

Commission
des relations
du travail

Québec 

Les conflits juridictionnels : le point de vue de La Commission des relations du travail

Institut canadien de l'administration de la justice

Monique Hébert, agente de recherche en droit

Hôtel Mortagne, Boucherville
8 mai 2009

Introduction

La pluralité des tribunaux et organismes administratifs compétents en matière de rapports de travail et la multiplicité et la complexité des normes qui régissent ce secteur d'activités conduisent à des situations de compétence concurrente (et imprécise), ce qui ne peut que dérouter les salariés et les employeurs, et parfois même les praticiens du droit du travail¹.

Comme nous l'évoquerons dans ce texte, la Commission des relations du travail (La Commission ou la CRT) et les tribunaux supérieurs ont dû en effet trancher certains problèmes de chevauchement de compétences et réaffirmer la compétence exclusive de la Commission dans certains domaines. La Commission a également exercé sa compétence discrétionnaire permettant à une autre instance spécialisée d'agir dans certaines circonstances. Ces multiples recours dénotent une incompréhension ou à tout le moins une confusion lorsqu'il s'agit de délimiter les compétences des uns et des autres. Mais dans un premier temps, examinons l'étendue de la compétence de la Commission.

CRT : Compétence d'attribution exclusive

Pour assurer l'application générale du *Code du travail* (C.t.), le législateur québécois a établi la Commission des relations du travail. La réforme mise en vigueur en novembre 2002 a aboli le système à deux paliers que constituaient le Bureau du Commissaire général du travail (les commissaires), en première instance et le Tribunal du travail agissant en appel. Elle les a remplacés par la Commission, instance unique, « *qui connaît et dispose à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au Code, de tout recours formé en application de ses dispositions, de toute demande qui lui est faite conformément à cette loi* » (art. 114 C. t.) ainsi que des divers recours individuels prévus par d'autres lois.

À la différence des commissaires du travail et du Tribunal du travail qu'elle remplace et qui ne disposaient que d'une compétence qui leur était attribuée à la pièce, la Commission se voit confier globalement la responsabilité d'assurer l'application diligente et efficace de l'ensemble du *Code du travail*, sauf à l'égard des conflits dans les services publics, des matières réservées à l'arbitre des griefs et des interventions de nature pénale.

Accessoirement, la Commission peut disposer des arguments constitutionnels fondés sur les Chartes, mais aussi de ceux visant sa loi constitutive, même si ces décisions ne feront pas l'objet du même niveau de retenue judiciaire que celles rendues sur des questions qui relèvent de sa compétence spécialisée. Cette question est examinée dans un autre document.

¹ COUTU, Michel et MARCEAU, Georges, *Droit administratif du travail, tribunaux et organismes spécialisés du domaine du travail*, Éditions Yvon Blais inc., 2007, p. 152

Malgré l'étendue de ses pouvoirs, la Commission détient une compétence d'attribution. Elle peut examiner les limites de sa propre compétence, mais elle ne peut l'étendre au-delà de celle qui lui est octroyée par le législateur. Voyons dans les prochaines sections les limites de cette compétence.

Autres instances dont les compétences sont prévues au Code du travail

Conseil des services essentiels

La réforme de 2002 a laissé intacte la compétence dévolue au Conseil des services essentiels. La Commission l'a confirmé à ses tous débuts, lorsqu'elle fut saisie d'une question relative aux limites de sa compétence en matière de service public dans l'affaire *Montréal (Ville de) c. Association des pompiers de Montréal inc.*, 2003 QCCRT 0190. L'employeur dans cette affaire, demandait à la Commission de rendre une ordonnance, en vertu de ses pouvoirs généraux, pour obliger le syndicat et ses membres à cesser toute grève illégale ou tout ralentissement d'activités prohibés par les articles 105 et 108 C. t. Elle statua que le législateur, en énonçant à l'article 111.16 C. t. que les pouvoirs du Conseil des services essentiels s'étendent au « service public », incluait non seulement les services de police d'une corporation municipale, mais également ceux des pompiers. Les dernières modifications apportées au Code, n'y avaient rien changé et les pouvoirs d'ordonnance conférés à la Commission par l'article 119 du Code ne pouvaient s'exercer que dans les matières relevant de sa compétence. Cette question semble donc réglée.

