivante :

DE RETIRER ET DE S'ABSTENIR d'installer tout ouvrage ou construction sur l'emprise municipale adjacente aux terrains appartenant aux Demanderesses, incluant notamment mais non limitativement, tout abri, tente, roulotte ou cabane;

[35] À ce sujet, la preuve révèle qu'un salarié amène sa roulotte personnelle chez le concessionnaire Rocoto et que des salariés en ont installé une chez le concessionnaire L'Étoile Dodge Chrysler. Selon les allégations, les installations en cause se trouveraient, non sur la propriété des demanderesses, mais plutôt sur «l'emprise» du chemin adjacent.

[36] En outre, les demanderesses allèguent que les installations litigieuses transgressent l'esprit de l'ordonnance d'injonction interlocutoire qui prohibe de telles choses «sur les terrains appartenant aux demanderesses».

[37] De prime abord, il faut noter que l'absence du droit de propriété sur les emplacements concernés rend le droit réclamé moins apparent, ici.

[38] Cependant, les demanderesses allèguent que les autorités municipales «hésitent, refusent ou négligent» de faire appliquer leur propre réglementation alors que les deux installations dénoncées contreviendraient clairement à la réglementation en vigueur.

[39] Elles invoquent donc, à titre de partie intéressée et motivée par des impératifs de sécurité, les dispositions de l'article 227 de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* comme fondement de l'ordonnance recherchée.

[40] Toutefois, le syndicat affirme, par la déclaration assermentée de son vice-président Alain Hudon, que les «cabanes» sont fournies aux piqueteurs que lorsqu'ils sont en mesure d'exhiber un permis d'installation émis par le Service d'urbanisme de la

Ville. De plus, les défendeurs déclarent, par leur procureure, que le salarié qui agissait de sa propre initiative a été formellement avisé de cesser d'utiliser sa roulotte sur les lieux de piquetage.

[41] Par conséquent, le tribunal doit conclure, dans ce cas, que les salariés possèdent le droit d'occuper les installations litigieuses et qu'à l'inverse, les demanderesses n'ont établi aucun droit en cette matière.

[42] En l'absence de droit à faire valoir au sujet des installations placées sur l'emprise de la rue par les salariés, le tribunal ne peut retenir les conclusions recherchées à cet égard.

[43] Quant aux questions reliées à la sécurité en raison de l'emplacement des installations concernées, il appartiendra à la Ville concernée de voir à l'application et au respect de ses propres règlements, pour la protection des usagers.

[44] Toutefois, il convient de préciser que cette question pourrait toujours faire l'objet d'une révision, sur la base d'une preuve plus complète, permettant de conclure soit à la transgression de l'ordonnance d'injonction en vigueur, soit à un débordement au sens de l'arrêt *Pepsi* précité. Les recours des demanderesses, à cet égard, leur seront réservés.

4. Les feux à ciel ouvert

[45] Il en est de même pour la conclusion suivante, à savoir, notamment :

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR de faire des feux à ciel ouvert à l'aide de quelque moyen ou contenant que ce soit, tant sur les terrains appartenant aux Demanderesses que sur l'emprise municipale adjacente à ceux-ci;

[46] Encore là, la preuve révèle que des permis ont été délivrés par le Service des incendies de la Ville de Saguenay pour autoriser les feux à ciel ouvert chez les concessionnaires Kia Harold Auto et Rocoto Toyota.

[47] De plus, ces installations ne se retrouvent pas sur les terrains des concessionnaires protégés par l'ordonnance d'injonction provisoire en cours, et les séquelles de l'utilisation des feux, étincelles et odeurs de fumée, ne paraissent pas abusives au sens de l'arrêt *Pepsi-Cola* cité plus haut.

[48] Dans les circonstances, en l'absence de droit, l'ordonnance de sauvegarde recherchée par les demanderesses ne peut être retenue. Il appartiendra à la Ville de voir à l'application de sa réglementation et du respect des règles de sécurité, le cas échéant.

[49] Encore là, les droits des demanderesses leur seront réservés.

5. Le vandalisme

[50] Enfin, les affidavits produits sous les cotes R-7 et R-8 révèlent que les concessionnaires Automobiles Chicoutimi (1986) inc., Maison de l'auto Roberval, Chicoutimi Chrysler Dodge Jeep inc., L'Étoile Dodge Chrysler inc. (2 fois), Dolbeau Automobile ltée (à deux reprises), ont été l'objet de vandalisme, présumément attribuable aux salariés en lock-out, quoique personne n'a pu identifier les auteurs des actes reprochés.

[51] Les plaintes déposées auprès des autorités policières, dans certains cas, n'ont mené à aucun résultat.

[52] Les demanderesses réclament en conséquence :

DE CESSER ET DE S'ABSTENIR de poser tout acte de vandalisme ou de bris quel qu'il soit relativement aux biens appartenant aux Demanderesses, ses clients, fournisseurs ou employés, notamment mais non limitativement en endommageant les véhicules situés sur les propriétés des Demanderesses ou aux abords de celles-ci, en apposant des autocollants sur les propriétés des Demanderesses, en lançant des objets, clous, projectiles ou nourriture sur les propriétés des Demanderesses;

[53] Les défendeurs plaident que la preuve est insuffisante pour établir un lien entre les actes illicites ou méfaits rapportés à la pièce R-7 et les salariés en cause. En outre, ces questions relèvent du droit criminel et les demanderesses possèdent un recours en vertu du Code criminel. Enfin, les événements remontent à juillet et août derniers et ne concernent que 5 des 25 parties demanderesses. Il n'y a donc pas urgence en la matière.

[54] Toutefois, selon les auteurs, le recours à l'injonction demeure permis lorsqu'une conduite criminelle porte atteinte à des droits privés ou cause préjudice à une personne; «dans ce cas, la victime pourra rechercher la cessation de ce geste illégal».⁶

[55] En l'occurrence, des concessionnaires ont trouvé des clous, vis, planches cloutées, pneus de véhicules endommagés, inscriptions au crayon-feutre sur un pare-chocs de véhicule, peinture de véhicules endommagée par un produit corrosif, des autocollants «CSD» apposés sur des véhicules, des aliments jetés sur le stationnement pour attirer les goélands (et les traces de leur passage).

[56] La période au cours de laquelle sont apparus ces actes de vandalisme, la proximité des lignes de piquetage occupées par les salariés et l'état du conflit de travail établissent un lien présumé entre ces derniers et les actes illicites reprochés.

[57] Il y a une apparence de droit suffisante à l'ordonnance recherchée.

⁶ Paul-Arthur GENDREAU, France THIBAUT, Denis FERLAND, Bernard CLICHE, Martine GRAVEL, *L'Injonction*, Les Éditions Yvon Blais inc., 1998, p. 187.

[58] Ces gestes sont, soit dangereux pour les employés non-salariés et les clients, soit de nature à causer des dommages importants aux véhicules neufs qui, après réparations, perdent cette qualité.

[59] Le préjudice est aussi démontré.

[60] Dans le contexte, il y a nécessité d'émettre l'ordonnance pour prévenir les dommages aux biens et aux personnes, ce qui répond au critère d'urgence applicable en la matière.

[61] Enfin, la balance des inconvénients favorise nettement l'émission de l'ordonnance recherchée, puisque les salariés ne subiront aucun préjudice du fait de son émission.

[62] Par conséquent, le tribunal émettra l'ordonnance telle que requise.

LA PORTÉE DES ORDONNANCES

[63] Les défendeurs soulignent que dans les cas retenus par le tribunal, les ordonnances devraient s'adresser qu'aux demanderesses concernées par les faits prouvés qui donnent ouverture au droit recherché.

[64] Il est vrai que la preuve des faits faisant l'objet des ordonnances retenues, relève d'actes ou activités particularisés, souvent limités, à 5 ou 8 concessionnaires, sans que l'on puisse généraliser à l'ensemble des demanderesses les reproches retenus contre quelques uns des groupes de salariés.

[65] Néanmoins, même si les moyens peuvent être individualisés, les défendeurs forment une unité de revendications qui couvre l'ensemble des concessions demanderesses. Ce sont les mêmes défendeurs qui représentent, dirigent et conseillent tous les salariés affectés au piquetage.

[66] Dans ce contexte, comme il existe une communauté d'intérêts et de moyens entre les défendeurs et tous les salariés qu'ils représentent, il apparaît plus réaliste et raisonnable que les ordonnances émises s'appliquent à tous, comme le sont les ordonnances émises dans le cadre de l'injonction interlocutoire, d'ailleurs.

[67] De même, puisque les parties n'ont pas discuté de la dispense de caution réclamée, elle sera accordée tout comme dans le cadre de l'ordonnance d'injonction interlocutoire.

[68] Quant à la durée de l'ordonnance qui n'a pas fait, non plus, l'objet de discussion, le tribunal estime aussi qu'elle doit suivre le sort de l'ordonnance d'injonction interlocutoire, de manière à ce que toutes les conclusions soient débattues et décidées en même temps.

[69] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[70] **ACCORDE** immédiatement une ordonnance de sauvegarde pour valoir jusqu'à jugement final sur l'injonction permanente enjoignant aux défendeurs, à tous les salariés des demanderesses visés par les certificats d'accréditation produits au dossier de la Cour, au syndicat défendeur et à ses officiers, membres, agents, salariés ou représentants, ou à toute autre personne mise au courant de l'ordonnance, ce qui suit :

[71] **DE CESSER ET DE S'ABSTENIR** de produire ou émettre tout message, de quelque manière que ce soit, autrement qu'à un niveau sonore inférieur à 60 décibels;

[72] À défaut, **AUTORISE** les demanderesses à saisir ou faire saisir de tels appareils sonores, *manu militari* et **AUTORISE** tout agent de la paix à intervenir à cette fin;

[73] **DONNE ACTE** aux défendeurs de leur engagement à cesser d'utiliser des miroirs et leur **ORDONNE** de cesser et de s'abstenir d'utiliser des miroirs ou quelque autre objet réfléchissants ou lumineux de façon à aveugler, importuner ou nuire à la visibilité ou aux activités des employés non-syndiqués, cadres et clients des demanderesses, ou autrement nuire aux automobilistes entrant et sortant des voies d'accès des établissements des demanderesses ou circulant sur la voie publique;

[74] À défaut, **AUTORISE** les demanderesses à saisir ou faire saisir de tels miroirs ou objet *manu militari* et **AUTORISE** tout agent de la paix à intervenir à cette fin;

[75] **ORDONNE DE CESSER ET DE S'ABSTENIR** de poser tout acte de vandalisme ou de bris quel qu'il soit relativement aux biens appartenant aux demanderesses, ses clients, fournisseurs ou employés, notamment mais non limitativement en endommageant les véhicules situés sur les propriétés des demanderesses ou aux abords de celles-ci, en apposant des autocollants sur les propriétés des demanderesses, en lançant des objets, clous, projectiles ou nourriture sur les propriétés des demanderesses;

[76] **ORDONNE** au syndicat défendeur, ses officiers, agents, membres, salariés et représentants, de communiquer immédiatement la teneur de l'ordonnance et de toute autre ordonnance subséquente, à tous les salariés de la demanderesse visés par le certificat d'accréditation déjà versé au dossier de la Cour, dans un délai de douze heures de la signification de toute telle ordonnance et de recommander à ses membres de s'y conformer;

[77] **AUTORISE** les demanderesses à signifier l'ordonnance rendue par tout moyen, incluant le télécopieur, les journaux, la radio, la télévision, le courrier certifié, sous le huis de la porte, dans la boîte aux lettres et ce, même en dehors des heures légales et même un jour non juridique;

[78] **AUTORISE** tout agent de la paix, incluant notamment la Sûreté du Québec et/ou la Sûreté municipale, à prendre tous les moyens, y compris la force si nécessaire, pour

donner effet aux ordonnances rendues et afin de porter assistance à cette fin aux demanderesses;

[79] **RÉSERVE** aux demanderesses tous leurs droits et recours;

[80] **DISPENSE** les demanderesses de fournir caution;

[81] **ORDONNE** l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel;

[82] **LE TOUT**, frais à suivre.

J. ROGER BANFORD, J.C.S.

Me Maxime Blais
BEAUVAIS TRUCHON
Procureurs des demanderesses

Me Pascale Racicot
POUDRIER BRADET
Procureurs des défendeurs

Date d'audience : 7 octobre 2013

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-022897-128
(500-17-067581-119)

DATE : 2 décembre 2013

**CORAM : LES HONORABLES ANDRÉ ROCHON, J.C.A.
MARIE ST-PIERRE, J.C.A.
DOMINIQUE BÉLANGER, J.C.A.**

NANCY BEAUCHESNE
APPELANTE – Mise en cause
c.

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP-301)
INTIMÉ – Demandeur
ET

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
MISE EN CAUSE – Défenderesse
ET

RICHARD MARTIN
VILLE DE MONTRÉAL
VILLE DE MONTRÉAL,
ARRONDISSEMENT DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES/POINTE-AUX-TREMBLES
MIS EN CAUSE – Mis en cause

ARRÊT

[1] L'appelante se pourvoit contre un jugement rendu le 10 juillet 2012 par la Cour supérieure du district de Montréal (l'honorable Louis-Paul Cullen), qui a accueilli la requête en révision judiciaire de l'intimé quant à une décision rendue par une formation de la *Commission des relations de travail* (2011 QCCRT 0373), a cassé cette décision et a rétabli la décision rendue par le commissaire Michel Denis (2011 QCCRT 0023) rejetant la plainte déposée par l'appelante, contre l'intimé, aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail*;

[2] Pour les motifs de la juge St-Pierre, auxquels souscrit le juge André Rochon,
LA COUR :

[3] **REJETTE** l'appel, mais sans frais dans les circonstances;

[4] De son côté, pour d'autres motifs, la juge Bélanger aurait accueilli l'appel, infirmé le jugement de première instance et rétabli la décision CRT-2, pour ainsi autoriser l'appelante à soumettre sa réclamation à un arbitre.

ANDRÉ ROCHON, J.C.A.

MARIE ST-PIERRE, J.C.A.

DOMINIQUE BÉLANGER, J.C.A.

Me Jean-Yves Brière
Pour l'appelante

Me Michel Derouet
TRUDEAU, NADEAU
Pour l'intimé

Me Karine Fournier
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN
Pour la mise en cause Ville de Montréal,
arrondissement de Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles

Date d'audience : 6 mai 2013

MOTIFS DE LA JUGE ST-PIERRE

[5] Le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) (le Syndicat) a conclu une lettre d'entente avec l'employeur pour accélérer et faciliter la titularisation dans diverses fonctions. Dans le cadre des négociations ayant mené à la conclusion de cette entente, il a consenti à une demande de l'employeur voulant que certains salariés, dont l'appelante (Beauchesne), ne puissent s'en prévaloir. La clause d'exclusion résultant de cette négociation est au cœur du litige qui oppose les parties.

[6] Malgré la clause d'exclusion, Beauchesne a tenté d'obtenir une titularisation aux termes de la lettre d'entente. L'employeur a refusé sa demande. Beauchesne a voulu que le Syndicat poursuive jusqu'au bout un grief, mais ce dernier a refusé de le faire. Elle a donc entrepris un recours contre lui, pour défaut de représentation, selon l'article 47.2 du *Code du travail*.

[7] Un premier commissaire de la *Commission des relations du travail* (CRT) a rejeté le recours de Beauchesne (décision CRT-1).

[8] Une formation de trois commissaires est intervenue sur révision (décision CRT-2), aux termes de l'article 127(3) du *Code du travail*, d'avis que la décision du premier commissaire était entachée d'un vice de fond de nature à l'invalidier.

[9] Le Syndicat a entrepris un recours en révision judiciaire qui a été accueilli par jugement de la Cour supérieure (l'honorable Louis-Paul Cullen), d'où l'appel.

[10] À mon avis, le juge Cullen (le juge) a eu raison d'intervenir, de casser la décision CRT-2 et de rétablir la décision CRT-1 de sorte que je propose le rejet de l'appel.

[11] Voici pourquoi.

Le contexte général

Les lettres d'entente

[12] En tout temps pertinent, une convention collective conclue entre le Syndicat et la Ville de Montréal (la Ville) régit les relations de travail des salariés de l'arrondissement Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles (l'Arrondissement).

[13] Le 30 janvier 2009 et le 17 février 2009, à la suite d'assemblées de salariés tenues par le Syndicat, l'Arrondissement et le Syndicat concluent deux lettres d'entente concernant la dotation de certaines fonctions.

[14] L'entente du 30 janvier 2009, une entente ponctuelle, permet de combler un ensemble de postes permanents : en raison du nombre insuffisant de titulaires dans certaines fonctions dans deux divisions, dont la Division de la voirie, la Ville et le Syndicat conviennent d'accélérer le processus de titularisation en réduisant notamment le nombre d'heures de travail nécessaires pour accéder à une fonction supérieure.

[15] Cette entente est conclue « [n]onobstant toute disposition contraire ou inconciliable prévue à la convention collective ». Elle permet notamment « [d]'accorder aux employés titulaires de la Division de la voirie, un choix de fonction équivalente ou supérieure à leur fonction titulaire actuelle et ce, jusqu'à concurrence des besoins identifiés ». En raison de restrictions permanentes ne leur permettant pas d'effectuer une fonction, certains employés nommés, dont Beauchesne, ne sont pas éligibles.

[16] D'autres modalités sont prévues à la lettre d'entente. En voici une liste non exhaustive :

- les besoins seront affichés durant le mois de février 2009;
- le choix des employés se fera « par ordre d'ancienneté générale jusqu'à concurrence des besoins »;
- les employés « devront être aptes à effectuer la fonction qui leur aura été accordée »;
- pour les fonctions de chauffeurs, les employés doivent posséder le permis provincial requis et réussir les examens de la Ville pour toutes les licences exigées par l'employeur (selon la liste insérée à l'entente).

[17] Par l'entente du 17 février 2009, dans le cadre de la négociation locale prévue à l'article 49.2(5) de la *Charte de la Ville de Montréal* (la Charte de la Ville), le Syndicat et l'Arrondissement conviennent de remplacer l'article 19 de la convention collective (rubrique « Ancienneté »). De façon générale, ils adaptent la clause d'ancienneté à la réalité de l'Arrondissement. Toutefois, dans le cas du facteur déterminant à prendre en compte lorsque deux ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté générale, le Syndicat et l'Arrondissement apportent un changement substantiel en convenant de remplacer la date de naissance par le numéro matricule (ce changement n'est pas pertinent au présent débat). Il convient de reproduire, en tout ou en partie, le texte des clauses 19.07, 19.08 et 19.22 de la Convention collective conclue entre le Syndicat et la Ville de même que celui des clauses 19.07, 19.08 et 19.23 à 19.25 de la lettre d'entente du 17 février 2009.

Extrait de la convention collective

19.07 Pour chaque service central, une liste d'ancienneté des employés est affichée avant le 15 juillet de chaque année. Cette liste contient les

informations suivantes : le nom de l'employé, le titre de sa fonction, sa date d'ancienneté générale et sa date d'ancienneté titulaire. L'information est transmise au Syndicat.

- 19.08 L'employé d'un service central ayant le plus d'ancienneté titulaire a la préférence pour travailler régulièrement dans sa fonction sur l'horaire de son choix. Une fois assigné à l'équipe de son choix, aucune demande de l'employé pour être assigné à une nouvelle équipe ne sera prise en considération avant l'expiration de six (6) mois à compter du dernier choix.
- 19.22 Au moment de s'inscrire sur la liste d'admissibilité, l'employé d'un service central a la responsabilité de déposer tous les documents démontrant qu'il possède les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de la fonction.

En tout temps, la Ville peut administrer tout genre d'examen. Si l'employé échoue, son nom est retiré de la liste d'admissibilité.

L'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'admissibilité pour une fonction doit exécuter ladite fonction lorsque requis.

Extraits de la lettre d'entente du 17 février 2009

- 19.07 Une liste d'ancienneté des employés de l'Arrondissement est affichée avant le 15 juillet de chaque année. Cette liste contient les informations suivantes : le nom de l'employé, le titre de sa fonction, sa date d'ancienneté générale et sa date d'ancienneté titulaire. L'information est transmise au Syndicat.
- 19.08 L'employé de l'Arrondissement ayant le plus d'ancienneté titulaire a la préférence pour travailler régulièrement dans sa fonction sur l'horaire de son choix dans sa section en fonction des besoins de l'employeur. Une fois assigné à l'horaire de son choix, aucune demande de l'employé pour être assigné à un nouvel horaire ne sera prise en considération avant l'expiration de l'activité saisonnière. Si l'employé est absent lors du choix d'horaire, il exerce son choix à son retour.

Nonobstant ce qui précède, si des besoins demeurent non comblés sur l'un ou l'autre des horaires en vigueur, l'employé inscrit sur la liste d'admissibilité qui est apte à exécuter la fonction est assigné par ordre inverse d'ancienneté générale. Cet article ne doit pas être interprété comme ayant pour effet de permettre à un titulaire de demeurer sur l'horaire de son choix en surplus des besoins exprimés.

Malgré le premier paragraphe, les choix d'horaire et d'installation pour les employés d'arénas se font par ordre d'ancienneté titulaire lors de la fermeture des installations. L'employé absent, dont le retour est prévisible pour la prochaine réouverture, est contacté afin qu'il exerce ses choix.

19.23 Au moment de s'inscrire sur la liste d'admissibilité, l'employé de l'Arrondissement a la responsabilité de déposer tous les documents démontrant qu'il possède les qualifications requises pour rencontrer les exigences normales de la fonction.

19.24 L'Arrondissement dresse les listes d'admissibilité pour mise en application :

- à la Voirie : aux changements d'horaire (à l'automne pour l'inscription du 1^{er} octobre et au printemps pour celle du 1^{er} mars);
- à l'Horticulture et parcs et aux Sports et loisirs : le 15 octobre (inscription du 1^{er} octobre) et le 1^{er} avril (inscription du 1^{er} mars);

les listes sont valables tant qu'elles n'ont pas été remplacées par les suivantes. Copies de ces listes sont transmises au Syndicat.

19.25 Lorsque le nom de l'employé de l'arrondissement a été inscrit sur la liste d'admissibilité, il le demeure jusqu'à la prochaine mise à jour, date à laquelle il peut se désister, ou jusqu'à ce qu'il échoue un examen que l'Arrondissement peut administrer en tout temps.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui se qualifie pour une fonction après la date d'inscription prévue à l'alinéa 19.22, voit son nom ajouté à ladite liste si celle-ci est épuisée et que des besoins subsistent à l'Arrondissement.

L'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'admissibilité pour une fonction doit, à son rang d'ancienneté, exécuter ladite fonction à moins qu'il n'occupe déjà une fonction supérieure à celle requise.

La situation de l'appelante

[18] Depuis 1994, Beauchesne est à l'emploi de la Ville. Au moment où surviennent les faits donnant lieu au présent litige, début 2009, elle travaille au sein de la Division de la voirie de l'Arrondissement.

[19] Beauchesne est titulaire à la fonction Préposé aux travaux généraux (114C), mais depuis 2008, malgré la fonction dont elle est titulaire, Beauchesne est

généralement assignée dans une fonction supérieure (celle de Chauffeur opérateur d'appareil motorisé « B » (502C)) et elle est rémunérée en conséquence.

[20] En raison des soins qu'elle doit prodiguer à son fils atteint de fibrose kystique, Beauchesne n'est disponible que la semaine, durant le quart de jour. Ainsi, bien que la fonction supérieure 502C comprenne des quarts de soir et de fin de semaine, en plus du quart de jour, Beauchesne ne travaille que de jour et que durant la semaine.

[21] En raison de ses restrictions d'horaire (ne pas effectuer de travail sur les quarts de soir et de fin de semaine), le nom de Beauchesne se trouve sur la liste d'exclusion de l'entente du 30 janvier 2009 négociée entre le Syndicat et l'Arrondissement.

[22] Beauchesne fait malgré tout une demande de titularisation dans une fonction supérieure aux termes de l'entente conclue.

[23] Le 2 mars 2009, elle reçoit une lettre de refus de l'Arrondissement.

[24] Beauchesne demande alors à un premier représentant syndical de déposer un grief : ce dernier lui répond qu'il est impossible de le faire étant donné le contenu de l'entente. Elle réitère sa demande auprès d'un second représentant syndical, avec succès. Un grief est donc déposé en avril 2009, mais il est rapidement abandonné.

[25] Le 9 juin 2009, insatisfaite du Syndicat, Beauchesne dépose une plainte à la *Commission des relations de travail* (CRT) en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*.

[26] Le 17 janvier 2011, le commissaire Michel Denis rejette sa plainte (la décision CRT-1)¹.

[27] Se prévalant du recours prévu à l'article 127(3) du *Code du travail*, Beauchesne demande la révision de la décision CRT-1.

[28] Le 4 août 2011, une formation de trois commissaires accueille sa demande de révision et l'autorise à soumettre sa réclamation à un arbitre (la décision CRT-2).

[29] Le Syndicat se pourvoit en révision judiciaire devant la Cour supérieure. La Ville et l'Arrondissement soutiennent sa démarche.

[30] Le 10 juillet 2012, le juge accueille partiellement la requête en révision judiciaire du Syndicat : il y fait droit dans le cas de Beauchesne alors qu'il rétablit la décision CRT-1 dans ce cas et confirme le rejet de la plainte.

[31] Le 30 juillet 2012, Beauchesne dépose une requête pour permission d'appeler à notre Cour.

¹ *Beauchesne et Martin c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2011 QCCRT 0023.

[32] Le 13 septembre 2012, la permission d'appel lui est accordée par mon collègue le juge Clément Gascon.

La situation du mis en cause

[33] Le mis en cause (Martin) est à l'emploi de la Ville depuis 1987.

[34] En début 2009, Martin est titulaire de la fonction 502C. Toutefois, comme c'est le cas pour Beauchesne, il travaille la majorité du temps dans une fonction supérieure (celle d'Opérateur d'appareils motorisés « A » (540C)) malgré une limitation physique qui l'empêche d'opérer un certain type de souffleuse.

[35] Le nom de Martin se trouve également sur la liste d'exclusion de l'entente du 30 janvier 2009.

[36] Comme Beauchesne, il tente tout de même d'obtenir une titularisation dans une fonction supérieure. Sa demande subit le même sort que celle de Beauchesne.

[37] Le 16 septembre 2009, Martin dépose sa plainte à la CRT.

[38] La plainte de Martin est entendue en même temps que celle de Beauchesne. Dans son jugement du 17 janvier 2011, le commissaire Michel Denis rejette également la plainte de Martin (la décision CRT-1)².

[39] Se prévalant du recours prévu à l'article 127(3) du *Code du travail*, tout comme Beauchesne, Martin demande la révision de la décision CRT-1.

[40] Le 4 août 2011, dans le même jugement que celui qui concerne la demande de Beauchesne, une formation de trois commissaires accueille la demande de révision de Martin et l'autorise à soumettre sa réclamation à un arbitre (la décision CRT-2).

[41] Le Syndicat se pourvoit en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

[42] Le 10 juillet 2012, le juge rejette la requête en révision judiciaire du Syndicat dans le cas de Martin, alors qu'il l'accueille dans celui de Beauchesne.

[43] Il n'y a pas eu de demande de permission d'appeler, ni d'appel de cette partie du jugement de la Cour supérieure.

² *Beauchesne et Martin c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2011 QCCRT 0023.

Les décisions CRT-1 et CRT-2 et le jugement dont appel

La décision CRT-1³

[44] En premier lieu, le commissaire Michel Denis note la nature des recours dont il est saisi : des recours exercés par Beauchesne et Martin, contre le Syndicat, aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail*.

[45] En second lieu, il identifie la nature du reproche que chacun d'eux adresse au Syndicat : avoir convenu avec l'Arrondissement d'une entente les privant de postes supérieurs alors que cette entente déroge à la convention collective, à la Charte de la Ville et à la *Charte des droits et libertés de la personne* (la Charte québécoise).

[46] Le commissaire reproduit ensuite les articles 45, 49.1, 49.2(5) et 56.1 de la Charte de la Ville ainsi rédigés :

45. La ville est l'employeur de tous ses fonctionnaires et employés, qu'ils exercent leurs fonctions ou exécutent leur prestation de travail dans le cadre des responsabilités qui relèvent de la ville ou de celles qui relèvent d'un conseil d'arrondissement.

Sous réserve de l'article 49.2, la négociation des conditions de travail des fonctionnaires et employés qui sont des salariés au sens du Code du travail (chapitre C-27)... (relève) du conseil de la ville.

...

49.1. Le conseil de la ville définit le plan de classification des fonctions et des traitements qui s'y rattachent ainsi que les règles de dotation utilisées pour combler les emplois et il fixe les conditions et les modalités pour l'identification, la mise en disponibilité et le placement des fonctionnaires et employés permanents qui sont en surplus.

Dans le respect des règles prévues au premier alinéa, la dotation des emplois dans un arrondissement doit se faire en accordant la priorité aux employés de cet arrondissement parmi ceux qui satisfont à ces règles et, le cas échéant, aux dispositions prévues par une convention collective.

49.2. Le conseil d'arrondissement négocie et agréé les stipulations d'une convention collective portant sur les matières suivantes :

...

³ *Beauchesne et Martin c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2011 QCCRT 0023.

5° sous réserve des règles établies par le conseil de la ville, le comblement des postes et les mouvements de main-d'œuvre à l'intérieur d'un arrondissement;

...

56.1. Un conseil d'arrondissement et une association accréditée peuvent, en tout temps, négocier et agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention collective portant sur une matière visée à l'article 49.2.

...

[47] Aux paragraphes 5 et 6 de sa décision, il décrit l'entente contestée :

[5] Le syndicat et le conseil d'arrondissement Rivière-des-Prairies — Pointe-aux-Trembles (l'arrondissement) ont négocié deux lettres d'entente (l'entente) visant à accélérer le processus prévu à la convention collective pour pourvoir à de nombreux postes vacants et la titularisation de salariés aux fonctions concernées par ces postes.

[6] Principalement, l'entente diminuait le nombre d'heures requis pour la période d'essai pour devenir titulaire d'une fonction, limitait les candidatures aux salariés de l'arrondissement et établissait une liste de personnes qui, compte tenu de leurs restrictions permanentes, ne pouvaient postuler à des fonctions.

[48] Aux paragraphes 7 à 27, il énonce les principaux éléments à retenir de la preuve administrée. Au sujet de la situation de Beauchesne, objet du présent appel, il convient d'en reproduire certains extraits :

[9] L'entente et la convention collective stipulent que l'ancienneté générale ou titulaire a prévalence dans la mesure où le salarié satisfait aux exigences normales du poste.

[10] La ville considère comme une restriction permanente, l'incapacité continue de l'employé de faire tous les quarts de travail nécessaires à sa fonction.

[11] L'entente et la convention collective prévoient que le choix de l'horaire de travail se fait en respectant l'ancienneté acquise à titre de titulaire dans la fonction. Ce choix d'horaire a lieu deux fois l'an.

[12] La restriction de la plaignante, de ne travailler que de jour pendant la semaine, l'a privée d'être titularisée à une fonction supérieure, ceci pour éviter de brimer les autres salariés ayant plus d'ancienneté à cette fonction quant à leur choix d'horaire, notamment celui de jour.

[13] La ville accommode déjà, dans leurs fonctions respectives, les titulaires qui ont des restrictions. Leur permettre de devenir titulaires d'une fonction supérieure peut entraîner des situations indésirables pour la ville parce qu'ils vont gonfler le nombre de personnes avec restrictions dans cette dernière fonction.

[...]

[18] Le syndicat a, par le passé, contesté le refus de la ville de titulariser une salariée à cause de limitations médicales. L'arbitre Jean Denis Gagnon, dans le *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal c. la Ville de Montréal*, décision du 14 septembre 2009, a rejeté ce grief. Le paragraphe 45 de la décision mentionne :

La Direction devait-elle faire davantage? Était-elle tenue de modifier les tâches relevant des chauffeurs (Poste 502-C), en éliminant certaines, afin de permettre à la demanderesse de devenir titulaire de cette fonction? Le soussigné ne saurait endosser un tel point de vue. Parmi les nombreux jugements ou décisions portant sur le devoir d'accommodement, il n'en est aucun à ma connaissance, qui oblige un employeur à modifier toute fonction à laquelle aspire un salarié affecté de limitations pour des raisons médicales, et à le dégager de certaines des tâches qu'elle comporte, afin qu'il puisse y accéder.

[19] Quant à la plaignante, elle est titulaire de la fonction de journalier à l'arrondissement, mais œuvre presque toujours à des fonctions supérieures.

[20] L'état de santé de son enfant nécessite sa présence les soirs et la fin de semaine et la ville lui accorde un horaire respectant cette obligation.

[...]

[27] Le syndicat soutient que les restrictions de la plaignante ne constituent pas un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés* [...]

[49] Le commissaire conclut que les plaignants ne se sont pas déchargés de leur fardeau de prouver que le Syndicat n'avait pas assumé son devoir de représentation et il rejette les plaintes.

[50] Il convient de reproduire intégralement ses motifs :

DÉROGATION DE LA CHARTE DE LA VILLE

[33] Les articles précités de la *Charte de la ville* indiquent que l'arrondissement peut négocier avec le syndicat une entente portant sur le

comblement des postes et qu'elle peut « agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention collective portant sur une telle matière ».

[34] Conséquemment, les dispositions de l'entente convenue entre l'arrondissement et le syndicat respectent la lettre et l'esprit de la *Charte de la ville*, notamment quant à l'établissement d'une liste de salariés qui ne pouvaient, étant donné leurs restrictions, postuler pour les postes offerts.

DÉROGATION À LA CONVENTION COLLECTIVE

[35] Les plaignants prétendent que cette liste constitue de la discrimination; ils n'en ont, cependant, pas fait la démonstration. La preuve est plutôt au contraire.

[36] En effet, même si l'entente n'avait pas été conclue et que le processus de comblement des postes s'était fait en vertu de la convention collective, ils ne satisfaisaient pas aux exigences normales du poste convoité, quant à l'horaire, pour la plaignante, quant à la capacité de conduire tous les appareils, notamment la souffleuse, pour le plaignant.

[37] La liste, qui a fait l'objet de corrections suivant les informations reçues des employés, apparaît donc comme un moyen de célérité utilisé par l'employeur et le syndicat pour pourvoir aux nombreux postes, ce qui était à l'avantage des salariés.

DÉROGATION À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

[38] La plaignante réclame un accommodement à cause du handicap de son fils. Ce handicap n'est pas le sien et l'accommodement réclamé est plutôt lié à sa situation parentale. Cette situation n'est pas un motif de discrimination interdit par la *Charte des droits et libertés* comme l'a mentionnée la Cour d'appel dans *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2010 QCCA 497 :

[23] La condition ou la situation parentale, qui n'est pas formellement définie dans la convention collective, ni prévue par la *Charte*, pourrait l'être très facilement par les termes suivants, c'est-à-dire le fait d'être parent. En soi, ce n'est rien de plus que ce fait. Il ne s'agit ni d'un droit ni d'un état identifié en soi par quelque acte civil que ce soit. Si les enfants s'identifient par référence à leurs parents, dans un acte de naissance formel, tel n'est pas le cas dans le cas de paternité.

...

[25] L'erreur de base du Syndicat est de faire une adéquation de nécessité qui n'existe pas entre congé parental, condition parentale et condition d'état civil. C'est pour cette raison que, à mon avis, et avec égards pour l'opinion contraire, je suis incapable de conclure que le congé parental relève de l'état civil ou qu'il relèverait, comme conséquence nécessaire, de l'état de grossesse, seul prévu expressément comme condition interdite de discrimination en vertu de l'article 10 de la *Charte*, de caractère limitatif.

...

[27] En droit, il y a lieu de souligner que ni le législateur fédéral, dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, ni le législateur provincial, à l'article 10, n'ont jugé à propos d'ériger la situation parentale, l'état parental et, encore moins, le congé parental au rang de droits fondamentaux bénéficiant de la protection des chartes. Évidemment, les motifs énoncés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* ne sont pas limitatifs. Par ailleurs, comme cette *Charte* n'a jamais été plaidée devant nous, il me paraît inopportun, n'étant pas saisi d'une telle question, de déterminer, ni même d'émettre quelque opinion que ce soit à ce sujet, si le fait de la « parentalité » pourrait ou non être assimilé à la condition sociale ou à l'état civil en vertu de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances de discrimination réelle fondée sur un motif de situation parentale.

(Renvois omis.)

[39] De ce fait, la plaignante ne peut invoquer un droit fondé sur la *Charte des droits et libertés* pour l'accommodement qu'elle réclame pour son horaire de travail.

[40] Quant au plaignant, l'accommodement qu'il recherche apparaît comme une contrainte excessive pour la ville. Elle risque, malgré un nombre de titulaires suffisant dans une fonction, de ne pas pouvoir satisfaire les besoins du service à cause des restrictions de certains et de devoir recourir à des titulaires de fonctions inférieures, alors rémunérés au taux de la fonction supérieure, pour cette satisfaction.

LA CONDUITE DU SYNDICAT

[41] Le syndicat s'est bien conduit en négociant une entente qui est dans le meilleur intérêt de ses membres, en affichant ladite entente, en tenant des assemblées pour sa ratification et en rencontrant les salariés visés par des restrictions permanentes.

[42] S'il avait accepté l'accommodement pour favoriser le plaignant pour l'obtention du poste d'opérateur d'appareils motorisés "A", le syndicat aurait fait preuve de discrimination allant à l'encontre de son devoir de représentation. En effet, un autre employé, qui lui satisfait aux exigences du poste, aurait vu sa candidature rejetée.

[43] La conduite adoptée par le syndicat est confortée par la décision précitée de l'arbitre Jean Denis Gagnon⁴.

La décision CRT-2⁵

[51] Les trois commissaires décrivent ainsi le litige dont ils sont saisis :

[1] Les requérants demandent la révision de la décision de la Commission rendue le 17 janvier 2011 (2011 QCCRT 0023). Dans cette dernière, la Commission décide que le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301) (le **syndicat**) n'a pas manqué à son devoir de représentation en vertu des articles 47.2 et suivants du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le *Code*) en concluant une entente avec l'Arrondissement de Rivière-des-Prairies - Pointe-aux-Trembles (l'**Arrondissement**) pour combler des postes permanents.

[2] La demande de révision s'appuie sur le paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 127 du *Code*, selon lequel la Commission peut réviser une décision qu'elle a rendue « *lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider* ».

[52] Cela fait, ils reprennent la trame factuelle du présent litige puis résument les prétentions des requérants quant aux motifs de révision.

[53] Après avoir reproduit l'article 47.2 du *Code du travail* qui interdit au Syndicat d'agir de façon discriminatoire, les commissaires écrivent :

[37] La Cour suprême, dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, définit la notion de discrimination :

[49] (...) Ceux-ci comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe **sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie**. Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou de le mener de façon différente au motif

⁴ Le Commissaire réfère à une décision du 14 septembre 2009 dans *Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal c. la Ville de Montréal* et dont il cite un extrait au paragraphe 18 de sa décision (reproduit au paragraphe [48] des présents motifs).

⁵ *Beauchesne et Martin c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2011 QCCRT 0373.

qu'il n'appartient pas à l'association, ou pour toute autre raison extérieure aux relations de travail avec l'employeur [...].

[52] Mauvaise foi et discrimination impliquent toutes deux un comportement vexatoire de la part du syndicat. L'analyse se concentre alors sur les motifs de l'action syndicale. (...)

[38] Dans *Landry c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Dieu du Sacré-Coeur de Jésus de Québec*, [1993] T.T. 528, 534 (requête en révision judiciaire rejetée), le juge Morin en donne une définition qui va dans le même sens :

La discrimination se caractérise par le traitement différent. Agir sans discrimination, c'est agir de la même façon pour tous et chacun, ne pas favoriser quelqu'un au détriment d'un autre, ne pas tenir compte de la race, du sexe, des croyances politiques, religieuses, etc.

[39] La notion de discrimination s'intéresse aux motifs de la conduite syndicale. Le syndicat a-t-il favorisé un groupe au détriment d'un autre pour un motif étranger aux relations du travail? L'exercice ne se termine pas là si le salarié se dit victime de discrimination au sens de la *Charte* dans l'application des conditions de travail qui le régissent, comme en l'espèce.

[40] La Commission a en effet reconnu à maintes reprises que le syndicat ne pouvait se satisfaire de la stricte application d'une disposition de la convention collective à l'endroit d'un salarié affecté dans ses droits fondamentaux. Il a l'obligation de mettre en œuvre le droit à l'égalité que l'on retrouve à l'article 10 de la *Charte* en envisageant des mesures d'accommodement sous réserve de la contrainte excessive (*Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec inc.*, 2004 QCCRT 0359; *Maltais c. Section locale 22 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)*, 2006 QCCRT 0316 (requête en révision rejetée, 2007 QCCRT 0257); *Dumais c. Syndicat des Métallos, section locale 9441*, 2011 QCCRT 0228).

[41] Dans ce cas, l'analyse de la conduite syndicale porte sur les démarches du syndicat pour assouplir la disposition de la convention collective à l'égard du salarié qui a démontré *prima facie* que la disposition a un effet préjudiciable en raison d'un motif de discrimination prévu à la *Charte*.

[42] Cela étant, le rôle de la Commission n'est cependant pas de substituer son opinion à celle du syndicat sur l'opportunité de conclure et de mettre en œuvre l'entente dans la mesure où il respecte son obligation de juste représentation à l'endroit des requérants et des autres salariés qu'il représente. Il ne lui appartient pas non plus de déterminer si l'employeur pouvait être tenu de

composer avec les caractéristiques personnelles des requérants, visées ou non par la *Charte*, afin qu'ils puissent être promus à la place de l'arbitre de griefs.

[54] Les commissaires procèdent ensuite à l'analyse des motifs retenus dans la décision CRT-1 afin de déterminer s'il s'y trouve un vice de fond ou de procédure de nature à l'invalider.

[55] En premier lieu, ils identifient ce qu'ils considèrent être des erreurs dans la décision CRT-1 : une première erreur résultant de la conclusion voulant que Beauchesne et Martin ne satisfaisaient pas aux exigences normales des postes et une seconde résultant de celle voulant qu'il n'y ait pas de traitement discriminatoire.

[56] Au sujet de la première erreur (ne pas satisfaire aux exigences normales des postes), les commissaires écrivent, aux paragraphes 50 et 51 de leur décision :

[50] La Commission aurait dû conclure que les qualités exigées pour remplacer un poste permanent en vertu de l'entente ne sont pas les mêmes que celles prévues à la convention collective en ce que les titulaires doivent pouvoir exercer l'ensemble des tâches de la fonction demandée, sans qu'il soit possible d'assouplir cette norme pour ceux qui se trouvent sur la liste en raison de caractéristiques personnelles visées par la *Charte*. La présence nécessaire de la requérante auprès de son fils le soir, la nuit et les fins de semaine est assimilée à une telle restriction physique permanente dans l'entente.

[51] Finalement, la Commission ne pouvait certes pas conclure que les requérants ne satisfont pas aux exigences normales des postes à combler, sans considérer que les requérants sont aptes à exercer la fonction supérieure selon l'article 19.22 de la convention collective et y sont assignés la plupart du temps selon l'article 19.29 de la même convention. Les contremaîtres attribuent, en effet, les affectations temporaires par ordre d'ancienneté générale selon le même critère d'aptitude que les promotions en vertu de l'article 19.28 de la convention collective, soit « ***l'employé rencontre les exigences normales du poste pour accomplir le travail requis*** ».

(Le caractère gras se trouve à l'original.)

[57] Quant à la seconde erreur, les trois commissaires retiennent que les témoignages de représentants syndicaux ne semblent pas avoir été pris en compte, comme il se doit, alors qu'ils révéleraient que le Syndicat a favorisé « les titulaires des fonctions supérieures au détriment des titulaires exclus qui aspirent à ces fonctions en se fondant sur "*des attitudes incompatibles avec les droits de la personne*" (...) et sans examen sérieux de la situation personnelle des requérants, peu importe que la requérante bénéficie ou non de la protection relative à la discrimination fondée sur l'état civil ou le handicap. » Or, écrivent les commissaires, le Syndicat est tenu à une obligation d'accommodement dont il ne se serait peut-être pas déchargée.

[58] La nature et la portée du devoir d'accommodement du syndicat ne peuvent être fonction de la cause des limitations fonctionnelles ni du contexte dans lequel un salarié veut exercer son droit à l'égalité. Le syndicat a une obligation d'accommodement aussi bien à l'endroit du titulaire de la fonction supérieure menacé de perdre son emploi en raison de limitations fonctionnelles que du requérant qui, en raison de ses limitations fonctionnelles, peut avoir besoin d'un traitement différent, c'est-à-dire de mesures d'accommodement **raisonnables**, pour exercer son droit d'être promu à la fonction supérieure en toute égalité avec ses collègues de travail.

[58] Les commissaires se demandent ensuite si les erreurs identifiées (commises selon eux par le commissaire Denis – CRT-1) constituent un vice de fond ou de procédure de nature à invalider la décision. Ils retiennent que c'est le cas. À ce propos, ils s'expriment ainsi :

[62] En l'espèce, la Commission a erronément conclu que la liste n'est pas discriminatoire en ce que les mêmes règles s'appliquent à tous les salariés en matière de promotion et que les requérants n'y satisfont pas.

[63] Elle ignore une preuve évidente et déterminante selon laquelle les requérants sont aptes à exercer la fonction supérieure et y sont assignés selon les règles prévues à la convention collective, avant comme après le comblement des postes permanents à l'été 2009.

[64] Cette erreur fait en sorte qu'elle ne retient pas la preuve selon laquelle le syndicat a favorisé les titulaires des fonctions à combler au détriment des salariés inscrits sur la liste pour un motif incompatible avec les droits de la personne et sans faire une évaluation sérieuse de leurs droits avant de prendre la décision de consentir à leur inscription sur la liste.

[65] Finalement, en ne décidant pas que l'exigence d'être en mesure d'effectuer l'ensemble des tâches reliées à une fonction sans possibilité de mesures d'accommodement raisonnables avait *prima facie* un effet discriminatoire à l'endroit du requérant, la Commission n'évalue pas la conduite syndicale en fonction de la suffisance des efforts que le syndicat a déployés pour s'acquitter de son obligation d'accommodement à son endroit.

[66] Les erreurs sur ces questions ont un effet important sur l'issue des plaintes parce qu'elles sont au centre du raisonnement juridique qui amène la Commission à conclure que le syndicat n'a pas manqué à son devoir de représentation. Ces erreurs constituent des vices de fond de nature à invalider une décision.

[59] Finalement, ils concluent que le renvoi à l'arbitrage est le moyen le plus approprié pour permettre à Beauchesne et à Martin de faire valoir leurs droits, de façon efficace, à l'encontre du rejet de leur demande respective de titularisation.

Le jugement dont appel

[60] Le juge Cullen expose les faits du litige ainsi que le contenu des décisions CRT-1 et CRT-2.

[61] Il identifie la norme de contrôle applicable : celle de la décision raisonnable.

[62] Aux paragraphes 46 à 50 de son jugement, il énonce les balises de l'exercice auquel il doit se livrer :

[46] Puisque la norme de contrôle de la raisonabilité s'applique, la Cour supérieure doit faire preuve de retenue envers la décision CRT-2 et se garder d'intervenir si celle-ci est raisonnable, ce qui tient « principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit ».

[47] Cela dit, en vertu de l'article 127 *C.tr.*, les commissaires ne pouvaient réviser la décision CRT-1 que si cette dernière comportait un vice de fond de nature à l'invalidier.

[48] La jurisprudence précise à cet égard que « l'erreur identifiée » devait « être substantielle au point de rendre invalide la décision sous examen : "it must be more than merely "substantive". It must be serious and fundamental" ».

[49] Dans l'arrêt *Tribunal administratif du Québec c. Godin*, le juge Fish décrivait le rôle de la formation du Tribunal administratif du Québec siégeant en révision d'une décision d'une première formation du même tribunal, et ce, en vertu d'une disposition dont le libellé pertinent est identique à celui du troisième paragraphe de l'article 127 *C. tr.* :

[73] For the reasons given, I have concluded that section 154(3) does not empower one TAQ panel to set aside the decision of another TAQ panel merely because the latter took a different view of the facts – or, for that matter, of the law.

[74] Moreover, section 154(3) does not create a right of appeal to the second panel against a finding of fact or of law by the first. It provides, rather, for the revocation or review by the Tribunal of its own earlier decision – not because it took a different though sustainable view of the

facts or the law, but because its conclusions rest on an unsustainable finding in either regard.

[50] En somme, la décision CRT-2 ne doit être révisée que si les commissaires ne pouvaient pas raisonnablement conclure que la décision CRT-1 était entachée d'une erreur sérieuse et fondamentale, c'est-à-dire qu'un fondement essentiel de celle-ci était insoutenable au regard des faits ou du droit.

(Références omises.)

[63] Aux paragraphes 53 à 59, il examine la portée du devoir de représentation du Syndicat, plus particulièrement l'interdiction d'agir de manière discriminatoire. Il convient de reproduire ces paragraphes du jugement :

[53] Comme l'indiquent les commissaires dans la décision CRT-2, la Cour suprême du Canada s'est prononcée dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James* sur la portée du devoir de représentation que la loi impose aux syndicats.

[54] L'article 47.2 *C. tr.*, qui codifie partiellement ce devoir, « interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave ».

[55] Dans l'arrêt *Noël*, le juge LeBel signale au nom de la Cour que les comportements discriminatoires « comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie ».

[56] Puisque la discrimination interdite en vertu de l'article 47.2 *C.tr.* implique un comportement vexatoire, l'analyse se concentre sur les motifs de l'action syndicale et tient compte de plusieurs facteurs dont l'importance de l'enjeu pour le salarié, les chances de succès de ses prétentions et le traitement par le syndicat de celles-ci. L'intensité du devoir de représentation varie ainsi selon les circonstances.

[57] Cela dit, l'évaluation de la conduite du syndicat s'effectue à la lumière d'un facteur additionnel que le juge LeBel qualifie d'« important », à savoir les intérêts concurrents des autres salariés dans l'unité de négociation :

55 Les intérêts concurrents des autres salariés dans l'unité de négociation constituent un facteur important dans l'évaluation de la conduite syndicale. Cet élément reflète la nature collective des relations de travail, y compris dans l'administration de la convention collective. Les intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs

désavantageux pour certains salariés en particulier. Un syndicat peut décider de faire des concessions ou de développer une politique d'application de la convention pour ne pas nuire à d'autres salariés ou pour maintenir de bonnes relations avec l'employeur en vue de négociations futures. (référence omise.)

(Le Tribunal souligne.)

[58] Dans l'arrêt *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Gauvin*, la juge Dutil rappelle que lorsque la Commission est saisie d'une plainte contre un syndicat en vertu de l'article 47.2 *C.tr.*, cette dernière doit « exercer sa compétence en considérant que celui-ci possède un pouvoir discrétionnaire dans l'exercice de son rôle de porter ou non un grief à l'arbitrage. Ce n'est que si le syndicat a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou encore qu'il a fait preuve de négligence grave que la CRT peut intervenir ».

[59] Bref, les tribunaux font preuve de retenue lors de l'examen de la conduite d'un syndicat dans le cadre d'une analyse en vertu de l'article 47.2 *C.tr.*

(Références omises.)

[64] Cela dit, dans l'hypothèse où un dossier révèle qu'un syndicat « participe à la formulation d'une condition de travail discriminatoire en violation de la Charte québécoise », le juge rappelle que les tribunaux ne doivent faire preuve d'aucune retenue.

[65] Par la suite, le juge analyse la situation particulière de Beauchesne (aux paragraphes 62 à 73 de son jugement), puis celle de Martin (aux paragraphes 74 à 86 de son jugement).

[66] Le juge reconnaît que les ententes établissent une disparité de traitement entre les employés, mais il note que CRT-1 « a conclu que cette distinction était justifiée en raison de l'indisponibilité occasionnelle de madame Beauchesne, motif relié aux relations de travail. »

[67] Selon le juge, cette conclusion trouve appui dans la preuve et elle est compatible avec les termes de la convention collective pertinente. Conséquemment, l'exclusion de Beauchesne ne constitue pas de la discrimination en vertu du *Code du travail*.

[68] Le juge rappelle que les commissaires signataires de la décision CRT-2 sont intervenus dans le cas de Beauchesne au motif que le commissaire Denis (CRT-1) avait erronément omis de retenir la preuve voulant que le Syndicat ait favorisé des employés au détriment de Beauchesne pour un motif incompatible avec les droits de la personne.

[69] Or, dit le juge, ce motif d'intervention est insoutenable car l'exclusion de Beauchesne n'est pas discriminatoire en vertu de la Charte québécoise.

[70] Le juge ajoute que les commissaires signataires de CRT-2 confondent l'aptitude à l'assignation et l'aptitude à la titularisation. À ce propos, il écrit au paragraphe 72 du jugement :

[72] La première, soit l'aptitude à exécuter une partie des tâches reliées à une fonction ou à exécuter toutes les tâches mais seulement pendant une partie de l'horaire de travail normal n'établit pas nécessairement la seconde, soit l'aptitude à exécuter toutes les tâches reliées à la fonction durant la totalité de l'horaire.

[71] Bref, dans le cas de Beauchesne, il était déraisonnable pour CRT-2 de conclure à un vice de fond de nature à invalider la décision CRT-1. Le juge accueille la requête en révision judiciaire et rétablit la décision CRT-1.

[72] Le juge enchaîne avec l'examen du cas de Martin.

[73] Dans ce cas, il note que le commissaire Denis (CRT-1) « a conclu implicitement à une disparité de traitement pour un motif que la Charte québécoise interdit (le handicap) » et que les commissaires signataires de la décision CRT-2 lui reprochent de ne pas avoir évalué la conduite du Syndicat en fonction de l'obligation d'accommodement dont il est alors redevable.

[74] Notant que le commissaire Denis (CRT-1) n'avait pas vraisemblablement procédé à cette analyse, le juge conclut que les commissaires signataires de la décision CRT-2 pouvaient raisonnablement retenir que la décision CRT-1 était entachée d'un vice de fond de nature à l'invalider et intervenir.

[75] Ainsi, dans le cas de Martin, le juge rejette la requête en révision judiciaire.

Les questions en litige

[76] À son mémoire, aux fins de décider de son appel, Beauchesne propose l'examen des quatre questions suivantes :

- A) Le tribunal de première instance est-il bien fondé à soutenir que la décision (CRT-2) est à la fois raisonnable et déraisonnable?
- B) Le tribunal de première instance est-il bien fondé à conclure que l'intimé n'a pas violé son obligation de juste représentation à l'égard de l'Appelante?

- C) L'Appelante bénéficie-t-elle du droit à l'égalité prévu à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*?
- D) L'entente conclue entre l'intimé et l'employeur est-elle invalide car contraire à la *Charte de la Ville de Montréal*?

[77] Je conviens que les réponses à certaines de ces questions peuvent être utiles et pertinentes à l'analyse de l'affaire, mais ce ne sont pas celles auxquelles il nous faut répondre pour résoudre le débat.

[78] À mon avis, les deux questions qui se posent sont celles-ci :

Première question : Le juge a-t-il correctement identifié la norme de contrôle applicable?

Deuxième question : Dans l'hypothèse où le juge identifie correctement la norme de contrôle, qu'en est-il de son application aux faits du cas Beauchesne?

Analyse

Première question : Le juge a-t-il correctement identifié la norme d'intervention

[79] Toutes les parties proposent la norme de la décision raisonnable et le juge la retient. Je partage leur avis.

[80] Cela étant, que fallait-il que le juge vérifie ou qu'il analyse sous cette norme?

[81] Le juge était saisi d'une demande de révision judiciaire à l'encontre d'une décision de la CRT (CRT-2) comportant révision d'une décision préalable (CRT-1) à la suite d'un recours exercé aux termes de l'article 127(3) du *Code du travail*.

[82] Cet article est ainsi rédigé :

127. La Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'elle a rendu:

(...)

3° lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

Dans le cas visé au paragraphe 3° du premier alinéa, la décision, l'ordre ou l'ordonnance ne peut être révisé ou révoqué par le commissaire qui l'a rendu. Une telle décision, un tel ordre ou une telle ordonnance ne peut être révisé ou révoqué que par une formation de trois commissaires, dont au moins un est avocat ou notaire et la préside.

[83] Le juge devait donc examiner une décision rendue par une formation de trois commissaires qui n'étaient saisis ni d'un appel⁶, ni d'un procès *de novo*, ni d'une reprise complète des débats, ni d'une occasion de substituer leur opinion à celle du décideur précédent⁷. L'exercice portait sur la décision d'une formation (CRT-2) qui ne pouvait intervenir qu'en présence d'un vice de fond ou de forme de nature à invalider⁸ la décision antérieure (CRT-1).

[84] En présence d'une intervention de la formation, le juge devait se demander si cette intervention était raisonnable ou déraisonnable. Il ne pouvait intervenir qu'après avoir conclu au caractère déraisonnable de l'intervention de la formation. En d'autres mots, il devait vérifier s'il était déraisonnable pour cette formation de conclure que la décision CRT-1 était entachée d'un vice de fond ou de procédure de nature à l'invalider.

[85] À la lecture du paragraphe 50 de son jugement, je constate que le juge a bien compris l'exercice auquel il devait se livrer :

[50] En somme, la décision CRT-2 ne doit être révisée que si les commissaires ne pouvaient pas raisonnablement conclure que la décision CRT-1 était entachée d'une erreur sérieuse et fondamentale, c'est-à-dire qu'un fondement essentiel de celle-ci était insoutenable au regard des faits ou du droit.

(Référence omise.)

Deuxième question : Dans l'hypothèse où le juge identifie correctement la norme de contrôle, qu'en est-il de son application aux faits du cas Beauchesne?

[86] Beauchesne affirme que le juge n'a pas correctement appliqué la norme de contrôle identifiée. Au soutien de cette position, elle propose quatre moyens que j'énonce dans un ordre différent du sien pour la logique de mes propos portant sur la discrimination en vertu des chartes ou du droit du travail.

[87] Premier moyen : Beauchesne affirme que l'analyse du juge le conduit à un résultat incongru : qualifier une même décision de raisonnable dans un cas (celui de Martin) et de déraisonnable dans l'autre (le sien). À son avis, un tel résultat découle des erreurs qu'il commet en substituant son interprétation de la preuve à celle des

⁶ *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCA 422, paragr. 36. Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2006-04-06), n° 500-17-024474-051, 2006 QCCS 1886, SOQUIJ AZ-50367331.

⁷ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4707 c. Val-David (Municipalité du Village de)*, 2007 QCCA 950, paragr. 7, autorisation de pourvoi à la C.S.C. rejetée, 24 janvier 2008, 32276.

⁸ Sur la notion de vice de fond de nature à invalider, voir notamment : *Compagnie Wal-Mart du Canada c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCA 422; *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Fontaine*, 2005 QCCA 775; *Québec (Procureur général) c. Forces motrices Batisca inc.* J.E. 2004-112, autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2004-04-29), 30164; *Tribunal administratif du Québec c. Godin*, J.E. 2003-1695.

commissionnaires dans CRT-2, en ajoutant à la convention collective, en considérant que l'aptitude à l'assignation et l'aptitude à la titularisation sont deux réalités distinctes et en affirmant que sa titularisation aurait pour effet de brimer des salariés ayant plus d'ancienneté qu'elle.

[88] Deuxième moyen : les chartes québécoise et canadienne sont pertinentes puisque ses contraintes d'horaire de travail découlent directement et exclusivement de ses obligations parentales à l'endroit de son fils. Selon Beauchesne, trois motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte québécoise s'appliquent (l'état civil, le handicap et le moyen pour pallier un handicap); il en est de même de l'article 15 de la Charte canadienne, alors que son employeur est une municipalité, puisque la situation familiale ou l'état de parentalité constitue un motif analogue au sens de cet article.

[89] Troisième moyen : Beauchesne soutient que le Syndicat n'a pas agi dans l'intérêt collectif, ce que le contenu des témoignages des représentants syndicaux démontrerait clairement. À tout événement, s'il fallait conclure autrement, Beauchesne argue que le Syndicat a tout de même violé son devoir de représentation à son égard, aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail*, puisqu'il a omis d'examiner sa situation personnelle.

[90] Quatrième moyen : citant les articles 49.1, 49.2(5) et 57 de la Charte de la Ville, Beauchesne soutient que l'entente y est contraire et est donc *ultra vires*.

[91] Malgré le respect et l'empathie que mérite Beauchesne, je suis d'avis que ces moyens sont mal fondés et qu'ils doivent être rejetés.

Premier moyen

[92] Beauchesne a tort de soutenir que le résultat différent retenu par le juge dans son cas et dans celui de Martin (résultat qu'elle qualifie d'incongru) fait preuve, en lui-même, que le juge commet une ou plusieurs erreurs.

[93] Alors que et puisque les situations factuelle et juridique sont différentes dans l'un et l'autre cas, malgré certaines similitudes, sa plainte et celle de Martin ont été décidées par les mêmes personnes, au sein d'une même décision (CRT-1, CRT-2 ou jugement du juge, selon le cas), mais indépendamment l'une de l'autre dans tous les cas. Ainsi, en lui-même, un résultat différent n'est ni choquant ni importun. L'impact de la Charte québécoise, applicable dans un cas, mais pas dans l'autre est source de différence.

[94] Pour déterminer s'il était raisonnable ou déraisonnable pour la formation de trois commissaires (CRT-2) d'intervenir à l'égard de la décision du premier commissaire (CRT-1) dans le cas de Beauchesne, le juge devait analyser les constats factuels du premier commissaire. En effet, à moins de pointer une erreur de fait manifeste et déterminante du premier commissaire, la formation de trois commissaires ne pouvait réévaluer les faits dans l'exercice du pouvoir de révision prévu à l'article 127(3) du *Code du travail*. Ainsi, en procédant à une analyse de la situation de Beauchesne depuis les

faits retenus par le premier commissaire, qu'il compare au contenu de la preuve administrée et aux erreurs prétendument identifiées dans la décision CRT-2, le juge ne substitue pas son interprétation des faits à celle de la formation signataire de la décision CRT-2. Ce reproche de Beauchesne est aussi mal fondé.

[95] En distinguant l'aptitude à l'assignation de l'aptitude à la titularisation, le juge n'ajoute pas à la convention collective puisque cette distinction en est partie intégrante, implicitement à tout le moins :

- L'assignation et la titularisation comportent des conséquences distinctes;
- La titularisation impacte directement le choix des horaires, ce qui n'est pas le cas de la simple assignation;
- La titularisation recherchée par Beauchesne l'était à l'égard d'une fonction comportant trois quarts de travail - de jour, de soir et de fin de semaine;
- Le processus de choix des horaires est prévu, de façon explicite et détaillée, à la convention collective;
- Ce processus de choix des horaires repose essentiellement sur l'ancienneté, notamment l'ancienneté titulaire;
- La convention prévoit nommément qu'un employé doit être en mesure d'exécuter la fonction lorsque requis (sur l'un ou l'autre des quarts de travail, le cas échéant).

[96] Finalement, le juge ne commet pas d'erreur lorsqu'il conclut, au paragraphe 66 du jugement, que la preuve soutient l'affirmation du premier commissaire (CRT-1) voulant que la titularisation de Beauchesne dans la fonction recherchée soit de nature à brimer d'autres employés. Tenant compte des dispositions de la convention collective portant sur le processus de choix d'horaire, et comme le révèle notamment le contenu du contre-interrogatoire du représentant syndical Claude Lamarche effectué par le procureur de Beauchesne, il s'agit d'une conséquence à envisager en raison de sa titularisation et effectivement susceptible de se matérialiser.

Deuxième moyen

[97] Beauchesne affirme que les chartes québécoise et canadienne s'appliquent en l'espèce. À mon avis, ce n'est pas le cas.

[98] Aucune des trois instances (CRT-1, CRT-2 et le juge) n'a d'ailleurs affirmé devoir appliquer l'une ou l'autre des chartes à la situation de Beauchesne ou devoir retenir, dans son cas, l'un ou l'autre des motifs de discrimination y énoncés.

[99] Dans ses relations avec ses membres, le Syndicat est assujéti à la Charte québécoise, mais pas à la Charte canadienne.

[100] Aux termes de la Charte québécoise, il n'y a de discrimination qu'en présence d'une distinction, exclusion ou préférence résultant de l'un ou l'autre des motifs énoncés à l'article 10. Beauchesne en propose trois (état civil, handicap et moyen pour pallier au handicap), mais aucun d'eux ne s'applique.

[101] Beauchesne propose que sa situation familiale est incluse dans le motif « état civil ». Elle prend appui notamment sur trois décisions du Tribunal des droits de la personne⁹ où le fait d'être parent a permis de conclure à de la discrimination fondée sur l'état civil. Dans ces trois cas, un service avait été refusé au plaignant parce qu'il était parent, parce qu'il avait de jeunes enfants. Ces décisions ne s'appliquent pas en l'espèce, car Beauchesne n'a pas été exclue parce qu'elle est parent (parce qu'elle a un fils), mais en raison de sa non-disponibilité à occuper la fonction sur tous les quarts de travail.

[102] Les propos suivants de notre Cour, dans l'un de ses arrêts de 2010, s'appliquent en l'espèce en y faisant les adaptations qui s'imposent :

[25] L'erreur de base du Syndicat est de faire une adéquation de nécessité qui n'existe pas entre congé parental, condition parentale et condition d'état civil. C'est pour cette raison que, à mon avis, et avec égards pour l'opinion contraire, je suis incapable de conclure que le congé parental relève de l'état civil ou qu'il relèverait, comme conséquence nécessaire, de l'état de grossesse, seul prévu expressément comme condition interdite de discrimination en vertu de l'article 10 de la *Charte*, de caractère limitatif.

[26] Je suis effectivement incapable de voir comment les inconvénients susceptibles de découler d'un congé parental, au niveau de la rémunération, pourraient constituer une discrimination par effet préjudiciable pour un des motifs interdits par cet article 10, lequel énonce :

[...]

⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Lambert*, J.E. 2000-1660 (T.D.P.Q.), REJB 2000-19794, (T.D.P.Q.) (refus d'une chambre dans un *bed and breakfast* en raison de la présence d'un enfant – voir les paragraphes 15 et 16); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Thi Van*, [2001] R.J.Q. 2039, désistement d'appel (C.A., 2001-07-04), n° 500-09-010947-018, REJB 2001-23693 (T.D.P.Q.) (refus de conclure un bail de logement en raison du fait que les plaignants ont trois enfants voir les paragraphes 9, 12 et 18); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Grandmont*, J.E. 2007-161 (T.D.P.Q.), 2006 QCTDP 22, EYB 2006-112073 (T.D.P.Q.) (refus de conclure un bail de logement en raison de la présence du fils mineur de la plaignante – voir les paragraphes 1, 43 et 65).

[27] En droit, il y a lieu de souligner que ni le législateur fédéral, dans la Charte canadienne des droits et libertés, ni le législateur provincial, à l'article 10, n'ont jugé à propos d'ériger la situation parentale, l'état parental et, encore moins, le congé parental au rang de droits fondamentaux bénéficiant de la protection des chartes. [...]

(Référence omise, soulignage ajouté.)

[103] Beauchesne n'est pas handicapée et elle ne fait pas usage d'un moyen pour pallier un handicap. C'est son fils qui est handicapé et pour qui sa présence représente un moyen de pallier. Or, comme le plaide le Syndicat et dans l'état actuel des choses, la Charte québécoise ne permet pas à une personne d'invoquer pour elle-même le handicap d'une autre ou le fait d'être le moyen utilisé par cette autre personne, le cas échéant, pour pallier son handicap.

[104] Il n'est pas requis de décider l'argument du motif analogue au sens de l'article 15 de la Charte canadienne, car elle ne s'applique pas au Syndicat en l'espèce¹⁰. Le présent litige ne met pas en cause le comportement de la Ville ou de l'Arrondissement ni leur relation avec le Syndicat : il concerne exclusivement la relation du Syndicat et de l'un de ses membres (Beauchesne) aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail*. Seul le refus du Syndicat de porter le grief de Beauchesne à l'arbitrage est en cause et non pas des moyens liés à l'examen du grief lui-même, le cas échéant. Ni le premier commissaire, ni la formation de trois commissaires, ni le juge n'avaient à se prononcer sur le grief, seul l'examen du comportement du Syndicat à l'égard de Beauchesne était en cause.

[105] Ainsi, comme l'a retenu le juge, il était déraisonnable pour la formation de trois commissaires (CRT-2) d'intervenir à l'égard de la décision du premier (CRT-1) au motif que le Syndicat « a favorisé les titulaires des fonctions à combler au détriment des salariés inscrits sur la liste pour un motif incompatible avec les droits de la personne ».

Troisième moyen

[106] Beauchesne affirme que le Syndicat a manqué à son devoir de représentation aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail* puisqu'il n'a pas recherché l'intérêt collectif et qu'il a agi de manière discriminatoire à son égard. Elle lui reproche notamment de ne pas avoir tenu compte de sa situation particulière.

[107] Je ne partage pas ce point de vue.

¹⁰ Christian Brunelle, *Discrimination et Obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 115-121.

[108] À mon avis, la preuve établit que le Syndicat a agi dans l'intérêt collectif et sans faire preuve de discrimination à l'égard de Beauchesne malgré qu'il ait accepté d'inscrire son nom sur la liste d'exclusion prévue à l'entente conclue.

[109] Cet élément est retenu par le premier commissaire, il trouve appui dans la preuve et il ne pouvait raisonnablement donner prise à une conclusion voulant que, pour cette raison, sa décision soit entachée d'un vice de fond aux termes de l'article 127(3) du *Code du travail*.

[110] Au sujet du devoir de juste représentation d'un syndicat à l'égard de ses membres, je rappelle les propos suivants du juge Chouinard, souvent cités et toujours pertinents malgré la codification de ce devoir depuis qu'ils ont été énoncés :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.¹¹

[111] L'article 47.2 du *Code du travail*, fondement juridique de la plainte de Beauchesne donnant lieu aux décisions en litige (CRT-1, CRT-2 et le jugement dont appel), est ainsi rédigé¹² :

- 47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

¹¹ *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, 527.

¹² Article mis en vigueur en 1977 et jamais modifié depuis.

[112] L'arrêt *Noël*¹³ en a précisé les contours. Quatre types de comportement susceptibles de donner lieu à un manquement à ce devoir y sont décrits : agir de mauvaise foi, agir de manière arbitraire, agir de manière discriminatoire ou faire preuve de négligence grave.

[113] Au présent dossier, il n'est pas question de mauvaise foi, d'agir arbitraire ou de négligence grave. Beauchesne reproche un agir discriminatoire.

[114] Comme je l'ai souligné précédemment, les faits ne sont visés par aucun des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte québécoise et la Charte canadienne ne s'applique pas.

[115] Cela dit, comme le concept de discrimination au sens du *Code du travail* est plus large que celui énoncé à la Charte québécoise ou à la Charte canadienne des droits¹⁴, je poursuis l'analyse, mais en ce sens uniquement.

[116] Aux fins de l'article 47.2 du *Code du travail*, une disparité de traitement non justifiée par le contexte de la représentation syndicale et, plus largement, par les relations du travail, peut constituer de la discrimination. À ce propos, le juge LeBel écrit dans *Noël* :

[49] La loi interdit aussi les comportements discriminatoires. Ceux-ci comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie. Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou de le mener de façon différente au motif qu'il n'appartient pas à l'association, ou pour toute autre raison extérieure aux relations de travail avec l'employeur.¹⁵

[117] Beauchesne se plaint de ne pouvoir rechercher une titularisation selon les conditions agréées à l'entente du 30 janvier, moins contraignantes que celles prévues à la convention collective, et du fait que son grief n'ait pas été poursuivi jusqu'au bout.

[118] Le refus du Syndicat de déposer un grief ou sa décision subséquente d'y mettre fin par entente avec l'employeur, une fois un grief déposé, découle directement, nécessairement et exclusivement de l'entente du 30 janvier 2009 : ainsi, le contexte de la négociation et de la conclusion de cette entente est pertinent alors que le devoir de juste représentation s'y applique également.

[119] Il y a lieu de faire preuve d'une grande retenue à l'égard de la discrétion exercée par un syndicat dans l'analyse de son obligation de juste représentation à l'étape de la négociation d'une convention collective ou d'une lettre d'entente collective y relative.

¹³ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39.

¹⁴ Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 1592.

¹⁵ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, paragr. 49.

Si la jurisprudence reconnaît une certaine discrétion syndicale dans la décision de formuler ou non un grief et de le porter ou non à l'arbitrage, cette discrétion est encore plus grande lorsqu'il s'agit d'analyser l'obligation de représentation à l'étape de la négociation d'une convention collective.¹⁶

(Référence omise.)

[120] Beauchesne soutient que le Syndicat n'a pas recherché l'intérêt collectif. Elle affirme qu'il aurait favorisé l'intérêt de certains membres au détriment de celui des autres.

[121] Je ne partage pas ce point de vue.

[122] Les salariés membres d'un syndicat n'ont pas toujours le même intérêt. Représenter un ensemble de membres requiert souvent la prise en compte d'intérêts divergents¹⁷. Comme l'écrit le juge LeBel dans l'affaire *Noël* « [l]es intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs désavantageux pour certains salariés en particulier » alors qu'« un syndicat peut décider de faire des concessions ou de développer une politique d'application de la convention pour ne pas nuire à d'autres salariés ou pour maintenir de bonnes relations avec l'employeur en vue de négociations futures.¹⁸ »

[123] Pour résoudre un différend ou faire avancer la cause commune des salariés représentés, un syndicat peut devoir faire des choix. Comme l'écrit la Cour suprême dans l'arrêt *Gendron*, « [l]orsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas des motifs irréguliers et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents. »¹⁹.

[124] Le Syndicat devait s'assurer qu'il existait un certain équilibre entre le préjudice subi par certains salariés et les effets bénéfiques obtenus pour l'ensemble des salariés représentés²⁰.

[125] À mon avis, dans le cas de Beauchesne, et comme l'a décidé le premier commissaire, la preuve révèle que le Syndicat a fait tout ce qui précède et qu'il a agi dans l'intérêt collectif.

¹⁶ Nancy Martel et Pierre E. Moreau, *Le devoir de juste représentation*, Montréal, LexisNexis, 2009, p. 120. Voir aussi Robert P. Gagnon (Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche), *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, paragr. 520, p. 414-415.

¹⁷ *Centre hospitalier régina ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, 1347.

¹⁸ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, paragr. 55.

¹⁹ *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'alliance de la fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, 1300.

²⁰ *Métras c. Québec (Tribunal du travail)*, D.T.E. 2002T-317 (C.A.), 2002 CanLII 26313 (QC CA).

[126] Au présent dossier, il n'est pas question de favoritisme, d'intention de nuire, de comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile.

[127] L'entente du 30 janvier comporte une différence de traitement à l'égard de certains salariés, dont Beauchesne, mais elle comporte d'importants effets bénéfiques pour l'ensemble des membres du Syndicat.

[128] Contrairement à ce qu'affirme Beauchesne, le Syndicat a analysé chacune des situations. Pour conclure l'entente du 30 janvier 2009 permettant la titularisation accélérée de nombreux employés dans des fonctions supérieures, notamment, mais pas exclusivement à la Division de la Voirie, il lui a fallu faire certains compromis. Rien ne permet de conclure qu'il a exercé sa discrétion, à ce propos, de manière capricieuse, arbitraire ou discriminatoire.

Quatrième moyen

[129] Cet argument a été explicitement rejeté par le premier commissaire (CRT-1) et la formation de trois commissaires n'a pas retenu qu'il s'agissait d'un vice de fond de nature à invalider la décision. Le juge n'en a pas traité et, dans le contexte du recours en révision judiciaire entrepris, il n'avait pas à le faire.

[130] Le point en litige devant toutes les instances n'était pas celui de la validité de l'entente négociée. Ce qui était en débat, c'était le respect ou non par le Syndicat de son devoir de représentation à l'égard de certains salariés.

[131] Ainsi, compte tenu des conclusions auxquelles j'en arrive à l'égard des trois moyens qui précèdent, alors que le fondement de la plainte de Beauchesne était un agir discriminatoire de la part du Syndicat, il ne me paraît pas utile de discuter plus longuement de ce quatrième moyen.

Conclusion

[132] Je propose donc de rejeter l'appel, mais sans frais dans les circonstances.

MARIE ST-PIERRE, J.C.A.

MOTIFS DE LA JUGE BÉLANGER

[133] Le juge ne devait intervenir à l'égard de CRT-2 que si cette décision était déraisonnable. Or, bien qu'il ait identifié la bonne norme de contrôle, je suis d'avis que le juge a simplement substitué son opinion à celle de CRT-2, sans véritablement expliquer en quoi cette décision est déraisonnable. Son raisonnement, que l'on retrouve aux paragraphes 63 à 72 de son jugement, nous indique qu'il a plutôt effectué un choix entre le raisonnement de CRT-2 et celui de CRT-1 et qu'il a décidé d'adhérer à ce dernier, en ce qui concerne le cas de l'appelante.

[134] D'entrée de jeu, la Commission des relations du Travail (CRT) peut réviser l'une de ses décisions lorsqu'un vice de fond est de nature à l'invalidier. Dans un tel cas, la première décision, généralement rendue par un seul commissaire, peut être révisée par une formation de trois commissaires¹, ce qui a été le cas ici. Il en découle qu'une grande déférence doit être accordée à CRT-2 dans son examen de ce qui constitue ou non un vice de fond, vu le caractère spécialisé des questions qui lui sont soumises et sa compétence exclusive pour en décider.

[135] CRT-2 a décidé que CRT-1 a erronément conclu que la liste annexée à l'entente et excluant nommément certaines personnes du bénéfice de celle-ci n'est pas discriminatoire et qu'elle a ignoré une preuve évidente et déterminante : l'appelante est apte à exercer la fonction supérieure et elle y est assignée selon les règles prévues à la convention collective, tant avant qu'après l'entente.

[136] CRT-2 retient que de cette erreur en découle une autre : CRT-1 n'a pas retenu la preuve démontrant que le syndicat a favorisé certains salariés pour un motif incompatible avec les droits de la personne, sans avoir fait une évaluation sérieuse des droits des gens exclus de l'entente. De plus et en conséquence, elle n'a pas évalué la conduite syndicale en fonction de la suffisance des efforts déployés par le syndicat :

[62] En l'espèce, la Commission a erronément conclu que la liste n'est pas discriminatoire en ce que les mêmes règles s'appliquent à tous les salariés en matière de promotion et que les requérants n'y satisfont pas.

[63] Elle ignore une preuve évidente et déterminante selon laquelle les requérants sont aptes à exercer la fonction supérieure et y sont assignés selon les règles prévues à la convention collective, avant comme après le comblement des postes permanents à l'été 2009.

¹ Art. 127 *Code du travail*.

[64] Cette erreur fait en sorte qu'elle ne retient pas la preuve selon laquelle le syndicat a favorisé les titulaires des fonctions à combler au détriment des salariés inscrits sur la liste pour un motif incompatible avec les droits de la personne **et sans faire une évaluation sérieuse de leurs droits avant de prendre la décision de consentir à leur inscription sur la liste.**

[65] Finalement, en ne décidant pas que l'exigence d'être en mesure d'effectuer l'ensemble des tâches reliées à une fonction sans possibilité de mesures d'accommodement raisonnables avait *prima facie* un effet discriminatoire à l'endroit du requérant, la Commission n'évalue pas la conduite syndicale en fonction de la suffisance des efforts que le syndicat a déployés pour s'acquitter de son obligation d'accommodement à son endroit.

(Je souligne – accentuation prononcée)

[137] De façon plus précise, j'identifie trois problèmes quant au jugement à l'étude.

[138] Premièrement, CTR-2 a conclu que, selon la convention collective, l'appelante est apte à exercer la fonction supérieure, car la disponibilité sur tous les quarts de travail n'est pas une condition pour devenir titulaire d'une fonction :

[47] Par ailleurs, l'exigence de disponibilité sur tous les quarts de travail n'est pas prévue à l'article 3 de la convention collective comme condition pour devenir titulaire dans une fonction. Elle ne figure pas non plus parmi les critères de promotion. Les articles 19.25 et 19.28 de la convention collective renvoient à l'aptitude à accomplir le travail requis et à l'ancienneté générale du salarié. On ne peut certes conclure qu'un salarié perd l'aptitude à accomplir un travail du fait qu'il ne peut travailler que sur le quart de jour.

[139] Sans préciser en quoi la décision CRT-2 est déraisonnable sur cette question, le juge estime simplement que cette dernière s'est trompée et il apporte sa propre interprétation voulant que la convention collective ne reconnaisse pas le droit à la titularisation pour une personne qui n'est pas disponible sur tous les quarts de service².

[140] À mon avis, le juge ne pouvait faire cette affirmation qu'en démontrant le caractère déraisonnable de l'interprétation apportée par CRT-2. Non seulement ne l'a-t-il pas démontré, mais il apparaît que le directeur syndical a admis que cette exigence n'est pas dans la convention collective. Aussi, pourquoi l'employeur et le syndicat prendraient-ils la peine d'exclure nommément l'appelante du bénéfice de l'entente, si elle n'a pas le droit de formuler une demande de titularisation, parce que la convention collective ou même la nouvelle entente l'en empêche?

² Jugement frappé d'appel, paragr. 65.

[141] Par ailleurs, et cela est reconnu par tous, l'appelante est certainement apte à exercer la fonction supérieure, car, dans les faits, elle exerçait cette fonction avant l'entente conclue par le syndicat et elle exerce toujours cette fonction supérieure, même après que l'entente lui a spécifiquement enlevé la possibilité d'être titularisée dans les fonctions qu'elle exerce *de facto*.

[142] Deuxièmement, le juge a aussi préféré la détermination de CRT-1, selon laquelle « *la restriction de la plaignante, de ne pas travailler de jour pendant la semaine, l'a privée d'être titularisée à une fonction supérieure, ceci pour éviter de brimer les autres salariés ayant plus d'ancienneté à cette fonction quant à leur choix d'horaire* », décidant ainsi que la preuve soutient cette affirmation, alors que CRT-2 a précisément retenu le contraire.

[143] Le juge retient que madame Beauchesne a admis le fait qu'elle serait le chauffeur comptant le moins d'ancienneté dans l'arrondissement si elle était titularisée. Pourtant, la preuve à laquelle réfère CRT-2 révèle qu'un titulaire de la fonction à laquelle aspire la requérante, ayant moins d'ancienneté générale que celle-ci, travaille maintenant à la cueillette des déchets, de jour, depuis qu'il a été promu. Le fait est que l'appelante a témoigné que les chauffeurs ne veulent pas travailler à la cueillette des déchets, de jour.

[144] CRT-2 a donc retenu que le processus d'affectation se fait selon les préférences des salariés et de l'ancienneté :

[48] De plus, au chapitre de l'horaire de travail, l'article 19.08 de la convention collective prévoit que l'affectation aux différents quarts de travail se fait selon la préférence des salariés et l'ancienneté titulaire. Les titulaires travaillent sur l'horaire de leur choix. En été, tous travaillent de jour. Si des besoins demeurent non comblés sur l'un ou l'autre des horaires en vigueur, le contremaître assigne, par ordre inverse d'ancienneté générale, des employés inscrits sur la liste d'admissibilité qui sont aptes à exécuter la fonction, selon l'article 19.08 de la lettre d'entente sur la dotation. La preuve révèle, par ailleurs, qu'un titulaire de la fonction 502C, ayant moins d'ancienneté générale que la requérante, travaille de jour, à la cueillette des déchets, depuis qu'il a été promu :

Claude Lamarche interrogé par le procureur des requérants :

Q. [149] O.k. Donc, actuellement, depuis deux (2) ans, elle n'aurait pas brimé personne.

R. Il faudrait que je vérifie. Je n'ai pas... mais comme je vous dis, ça c'est une question qui se repose à tous les six (6) mois. Donc, s'il y a un employé de soir, que dans six (6) mois il décide qu'il veut y aller de jour, là il y aurait peut-être eu des problèmes.

Q. [150] Je comprends qu'il y a également monsieur [...] qui a été titularisé 502, qui aurait été plus jeune en ancienneté que madame, qui travaille également de jour depuis sa date de titularisation. Vous êtes au courant de ça?

R. Oui.

Q. [151] Alors je comprends qu'il y a des postes disponibles depuis deux (2) ans sur, de jour, pour des 502 plus jeunes que madame Beauchesne, donc elle n'aurait pas brimé personne au cours des deux (2) dernières années?

R. Peut-être pas au cours des deux (2) dernières années, mais peut-être dans six (6) mois.

Q. [152] O.k. Donc ce que vous nous dites, c'est que peut-être, possiblement qu'il y aurait possiblement quelqu'un qui pourrait être brimé, peut-être. C'est ça que vous...

R. Je vous dirais fort probablement, oui. Parce que, comme j'ai dit tantôt, la majorité des employés, ce qu'ils veulent, c'est avoir un horaire du lundi au jeudi.

(Transcription des notes sténographiques, journée du 1^{er} septembre 2010, p. 52-53, nom omis, caractères gras ajoutés)

(Je souligne)

[145] Finalement, CRT-2 est arrivée à la conclusion que le syndicat n'a pas fait un examen sérieux des droits de l'appelante, peu importe qu'elle bénéficie ou non de la protection relative à la discrimination fondée sur l'état civil ou le handicap :

[53] Dans ces circonstances, le syndicat favorise les titulaires des fonctions supérieures au détriment des titulaires exclus qui aspirent à ces fonctions en se fondant sur « des attitudes incompatibles avec les droits de la personne » (*Central Okanagan School District n. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970 , 988) et sans examen sérieux de la situation personnelle des requérants, peu importe que la requérante bénéficie ou non de la protection relative à la discrimination fondée sur l'état civil ou le handicap.

(Je souligne)

[146] Le juge n'explique pas en quoi la décision CRT-2 est déraisonnable lorsqu'elle conclut que le syndicat n'a pas fait les efforts raisonnables pour s'acquitter de son obligation d'examiner sérieusement la situation de l'appelante. Son jugement est complètement muet sur cette question. Son étude sur le caractère discriminatoire de

l'exclusion se limite à décider que l'exclusion de l'appelante n'est pas discriminatoire en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne (Charte québécoise)*, éliminant tout l'aspect de la discrimination au sens de l'article 47.2 du *Code du Travail*, sur lequel s'est prononcé CRT-2.

[147] CRT-2 a donc estimé, et je n'y vois rien de déraisonnable, que le syndicat n'a pas procédé à un examen sérieux de la situation de l'appelante.

[148] Comme le souligne avec raison ma collègue St-Pierre, le concept de discrimination au sens du *Code du travail* est plus large que celui énoncé à la *Charte québécoise*. Dans ses motifs, la juge St-Pierre estime que le syndicat a accepté de signer l'entente dans le but de favoriser l'intérêt collectif, en accélérant le processus de titularisation pour une majorité des salariés. En s'appuyant sur diverses décisions, ma collègue retient que le syndicat pouvait exclure certains salariés pour faire avancer la cause commune.

[149] Je ne suis pas en désaccord avec cette affirmation. Il est vrai que l'on doit laisser au syndicat une large marge de manœuvre dans l'exercice de son devoir de représentation. Cependant, lorsque, nommément, on exclut un salarié de la possibilité d'obtenir des avantages négociés pour tous, le fardeau de démontrer le bien-fondé de l'exclusion doit, à mon avis, reposer sur les épaules du syndicat. Or, les trois commissaires qui ont rendu CRT-2 n'ont pas été convaincus que le syndicat a rempli son devoir de représentation, parce qu'il n'a pas démontré avoir sérieusement étudié la situation de l'appelante. À mon avis, une grande déférence devait être accordée à CRT-2.

[150] Je conçois mal qu'un syndicat et un employeur puissent conclure une entente qui exclut nommément telle ou telle personne, consacrant le fait qu'elle ne pourra bénéficier de cette entente, sans que cela soulève la question de déterminer si un tel geste n'est pas en soi discriminatoire. L'effet est clair, l'appelante est exclue des bénéfices de l'entente et on lui enlève toute possibilité d'en contester les effets. En l'excluant d'emblée, on l'empêche ainsi de tenter d'obtenir un poste qu'elle occupe *de facto* depuis quelques années, et on la prive de tout droit de contestation.

[151] Ce qui est déterminant, à mon avis, c'est que ce n'est pas en fonction de caractéristiques générales et communes d'un groupe que l'on a exclu certains employés de l'entente, mais c'est en fonction de caractéristiques personnelles, tels un handicap ou encore une situation personnelle plus difficile que la moyenne.

[152] Sur le simple plan du droit à la juste représentation, il y a là matière à requérir du syndicat qu'il fasse la démonstration claire des raisons de cette exclusion et des démarches effectuées en vue d'éviter ce malheureux résultat. C'est cette démonstration qui n'a pas convaincu CRT-2.

[153] Sans même me prononcer sur la question de savoir si la parentalité ou encore la situation d'aidant naturel peut engendrer un motif de discrimination au sens des *Chartes*, je suis d'avis qu'il y aurait lieu d'accueillir l'appel, d'infirmier le jugement de première instance et de rétablir la décision CRT-2, pour ainsi autoriser l'appelante à soumettre sa réclamation à un arbitre.

DOMINIQUE BÉLANGER, J.C.A.

SUPERIOR COURT

CANADA
PROVINCE OF QUEBEC
DISTRICT OF MONTREAL

N° : 500-17-058367-106
500-17-058556-104

DATE : March 11, 2013

PRESIDING THE HONOURABLE THOMAS M. DAVIS, J.S.C.

500-17-058367-106

JOHANNE L'ÉCUYER

-and-

PIERRE LOCAS

Plaintiffs

v.

ROBERT CÔTÉ

Defendant

-and-

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, SECTION LOCALE 501 (TUAC)**

Mis en cause

-and-

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Intervenor

500-17-058556-104

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Plaintiff

v.

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, SECTION LOCALE 501 (TUAC)**

Defendant

-and-
JOHANNE L'ÉCUYER
-and-
PIERRE LOCAS
Mis en cause

JUDGEMENT

INTRODUCTION

[1] Johanne L'Écuyer and Pierre Locas have been farmers for some 30 years. Currently, the principal activity of their farm is growing cabbages and cauliflowers, as well as the production of certain garden plants. The clientele for the farm's produce varies, depending on the item.

[2] L'Écuyer and Locas are actively involved in the operation of the farm. Beginning in February, they prepare the seeds and watch over the germination of the plants in greenhouses, which cover an area of approximately 70,000 feet². Generally, only they participate in this initial part of the growing cycle.

[3] However, they cannot bring their products to market on their own. They need help. For a number of years, L'Écuyer and Locas have been hiring workers from Mexico (**the migrant workers**). They begin to arrive in March and return home at the end of October. Since 2008, L'Écuyer and Locas have employed six migrant workers each year.

[4] L'Écuyer and Locas' children occasionally work on the farm. Local workers are also employed from time to time, but are hired on a daily basis. Otherwise, the migrant workers are the only employees of the farm.

[5] On July 10, 2008, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (**the Union**) deposited a petition under the *Quebec Labour Code*¹ (**the Code**) to be certified as the bargaining agent of the farm's workers. The Union asked the Commission des relations du travail (**the Commission**) to certify the Union to represent: « *Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des employés de bureau et des employés affectés à l'administration.* »

[6] L'Écuyer and Locas contested the motion on the basis of paragraph 5 of section 21 of the *Code*, which reads as follows:

1. R.S.Q. c. C-27.

21. A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur.... Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois.	21. Any association of employees comprising the absolute majority of the employees of an employer...is entitled to be certified. Persons employed in the operation of a farm shall not be deemed to be employees for the purposes of this division unless at least three of such persons are ordinarily and continuously so employed.
---	--

[7] The Labour Relations Agent charged with determining whether or not the required conditions for certification were present refused to certify the Union, and the matter was referred to the Commission for a hearing.

[8] Although the Commission acknowledged that L'Écuyer and Locas were engaged in the operation of the farm that did not ordinarily and continuously employ three persons, in a decision rendered on April 16, 2010, it proceeded to certify the Union. In order to do so, the Commission declared paragraph 5 of section 21 of the *Code* unconstitutional, as being contrary to section 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*² (**the Charter**) and article 3 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*³ (**the Quebec Charter**). Both of these sections recognize freedom of association as a fundamental right in our society.

[9] The Commission then declared the impugned paragraph inoperable in relation to the consideration of the certification petition with which it was seized.

[10] The Commission dismissed the Union's argument based on section 15(1) of the *Charter*, which provides that individuals have "*the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination*". The Union argues that paragraph 5 of section 21 is discriminatory towards farm workers and, particularly, towards the migrant workers.

[11] The Court is seized with two motions in judicial review.

[12] The Attorney General asks the Court to declare that paragraph 5 of section 21 does not infringe on freedom of association as guaranteed 2(d) of the *Charter* and article 3 of the *Quebec Charter*. Alternatively, if the Court decides that there is an infringement, it asks the Court to declare that it is justified in accordance with the section 1 of the *Charter* and section 9.1 of the *Quebec Charter*.

2. Part 1 of the Constitution Act, 1982, c. 11 (U.K.), Schedule B.

3. R.S.Q. c. C-12.

[13] L'Écuyer and Locas ask the Court to declare that the Commission exceeded its jurisdiction in declaring that paragraph 5 of section 21 of the *Code* was unconstitutional and inoperable.

[14] By way of a cross demand the Union contests the Commission's decision. The Union contests the Commission's refusal to declare paragraph 5 of section 21 unconstitutional as being discriminatory under section 15(1) of the *Charter*. It also asks the Court to declare the impugned paragraph invalid as being contrary to both sections 2(d) and 15(1) of the *Charter*.

THE FACTUAL BACKGROUND

[15] The parties acknowledge that the Commission generally reported the evidence adduced before it in an adequate and accurate manner. Therefore, the following factual background is largely drawn from the Commission's decision.

[16] Prior to the reform of the *Code* in 1964, farm workers were entirely excluded from its provisions dealing with union recognition and collective bargaining. The reform actually provided agricultural workers with increased rights, given that, provided they worked on a farm which ordinarily employed at least three people, they were entitled to be represented by a union for the purposes of collective bargaining.

[17] The *Code* was slightly modified in 1965 to add the word continuously to paragraph 5 of section 21. Since then this paragraph has remained unchanged.

[18] Notwithstanding the limitations on the right of farm workers to associate for the purposes of the *Code*'s general collective bargaining regime, they are covered by several important sections of the *Code*. They have the right to belong to the association of employees of their choice and are covered by the sections of the *Code* dealing with unfair labour practices.

[19] When the impugned paragraph was adopted, the use of migrant workers was basically nonexistent. It is now a fact of life for many Quebec farmers. The degree of utilization of migrant workers, however, remains unclear. The Commission discussed the workforce utilization as follows:

[105] En 2007, le ministère québécois de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation évaluait à 29 327 le nombre d'exploitations agricoles au Québec. De façon générale, 75 000 des quelque 125 000 emplois de ce secteur sont comblés par les propriétaires de l'exploitation eux-mêmes, par leurs conjoints ou leurs enfants. On estime que dans le secteur de l'horticulture (qui comprend, entre autres, la production de légumes, la cueillette de fruits, la production de fleurs et plantes en pot ou en champs), 10 000 emplois sont comblés par la main-d'œuvre familiale et qu'environ 30 000 autres personnes sont embauchées

par ces entreprises. Près de 27 000 d'entre elles le sont sur une base saisonnière, ou non régulière.

[106] Aucune statistique précise n'a été fournie quant à la proportion des emplois saisonniers du secteur agricole qui est comblée par des travailleurs en provenance du Mexique ou du Guatemala. Par voie de conséquence, il n'est pas possible de déterminer avec exactitude l'importance relative de cette main-d'œuvre dans le secteur plus particulier de la production maraîchère, des serres et des pépinières. Il est en conséquence difficile de déterminer avec précision le pourcentage de travailleurs migrants dans le cas des fermes qui emploient ordinairement et continuellement moins de trois personnes à l'exploitation de la ferme.⁴

[20] Over the years, organizations dedicated to furthering the interests of both farm employers and farm employees, including migrant workers, have been created.

[21] The Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles was initially agreed to in 1974 by the Canadian, United States and Mexican governments as a means of allowing farmers to procure labour during peak periods.

[22] Subsequently, the governments of Canada and Mexico renewed the agreement and it became the Programme des travailleurs agricoles saisonniers (**PTAS**).

[23] The government of Canada informs the government of Mexico of the number of agricultural workers that it expects will be required in any given year. Mexico is responsible for recruiting and selecting the workers and for ensuring the respect of the conditions stipulated by the Canadian government for these workers to work here.

[24] PTAS provides for a standard employment contract, which must be signed by the employer and the migrant worker.

[25] The Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (**F.E.R.M.E.**) was founded by five associations of farm producers. It provides various services to producers, for which it bills them.

[26] F.E.R.M.E. has been given a role in the administration of PTAS. It is responsible for communicating the job offers of farm producers to the Mexican authorities. In addition, along with other organizations, it participates in the annual meetings convened to discuss issues arising under PTAS with representatives of the Canadian and Mexican governments.

[27] Notably, there are no employee organizations that are given this opportunity, despite the fact that since 2001 the United Farm Workers of America (**UFWA**), and

4. Para. 105 and 106 of the Commission's decision.

laterally the Union, have been lobbying the Canadian government about the working conditions of migrant workers.

[28] The role of F.E.R.M.E. does not extend to the portion of the PTAS meetings where remuneration is discussed. This question is solely in the domain of the two governments. However, it does participate in the portion of the meetings where the application or modification of PTAS, or any changes to the standard employment contract are considered.

[29] F.E.R.M.E. also has a role in the logistics related to the employment of migrant workers. It inspects living quarters, organizes the air transport for the workers and meets them at the airport. It coordinates departures, arrivals, transfers, and contract extensions. In the event an employee leaves his or her employment without authorization, F.E.R.M.E. will communicate the necessary documentation to Canadian immigration authorities.

[30] F.E.R.M.E. has also established a defence fund to assist its members who are the object of unionization drives, including L'Écuyer and Locas.

[31] The Centre d'appui aux travailleurs agricoles migrants (**CATAM**) was formed in 2004, and is financed by the Union. The organization provides information to migrant workers concerning their rights and their ability to access certain social programs. Among other things, it may also accompany them to medical appointments and assist them in filing claims with the Commission de la santé et de la sécurité du travail.

[32] The relationship between F.E.R.M.E. and CATAM has not been free from tension. In one communication circulated to its members, F.E.R.M.E. advised them that they should not tolerate migrant workers being accompanied to medical appointments by representatives of CATAM. The text of the circular reads in part as follows:

[...]

- Dans tous les cas, l'employeur est le seul responsable de conduire le travailleur chez le médecin, et il ne peut pas déléguer cette responsabilité à d'autres personnes, comme les représentants du Centre d'appui aux travailleurs migrants.
- De plus, la période de convalescence du travailleur doit se faire obligatoirement dans le logement mis à sa disposition par l'employeur. Si le travailleur veut retourner chez lui ou aller ailleurs, les consentements de l'employeur et du représentant gouvernemental sont essentiels.
- Advenant le cas où le travailleur voudrait se faire accompagner ou représenter par des gens du Centre d'appui pour les travailleurs migrants, il faudra informer le travailleur que le recours à des personnes autres que celles prévues au contrat ne sera pas toléré et que toute absence du travailleur du

logement de l'employeur sera automatiquement considéré comme un abandon d'emploi et qu'il pourrait se voir exclu du programme.

[...] ⁵

[33] It is with this as the backdrop that the Union has been trying to organize farm workers in Quebec. As of November 13, 2009, it had enjoyed some success, with seven bargaining certificates, including three covering migrant workers (exhibit PG-41). ⁶

[34] However, where the workforce is largely made up of migrant workers, the success has been more mitigated, a fact that the Commission related as follows:

[185] Peu de tentatives de syndicalisation ont par ailleurs visé des groupes dans lesquels sont fortement représentés des travailleurs agricoles saisonniers en provenance du Mexique ou du Guatemala. Ces tentatives n'ont donné lieu à une accréditation que lorsque n'était pas impliquée l'exception du cinquième alinéa de l'article 21 du Code (voir *TUAC, section locale 501 c. La Légumière Y. C. inc.*, 2007 QCCRT 467 (CanLII), 2007 QCCRT 0467). ⁷

THE PARTIES' POSITIONS

A) THE STANDARD OF REVIEW

[35] For L'Écuyer and Locas and the Attorney General, the appropriate standard of review is the correctness of the Commission's decision. This is because the matter before the Commission was purely constitutional in nature and, therefore, the Commission is not entitled to err.

[36] The Union's position is nuanced. It agrees that the standard of review is the correctness of the decision. However, it submits that the reviewing court must show deference to the conclusions of fact reached by the Commission. It refers the Court to the recent Supreme Court of Canada decision in the matter of *Doré v. Barreau du Québec*. ⁸

5. Para. 130 of the Commission's decision.

6. Exhibit PG-19, a study of employment in the farm industry, published in November 2006, reports that there were at least 22 collective agreements covering employment considered to be agricultural.

7. Para. 185 of the Commission's decision.

8. 2012 SCC 12 (CanLII).

B) SECTION 2(D) OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

[37] The Attorney General refers the Court to the recent Supreme Court of Canada decision in *Ontario (Attorney General) v. Fraser*.⁹ It argues that while this decision clearly confirms that workers have the right to associate and become members of a union, the freedom to associate does not give them the right to revindicate a particular regime of collective bargaining or labour relations. The Commission's decision gives the employees of L'Écuyer and Locas access to the specific regime of labour relations and collective bargaining set out in the *Code*. This goes beyond what the *Charter* requires to respect an employee's freedom to associate.

[38] The Attorney General points out that the Union admitted before the Commission that the employees of L'Écuyer and Locas have been able to join an association of employees as set out in the *Code*. Therefore, the principal issue for the Union is not the right of the employees to associate, but rather their right to negotiate in accordance with the *Code*'s general regime of collective bargaining.

[39] It refers the Court to *Dunmore v. Ontario (Attorney General)*,¹⁰ where the Supreme Court of Canada addressed the situation which prevailed in Ontario prior to *Fraser*. The rights of agricultural workers in Ontario to organize for the purposes of collective bargaining were essentially nonexistent, as they were completely excluded from the *Ontario Labour Relations Act*.¹¹ For the Attorney General, the situation in Quebec is completely different, given that agricultural workers can be members of a union and have the full protection of the *Code* in relation to unfair labour practices. Moreover, the exclusion provided for at paragraph 5 of section 21 is not a total exclusion, but only excludes agricultural workers from being certified for collective bargaining when the farm ordinarily and continuously employs less than three people.

[40] With respect to the Supreme Court's acknowledgment in *Fraser* that agricultural employers are required to consider employee representations in good faith,¹² it argues that this duty already exists in Quebec under articles 6 and 7 of the *Civil Code*.

[41] The Attorney General posits that the Union failed to make the necessary proof to demonstrate that the employees attempted to negotiate with the employer and were rebuffed. Given that the Supreme Court has consistently held that the true exercise of freedom of association must lead to meaningful negotiation, proof of the employees' inability to negotiate was essential to demonstrate that the impugned legislation hinders the liberty of the employees to associate.

9. 2011 CSC 20 (CanLII).

10. 2001 SCC 94 (CanLII).

11. 1995, S.O. 1995, c. 1, Sched. A.

12. *Infra*, note 17.

[42] The position of L'Écuyer and Locas is similar. In the three principal decisions on the matter, *Dunmore*, *Fraser* and *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*,¹³ the Supreme Court of Canada recognizes that freedom of association does not give individuals the right to a particular process or model of negotiation. It provides them the right to collectively present demands to the employer, but does not guarantee the result or the framework.

[43] In *Delisle v. Canada (Deputy Attorney General)*,¹⁴ the Supreme Court states that: “It is accordingly settled that the exclusion of a group of workers from a specific statutory regime does not preclude the establishment of a parallel, independent employee association, and thus does not violate s. 2(d) of the Charter.”¹⁵ This has not been modified by any of *Dunmore*, *Health Services* or *Fraser*. Therefore, the exclusion of certain farm workers from the collective bargaining provisions of the *Code* is not a limitation on their freedom to associate.

[44] L'Écuyer and Locas also take issue with the Commission's position that: “L'exclusion du régime d'accréditation entraîne une privation totale des activités associatives légitimes des travailleurs concernés en regard de la négociation collective.”¹⁶ They argue that the Commission's emphasis on the exclusion of the employees from the certification regime is incorrect. This emphasis takes away from the real debate before the Commission, which was whether or not the employees' right to freely associate with a union is compromised by paragraph 5 of section 21.

[45] Contrary to the position taken by the Commission, the collective bargaining regime under the *Code* is not the only way for a group of individuals to collectively present their demands on working conditions to the employer. Moreover, there are already significant negotiations which take place between Canada and Mexico, which have direct impact on the working conditions of the migrant workers.

[46] Like the Attorney General, L'Écuyer and Locas posit that articles 6, 7 and 1375 of the *Civil Code* create an obligation for them to negotiate with their employees in good faith. They also refer the Court to articles 2267 and following of the *Civil Code* regarding association. Implicit in these articles is also an obligation of good faith. Given these articles, the *Civil Code* ensures that the employees will have the right to negotiate in good faith.

[47] The Union refers the Court to the principle established by the Supreme Court of Canada in *Fraser* that the right of free association: “[...] requires a process of engagement that permits employee associations to make representations to employers, which employers must consider and discuss in good faith. [and] [...] extends to realization of collective, as distinct

13. 2007 SCC 27 (CanLII).

14. 1999 CanLII 649 (SCC).

15. *Ibid.*, para. 28.

16. Para. 322 of the Commission's decision.

from individual, goals.¹⁷ For the Union paragraph 5 of section 21 of the *Code* significantly hinders the employees' right to collectively make these representations and is, therefore, unconstitutional.

[48] The Union, further argues that the legislative framework, which applies to agricultural workers must provide for a process of negotiation that meets the objectives set out by the Supreme Court. Under the current legislation, the situation of farm workers in Quebec is the same as that of Ontario farm workers prior to *Dunmore*. There is no framework for negotiation.

[49] A real framework for negotiation is one which requires the employer to consider the demands of the employees, presented collectively. Even if the employees of L'Écuyer and Locas have been able to associate, the current legislation prevents them from effectively presenting their collective demands.

C) JUSTIFICATION

[50] The Attorney General states that the principal objective of the legislator is the protection of the family farm. Subsidiary objectives include the desire that Quebec's territory be occupied and that the law provides a framework for farmers to occupy it.

[51] In invoking the need to protect the family farm, the Attorney General argues that it has asserted a pressing and substantial objective, which satisfies the first stage of the justification analysis.¹⁸

[52] Moving to the proportionality stage of the analysis, the Attorney General refers the Court to *Alberta v. Hutterian Brethren of Wilson Colony*.¹⁹ It argues that the Supreme Court recognizes that government has a measure of leeway in determining whether limits set out in legislation are justified under section 1 of the *Charter*. Section 1 does not demand that the choice of the legislator "*is perfectly calibrated, judged in hindsight, but only that it be "reasonable" and "demonstrably justified"*".²⁰

[53] Given the legislator's purpose of protecting the family farm, to show that the *Code's* infringement on the freedom of association of farm workers is rationally connected to this goal, the government "*must show a causal connection between the infringement and the benefit sought on the basis of reason or logic*".²¹

[54] For the Attorney General, the government has provided ample evidence of a causal connection between the infringement and the benefit sought by the legislation.

17. *Supra*, note 9, para 2.

18. *R. v. Bryan*, 2007 SCC 12 (CanLII), para. 32.

19. 2009 SCC 37 (CanLII).

20. *Ibid.*, para. 37.

21. *Ibid.*, para. 48.

[55] The Attorney General also argues that paragraph 5 of section 21 is the least drastic measure which the government could adopt to protect the family farm; the impairment is minimal.

[56] For the Attorney General, the fact that in *Dunmore* the Supreme Court referred to the Quebec regime as a less drastic measure than the one adopted in Ontario is indicative that paragraph 5 of section 21 is a reasonable measure.

[57] Moreover, in *Dunmore*, the Supreme Court acknowledges: “*that the protection of the family farm is a pressing enough objective to warrant the infringement of section 2(d) of the Charter.*”²²

[58] It goes on to recognize that “*unionization involving the right to collective bargaining and to strike can, in certain circumstances, function to antagonize the family farm dynamic.*”²³ Although the Supreme Court overturned the impugned legislation in *Dunmore*, the Attorney General underlines that the situation in Quebec is different. In Ontario there was a total exclusion from the standard labour relations regime. Here farm workers have the right to join a union. They simply do not have the right to the collective bargaining process set out in the *Code*. They also benefit from the stipulations of the *Code* on unfair labour practices.

[59] For the Union the Commission’s analysis on the question of justification is unassailable. It followed the test set out in *R. v. Oakes*²⁴ and made appropriate reference to *Bryan* agreeing that the legislator’s motive of protecting the family farm should be accepted as a pressing and substantial objective at the initial stage of the analysis.²⁵

[60] It is on the proportionality aspect of the analysis where the parties diverge.

[61] The Union argues that the Commission correctly concluded that the proof as to whether unionization has negative consequences on family farms was inconclusive. In fact, this was also the conclusion reached by the Supreme Court in *Dunmore*.

[62] The Union then refers the Court to the Supreme Court’s decision in *Hutterian Brethren*, and concludes that the proportionality test was not met either. It is clear that the inability of these workers to unionize and bargain collectively causes them a considerable prejudice, but there is no proof of a beneficial effect for the protection of the family farm.

22. *Supra*, note 10 para. 52.

23. *Ibid.* para. 53.

24. 1986 CanLII 46 (SCC).

25. Para. 383 of the Commission’s decision.

D) SECTION 15 OF THE *CHARTER*

[63] The Union's principle argument in its Motion in Judicial Review is that paragraph 5 of section 21 of the *Code* is discriminatory under section 15(1) of the *Charter* as it creates a situation where farm workers and, more particularly, migrant workers do not enjoy the same access to collective bargaining as other workers.

[64] The Union adds that even where a law appears to be neutral the courts must evaluate whether it has a discriminatory effect due to the characteristics of the persons to whom it applies. Referring to the Supreme Court of Canada in the matter of *Andrews v. Law Society of British Columbia*,²⁶ the Union posits that the right to protection against discrimination referred to in section 15(1) must receive a generous interpretation. Therefore, the nature of the work performed by an individual (agriculture) or the provenance of the worker (immigrant) may be analogous grounds of discrimination encompassed by section 15(1).

[65] The Union points out that under the *Code*'s general certification regime one worker can form a bargaining unit appropriate for collective bargaining. Under paragraph 5 of section 21 of the *Code*, a single agricultural worker will never be able to form an appropriate bargaining unit and will never benefit from collective bargaining.

[66] Finally the Union refers to the reasons of Justice L'Heureux-Dubé in *Dunmore*, which consider that a difference in treatment arising due to a person's professional status may be an analogous ground of discrimination for the purposes of section 15(1) of the *Charter*. Farm workers have always been a marginalized group in society, which strengthens the conclusion that their professional status is an analogous ground.

[67] The Union then goes on to state that the distinctions are even more pronounced for migrant workers. The mere fact that they cannot work in Canada for a period in excess of eight months means that, under the current legislation they will almost never enjoy full freedom of association, including the right to bargain collectively, unless they are fortunate enough to work on a farm which ordinarily and continuously employs more than three domestic workers.

[68] Hence, paragraph 5 of section 21, exacerbates the situation of the migrant workers, an already disadvantaged group. The criteria set out in *Withler v. Canada (Attorney General)*²⁷ to demonstrate that it creates a distinction based on an analogous ground of discrimination have been met by the Union.

[69] The Attorney General takes a different view. It suggests that paragraph 5 of section 21 does not contravene section 15(1) of the *Charter*, because it treats all

26. [1989] 1 S.C.R. 143; 1989 CanLII 2 (SCC).

27. 2011 SCC 12 (CanLII), para. 63.

agricultural workers in the same way. Furthermore the professional status of workers employed on farms which ordinarily and continuously employ fewer than three workers is not an analogous ground.

[70] Referring to *Withler*, the Attorney General argues that:

“An analogous ground is one based on “a personal characteristic that is immutable or changeable only at unacceptable cost to personal identity”: *Corbiere v. Canada (Minister of Indian and Northern Affairs)*, 1999 CanLII 687 (SCC), [1999] 2 S.C.R. 203, at para. 13. Grounds including sexual orientation, marital status, and citizenship have been recognized as analogous grounds of discrimination.”²⁸

[71] For the Attorney General, the difference in treatment must result from the personal characteristic. Differences based on professional status are not covered by section 15(1).

[72] Moreover, even if the impugned legislation creates a distinction based on an analogous ground the claimant must then demonstrate that it has “a *discriminatory impact in terms of prejudicing or stereotyping in the sense expressed in Andrews*.”²⁹

Q

E) THE REMEDY

[73] The parties have a different view of how the Commission should have proceeded following its conclusion that paragraph 5 of section 21 was unconstitutional. The Attorney General expressed that the Commission should not have certified the Union, because its decision gives the Union access to the general collective bargaining regime. This specific access is not required in order to assure that the employees enjoy their right of freedom of association. The legislator should have been given the opportunity to consider an alternative regime.

[74] For the Union, once the Commission declared that the impugned paragraph was unconstitutional and inoperable all of the requirements of the *Code* had been met and the Commission had no choice, but to certify it.

28. *Ibid.*, para. 33.

29. *Ibid.*, para. 34.

DISCUSSION

A) THE STANDARD OF REVIEW

[75] The Supreme Court of Canada's decision in the matter of *Dunsmuir v. New Brunswick*³⁰ sets out the criteria which a reviewing court must consider in determining the appropriate standard of review. In the present matter, the Commission was required to consider the constitutionality of a specific provision of the *Code*. *Dunsmuir* makes it clear that such a decision must be correct:

[58] For example, correctness review has been found to apply to constitutional questions regarding the division of powers between Parliament and the provinces in the Constitution Act, 1867: *Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, 1998 CanLII 813 (SCC), [1998] 1 S.C.R. 322. Such questions, as well as other constitutional issues, are necessarily subject to correctness review because of the unique role of s. 96 courts as interpreters of the Constitution: *Nova Scotia (Workers' Compensation Board) v. Martin*, 2003 SCC 54 (CanLII), [2003] 2 S.C.R. 504, 2003 SCC 54; Mullan, *Administrative Law*, at p. 60.³¹

[76] The *Doré* decision, referred to by the Union, deals with a different scenario. Maitre Doré did not contest the constitutionality of a legislative provision. Rather, he argued that the decision of the disciplinary committee seized with a complaint against him was unconstitutional in and of itself, as being a limitation on his freedom of speech. As the Supreme Court of Canada states, the analysis of this kind of question is different from the analysis required when the constitutionality of the legislative provision is under attack:

[36] As explained by Chief Justice McLachlin in *Alberta v. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, 2009 SCC 37 (CanLII), 2009 SCC 37, [2009] 2 S.C.R. 567, the approach used when reviewing the constitutionality of a law should be distinguished from the approach used for reviewing an administrative decision that is said to violate the rights of a particular individual (see also Bernatchez). When *Charter* values are applied to an individual administrative decision, they are being applied in relation to a particular set of facts. *Dunsmuir* tells us this should attract deference (para. 53; see also *Suresh v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2002 SCC 1 (CanLII), 2002 SCC 1, [2002] 1 S.C.R. 3, at para. 39). When a particular "law" is being assessed for *Charter* compliance, on the other hand, we are dealing with principles of general application.³²

30. 2008 SCC 9 (CanLII).

31. *Ibid.*, para. 53.

32. *Supra*, note 8, para. 36.

[77] It cannot be successfully argued, that the decision of the Commission is an individual administrative decision where the Commission was called upon to apply the *Charter* values to a particular set of facts. Rather, it is a decision which assesses whether or not paragraph 5 of section 21 complies with the *Charter* and whether it impinges on freedom of association.

[78] This does not mean that when the Court looks at the factual conclusions of the Commission it should be insensitive to the fact that the Commission had the benefit of hearing witnesses during a lengthy hearing. However, the Court must still be convinced that the Commission rendered the correct decision, failing which the decision should be revised.

B) SECTION 2(D) OF THE *CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS*

[79] Any discussion of whether or not paragraph 5 of section 21 of the *Code* places unreasonable limits on the freedom of a group of employees to associate must consider the judgments of the Supreme Court of Canada in *Dunmore*, *Health Services* and *Fraser*. There is one constant in all three judgments. The freedom of employees to associate is not an empty shell. It entails the right to collectively present demands related to employment conditions to the employer, who has a duty to receive them in good faith.

[80] In *Health Services*, the Supreme Court of Canada was seized with a dispute surrounding the decision of the government of British Columbia to limit the right of employees working in the healthcare sector to negotiate certain working conditions. The Court held that certain provisions of the legislation were unconstitutional because they substantially interfered with certain fundamental aspects of the collective bargaining process.

[81] For the Supreme Court: “[T]he concept of freedom of association under s. 2(d) of the *Charter* includes this notion of a procedural right to collective bargaining.”³³

[82] This does not mean that the objectives, which employees wish to attain through collective bargaining, are protected. However, freedom of association entails more than a group of employees having the ability to present their collective demands to the employer. The employer must meet the employees and discuss their demands:

Thus the employees’ right to collective bargaining imposes corresponding duties on the employer. It requires both employer and employees to meet and to

33. *Supra*, note 13, para. 66.

bargain in good faith, in the pursuit of a common goal of peaceful and productive accommodation.³⁴

[83] In *Dunmore*, the Supreme Court of Canada was faced with a situation, which was somewhat similar to the one before this Court. All agricultural workers in Ontario were completely excluded from the *Ontario Labour Relations Act*. The Court held that the exclusion was unconstitutional, and accorded a delay to the Ontario government to adopt legislation which did not offend the *Charter*.

[84] The resulting legislation, the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*,³⁵ was the object of the litigation ultimately disposed of in *Fraser*. In order to fully understand the scope of this legislation, it is pertinent to reproduce certain sections:

1. (1) The purpose of this Act is to protect the rights of agricultural employees while having regard to the unique characteristics of agriculture, including, but not limited to, its seasonal nature, its sensitivity to time and climate, the perishability of agricultural products and the need to protect animal and plant life.

(2) The following are the rights of agricultural employees referred to in subsection (1):

1. The right to form or join an employees' association.
2. The right to participate in the lawful activities of an employees' association.
3. The right to assemble.
4. The right to make representations to their employers, through an employees' association, respecting the terms and conditions of their employment.
5. The right to protection against interference, coercion and discrimination in the exercise of their rights.

[...]

5. (1) The employer shall give an employees' association a reasonable opportunity to make representations respecting the terms and conditions of employment of one or more of its members who are employed by that employer.

(2) For greater certainty, an employees' association may make its representations through a person who is not a member of the association.

34. *Ibid.*, para. 90.

35. SO 2002, c. 16.

(3) For the purposes of subsection (1), the following considerations are relevant to the determination of whether a reasonable opportunity has been given:

1. The timing of the representations relative to planting and harvesting times.
 2. The timing of the representations relative to concerns that may arise in running an agricultural operation, including, but not limited to, weather, animal health and safety and plant health.
 3. Frequency and repetitiveness of the representations.
- (4) Subsection (3) shall not be interpreted as setting out a complete list of relevant considerations.
- (5) The employees' association may make the representations orally or in writing.
- (6) The employer shall listen to the representations if made orally, or read them if made in writing.
- (7) If the representations are made in writing, the employer shall give the association a written acknowledgment that the employer has read them.

[85] The facts of *Fraser* are also useful to consider. Four employees of an Ontario mushroom farm contacted the United Food and Commercial Workers (**UFCW**) in 2002. By the spring of 2003 seventy percent (70%) of the employees of the farm had joined the UFCW. The employer refused to recognize the UFCW as the representative of the employees and it asked to be recognized as the bargaining agent under the *Ontario Labour Relations Act*.

[86] The UFCW also tried to negotiate with another agricultural undertaking, a greenhouse operation in Chatham Ontario. There was one negotiating meeting which lasted fifteen minutes. The employer took the position that it was not required to negotiate with the UFCW. A subsequent meeting lasted five minutes.

[87] Rather than making a complaint under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, the employees sought relief in the courts, arguing that their exclusion from the *Ontario Labour Relations Act* was unconstitutional as a violation of their right to freedom of association, recognized by section 2(d) of the *Charter*.

[88] The Ontario Court of Appeal agreed, but the Supreme Court of Canada did not.

[89] Discussing *Dunmore* and *Health Services* the Supreme Court expressed the view that section 2(d) of the *Charter* protects the right of individuals to associate in order to achieve collective goals. Legislation which renders the realization of those goals impossible effectively restrains freedom of association, limiting its scope. However, the

Court disagreed with the Ontario Court of Appeal that the *Charter* requires legislators, in all cases and for every sector of activity, to adopt legislation which establishes a uniform labour relations regime. The associative activity is protected but not the negotiation process or the ability to attain a particular result. “[...] *no particular type of bargaining is protected. In every case, the question is whether the impugned law or state action has the effect of making it impossible to act collectively to achieve workplace goals.*”³⁶

[90] Looking at the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* the Supreme Court then asked itself “*whether the AEPA makes meaningful association to achieve workplace goals effectively impossible, as was the case in Dunmore.*”³⁷

[91] It answers the question stating: “*If the AEPA process, viewed in terms of its effect, makes good faith resolution of workplace issues between employees and their employer effectively impossible, then the exercise of the right to meaningful association guaranteed by s. 2(d) of the Charter will have been limited, and the law found to be unconstitutional in the absence of justification under s. 1 of the Charter.*”³⁸

[92] The Court’s answer focuses on sections 5(6) and (7) of the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

[101] Sections 5(6) and (7) are critical. They provide that the employer shall listen to oral representations, and read written representations, and acknowledge having read them. They do not expressly refer to a requirement that the employer consider employee representations in good faith. Nor do they rule it out. By implication, they include such a requirement.³⁹

[93] Finally, the Supreme Court recognized that, while the Ontario Act does not provide for a particular manner of collective bargaining, this does not lead to the conclusion that Ontario wanted to exclude agricultural employees from the right to collective bargaining guaranteed by section 2(d) of the *Charter*.⁴⁰

[94] But what of the impugned legislation in the present case? Has the Union met its burden of demonstrating that the Government of Quebec wanted to exclude agricultural workers from collective bargaining? The scope of that burden was reviewed by the Supreme Court of Canada in *Dunmore* as follows:

[126] Charter litigation decisions cannot be made in a factual vacuum. However, it is important to assess carefully on whom the burden of proof should lie, and the degree of proof required. Cory and Iacobucci JJ. in *Delisle* present a helpful outline, at para. 76:

36. *Supra*, note 9, para. 46

37. *Ibid.*, para. 98.

38. *Ibid.*

39. *Ibid.*, para. 101.

40. *Ibid.*, para. 106.

A Charter claimant who seeks to establish that impugned legislation infringes a Charter right or freedom by virtue of its purpose bears the onus of establishing the alleged invalid purpose on a balance of probabilities. The ordinary rules of evidence applicable in civil trials apply. Accordingly, it cannot be assumed that the purpose of a law is invalid solely because an invalid purpose is a plausible purpose of the law. There must be clear evidence that an invalid purpose is probable. In addition, the evidence must rebut the presumption of constitutionality. That is, if there are two equally probable purposes for the impugned legislation, and one of these purposes is valid and is not inextricably linked to the invalid purpose, then the valid purpose is presumed to apply: *Slaight Communications*, supra, at p. 1078, per Lamer J. (as he then was); *Canada (Attorney General) v. Mossop*, 1993 CanLII 164 (SCC), [1993] 1 S.C.R. 554, at pp. 581-82, per Lamer C.J. However, where the Charter claimant is able to adduce a preponderance of evidence of the invalid purpose, the presumption of constitutionality is rebutted and the court is required to find an infringement of the Charter.⁴¹

[95] The Commission concluded that an invalid purpose was probable and that the Union had met its burden of proof. The following passages are particularly relevant:

[308] En l'absence de tout autre régime pouvant permettre d'atteindre les mêmes fins, l'exclusion du régime général prévue au Code empêche les travailleurs saisonniers exclus d'influencer véritablement sur leurs conditions de travail. L'État contribue ainsi à ce que soit nié à ce groupe de personnes la plénitude des avantages qui découlent de la liberté d'association qui est constitutionnellement garantie à leur égard.

[309] Que cette exclusion ait été imposée en même temps que le législateur élargissait l'application du régime d'accréditation à l'ensemble des travailleurs agricoles n'y change rien. Le résultat est le même : aucun employeur n'a l'obligation légale de reconnaître une association qui représente les travailleurs agricoles exclus et encore moins d'entreprendre avec elle des négociations de bonne foi.

[310] Le Procureur général plaide que le syndicat n'a pas fait la démonstration de son impossibilité de conclure une entente concernant les conditions de travail des salariés de Ferme L & L puisqu'il n'a fait aucune démarche en ce sens auprès de l'employeur. L'argument est un peu court.

[311] Il est manifeste que Ferme L&L, en contestant la requête en accréditation, n'a pas l'intention d'entreprendre avec le syndicat des discussions sur les conditions de travail des six salariés visés par la requête. De plus, la réaction spontanée de monsieur Locas, peu après que les salariés aient adhéré au syndicat, et la participation de l'entreprise au « fonds de défense » mis sur pied par F.E.R.M.E. en vue de contester d'éventuelles requêtes en accréditation, sont autant d'indices de l'impossibilité pour ces travailleurs d'entreprendre de

41. *Supra*, note 10, para. 126.

véritables négociations collectives en dehors du régime d'accréditation prévu au *Code*.

[312] Plus généralement, le fait que la majorité des membres de F.E.R.M.E. contribuent à ce fonds de défense, la position que cet organisme exprime en leur nom à l'égard de la syndicalisation ainsi que son hostilité à l'endroit du CATAM sont des indices qu'un véritable processus de négociation de bonne foi ne peut s'établir, dans ce secteur d'activités, en dehors du cadre prévu au *Code* ou d'un régime qui lui serait équivalent.

[313] Cette conclusion s'inscrit dans le contexte où le groupe de personnes concernées, constitue un groupe défavorisé et vulnérable comme nous le verrons plus loin. Contrairement à ce qui prévaut lorsque l'employeur est l'État puisque ses décisions sont assujetties à la *Charte canadienne*, les entreprises agricoles ne peuvent être directement contraintes à l'obligation de négocier de bonne foi avec leurs salariés en dehors du régime du *Code*.⁴²

[96] The Court agrees with the Commission that the Union has met its burden. While there is no evidence that it had actually attempted to negotiate with L'Écuyer and Locas on behalf of the workers, the conclusion that the employer had no intention of negotiating was one which could be drawn from the evidence on a balance of probabilities. Perhaps none of the elements retained by the Commission would individually lead to the conclusion that it was impossible for the Union to conclude an agreement on behalf of the employees, but when they are taken together, they certainly make such a conclusion probable.

[97] Neither L'Écuyer and Locas, nor their association, F.E.R.M.E., has been proactive in seeking out common ground on working conditions with the employees or the Union. Rather, their focus has been to rely solely on PTAS to determine the working conditions for the migrant workers, all the while excluding the employees, their unions and CATAM. The Commission was correct in concluding that this behaviour is not indicative of intent to negotiate.

[98] Applying the principles confirmed by the Supreme Court of Canada in *Fraser* to the present matter, the Court concludes that, in relation to agricultural workers who work on farms which ordinarily and continuously employ less than three workers, paragraph 5 of section 21 of the *Code* is discriminatory as being a significant hindrance on their ability to exercise their fundamental right of freedom of association.

[99] The argument of L'Écuyer and Locas and the Attorney General that the situation in Quebec is different, given that farm workers do benefit from many important sections of the *Code*, including the right to be members of an association of employees, does not save paragraph 5 of section 21. This is because the rights which the employees have

42. Para. 308-313 of the Commission's decision.

under the *Code* are void of any requirement on the employer to meet the employees collectively and listen to their demands in good faith.

[100] Articles 6, 7 and 1375 C.C.Q. do not change this fact. Contrary to the situation under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, they do not require L'Écuyer and Locas (or any other farm employer ordinarily and continuously employing less than three workers) to meet with an association of employees to negotiate working conditions. Nor do they provide a means for the employees or their association to require the employer to negotiate with them. Given that there is no requirement to negotiate, or even meet with the employees as a group, the obligations set out in these articles of the *Civil Code* are not engaged and the Union cannot rely on them to ensure that it will be met or that its demands will be reviewed in good faith by the employer.

[101] There lies the fundamental difference between the situation under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* and the situation in Quebec. The Ontario act sets out a requirement that the employer must receive and consider the collective demands of its employees and implies an obligation of good faith on the part of the employer. By contrast, the provisions of the *Code* that apply to farm workers contain no such requirement.

[102] The only conclusion that can be reached is that the Commission was correct in deciding that paragraph 5 of section 21 substantially interferes with the exercise of farm workers' right of freedom of association and is *prima facie* unconstitutional.

C) JUSTIFICATION

[103] At this stage the Court must be guided by the teachings of the Supreme Court of Canada beginning with its decision in *Oakes*. Justice Dickson sets out an overriding principle, which must be considered in the ensuing analysis.

[64] A second contextual element of interpretation of s. 1 is provided by the words "free and democratic society". Inclusion of these words as the final standard of justification for limits on rights and freedoms refers the Court to the very purpose for which the *Charter* was originally entrenched in the Constitution: Canadian society is to be free and democratic. The Court must be guided by the values and principles essential to a free and democratic society which I believe embody, to name but a few, respect for the inherent dignity of the human person, commitment to social justice and equality, accommodation of a wide variety of beliefs, respect for cultural and group identity, and faith in social and political institutions which enhance the participation of individuals and groups in society. The underlying values and principles of a free and democratic society are the genesis of the rights and freedoms guaranteed by the *Charter* and the ultimate

standard against which a limit on a right or freedom must be shown, despite its effect, to be reasonable and demonstrably justified.⁴³

[104] It must ask itself whether the Attorney General has met its burden of demonstrating on a balance of probabilities that the limitation on the rights of farm workers to freely associate “is reasonable and demonstrably justified in a free and democratic society.”⁴⁴

[105] Looking first at whether the Attorney General presented a pressing and substantial objective, the Commission followed the approach set out by the Supreme Court in *Bryan*. It concluded that the desire to protect the family farm coupled with the legislator’s wish that land be occupied is indeed a pressing and substantial objective. The Commission acknowledged that it should not be engaged in an evidentiary contest at this initial stage of the analysis and that, by asserting this objective, the Attorney General had met its initial burden.

[106] This analysis is correct.

[107] The Commission then considered the proportionality aspect of the analysis, asking itself whether there was a rational link between the stated objective and the means selected by the legislator to achieve it. It concluded that:

[...] il n'y a pas de preuve concluante permettant d'établir que l'accès des travailleurs agricoles exclus au régime de représentation syndicale du *Code* entraînerait nécessairement des conséquences néfastes pour les petites fermes ou les fermes familiales. L'affirmation des experts du Procureur général voulant que « en cas de grève de la main-d'œuvre, cela aurait également pour effet de générer une défaillance de l'entreprise » ne repose sur aucune analyse ni donnée scientifique. Il s'agit d'une simple spéculation et, à la limite, d'une conclusion qui ne se base que sur l'idée reçue que la syndicalisation des travailleurs dans un secteur d'activités a un effet nécessairement négatif pour la santé économique de ce secteur.⁴⁵

[108] This conclusion is also correct. The report of Forest Lavoie essentially concludes that farm undertakings or businesses are in as fragile an economic state in 2009 as they were in 1960. However, but for a statement that: “*En cas de grève de la main-d'œuvre, cela aura également pour effet de générer une défaillance de l'entreprise*”,⁴⁶ the report contains little or no reference to the effect, or lack thereof, of unionization on the economic fortunes of family farms.

43. *Supra*, note 24, para. 64.

44. *Ibid.*, para. 66.

45. Para. 386 of the Commission's decision.

46. Page 59 of the report.

[109] The right to strike is not an essential component of free association, as it has been defined by the Supreme Court of Canada.⁴⁷ If the threat of strikes is the overriding issue affecting the livelihood or survival of the family farm, the legislator could consider a regime of collective bargaining for farm workers, which excludes the right to strike.

[110] The Commission did not mention the report of Mathieu Arès and Yannick Noiseux.⁴⁸ It at least contains some analysis of whether unionization poses a threat to the family farm. The Court considers this question to be an important one in the analysis that the Commission had to undertake.

[111] Arès and Noiseux go into great detail to analyze the economic health of all sectors of Quebec agriculture and conclude that labour costs are not the principle cause of the economic fragility of certain farm sectors, particularly livestock breeding.⁴⁹ They also point out that the number of farms engaged in vegetable production is increasing, from 2,356 in 2003 to 2,395 in 2006.⁵⁰ Finally, from 2003 to 2008, the number of migrant workers placed by F.E.R.M.E. has jumped from 2,968 to 6,627.⁵¹

[112] They opine that the link between the economic performance of a business and the presence of a union is neutral.

[113] At the very least, this report is additional evidence of the correctness of the Commission's conclusion, that there is no rational link between excluding a large number of farm workers from the general collective bargaining regime of the *Code* and the protection of the family farm.

[114] At this stage the Attorney General, has the burden of demonstrating that there is: "*a causal connection between the infringement and the benefit sought on the basis of reason or logic.*"⁵² More than simple speculation is required to establish this connection. At the risk of repeating itself, the Court agrees with the Commission that the threat of a strike is not sufficient, particularly given that the right to strike is not an essential element of the right of free association.

47. In *PSAC v. Canada*, 1987 CanLII 89 (SCC), the Supreme Court held that the protection afforded by section 2(d) of the *Charter* did not extend to the right to strike. The cases considered in the present judgement do not consider that question. In the matter of *Saskatchewan v. Saskatchewan Federation of Labour*, 2012 SKQB 62 (CanLII), the Court of Queen's Bench did extend the protection afforded by section 2(d) to the right to strike. Respectfully, the Court has a different view.

48. Mathieu Arès and Yannick Noiseux, *Fragilité des entreprises et syndicalisation des travailleurs agricoles au Québec*, rapport d'expertise pour le cabinet d'avocats Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino (Montreal: 2009).

49. Page 20 of the report.

50. Page 22 of the report.

51. Page 26 of the report.

52. *Alberta v. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, *Supra*, note 19, para. 48.

[115] The Commission then goes on to analyse the question of minimal impairment. It concludes that the exclusion of a large number of farm workers from the general collective bargaining regime of the *Code* is a measure which is too severe in light of the stated objective of the legislator to protect the family farm. It points out that there are other less invasive ways for the legislator to achieve the same goal, which would not effectively prevent this group of workers from negotiating collectively with their employers:

[395] L'objectif de protection des fermes familiales ou des petites entreprises agricoles pourrait être atteint en employant des mesures moins attentatoires qu'une exclusion totale de tout régime. On peut penser à l'établissement d'un régime de représentativité syndicale particulier et l'instauration d'un mécanisme de négociation adapté à ce secteur, par exemple, par l'introduction de négociations régionales ou par secteurs d'activités. Il n'appartient pas à la Commission de déterminer ce que pourrait être une mesure moins attentatoire puisqu'il n'appartient pas aux tribunaux de dicter au législateur quelle forme doit prendre la reconnaissance de la liberté d'action syndicale et celle de négocier. Cependant, force est de constater qu'en l'espèce, l'exclusion totale du régime légal constitue, pour ces milliers de travailleurs, une atteinte qui n'est pas minimale.⁵³

[116] In *Canada (A.G.) v. JTI-MacDonald Corp.*, the Supreme Court of Canada states that: "[...] the minimal impairment requirement is met if Parliament has chosen one of several reasonable alternatives."⁵⁴

[117] Is the legislator's choice here reasonable?

[118] The Court concludes that the Commission was correct in deciding that it is not reasonable.

[119] The Commission refers to the alternative of the creation of a particular regime of collective bargaining for farm workers. The establishment of a particular regime of negotiation is precisely what the legislator did in Ontario and this approach was upheld by the Supreme Court in *Fraser*.

[120] There is a great divide between a total exclusion from collective bargaining for workers who work on farms that ordinarily and continuously employ less than three employees and the ability to collectively present demands to the employer, albeit under a regime different from the one of general application.

[121] Another option to protect the family farm might be to remove or modulate the right of farm workers to strike.

53. Para. 395 of the Commission's decision.

54. 2007 SCC 30 (CanLII), para 43.

[122] Different options could be considered for different agricultural sectors, as the evidence before the Commission clearly demonstrated that the economic challenges are not the same in every sector.

[123] However, whatever option is chosen, it must reflect the reality that freedom of association for farm workers gives them the right to organize with a view to collectively presenting their demands to their employer who must receive them in good faith.

[124] The concern raised by the Commission about the seasonal nature of many farm operations, particularly horticulture, greenhouses and market gardening is also well placed. The requirement that farm workers may only be organized if they are employed on farms that “ordinarily and continuously” employ three or more employees means that, under the current legislative regime, the employees of many of these farms will never be able to benefit from their right to free association and the right to collective bargaining. The reason is simple. The seasonal nature of production means that a vast number of these farms, while they ordinarily employ many more than three employees, do not do so on a continuous basis. Moreover, this reality exists whether the farm employs migrant or Canadian workers to meet its needs during the peak seasons.

[125] Farm employers, therefore, find themselves in a privileged position, when compared to other seasonal industries whose employees can be unionized, despite working only part of the year. The ski and Great Lakes shipping industries are but two examples. More importantly, many farm workers find themselves in a disadvantaged position when compared to workers in other seasonal industries, as they have no real mechanism to collectively present their demands to their employers.

[126] The Commission was correct in concluding that their exclusion from the collective bargaining regime is not a minimal impairment to their right to free association. Paragraph 5 of section 21 of the *Code* does not meet the reasonable alternative test set out in *JTI-MacDonald*.

[127] As stated by the Supreme Court in *Bryan*: “*The final stage of the Oakes analysis requires a balancing between the salutary and deleterious effects of the legislation.*”⁵⁵

[128] Given the Court’s conclusion that the first two elements of the proportionality test have not been met, analysis of this aspect of the test is perhaps redundant.

[129] Save to say that the Court is of the view that the Attorney General has failed to prove the salutary effects of the legislation. At best the evidence is inconclusive. On the other hand the deleterious effect on the right of free association for many farm workers has been clearly established.

55. *Supra*, note 18, para. 48.

D) SECTION 15(1) OF THE CANADIAN *CHARTER*

[130] The analysis of what constitutes an analogous ground of discrimination must start by considering the wording of the section itself, which gives credence to the position of the Attorney General. While section 15(1) requires that a law must apply equally to all, without discrimination, it refers to forms of discrimination which are based on personal characteristics of the person.

[131] The requirement that the purported discrimination be based on the personal characteristics of the individual or the group was enumerated as follows by the Supreme Court of Canada in *Andrews*:

I would say then that discrimination may be described as a distinction, whether intentional or not but based on grounds relating to personal characteristics of the individual or group, which has the effect of imposing burdens, obligations, or disadvantages on such individual or group not imposed upon others, or which withholds or limits access to opportunities, benefits, and advantages available to other members of society. Distinctions based on personal characteristics attributed to an individual solely on the basis of association with a group will rarely escape the charge of discrimination, while those based on an individual's merits and capacities will rarely be so classed.⁵⁶

[132] Those words of Justice McIntyre have been repeated by the Supreme Court on a number of occasions since.⁵⁷

[133] The Supreme Court of Canada has also consistently applied a two part test for assessing section 15(1) claims. It is set out as follows in *Withler*:

[30] The jurisprudence establishes a two-part test for assessing a s. 15(1) claim: (1) Does the law create a distinction based on an enumerated or analogous ground? (2) Does the distinction create a disadvantage by perpetuating prejudice or stereotyping? (See *Kapp*, at para. 17.)⁵⁸

[134] The Supreme Court then commented on the application of the two steps tests as follows:

[31] The two steps reflect the fact that not all distinctions are, in and of themselves, contrary to s. 15(1) of the *Charter* (*Andrews*; *Law*; *Ermieskin Indian Band*, at para. 188). Equality is not about sameness and s. 15(1) does not protect a right to identical treatment. Rather, it protects every person's equal right to be free from discrimination. Accordingly, in order to establish a violation of s. 15(1), a person "must show not only that he or she is not receiving equal treatment before and under the law or that the law has a differential impact on

56. *Supra*, note 26, p. 174-175.

57. *R. v. Kapp* 2008 SCC 41 (CanLII) para. 18; *Withler v. Canada*, *supra*, note 27. para. 29.

58. *Supra*, note 27, para. 30.

him or her in the protection or benefit accorded by law but, in addition, must show that the legislative impact of the law is discriminatory” (Andrews, at p. 182; Ermineskin Indian Band, at para. 188; Kapp, at para. 28).⁵⁹

[135] The Commission dismissed the Unions arguments based on section 15(1). In relation to agricultural workers as a group, it decided that the distinction did not result from a personal characteristic or even from their professional status as agricultural workers. Rather it resulted from the nature of the undertaking in which they were working.⁶⁰

[136] The Commission was more nuanced in its treatment of the Union’s argument that the status of being a migrant worker could be an analogous ground of discrimination under section 15(1). It recognized that being a migrant worker could be an analogous ground, or might even be covered by the prohibition of discrimination on the basis of national or ethnic origin.⁶¹

[137] However, it then went on to point out that the exclusion in paragraph 5 of section 21 applies to all seasonal agricultural workers equally, regardless of ethnic or national origin. Canadian and migrant workers are treated in exactly the same way.⁶²

[138] It added that there is nothing in the legislation which prevents migrant workers from being employed on farms that are not subject to the exclusion set out in the Code.⁶³

[139] The Court agrees with the Commission that the professional status of agricultural worker is not an analogous ground of discrimination covered by section 15(1). One’s status as an agricultural worker is not “a *personal characteristic that is immutable or changeable only at unacceptable cost to personal identity*”.⁶⁴

[140] But what of the plight of the migrant worker?

[141] The Court agrees with the Commission that one’s status as a migrant worker could indeed be an analogous ground or even a prohibited ground of discrimination in and of itself. One need only look at *Andrews* to conclude that citizenship can be a prohibited ground of discrimination. However, the answer to the question of whether paragraph 5 of section 21 is discriminatory does not stop there.

[142] The first step of the test for asserting a section 15(1) claim is whether the law creates a distinction based on an enumerated or analogous ground. In this matter, the

59. *Ibid.*, para. 31.

60. Para. 367 of the Commission’s decision.

61. Para. 369 of the Commission’s decision.

62. Para. 370 of the Commission’s decision.

63. Para. 371 of the Commission’s decision.

64. *Corbière v. Canada (Minister of Indian and Northern Affairs)* 1999 CanLII 687 (SCC), para.13.

Court agrees with the Commission that the first step of the test is not met because faced by migrant workers is not a result of their immigrant status.

[143] As set out in *Withler*, to be successful, the Union had the burden of demonstrating that the migrant workers are not receiving equal treatment because of the impugned statute. It did not meet this burden. As the Commission correctly pointed out, paragraph 5 of section 21 treats all agricultural workers in exactly the same way. If they work on farms that do not continuously and ordinarily employ at least three people, they will not be able to benefit from the collective bargaining provisions of the *Code*, regardless of where they come from.

[144] The Union argues that the stipulations of PTAS, which do not allow the migrant workers covered by the program to stay in Canada year round, make it most unlikely for them to work for an employer covered by the collective bargaining regime. This is because many Quebec farms today rely almost entirely on migrant workers. Given that they cannot stay in Canada for more than eight months, these farms never continuously and ordinarily employ at least three people.

[145] However, contrary to the Union's assertion, the likelihood that a migrant worker will not work on a farm subject to the general collective bargaining regime is not a function of the individual's status as a migrant worker, but rather a function of the nature of the industry in which he or she works.

[146] Farming is generally a seasonal business. As the proof before the Commission demonstrated, in the vast majority of cases the work force will increase during the growing or the harvesting seasons. In the horticultural sector, there are 30,000 jobs filled by non family members. Of these 27,000 are seasonal.⁶⁵ Therefore, even if they could stay in Canada year around, the migrant workers would be just as unlikely to be employed by a farm that continuously and ordinarily employs at least three people. Their situation is not different from that of Canadian workers.

[147] In concluding as it did, the Commission was correct. Any difference in treatment does not arise as a result of their status as migrant workers, but rather as a result of the nature of the industry in which they work. The effect of paragraph 5 of section 21 is the same for migrant farm workers and Canadian workers.

E) THE REMEDY

[148] The Court will now turn to the decision of the Commission to certify the Union to represent the requested bargaining unit.

65. Para. 105 of the Commission's decision.

[149] The Commission opined that it could not declare the impugned provision to be invalid:

[409] La Commission, après avoir de la même façon constaté qu'une disposition législative est contraire à la Charte, ne peut en prononcer l'invalidité. Elle peut la déclarer inopérante. Une telle décision de la Commission n'a cependant d'effet qu'entre les parties au litige, bien qu'elle puisse avoir les effets d'un précédent.⁶⁶

[150] It nonetheless declared paragraph 5 of section 21 unconstitutional after considering the decision of the Supreme Court of Canada decision in *Okwuobi v. Lester B. Pearson School Board*; *Casimir v. Quebec (Attorney General)*; *Zorrilla v. Quebec (Attorney General)*, where the Court stated the following:

[45] That said, a claimant can nevertheless bring a case involving a challenge to the constitutionality of a provision before the ATQ. If the ATQ finds a breach of the Canadian Charter and concludes that the provision in question is not saved under s. 1, it may disregard the provision on constitutional grounds and rule on the claim as if the impugned provision were not in force (Martin, at para. 33). Such a ruling would, however, be subject to judicial review on a correctness standard, meaning that the Superior Court could fully review any error in interpretation and application of the Canadian Charter. In addition, the remedy of a formal declaration of invalidity could be sought by the claimant at this stage of the proceedings.⁶⁷

[151] Given that, following its declaration that the impugned provision was inoperable, all the conditions to certify were present; the Commission proceeded to certify the Union.

[152] The Court cannot find fault with this reasoning.

[153] However as the Supreme Court of Canada stated in *Okwuobi* a claimant can seek a formal declaration of invalidity in a subsequent judicial review proceeding before this Court. The Union asks for such a declaration and the Attorney General and L'Écuyer and Locas essentially ask for a declaration of validity.

[154] The Court concludes that in the present matter it is appropriate to make a declaration of invalidity, given the infringement of the impugned paragraph on the freedom of association of a significant number of farm workers. However when making such a declaration, the courts have often deemed it appropriate to suspend it for a period of time to allow the legislator to reconsider the legislation.

66. Para. 409 of the Commission's decision.

67. 2008 SCC 16 (CanLII) para.45.

[155] In *Dunmore*, the Supreme Court of Canada suspended the declaration of invalidity of the impugned legislation for a period of eighteen months to allow amending legislation to be passed if the legislator saw fit to do so. Amending legislation providing for an alternate means of collective bargaining was adopted in Ontario and was upheld in *Fraser*.

[156] In the matter of *Nguyen v. Quebec (Education, Recreation and Sports)*,⁶⁸ the Supreme Court of Canada took a similar approach, suspending the effects of a declaration of invalidity a provision of the *Charter of the French Language*⁶⁹ for a period of one year to allow: “*Quebec’s National Assembly to review the legislation*”.⁷⁰

[157] What is appropriate in the present matter?

[158] The Commission refused to suspend the effects of its declaration that the impugned paragraph was unconstitutional. It noted that the certification petition had been deposited in July 2008, more than twenty months before its decision.

[159] Almost three more years have passed, and the legislator has not modified the paragraph in question. Nonetheless, the Court believes that it is appropriate to suspend the declaration of invalidity for a period of twelve months. One cannot reprove the legislator for its failure to consider amending legislation pending the result of the present proceedings.

[160] In addition, the Commission itself recognized that there are measures, less restrictive than a total exclusion from the *Code*’s collective bargaining regime, which the legislator could consider to achieve its objectives of protecting the family farm and ensuring that Quebec’s territory is occupied.

[161] On the other hand, the Court must be careful that the Union does not lose its rights in the event the legislator decides not to amend the impugned paragraph, or does so in a way, which allows the motion in certification to be considered by the Commission. Suspending the effects of the Commission’s decision, pending the action of the legislator is an appropriate way to accomplish this.

THE COSTS

[162] The Court has concluded that the decision of the Commission on the unconstitutionality of paragraph 5 of section 21 of the *Code* is correct, as it is incompatible with the guarantee of freedom of association protected by section 2(d) of the *Charter* and article 3 of the *Quebec Charter*. The Court will grant the Union’s cross-

68. 2009 SCC 47 (CanLII).

69. R.S.Q. c. C-11.

70. *Supra* note 68, para 46.

demand in part and will declare the impugned paragraph to be invalid, but will dismiss it insofar as it seeks a declaration of invalidity based on section 15(1) of the *Charter*.

[163] Given the mitigated result it is appropriate that each party pays its own costs.

[164] **FOR THESE REASONS, THE COURT:**

[165] **DISMISSES** the Motions in Judicial Review of the Attorney General of Quebec, and Johanne L'Écuyer and Pierre Locas;

[166] **GRANTS** in part the cross-demand of the Travaillleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC);

[167] **DECLARES** the decision of Commission des relations du travail, rendered on April 16, 2010, declaring paragraph 5 of section 21 of the *Quebec Labour Code* to be unconstitutional and of no force or effect, as it is incompatible with the guarantee of freedom of association protected by section 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and article 3 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*, to be correct;

[168] **DECLARES** paragraph 5 of section 21 of the *Quebec Labour Code* to be unconstitutional and of no force or effect, as it is incompatible with the guarantee of freedom of association protected by section 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and article 3 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*;

[169] **DECLARES** that the infringement on the guarantee of freedom of association is not justified in accordance with the section 1 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and section 9.1 of the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*;

[170] **DECLARES** the decision of Commission des relations du travail, rendered on April 16, 2010, declaring that paragraph 5 of section 21 of the *Quebec Labour Code* does not breach section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, to be correct;

[171] **SUSPENDS** the declaration of constitutional invalidity and the effects of the decision of Commission des relations du travail, rendered on April 16, 2010, for a period of twelve months from the date of the present judgment;

[172] **THE WHOLE WITHOUT COSTS**

THOMAS M. DAVIS, J.S.C.

500-17-058367-106
500-17-058556-104

PAGE : 32

Me Karl Delwaide and Me Richard Martel
Fasken Martineau Du Moulin
Attorneys for the Petitioners and Mis en cause

Me Brigitte Ducas
Commission des relations du travail
Attorney for the Defendant

Me Pierre Grenier and Me Sibel Ataogul
Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino
Attorneys for the defendants and mis en cause

Me Michel Deom and Me Dominique Legault
Bernard Roy & Associés (Justice-Québec)
Attorneys for the Petitioner and Intervenant

Dates of hearing : November 24 and 25, 2011, June 4, 2012, September 13 and 14
2012.

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE FRONTENAC

N° : 235-17-000035-135

DATE : 29 janvier 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE DENIS JACQUES, j.c.s.

VILLE DE THETFORD MINES, « la Ville »

Demanderesse

c.

**ANNE BILODEAU ET
SYLVIE FONTAINE**

Intimées

et

ASSOCIATION DES POLICIERS DE THETFORD MINES, « le Syndicat »

et

SYLVAIN ALLARD, ès-qualités de commissaire à la Commission des relations de travail (juge administratif), « le commissaire »

Mis en cause

JUGEMENT

[1] La ville de Thetford Mines « la Ville » présente une requête en révision judiciaire par laquelle elle demande l'annulation de la décision rendue par le commissaire Sylvain Allard, le 2 mai 2013, autorisant les intimées à soumettre leurs réclamations à un arbitre nommé par le ministre du Travail, aux frais de l'Association mise en cause, comme s'il s'agissait d'un grief.

[2] La requête est contestée par l'Association des policiers de Thetford Mines « le Syndicat » qui en demande le rejet.

[3] Les intimées, bien que présentes à l'audience, ne sont pas intervenues au débat.

Le contexte

[4] Le 30 avril 2009, une sentence arbitrale dispose du différend qui oppose la Ville et le Syndicat relativement au renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.

[5] Par cette sentence, un avantage additionnel est accordé aux salariés relativement aux indemnités payables dans le cadre d'un congé de maternité. À cet égard, l'article 27.06 établit ce qui suit :

27.06 : La salariée régulière ayant complété au moins un (1) an de service au moment de son accouchement bénéficie, pour la durée de son congé de maternité, d'une indemnité équivalente à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement hebdomadaire et l'indemnité payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou de tout autre programme applicable.

[6] Les intimées, Anne Bilodeau et Sylvie Fontaine, deux policières au service de la Ville, réclament par l'entremise du Syndicat des indemnités en vertu des nouvelles dispositions de la convention collective pour des congés de maternité survenus pendant la période couverte par la sentence arbitrale, entre le 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007.

[7] La Ville refuse de verser les indemnités soutenant que la sentence arbitrale ne prévoit pas que les nouvelles dispositions établissant les indemnités dans les cas de congé de maternité ont un effet rétroactif.

[8] Le 8 juillet 2009, le Syndicat dépose un grief réclamant la rétroactivité des indemnités de congé de maternité et de paternité pour la période couverte entre le 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 pour cinq salariés-policiers, dont les deux intimées.

[9] À cet égard, le texte du grief déposé se lit comme suit :

NATURE DU GRIEF : Rétroactivité des indemnités de congé maternité et de paternité, articles 27.06 et 27.07.

DESCRIPTION DU GRIEF : Nous contestons le refus de l'employeur de payer aux policiers concernés l'indemnité de traitement prévue aux articles ci-haut mentionnés, en regard de la rétroactivité, ce qui est contraire à la convention collective, notamment à l'article 34.03. Les policiers visés sont : Anne Bilodeau – Sylvie Fontaine – Michel Dodier – Carl Dubreuil – Guy Nadeau.

RÈGLEMENT RECHERCHÉ : **ORDONNER** à l'employeur de payer aux personnes ci-haut les sommes dues, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005, plus les intérêts selon le Code du travail.

(Reproduction intégrale)

[10] Le 24 février 2011, se tient l'audition du grief devant l'arbitre, Me Francine Beaulieu.

[11] Dès le début de l'audience, la Ville présente une objection préliminaire soutenant que le grief est prescrit, tant en vertu des dispositions de la convention collective que de l'article 71 du *Code du travail*.

[12] En effet, la Ville fait valoir que le Syndicat n'a pas respecté le délai de rigueur prévu à la convention collective pour procéder à la demande d'arbitrage et qu'en conséquence, le grief déposé est prescrit.

[13] Le 2 septembre 2011, l'arbitre Beaulieu accueille l'objection préliminaire de la Ville et se déclare sans compétence pour se prononcer sur le fond du litige.

[14] Dans sa décision, l'arbitre Beaulieu conclut que le grief est prescrit, tant selon l'article 20 de la convention collective qu'en vertu de l'article 71 du *Code du travail*.

[15] Selon ce que rapporte l'arbitre Beaulieu, des documents relatifs au grief auraient été égarés par le Syndicat.

[16] Il appartenait au Syndicat, selon ce qu'affirme l'arbitre, de faire le suivi et d'exercer, dans une situation où existent des délais de prescription, la vigilance appropriée¹.

[17] Le Syndicat présente alors une requête en révision judiciaire de la décision de l'arbitre Beaulieu.

¹ Association des policiers de Thetford Mines et la Ville de Thetford Mines, Me Francine Beaulieu, 2 septembre 2011, p. 10 et 11.

[18] Le 3 février 2012, madame la juge Alicia Soldevila rejette la requête en révision judiciaire déposée par le Syndicat².

[19] Le 27 avril 2012, la requête pour permission d'en appeler déposée par le Syndicat en Cour d'appel est aussi rejetée³.

[20] Le 2 mai 2012, les intimées Anne Bilodeau et Sylvie Fontaine déposent chacune une plainte devant la *Commission des relations de travail* « CRT », alléguant que le Syndicat a contrevenu à son devoir de représentation prévu à l'article 47.2 du *Code du travail*.

[21] Elles soutiennent que le Syndicat a fait preuve de négligence grave en ne respectant pas les délais d'arbitrage prévus à la convention collective, ce qui a entraîné le rejet de leur grief.

[22] Par leurs plaintes, les intimées demandent à la CRT de condamner le Syndicat à leur verser les montants découlant de leur négligence.

[23] Il appert qu'à l'audience, à la suite de l'intervention du commissaire Allard, les intimées ont accepté de modifier leurs demandes et d'y ajouter une conclusion additionnelle afin d'être autorisées à soumettre leurs réclamations à un arbitre nommé par le ministre du Travail, pour décision, selon la convention collective, comme s'il s'agissait d'un grief⁴.

[24] Dans sa décision, le commissaire Allard explique que la policière Bilodeau réclame, par son grief, une indemnité supplémentaire pour trois congés de maternité pendant la période, indemnité qui s'élèverait à 22 805,52 \$.

[25] Pour sa part, la policière Fontaine réclame de la même façon une indemnité de 6345,54 \$.

[26] Le commissaire Allard y définit la négligence grave d'un syndicat dans les termes qui suivent :

[32] La négligence grave s'apparente à une attitude marquée par l'erreur grossière, par la faute lourde commise par ses représentants, par une omission impardonnable, par un manque d'habileté notoire et évident, par une insouciance manifeste dénotant l'incapacité de cette association de prendre sérieusement et efficacement en main les intérêts des salariés compris dans l'unité de négociation (...)

² Association des policiers de Thetford Mines c. Me Francine Beaulieu, 235-17-000047-114, 3 février 2012.

³ Association des policiers de Thetford Mines c. Ville de Thetford Mines, 200-09-007665-125.

⁴ Voir Anne Bilodeau et Sylvie Fontaine c. l'Association des policiers de la Ville de Thetford Mines, décision du commissaire Sylvain Allard, 2 mai 2013, paragr. 5.

[27] Après examen des circonstances, le commissaire conclut à la négligence grave du Syndicat mis en cause, conclusion qui n'est pas remise en question en l'espèce.

[28] Le commissaire Allard affirme que le remède usuel, dans le cadre d'un recours pour manquement au devoir syndical de représentation, est selon l'article 47.5 du *Code* d'autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre. Se fondant sur les pouvoirs que lui confèrent les articles 118 et 119 du *Code du travail*, le commissaire retient que c'est la mesure la plus appropriée, dans les circonstances.

[29] En conséquence, le commissaire autorise les intimées à soumettre leurs réclamations à un arbitre nommé par le ministre du Travail, aux frais de l'Association des policiers de la Ville de Thetford Mines, pour décision selon la convention collective, comme s'il s'agissait d'un grief.

[30] La Ville considère que ce faisant, le commissaire du travail Allard excède sa compétence et requiert l'intervention de la Cour.

Les questions en litige

[31] En l'espèce, les deux questions en litige sont les suivantes :

1. Les pouvoirs du Commissaire de déférer une réclamation à l'arbitrage selon les articles 47.3 à 47.6 du *Code du travail* sont-ils limités aux cas de renvoi, mesures disciplinaires et harcèlement psychologique?
2. Les pouvoirs généraux des articles 118 et 119 du *Code du travail* permettent-ils au Commissaire un renvoi à l'arbitrage d'un grief prescrit, ayant donné lieu à une sentence arbitrale finale et liant les parties?

Les dispositions pertinentes applicables

[32] Les dispositions pertinentes du *Code du travail* sont les suivantes :

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

47.3. Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

47.5. Si la Commission estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, elle peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

La Commission peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances.

47.6. Si une réclamation est déferée à un arbitre en vertu de l'article 47.5, l'employeur ne peut opposer l'inobservation par l'association de la procédure et des délais prévus à la convention collective pour le règlement des griefs.

[33] Par ailleurs, par les amendements apportés en 2001 par le législateur, les pouvoirs de la *Commission des relations du travail* sont les suivants :

114. La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Sauf pour l'application des dispositions prévues au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I.

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

116. Toute plainte à la Commission reliée à l'application des articles 12 et 13 et, dans le cas du refus d'employer une personne, à l'application de l'article 14, doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

Le délai prévu à l'article 47.3 s'applique à une plainte à la Commission reliée à l'application de l'article 47.2, même lorsque la plainte ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire.

118. La Commission peut notamment:

1° rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte lorsqu'elle estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 de ce code ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi

sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou d'une plainte portée en vertu d'une autre loi;

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties;

4° décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence;

5° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

6° rendre toute décision qu'elle juge appropriée;

7° entériner un accord, s'il est conforme à la loi;

8° prononcer la dissolution d'une association de salariés, lorsqu'il lui est prouvé que cette association a participé à une contravention à l'article 12.

Lorsque l'association dissoute en vertu du paragraphe 8° du premier alinéa est un syndicat professionnel, la Commission transmet une copie authentique de sa décision au registraire des entreprises, qui donne avis de la décision à la *Gazette officielle du Québec*.

119. Sauf au regard d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés, dans un service public ou dans les secteurs public et parapublic au sens du chapitre V.1, la Commission peut aussi:

1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;

2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié;

4° ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au présent code ou de prendre des mesures qu'elle juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;

5° ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

124. Toute affaire est instruite et décidée par un commissaire, sauf au regard d'une accréditation accordée en application de l'article 28.

Le président peut, lorsqu'il le juge approprié, assigner une affaire à une formation de trois commissaires, dont au moins un est avocat ou notaire et la préside.

Lorsqu'une affaire est entendue par plus d'un commissaire, la décision est prise à la majorité des commissaires qui l'ont entendue.

[34] L'article 71 du *Code du travail* prévoit le délai de prescription applicable pour les droits et recours qui naissent d'une convention collective :

71. Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

[35] Selon le *Code du travail*, la sentence rendue par un arbitre de griefs est finale et sans appel :

101. La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. L'article 129 s'applique à la sentence arbitrale, compte tenu des adaptations nécessaires; l'autorisation de la Commission prévue à cet article n'est toutefois pas requise.

[36] Enfin, il est utile de souligner que le *Code du travail* contient une clause privative complète libellée comme suit :

139. Sauf sur une question de compétence, aucun des recours extraordinaires prévus aux articles 834 à 846 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre un arbitre, la Commission, un de ses commissaires ou un agent de relations du travail de la Commission agissant en leur qualité officielle.

Analyse et décision

La norme de contrôle applicable

[37] La Ville soutient à l'audience que la norme de la décision correcte doit s'appliquer en l'espèce. En effet, elle soumet qu'il s'agit ici de déterminer la compétence de la *Commission des relations du travail* d'ordonner le renvoi à l'arbitrage d'un grief prescrit dans le cadre d'une réclamation n'impliquant pas un renvoi, une mesure disciplinaire ou du harcèlement psychologique.

[38] Pour sa part, le Syndicat soutient que la norme de la décision raisonnable doit être retenue.

[39] Même si les questions de compétence existent toujours, il faut reconnaître que les décisions *Dunsmuir*⁵ et *Alberta Teachers' Association*⁶ rendues par la Cour suprême du Canada ont restreint considérablement le spectre de celles-ci.

[40] Ainsi, dans *Alberta Teachers' Association*, la Cour suprême retient que lorsqu'un tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie, il y a présomption que la question d'interprétation législative commande la déférence, sauf situation exceptionnelle.

[41] Dans l'application de la norme de la décision raisonnable, le choix du décideur parmi une gamme de solutions acceptables devrait faire l'objet de déférence de la part du Tribunal.

[42] Or, en l'espèce, même en appliquant la norme impliquant la plus grande déférence, pour les motifs qui suivent, le Tribunal estime que la solution retenue par le commissaire Allard ne fait pas partie des solutions acceptables, eu égard aux faits et au droit applicable, et justifie l'intervention de la Cour.

1. Les pouvoirs du Commissaire de déferer une réclamation à l'arbitrage selon les articles 47.3 à 47.6 du Code du travail sont-ils limités aux cas de renvoi, mesures disciplinaires et harcèlement psychologique?

[43] Afin de répondre à cette question, il y a lieu de revoir, dans un premier temps, l'historique législatif des dispositions applicables.

[44] D'abord, en 1977, le législateur introduit au *Code du travail* les articles 47.2 à 47.6 relativement au devoir de juste représentation d'une association accréditée.

[45] Tel que le rappelle le juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*⁷, cet ajout survient à l'occasion d'un remaniement important des rapports collectifs de travail qui prévoit certes de nouvelles obligations, mais qui accorde en contrepartie des droits accrus au Syndicat, dont un régime de perception obligatoire des cotisations syndicales retenues à la source.

[46] De façon plus particulière, la juge L'Heureux-Dubé rappelle que les mécanismes prévus aux articles 47.3 à 47.6 du *Code du travail* constituent, à son avis, la sanction que le législateur a jugée nécessaire pour manquement au devoir de représentation

⁵ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190.

⁶ *Alberta (information and privacy commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, [2011] 3 R.C.S. 654.

⁷ *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du Travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, 1345.

d'un syndicat, assurant ainsi un juste équilibre des obligations et des droits réciproques⁸.

[47] La juge L'Heureux-Dubé explique que le recours instauré ne s'applique qu'en cas de renvois ou de mesures disciplinaires :

Le législateur a ici clairement indiqué son choix en précisant à l'art. 47.3 C.t. les cas où l'arbitrage d'un grief pourra survivre à son abandon par le syndicat: cas extrêmes, s'il en est, soit les cas de renvois et de sanctions disciplinaires. Les relations collectives de travail sont en effet un domaine de droit socio-économique où le législateur procède continuellement à des ajustements dans la recherche d'un équilibre désirable entre syndicat, salarié et employeur, au moyen de tels choix.

Il s'agit ici d'un choix conséquent avec l'importance généralement reconnue au salarié de conserver son emploi, vu les effets potentiellement dévastateurs pour celui-ci.

(...)⁹

[48] Par ailleurs, la juge L'Heureux-Dubé conclut son examen des dispositions en affirmant que le choix du législateur québécois de distinguer les droits du salarié, à la suite de son congédiement, d'autres situations moins graves, s'inscrit dans un courant doctrinal et jurisprudentiel constant¹⁰.

[49] Pour obtenir la sanction d'une violation à l'obligation de représentation du Syndicat dans des situations autres qu'un renvoi ou des mesures disciplinaires, le salarié devait s'adresser alors aux tribunaux de droit commun.

[50] En 2001, le législateur modifie le *Code du travail* en abolissant le *Tribunal du Travail* et en instituant la *Commission des relations de travail*¹¹.

[51] Pour ce qui nous intéresse, le législateur abolit la possibilité d'un recours à un enquêteur qui était prévu à l'article 47.4 du *Code du travail* et modifie, en conséquence, les articles 47.3 et 47.5 pour remplacer le Tribunal du travail par la *Commission des relations du travail*.

[52] Par cette même réforme, le législateur accorde à la *Commission des relations du travail* une compétence élargie spécifiée à l'article 114 du *Code du travail* qui se lit comme suit :

⁸ *Id.*, 1346.

⁹ *Id.*, 1353.

¹⁰ *Id.*, 1354.

¹¹ *Loi modifiant un Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26.

114. La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Sauf pour l'application des dispositions prévues au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I.

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

(Nos soulignements)

[53] L'amendement apporté en 2001 prévoit aussi de larges pouvoirs dévolus à la Commission selon les articles 118 et 119 C.T.

[54] Par ailleurs, par l'ajout de l'article 116 du *Code du travail* survenu au même moment, le législateur prescrit que même lorsque la plainte pour défaut de représentation d'un salarié ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire, le délai prévu à l'article 47.3 s'applique pour la formuler à la CRT.

[55] Dans les circonstances, il faut convenir que la *Commission des relations du travail* a dorénavant compétence exclusive d'entendre toute plainte pour défaut de représentation d'un syndicat, même lorsque la plainte ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire.

[56] En 2002, le législateur modifie l'article 47.3 du *Code du travail* dont l'application se limitait aux cas où un salarié a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire et en y ajoutant « ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* :¹²

77. L'article 47.3 du *Code du travail* (L.R.Q., chapitre C-27), introduit par l'article 34 du chapitre 26 des lois de 2001, est modifié par l'insertion, dans la première ligne et après le mot « disciplinaire », des mots « , ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1), ».

[57] De ce qui précède, le Tribunal retient que le législateur a, à l'origine, voulu que le mécanisme prévu aux articles 47.3 à 47.6 du *Code du travail* ne s'applique qu'en cas de renvois et de mesures disciplinaires, qu'il a amendé par la suite le *Code du travail*

¹² Voir *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2002, c. 80, art. 77.

après les amendements apportés en 2001, en modifiant l'article 47.3, pour y ajouter une situation additionnelle permettant le recours de salariés au mécanisme prévu aux articles 47.3 à 47.6, au-delà des cas de renvois et de mesures disciplinaires, soit le cas spécifique de harcèlement psychologique.

[58] L'examen de cet historique législatif démontre que l'intention du législateur est de limiter le pouvoir de la CRT de déferer une réclamation à l'arbitrage selon les articles 47.3 à 47.6 aux seuls cas de renvois, mesures disciplinaires et harcèlement psychologique.

[59] Le législateur n'aurait pas eu à amender l'article 47.3 du *Code du travail* pour ajouter le droit du salarié victime de harcèlement psychologique de porter plainte afin d'obtenir un déferé à l'arbitrage en vertu des dispositions des articles 47.5 et 47.6 du *Code* si ce pouvoir avait déjà été accordé à la CRT en vertu des articles 118 et 119 du *Code*.

[60] Dans leur traité du *Droit du travail du Québec*, les auteurs en viennent à la même conclusion :

575 – (...) L'utilisation des articles 47.3 à 47.6 C.t. demeure réservée aux seules situations où le salarié est victime d'une violation du devoir syndical de représentation à l'occasion de son renvoi, de l'imposition d'une mesure disciplinaire (art. 47.3 C.t.) ou de harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

(...)

576 – (...) Ce régime spécial de recours est orienté vers l'exercice éventuel par la C.R.T. du pouvoir de réparation spécifique que lui confère l'article 47.5 C.t. Ce dernier lui permet d'autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre pour qu'il en décide selon la convention collective, comme s'il s'agissait d'un grief (...)

577 – (...) Lorsque la plainte du salarié est accueillie par la C.R.T. et que cette dernière renvoie l'affaire à un arbitre, il faut remarquer la disposition exceptionnelle de l'article 47.6 C.t., selon laquelle l'employeur ne peut opposer l'inobservation par l'association de la procédure et des délais prévus à la convention collective pour le règlement des griefs. Quant à la prescription de six mois de l'article 71 C.t., dont il n'est pas fait mention à l'article 47.6 C.t., elle ne peut davantage être invoquée. La réclamation du salarié qui se trouve déferée à l'arbitrage n'est pas issue de la convention collective, mais plutôt de la Loi elle-même et de l'ordonnance de la C.R.T., qui la défère à l'arbitrage pour décision selon la convention collective, comme s'il s'agissait d'un grief (art. 47.5 C.t.). Lorsque la plainte est rejetée, et même lorsque la plainte du salarié est jugée

abusive, la C.R.T. n'a pas compétence pour octroyer des dommages et intérêts au syndicat¹³.

(Nos soulignements)

[61] De plus, les auteurs font une distinction importante lorsque le devoir de juste représentation ne porte pas sur un renvoi, une mesure disciplinaire ou du harcèlement psychologique.

[62] À cet égard, ils s'expriment comme suit :

578 – (...) Qu'en est-il des situations dans lesquelles l'association accréditée aurait manqué à son devoir de représentation, mais qui ne donnent pas ouverture à l'application des articles 47.3 à 47.6 C.t.? Ce serait le cas d'un manquement syndical survenu à l'occasion d'une négociation collective ou d'une réclamation rattachée à l'application de la convention collective, mais qui ne se rapporte ni à un renvoi ni à une mesure disciplinaire.

La plainte auprès de la C.R.T. recherchera alors une réparation différente de celle permise par l'article 47.5 C.t. La spécificité de ce dernier remède paraît exclure qu'il puisse être utilisé dans d'autres circonstances que celles auxquelles il est destiné. En pratique, cela se traduira le plus souvent par l'octroi de dommages-intérêts au salarié victime d'un défaut de représentation.

(...)¹⁴

(Nos soulignements)

[63] Par ailleurs, dans leur traité sur *Le Droit de l'emploi au Québec*, les auteurs Morin, Brière et autres en viennent à la même conclusion alors qu'ils s'expriment comme suit :

(...) Si la plainte porte sur un renvoi, une sanction disciplinaire ou du harcèlement psychologique, son objet essentiel, consiste à autoriser le salarié à soumettre lui-même à l'arbitrage sa réclamation, comme s'il s'agissait d'un grief. Au contraire, si la plainte porte sur une autre situation qu'un renvoi, une sanction disciplinaire ou du harcèlement psychologique, l'objet essentiel de la plainte sera de compenser directement le salarié pour le préjudice subi.

(...) Dans un cas de renvoi, de sanction disciplinaire ou de harcèlement psychologique, l'exécution de l'ordonnance de la Commission ou de soumettre l'affaire à l'arbitrage commence par la nomination d'un arbitre par le ministre. L'expression utilisée à cet article indique clairement que cette nomination relève du ministre et non des parties à la convention collective. Dans les autres cas,

¹³ Robert P. Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 524, 526 et 530.

¹⁴ *Id.*, p. 530 et 531.

que peut faire la Commission? Deux possibilités sont envisageables : se fonder sur l'article 47.5 C.t. pour déférer la réclamation à l'arbitrage comme en matière de renvoi, de sanction disciplinaire ou de harcèlement psychologique ou encore, se fonder sur ses pouvoirs généraux prévus à l'article 119 C.t. pour contraindre le syndicat à « réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code ». Il nous semble que la première solution ne devrait pas être possible. En effet, la spécificité particulière et l'historique législatif du remède prévus à l'article 47.5 C.t. demeurent intimement liés aux seules plaintes déposées aux termes de l'article 47.3 C.t. Nous ne croyons pas que la C.R.T. pourrait déférer à l'arbitrage une plainte qui porte sur une autre question qu'un renvoi, une sanction disciplinaire ou un harcèlement psychologique.

(...)¹⁵

(Nos soulignements)

[64] Dans *Les développements récents en Droit du travail 2005*, l'auteur Jean-Yves Brière réitère les mêmes conclusions :

Il semble maintenant évident qu'en raison d'élargissement de la compétence de la C.R.T. en cette matière, les tribunaux de droit commun n'auront plus aucune compétence. En effet, la Commission occupe dorénavant tout le champ de compétence et en pareille circonstance, il n'y a plus lieu de recourir aux tribunaux de droit commun.

(...)

Par ailleurs, lorsque la C.R.T. est saisie d'un autre type de plainte que celle visée à l'article 47.3 C.t., comme par exemple un grief de réclamation salariale, un grief de déplacement ou encore, un grief de supplantation et qu'elle estime que le syndicat a violé son obligation d'une juste et loyale représentation, que peut-elle faire? Deux possibilités sont envisageables :

- i) se fonder sur l'article 47.5 C.t. pour déférer la réclamation à l'arbitrage;

OU

- ii) se fonder sur ses pouvoirs généraux prévus à l'article 119 C.t. pour contraindre le syndicat à « réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code ».

À notre avis, la première solution ne devrait pas être possible. En effet, la spécificité particulière et l'historique législatif du remède prévus à l'article 47.5 C.t. semble intimement liés aux seules plaintes déposées aux termes de

¹⁵ Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 1583, 1586 et 1587.

l'article 47.3 C.t. Nous ne croyons pas que la C.R.T. pourrait déférer à l'arbitrage une plainte qui porte sur autre chose qu'un renvoi, une sanction disciplinaire ou du harcèlement psychologique (...)¹⁶

(Nos soulignements)

[65] À l'instar de la position unanime des auteurs, le Tribunal estime que les articles 47.3 à 47.6 ne peuvent s'appliquer qu'en présence d'un renvoi, une mesure disciplinaire ou du harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

2. Les pouvoirs généraux des articles 118 et 119 du Code du travail permettent-ils au Commissaire un renvoi à l'arbitrage d'un grief prescrit, ayant donné lieu à une sentence arbitrale finale et liant les parties?

[66] À l'examen, la décision du Commissaire ne comporte pas une véritable analyse des dispositions visées et emporte une conclusion que ne permettent pas l'historique de la législation et le droit en vigueur.

[67] Bien que le commissaire Allard n'applique pas directement les articles 47.3 à 47.6 du *Code du travail*, il le fait indirectement, en s'autorisant des pouvoirs généraux accordés à la Commission pour déférer un grief prescrit à l'arbitrage.

[68] Ce faisant, le Tribunal estime que le Commissaire rend une décision déraisonnable et opte pour une solution qui n'est pas acceptable dans les circonstances.

[69] Le mécanisme prévu aux articles 47.3 à 47.6 est tout à fait spécifique et le remède prévu par le législateur dans de telles situations est exorbitant des pouvoirs généraux dévolus à la CRT.

[70] En effet, prenant pour acquis que les paragraphes 47.3 à 47.6 du *Code du travail* ne sont pas applicables à des situations autres que celles qui y sont prévues, le commissaire ne saurait procéder à un déferé à l'arbitrage d'un grief prescrit qui a fait l'objet d'une décision arbitrale rendue finale et sans appel selon l'article 101 du *Code du travail*.

[71] Le Commissaire a compétence exclusive selon l'article 114 du *Code du travail* pour traiter la plainte des salariées ainsi que la réclamation en dommages contre le Syndicat qu'elles avaient initialement logée.

¹⁶ Jean-Yves Brière, « L'obligation d'une juste et loyale représentation : analyse, perspective et prospective », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 173 à 175.

[72] À moins d'en avoir le pouvoir spécifique comme le législateur l'a prévu aux articles 47.3 à 47.6, le Commissaire, dans l'exercice de ses pouvoirs généraux, ne peut faire revivre un grief prescrit (art. 20.06 C.c. et 71 C.t.) sur lequel l'arbitre a rendu une sentence liant les parties (art. 101 C.t.) en redonnant compétence à un arbitre, et ce, en transformant le grief prescrit en « réclamation »¹⁷.

[73] En octroyant une compétence large à la *Commission des relations du travail* et en soustrayant le recours qui existait auparavant devant les tribunaux de droit commun, le législateur confirme la compétence du Commissaire pour statuer sur la réclamation du salarié contre son syndicat qui, par sa négligence grave, lui a causé préjudice.

[74] Ainsi, devant le Commissaire, le Syndicat est redevable de sa négligence et devra compenser le préjudice causé à ses salariés, si la preuve en est faite.

[75] Rappelons qu'en l'espèce, le Syndicat estimait la réclamation des salariées bien fondée, puisqu'il a logé le grief, mais sans le porter à l'arbitrage en temps utile.

[76] Il appartient au Commissaire, après avoir conclu à la négligence grave du Syndicat, si la faute de ce dernier a entraîné des dommages, d'en déterminer le montant.

[77] Tel que mentionné précédemment, la décision rendue par le commissaire Allard, quant au remède choisi, est déraisonnable, n'appartient pas aux choix acceptables en regard du droit applicable, et justifie l'intervention de la Cour.

[78] Dans ses procédures, la Ville demande au Tribunal de réviser la décision rendue par le commissaire Allard le 2 mai 2013 et de rejeter les plaintes des intimées.

[79] À l'audience, le procureur de la Ville convient qu'il y a plutôt lieu, si la requête est accueillie, de retourner le dossier devant le commissaire Allard, afin qu'il statue conformément aux articles 114 et 118 du *Code du travail*, sur la réclamation des intimées.

[80] Eu égard à ce qui précède, la requête en révision judiciaire de la Ville doit être accueillie, avec dépens, contre le Syndicat.

* * *

¹⁷ Voir *Gendron c. Municipalité de la Baie-James*, [1986] 1 R.C.S. 401, plus particulièrement quant à la distinction entre les termes « grief » et « réclamation », p. 409.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

- [81] **ACCUEILLE** la requête en révision judiciaire de la Ville;
- [82] **CASSE** la décision du commissaire Sylvain Allard relativement au remède autorisant les intimées à soumettre leurs réclamations à un arbitre nommé par le ministre du Travail;
- [83] **RETOURNE** le dossier devant le commissaire Sylvain Allard afin que ce dernier statue sur la réclamation des intimées, en conformité avec le présent jugement et les dispositions du *Code du travail*;
- [84] **AVEC DÉPENS**, contre l'Association des policiers de la Ville de Thetford Mines.

DENIS JACQUES, j.c.s.

*Me Pierre Paradis
PARADIS DIONNE
257 rue Notre-Dame Ouest
C.P. 578
Thetford Mines, QC G6G 5T6
Procureurs de la Ville de Thetford Mines*

*Madame Anne Bilodeau
Intimée, personnellement*

*Madame Sylvie Fontaine
Intimée, personnellement*

*Me Dominic Jobin Cotnoir
TRUDEL, NADEAU
7955 boulevard Louis-H.-Lafontaine
Anjou, QC H1K 4E4
Procureurs de l'Association des policiers de la Ville de Thetford Mines*

Date d'audience : 6 décembre 2013

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-021700-117
(500-17-059806-102)

DATE : 31 MAI 2013

**CORAM : LES HONORABLES PIERRE J. DALPHOND, J.C.A.
JEAN BOUCHARD, J.C.A.
CLÉMENT GASCON, J.C.A.**

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC
APPELANT – demandeur

c.

**SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**
INTIMÉ – défendeur

et

DENIS GAGNON, en sa qualité d'arbitre de griefs
MIS EN CAUSE – défendeur

ARRÊT

[1] L'appelant a été autorisé à se pourvoir contre un jugement rendu le 21 avril 2011 par la Cour supérieure, district de Montréal (l'honorable Chantal Masse) qui refuse la révision judiciaire d'une sentence arbitrale rejetant un grief où l'employeur, le gouvernement du Québec, réclamait un remboursement contre un ex-employé qui l'a fraudé. Pour les motifs qui suivent, la Cour est d'avis qu'il y a lieu d'accueillir l'appel, d'annuler la sentence arbitrale et de renvoyer le dossier à l'arbitrage.

LE CONTEXTE

[2] Pierre Baillargeon était membre de l'ordre des évaluateurs agréés du Québec. Il a commencé à travailler au ministère des Transports en 1978. Il devient ainsi un fonctionnaire au sens de la *Loi sur la fonction publique*. De septembre 1995 à mai 2003, il occupait le poste d'évaluateur à la direction Centre du Québec du ministère. Ses conditions de travail étaient précisées dans des conventions collectives intervenues avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (syndicat) et le gouvernement.

[3] À la suite d'une enquête déclenchée après l'envoi d'une lettre de plainte au bureau du Premier Ministre par des expropriés, on découvre que Baillargeon a fait en sorte qu'en 1999, un exproprié reçoive 285 000 \$ pour un immeuble en valant environ 55 000 \$.

[4] Le 15 mai 2003, il est congédié. Dans les trente jours qui suivent, le syndicat dépose un grief contestant cette décision, grief dont il se désistait en mars 2009.

[5] De son côté, le 25 novembre 2003, le procureur général, au nom du gouvernement, entreprend des procédures civiles contre Baillargeon devant la Cour supérieure, district de St-Maurice, où est réclamée la somme de 229 100 \$ versée en trop à l'exproprié avec qui il était de connivence. La décision de réclamer par action civile plutôt que par un grief découlait de la présence à la convention collective de la clause suivante :

9-2.05 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

(soulignement ajouté)

Or, une telle clause rendait l'arbitre sans compétence selon les enseignements de la Cour dans l'arrêt *Québec (procureur général) c. Cour du Québec*, [2001] R.J.D.T. 601 (C.A.), où la juge Deschamps avait écrit pour une formation unanime :

[9] Il s'agit donc d'un cas où les parties ont volontairement limité le champ d'application de la convention collective. L'arbitre n'a tout simplement pas le pouvoir d'accorder la réparation demandée.

[10] Les appelants plaident que les parties à la convention collective ont renoncé à tout dommage moral. Selon eux, l'arbitre a compétence exclusive pour interpréter la clause 3-13.05 de la convention collective et c'est devant lui que le mis en cause devait faire valoir ses droits. Ce dernier réplique que la convention

ne contient aucune renonciation et que, de toute façon, les parties ne peuvent, dans une convention collective, renoncer aux droits futurs des employés.

[11] Les arguments des appelants ne peuvent être retenus au soutien de leur requête en irrecevabilité. Aucune interprétation de la clause n'est nécessaire pour affirmer que l'arbitre n'a pas compétence pour accorder le remède demandé. C'est le texte limpide de la convention qui le dit.

(soulignement ajouté)

[6] En janvier 2004, le syndicat est autorisé à intervenir à l'action civile par le juge Richard qui souligne que le congédiement a fait l'objet d'un grief par le syndicat, « que les dommages demandés peuvent être reliés aux motifs du congédiement du défendeur » et que l'arbitre a le pouvoir « de rendre toute décision propre à sauvegarder le droit des parties ». Puis, le syndicat plaide exception déclinatoire au motif que la réclamation relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. Le 9 décembre 2004, le juge Denis Lévesque accueille la requête du syndicat et rejette le recours du procureur général.

[7] Ce dernier se pourvoit. Le 25 septembre 2006, la Cour accueille en partie son appel à la seule fin de réserver la compétence de la Cour supérieure advenant que l'arbitre en vienne à conclure en son absence de compétence. L'arrêt est ainsi rédigé :

[1] Le juge de première instance n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a jugé que c'est l'arbitre qui a compétence pour décider si la clause 9-2.05 de la convention collective est illégale ou inopérante face aux dispositions habilitantes du Code du travail ou, si elle peut s'appliquer, dans quelle mesure et comment peut-elle s'appliquer. Il est bien reconnu, en effet, que ces questions entrent dans le champ de la compétence d'interprétation et d'application de la convention collective qui est dévolue à l'arbitre par la loi.

[2] Dans une situation comme celle en l'espèce, il importe cependant d'éviter la «privation réelle du recours ultime». Ce risque existe si, par exemple, l'arbitre saisi du grief de l'appelant en venait à la conclusion qu'il n'a pas compétence pour l'entendre. Compte tenu des règles de la prescription extinctive, l'appelant serait alors sans recours.

[3] Dans de telles circonstances, plutôt que de rejeter le recours, il aurait mieux valu que le premier juge suspende la requête introductive d'instance devant la Cour supérieure jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue sur le grief. Même si l'appelant n'en a pas fait expressément la demande, la conclusion de suspension est incluse dans sa demande principale visant à faire rejeter l'exception déclinatoire de l'intimé et à permettre à son recours en dommages de se continuer devant la Cour supérieure.

POUR CES MOTIFS

[4] ACCUEILLE l'appel pour partie;

[5] MODIFIE le jugement de première instance à la seule fin de remplacer la conclusion de rejet de l'action du demandeur par la conclusion suivante :

SUSPEND l'action du demandeur jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue sur son grief;

[6] Sans frais.

[8] Le 2 octobre 2006, un grief est donc déposé par l'employeur, réclamant la somme de 229 100 \$ de Baillargeon. Les parties se retrouvent ainsi devant l'arbitre mis en cause. À l'époque, le grief logé par le syndicat à la suite du congédiement de Baillargeon est toujours pendant.

[9] Quant aux accusations criminelles déposées contre Baillargeon et l'exproprié, François Chagnon, elles connaissent leur dénouement le 5 novembre 2007. Ce jour, la Cour du Québec, chambre criminelle et pénale, les déclare coupables de complot afin de commettre un acte criminel et de fraude. Par la suite, le 3 mars 2009, le syndicat se désiste du grief contestant le congédiement de Baillargeon.

LA SENTENCE ARBITRALE

[10] Devant l'arbitre, l'employeur ne conteste plus sa compétence. Avec l'accord du syndicat, il soutient plutôt que la clause 9-2.05 de la convention collective ne peut trouver application en cas de faute lourde ou intentionnelle, conformément à l'art. 1474 C.c.Q. Quant au syndicat, il reconnaît qu'il s'agit d'un cas de faute lourde, mais plaide que le grief est prescrit puisque non déposé par l'employeur dans le délai de 30 jours mentionné à l'art. 9-1.08 de la convention.

[11] Un débat s'engage donc sur le délai de prescription applicable et sa possible interruption.

[12] Le 14 juin 2010, dans une décision intitulée « sentence arbitrale intérimaire », l'arbitre Denis Gagnon conclut en la prescription du grief. Dans sa décision de 51 paragraphes, il résume le contexte, puis la position des parties :

SOMMAIRE DE LA POSITION DES PARTIES

Le délai de prescription du grief patronal selon la convention collective

[15] **Le syndicat** invoque le non respect du délai de 30 jours prévu à la clause 9-1.08 pour le dépôt d'un grief patronal. Pour que le grief ne soit pas prescrit, il doit respecter le délai de la convention collective ou être autorisé autrement par une

disposition législative. Le litige porte sur la légalité de la clause 9-2.05, question qui relève de la compétence exclusive de l'arbitre. Ainsi, le délai de prescription de 3 ans prévu à l'article 2925 C.c.Q n'est pas applicable.

[16] **L'employeur** soutient que le délai de 30 jours de la clause 9-1.08 ne s'applique pas parce qu'il ne s'agit pas d'un grief du Conseil du Trésor, mais du ministère, et que la clause est silencieuse quant au grief provenant du ministère. Il faudrait donc appliquer le délai de 6 mois prévu à l'article 71 du Code du travail.

[17] **Le syndicat** répond que le sous-ministre, nommé à la clause 9-1.08, est le responsable de la gestion des ressources humaines dans le ministère. Ainsi, même un grief du ministère est assujéti au délai de 30 jours. De toute façon, la requête introductive d'instance a été déposée plus de 6 mois (25-11-03) après le dépôt du rapport de l'enquêteur (15-04-03) et du congédiement (15-05-03) date à laquelle l'employeur a une connaissance des faits à l'origine de son grief.

[...]

L'arrêt de la Cour d'appel dans le présent dossier (S7)

[24] **L'employeur** prétend que l'arrêt de la Cour d'appel dans le présent dossier (S7) confirme que c'est l'arbitre qui a compétence et il suspend l'instance précisément pour permettre d'aller devant l'arbitre, donc de faire un grief, ce qu'il a fait 7 jours plus tard. L'arrêt statue sur une requête en irrecevabilité, et ne décide pas sur le fond. L'employeur avait donc un délai de 3 mois suivant l'article 2895 C.c.Q.

[25] Pour **le syndicat**, cet arrêt précise que la clause 9-2.05 doit être interprétée par l'arbitre. Il n'a pas pour effet de rejeter la demande sans rendre une décision sur le fond de l'affaire, mais plutôt de suspendre la procédure jusqu'à ce qu'un arbitre décide de la question. La Cour peut suspendre la procédure, mais elle ne peut pas faire renaître un droit déchu ou qui n'existe pas. Ainsi, l'arrêt de la Cour d'appel (S7) n'a pas pour effet d'autoriser l'employeur à déposer un grief.

[13] Dans son analyse, il rejette toutes les prétentions de l'employeur en ces termes :

[42] Quand on lit, dans les commentaires du ministre de la Justice *«Que la prescription soit acquise ou non, l'article 2895 prolonge l'effet de l'interruption par un délai additionnel de trois mois, afin de permettre au demandeur de faire valoir à nouveau son droit»*, il est question de la prescription qui serait acquise au cours de l'exercice du mauvais recours, mais pas de celle qui aurait été acquise avant que ce mauvais recours soit entrepris.

[43] La prescription d'un recours bénéficie au défendeur, notamment en le libérant de la menace d'une action contre lui. Trente jours après son congédiement, Pierre Baillargeon était libéré de la menace qu'un grief soit déposé contre lui.

[44] Six mois plus tard, il est l'objet d'une action civile. Par l'intervention du syndicat, il se défend avec succès en invoquant l'absence de compétence du tribunal. L'article 2895 ne peut pas avoir pour effet de faire renaître la menace dont il était libéré qu'un grief soit déposé contre lui.

[45] L'employeur invoque que l'état du droit en 2003, le forçait à prendre un recours civil plutôt que de faire un grief. L'affaire Dessureault invoquée par l'employeur était différente et elle ne tranchait pas la question que pose la présente affaire, celle de la compétence de l'arbitre pour accorder des dommages à la suite de la commission d'une faute lourde.

[46] Malgré l'affaire Dessureault, l'employeur devait savoir que le recours au grief était possiblement le recours valable compte tenu de la situation.

[47] L'employeur dit n'avoir su que récemment que le syndicat admettait qu'il s'agissait d'une faute lourde. Mais, il avait toutes les informations pour tirer sa propre conclusion en 2003, et il l'a d'ailleurs fait en procédant au congédiement du salarié.

[48] Il invoque aussi qu'il aurait été privé de son recours s'il avait déposé un grief et que l'arbitre avait conclu qu'il ne s'agissait pas d'une faute lourde. Au contraire, dans un tel cas, l'article 2895 aurait pu s'appliquer puisque le grief aurait été déposé à l'intérieur du délai prévu pour exercer le recours civil. En exerçant le recours civil sans déposer un grief, il a déposé le mauvais recours après l'expiration du délai prévu pour déposer le recours valable.

[49] L'employeur ne peut pas prétendre que la décision de la Cour d'appel (S7) est une autorisation de présenter un grief à l'arbitrage.

[50] L'arrêt S7 suspend le recours civil jusqu'à ce que la décision soit rendue sur son grief. Il n'est pas évident de savoir si la Cour d'appel a tenu pour acquis que l'employeur avait déjà déposé un grief. Le jugement de la Cour supérieure (S6) faisait mention du fait que l'employeur n'avait pas déposé de grief. Dans son mémoire (G3), le procureur général demandait subsidiairement à la Cour de lui permettre de soumettre son grief à l'arbitrage. La Cour a-t-elle compris du mémoire de l'employeur qu'il demandait qu'on lui permette de poursuivre un grief déjà déposé ou qu'il demandait l'autorisation d'en déposer un? L'arrêt ne permet pas de le savoir.

[51] Mais, un tribunal ne peut pas autoriser une partie à déposer un recours qu'elle ne serait pas autrement autorisée à déposer par une disposition législative. Ainsi, on ne peut pas conclure à l'existence d'un recours valable seulement en raison de la conclusion de l'arrêt de la Cour d'appel. Il aurait fallu que, dans les faits, le grief de l'employeur ne soit pas prescrit.

Pour ces motifs, le tribunal d'arbitrage

Conclut que le grief patronal est prescrit,

Rejette le grief.

(soulignement ajouté)

[14] Insatisfait, le procureur général se tourne vers la Cour supérieure par voie d'une requête en révision judiciaire où il fait valoir que la décision arbitrale est illégale en ce qu'elle stérilise l'arrêt de la Cour de septembre 2006 qui a suspendu le recours civil et le prive, par une interprétation erronée, voire déraisonnable, de l'art. 2895 C.c.Q., du droit de déposer un grief dans les trois mois de l'arrêt de septembre 2006 de la Cour.

LE JUGEMENT DE LA COUR SUPÉRIEURE

[15] Le 21 avril 2011, la juge Chantal Masse rejette séance tenante la requête en révision judiciaire de l'appelant. Elle déclare :

5 VU la décision du 14 juin 2010 du Tribunal d'arbitrage, (pièce P-1) concluant à la prescription du grief patronal P-7, et ce, essentiellement pour les motifs suivants :

a) Pierre Baillargeon a été congédié le 15 mai 2003; c'est la date la plus tardive du point de départ de la prescription;

b) Le grief était assujetti à un délai de prescription de 30 jours, selon la convention collective, ou de tout au plus 6 mois, selon le Code du travail;

c) Malgré l'affaire *Dessureault*, l'employeur devait savoir que le recours au grief était possiblement valable et avait toutes les informations pour tirer ses conclusions au moment du congédiement;

d) Lorsque la requête introductive d'instance a été déposée le 25 novembre 2003, le grief était déjà prescrit;

e) Le délai de 3 mois de l'article 2895 du *Code civil du Québec* est applicable, mais cette disposition ne peut avoir pour effet de faire revivre un recours déjà prescrit au moment du dépôt du premier recours;

f) La décision de la Cour d'appel P-6 n'avait pas pour effet de rendre valable un recours prescrit dans les faits;

[...]

8 VU que, de l'avis du Tribunal, la norme de contrôle applicable est celle de la raisonnabilité considérant la présence d'une clause privative et l'expertise du Tribunal d'arbitrage et considérant également que la nature de la question de droit ou des questions de droit ne revêt pas ici une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qu'il s'agit plutôt de l'application et des conditions d'application d'une règle générale de droit civil dans le domaine spécialisé du Tribunal d'arbitrage;

[...]

9 VU, au surplus, que le Tribunal est d'avis, quelle que soit la norme de contrôle applicable, décision raisonnable ou décision correcte, que la décision P-1 concluant à la prescription du grief n'est pas révisable;

10 VU que, si l'article 2895 du *Code civil du Québec* ne s'applique pas, le grief serait prescrit;

11 VU que, si l'article 2895 du *Code civil du Québec* trouve application comme en a décidé le Tribunal d'arbitrage, le grief est également prescrit pour les motifs énoncés dans la décision P-1, lesquels sont résumés plus haut et également parce que :

a) La décision P-6 de la Cour d'appel a tout son effet, l'arbitre s'étant prononcé sur le bien-fondé du grief en le déclarant prescrit, le recours devant la Cour supérieure est toujours pendant et il pourra en être disposé ultérieurement selon ce qui pourra être décidé d'un commun accord par les parties ou ce qui pourra être décidé par la Cour supérieure en fonction des arguments qui lui seront soumis;

b) la décision P-6 de la Cour d'appel ne pouvait avoir pour effet de priver le Tribunal d'arbitrage de sa juridiction de décider si le grief était ou non prescrit et, d'ailleurs, la Cour d'appel n'était pas saisie de cette question;

c) La Cour d'appel dans la décision P-6 n'a tout simplement pas présumé de la prescription du grief, décision qu'il allait appartenir au Tribunal d'arbitrage de prendre en fonction des moyens et de la preuve soumis lors de l'arbitrage; on peut penser par exemple que la preuve d'une renonciation au délai de 30 jours ou de 6 mois applicable aurait pu être apportée dans le cadre du grief;

d) La toute récente décision de l'arbitre Maureen Flynn dans *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire Marie-Victorin*, AZ-50710539, 20 décembre 2010, confirme tant l'existence d'un courant majoritaire privilégiant l'application de l'article 2895 du *Code civil du Québec* que celle d'une condition d'application, s'inspirant de l'article 2892 du *Code civil du Québec*, condition selon laquelle le recours rejeté doit avoir été formé à l'intérieur des délais prescrits pour déposer le bon recours (voir les paragraphes 32 à 57 de cette décision);

12 VU en conséquence de ce qui précède, et malgré la répugnance qu'éprouve le Tribunal à ce faire, qu'il y a lieu de rejeter la requête en révision judiciaire;

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

13 REJETTE la requête en révision judiciaire;

14 AVEC DÉPENS.

(soulignement ajouté)

[16] Peu après, un juge de la Cour a autorisé l'appel du procureur général, d'où le pourvoi.

LES MOYENS D'APPEL

[17] Dans son mémoire, l'appelant fait valoir que la décision de l'arbitre est assujettie à la norme de la décision correcte au motif qu'elle tranche une question de droit d'une importance capitale pour le système, soit l'interprétation de l'art. 2895 C.c.Q.

[18] Sur le fond, l'appelant plaide dans son mémoire la non-prescription de son recours invoquant essentiellement des arguments tirés de l'art. 2895 C.c.Q.; devant la Cour, il y ajoute l'art. 2896 C.c.Q.

L'ANALYSE

I. La norme de contrôle

[19] En l'espèce, la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable comme en a décidé la Cour suprême dans l'arrêt *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S., 616, 2011 CSC 59. Infirmant la Cour d'appel du Manitoba qui avait appliqué la norme de la décision correcte à une sentence arbitrale qui traitait d'un concept de common law, *issue estoppel* ou préclusion, le juge Fish écrit pour la haute instance :

[51] Les cours de révision doivent demeurer sensibles à ces particularités des relations fondées sur la négociation collective et réserver aux arbitres le droit d'élaborer des doctrines à vocation réparatrice propres aux relations du travail. À l'intérieur de cette sphère, les sentences arbitrales commandent la déférence de la part des tribunaux.

[52] Cependant, la sphère réservée au pouvoir discrétionnaire des arbitres n'est nullement dépourvue de limites. La sentence arbitrale qui prête à un principe de common law ou d'equity une application qui n'est pas raisonnablement adaptée à la nature distinctive des relations du travail demeure forcément assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la raisonabilité.

(soulignement ajouté)

[20] En l'espèce, le procureur général soutient que la norme de la décision correcte s'applique puisque l'arbitre interprète une disposition du *Code civil du Québec*, l'art. 2895, tranchant ainsi une question de droit d'importance capitale pour le système juridique. Avec égards, il dénature le processus arbitral et fait fi de l'obligation de déférence due aux décideurs spécialisés appelés à exercer leur compétence, y compris lorsque cela requiert l'application de dispositions du *Code civil* accessoires aux matières relevant exclusivement d'eux. Dans l'arrêt *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de)*, 2010 QCCA 1503, le juge Dalphond écrit :

[24] En l'espèce, nous sommes en présence d'un arbitre de griefs, nommé en vertu du *Code du travail* pour interpréter le régime des relations de travail et dont la compétence est protégée par une clause privative qualifiée de « relativement rigoureuse » (*Lévis (Ville de) c. Fraternité des policiers de Lévis inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14, par. 20). Pour accomplir sa mission, l'arbitre est investi du pouvoir d'interpréter toute loi pertinente aux relations de travail (art. 100.12 a) *CT*). Cela comprend, bien évidemment, le *Code du travail*, la *Loi sur les normes du travail* et les dispositions du *Code civil* en matière de contrat, responsabilité civile et dommages. Tous ces facteurs militent pour la norme de la décision raisonnable, comme le soutient la *Fraternité*.

[25] L'employeur suggère que la norme de la décision correcte aurait pu s'appliquer car la question en litige en est une de droit civil, faisant appel à des principes généraux et d'application universelle. Avec égards, cela n'est pas conforme aux enseignements de la Cour suprême. Outre les questions constitutionnelles, d'interprétation d'une charte des droits et de compétence *stricto sensu* (ou *vires*), n'échappe à la norme de la raisonabilité qu'une décision d'un décideur spécialisé et protégé par une clause privative sur une question de droit « qui revêt une importance capitale pour le système juridique [et qui est] étrangère [à son] domaine d'expertise ». C'était le cas dans *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63, par. 62,

où était en jeu la valeur probante d'une condamnation criminelle ayant acquis force de chose jugée et le pouvoir d'un arbitre de conclure autrement.

[26] Dans notre dossier, l'arbitre devait simplement déterminer s'il y avait eu des propos diffamatoires ou injurieux et, le cas échéant, les dommages en résultant, s'il en est. Une telle détermination n'est pas d'importance capitale pour le système juridique, contrairement, par exemple, à l'interprétation d'une disposition de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[21] La juge de la Cour supérieure a donc eu raison de s'en tenir à la norme généralement applicable aux sentences arbitrales, soit la décision raisonnable.

[22] Dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, la Cour suprême, sous les plumes conjointes des juges Bastarache et LeBel, explique ainsi les attributs d'une décision raisonnable :

[47] La norme déferente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonabilité : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonabilité. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

(soulignement ajouté)

[23] Reste alors à décider si la sentence attaquée appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits mis en preuve devant l'arbitre et aux règles de droit applicables en l'espèce.

II. La sentence arbitrale est déraisonnable

[24] Le recours de l'employeur a été introduit devant le mauvais forum, la Cour supérieure, et ce, plus de six mois après le congédiement de Baillargeon. Devant l'arbitre, dont la compétence n'était plus contestée par l'employeur, le débat se limitait à déterminer si la réclamation de ce dernier, soumise à l'arbitrage uniquement le 2 octobre 2006, était prescrite comme le soutenait le syndicat.

[25] La détermination de la prescription applicable au grief de l'employeur et sa possible interruption étaient ainsi au cœur du débat.

[26] Le syndicat invoquait le non-respect du délai de trente jours prévu à la clause 9-1.08 de la convention collective pour le dépôt d'un grief patronal. Quant à l'employeur, il plaidait que cette clause ne s'appliquait pas parce qu'il ne s'agissait pas d'un grief du Conseil du Trésor, mais du ministère employeur; il proposait plutôt d'appliquer le délai de 6 mois prévu à l'art. 71 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (C.t.).

[27] Le syndicat rejetait cette distinction et ajoutait que de toute façon, la requête introductive d'instance en Cour supérieure avait été déposée plus de six mois après le congédiement. Pour contourner ce dernier argument, l'employeur invoquait l'art. 2895 C.c.Q., plaçant que celui-ci, combiné aux termes de l'arrêt de la Cour, avait eu pour effet d'interrompre la prescription de six mois et de lui accorder un délai supplémentaire et exceptionnel de trois mois depuis le jugement final de la Cour. Pour le syndicat, cet arrêt précisait uniquement que la question de compétence devait être décidée d'abord par l'arbitre, mais ne pouvait faire renaître un droit éteint. Quant à l'art. 2895 C.c.Q., si applicable en droit du travail, il ne pouvait venir au secours de l'employeur que si sa réclamation avait été déposée en Cour supérieure dans le délai de trente jours prévu à la convention collective ou, à la limite, dans la période de six mois prévue à l'art. 71 C.t.

[28] Sur le premier point, le délai de prescription, l'arbitre retient qu'il était de trente jours en vertu de la convention collective :

[43] La prescription d'un recours bénéficie au défendeur, notamment en le libérant de la menace d'une action contre lui. Trente jours après son congédiement, Pierre Baillargeon était libéré de la menace qu'un grief soit déposé contre lui.

[29] Avec égards, cette conclusion est déraisonnable eu égard aux faits et aux règles de droit applicables en l'instance.

[30] La convention collective contient de nombreuses dispositions en matière de présentation d'un grief par un salarié, un groupe de salariés, le syndicat ou l'employeur (voir les art. 9-1.04 à 9-1.09).

[31] Dans le cas d'un grief présenté par l'employeur, la seule disposition existante est ainsi rédigée :

9-1.08 La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou la ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

(soulignement ajouté)

[32] Clairement, les parties ont voulu que les violations ou interprétations erronées de la convention par le syndicat soient assujetties à une dénonciation par l'employeur dans un court délai pour éviter tout flottement sur la portée réelle de la convention collective.

[33] Ici, il n'y a aucune interprétation par le syndicat de la convention collective en jeu. Aucun reproche n'est fait au syndicat.

[34] La réclamation découle de la commission d'une faute grave, constituant un acte criminel, par un ex-employé, faute qui est, du reste, à l'origine du congédiement qui a mené au grief du salarié. Ce genre de réclamation semble, depuis les arrêts *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929 et *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967, relever de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

[35] Cela ne signifie cependant pas que la clause 9-1.08 est alors applicable. Il faut plutôt rechercher l'intention des parties à cet égard.

[36] En l'espèce, il ressort de la convention, lue dans son ensemble, que ce genre de situation n'avait pas été considéré par les parties; en fait, celles-ci ne prévoyaient pas l'octroi de dommages-intérêts par un arbitre.

[37] C'est pourquoi l'employeur a plaidé que le délai applicable, faute d'une disposition dans la convention collective y dérogeant, était celui prévu à l'art. 71 C.t. :

71. Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

[38] L'arbitre n'a manifestement pas retenu cette approche puisqu'il écrit que Baillargeon était libéré après trente jours. Une telle conclusion est déraisonnable pour les motifs indiqués dans les paragraphes précédents. Mais cela n'est pas déterminant ici, puisque l'action a été intentée en Cour supérieure plus de six mois après le congédiement, comme l'a plaidé subsidiairement le syndicat et le souligne l'arbitre.

[39] L'exercice ne pouvait cependant s'arrêter là. L'arbitre devait ensuite déterminer si ce délai avait été interrompu comme le plaidait l'employeur, et ce, à la lumière des faits mis en preuve et des règles de droit invoquées par les parties.

[40] Au niveau des faits, l'arbitre savait que le syndicat avait déposé un grief contestant le congédiement et l'interruption du paiement du salaire et autres avantages dans les trente jours de la terminaison du contrat d'emploi de Baillargeon. Au moins trois documents admis devant lui en attestaient clairement. D'abord, la requête en intervention du syndicat dans le recours civil devant la Cour supérieure. Ensuite, les motifs du jugement du juge Richard qui y fait droit. Enfin, les motifs du jugement du juge Lévesque qui accueille l'exception déclinatoire du syndicat.

[41] Au niveau du droit, deux dispositions ont été plaidées par l'employeur, les art. 2895 C.c.Q. et 71 C.t.

[42] L'art. 2895 C.c.Q. est ainsi rédigé :

2895. Lorsque la demande d'une partie est rejetée sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire et que, à la date du jugement, le délai de prescription est expiré ou doit expirer dans moins de trois mois, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la signification du jugement pour faire valoir son droit.

Il en est de même en matière d'arbitrage; le délai de trois mois court alors depuis le dépôt de la sentence, la fin de la mission des arbitres ou la signification du jugement d'annulation de la sentence.

[43] Les commentaires du ministre à l'égard de cet article sont :

Cet article, qui est de droit nouveau, vient limiter les conséquences d'une décision qui ne porte pas sur le fond du litige, mais qui résulte plutôt, par exemple, d'un simple défaut de forme ou de l'incompétence du tribunal.

Que la prescription soit acquise ou non, l'article 2895 prolonge l'effet de l'interruption par un délai additionnel de trois mois, afin de permettre au demandeur de faire valoir à nouveau son droit.

[44] L'arbitre dispose de l'argument de l'employeur quant à la portée de cet article en ces termes :

[48] Il invoque aussi qu'il aurait été privé de son recours s'il avait déposé un grief et que l'arbitre avait conclu qu'il ne s'agissait pas d'une faute lourde. Au contraire, dans un tel cas, l'article 2895 aurait pu s'appliquer puisque le grief aurait été déposé à l'intérieur du délai prévu pour exercer le recours civil. En exerçant le recours civil sans déposer un grief, il a déposé le mauvais recours après l'expiration du délai prévu pour déposer le recours valable.

L'arbitre applique donc l'article 2895 C.c.Q. en contexte d'arbitrage de griefs parce que compatible avec le régime collectif des relations de travail (*Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* [2006] 1 R.C.S. 27, 2006 CSC 2), mais retient la position du syndicat que la demande de l'employeur était prescrite lors de son dépôt en Cour supérieure, d'avis que le délai applicable était 30 jours du congédiement. Par conséquent, il conclut que l'art. 2895 C.c.Q. ne peut être d'aucun secours à l'employeur.

[45] L'interprétation de l'arbitre que l'art. 2895 C.c.Q. ne peut trouver application qu'à l'égard d'un recours rejeté sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire, mais intentée à l'intérieur du délai de prescription applicable est raisonnable. Retenir le

contraire reviendrait à dire que la personne qui s'adresse au mauvais forum peut bénéficier d'un délai plus long que celle qui initie sa procédure au bon endroit.

[46] Reste alors l'art. 71 C.t., disposition qui énonce dans sa deuxième phrase que le dépôt d'un grief interrompt la prescription. Sous cet aspect, l'art. 71, quoique antérieur à l'art. 2892 C.c.Q., en poursuit ainsi la même finalité.

[47] Or, on cherche en vain dans la décision de l'arbitre une quelconque discussion de cet aspect de l'art. 71 C.t., même si, faut-il le répéter, la question de l'interruption de la prescription était au cœur du débat devant lui.

[48] Cela peut, peut-être, s'expliquer pour les raisons suivantes : insistance des parties sur la détermination du délai applicable, débat axé principalement sur l'art. 2895 C.c.Q. et considération extrêmement limitée de l'art. 71 C.t. par l'arbitre.

[49] Si cette omission peut s'expliquer, il demeure qu'elle rend la sentence attaquée incomplète sur un aspect essentiel (l'interruption possible de la prescription de six mois) et, par voie de conséquence, déraisonnable par son analyse déficiente d'une disposition pourtant plaidée, l'art. 71 C.t., et au cœur du débat.

[50] Dans les circonstances, la solution la plus déférente envers l'arbitre serait de lui retourner le dossier pour qu'il statue sur cette question. En raison toutefois des délais écoulés depuis le congédiement de Baillargeon – dix ans –, et étant donné que, une fois ce contexte factuel et juridique bien cerné, la réponse à donner à la question s'impose d'elle-même, la Cour fera exception à cette règle comme il est en son pouvoir de le faire (*Rioux c. Société de l'assurance automobile du Québec*, 2011 QCCA 1595, paragr. 55). Elle tranchera la question de la prescription de manière à ce que cette affaire puisse enfin être entendue à son mérite.

[51] Ainsi, l'arbitre, eut-il considéré l'impact du dépôt du grief du syndicat, aurait inmanquablement constaté que celui-ci interrompait la prescription non seulement au bénéfice de Baillargeon, mais aussi à l'égard de toutes les parties, dont l'employeur, pour tout droit découlant de la même cause d'action. Ceci ressort de l'art. 2896 C.c.Q. qui, à l'instar de l'article 2895 C.c.Q., doit lui aussi trouver application (arrêt *Isidore Garon*, *supra*), lequel énonce que :

2896. L'interruption résultant d'une demande en justice se continue jusqu'au jugement passé en force de chose jugée ou, le cas échéant, jusqu'à la transaction intervenue entre les parties.

Elle a son effet, à l'égard de toutes les parties, pour tout droit découlant de la même source.

[52] Le congédiement contesté par le syndicat et la réclamation de l'appelant découlaient en effet de la même cause d'action, soit les graves et inacceptables

manquements de Baillargeon. Le recours de l'appelant introduit en novembre 2003 n'était donc pas prescrit lorsque intenté devant le mauvais forum puisque par le dépôt du grief de Baillargeon, il y avait également interruption de la prescription au bénéfice de l'employeur par l'effet combiné des art. 71 C.t. et 2896 C.c.Q. Il s'ensuit que l'art. 2895 C.c.Q. s'appliquait au moment où le grief de l'employeur fut déposé le 2 octobre 2006, le grief de Baillargeon n'ayant toujours pas été abandonné à cette date. Le désistement auquel réfère l'article 2894 C.c.Q. ne saurait affecter le droit de la partie adverse qui a, avant le désistement, bénéficié des effets du second alinéa de l'article 2896 C.c.Q.

[53] Cela étant, le rejet du moyen préliminaire de prescription du syndicat était incontournable.

[54] Par conséquent, la décision de l'arbitre voulant que le salarié soit libéré financièrement trente jours après son congédiement ne faisait pas partie des issues possibles eu égard aux faits mis en preuve et aux règles de droit applicables. La Cour supérieure aurait donc dû intervenir, annuler la « sentence intérimaire » et retourner le dossier à l'arbitrage pour que le grief de l'employeur soit décidé sur le fond.

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

[55] **ACCUEILLE** le pourvoi, avec dépens;

[56] **INFIRME** le jugement de la Cour supérieure, et procédant à rendre le jugement qui aurait dû être rendu :

[57] **ACCUEILLE** la requête en révision judiciaire, avec dépens;

[58] **ANNULE** la sentence arbitrale;

[59] **REJETTE** le moyen préliminaire de prescription soulevé par le syndicat et **RENVOIE** le dossier à un arbitre, autre que le mis en cause, pour décision sur le fond du grief de l'employeur.

PIERRE J. DALPHOND, J.C.A.

JEAN BOUCHARD, J.C.A.

CLÉMENT GASCON, J.C.A.

Me Michel Déom
Bernard, Roy (Justice-Québec)
Pour l'appelant

Me Michel Derouet
Trudel, Nadeau
Pour l'intimé

Date d'audience : 13 mars 2013