Compétence des arbitres de grief

La compétence exclusive des arbitres de griefs dans l'interprétation et l'application d'une convention collective ne fait aucun doute, ni dans la législation, ni dans la jurisprudence. Il suffit que l'essence du litige résulte de la convention collective même si elle n'y fait pas explicitement référence.

Toutefois, cette exclusivité doit composer avec les larges pouvoirs décisionnels accordés à la Commission pour faire cesser la commission d'actes illégaux au regard du *Code du travail* ou pour réparer le préjudice qui en découle. Dans l'affaire *Sobey's Québec inc. c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC-UFCW)*, 2003 QCCRT 0460, la question s'est posée à la Commission de savoir qui de l'arbitre ou de la Commission devait trancher une réclamation de dommages-intérêts jointe à une demande d'ordonnance visant à mettre fin à des activités de pression jugées illégales (refus de faire des heures supplémentaires). Se référant à l'article 118 (2) du Code qui confère à la Commission une discrétion quant au forum approprié, cette dernière a refusé d'intervenir dans la réclamation en dommages

et intérêts estimant que l'arbitre de griefs avait la compétence de le faire, précisant toutefois qu'elle aurait pu intervenir en situation d'urgence ou encore si les droits d'un tiers avaient été en cause.

Cette exclusivité doit également composer avec le fait qu'il sera toujours possible pour un travailleur syndiqué de déposer à la Commission une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 16 du Code, tout en déposant un grief de même nature par le biais de son syndicat. Toutefois, dans ce cas précis, le législateur a prévu à l'article 118 (2) C.t. que la Commission ne pourra pas refuser de statuer sur le fond de la plainte. Elle l'a confirmé en révision d'une décision interlocutoire qui avait suspendu l'enquête sur des plaintes en vertu de l'article 16, sous prétexte qu'elles pouvaient être réglées par le biais de griefs de même nature déposés concurremment par le syndicat : *Caluori c. Entourage Solutions technologiques*, 2004 QCCRT 0646.

Article 39 – Code du travail

La détermination des unités de négociation pouvant faire l'objet d'accréditations syndicales, ainsi que l'appréciation de leur portée intentionnelle, sont au cœur même de la compétence exclusive attribuée à la Commission. Même s'il appartient aux arbitres de griefs de trancher les litiges ayant trait à l'application des conventions collectives, la Cour d'appel a établi en 2003, dans l'affaire *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi (CSN) c. Tremblay*, (C.A.), AZ-50169802, le cadre restreint dans lequel l'arbitre, saisi d'un grief, a compétence pour se prononcer sur une question visée à l'article 39 C.t. : il peut le faire seulement si la Commission n'est pas saisie d'une telle question, ce qui s'apparente à une compétence conditionnelle. Dès que la Commission en est saisie, elle détient une compétence exclusive qui ne peut être exercée par un arbitre.

Article 124 – Loi sur les normes du travail (L.n.t.)

Contrairement à ce qui est prévu à l'article 81.20 L.n.t. en matière de harcèlement psychologique, la loi ne prévoit pas que les dispositions de l'article 124 L.n.t. sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. La jurisprudence arbitrale et celle des tribunaux supérieurs étaient divisées sur la question de l'incorporation ou non des dispositions de l'article 124 L.n.t. dans les conventions collectives, jusqu'au récent jugement rendu par la Cour d'appel dans l'affaire *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec* (C.A., 2008-06-02), AZ-50495382. À noter que la Cour suprême a accordé la demande d'autorisation d'appel dans cette affaire. La question faisant l'objet d'une controverse était de savoir si une convention collective qui écarte le droit au grief à une certaine catégorie d'employés pour contester leur fin d'emploi, permet tout de même à ces employés de s'adresser à l'arbitre pour

contester leur congédiement, lorsqu'ils répondent aux conditions de l'article 124 L.n.t. ou s'ils doivent s'adresser à la Commission qui détient une compétence exclusive en cette matière.

Cette affaire posait la question du contenu implicite d'une convention collective, sans toutefois s'attaquer à la légalité des dispositions de conventions collectives qui prohibent le recours à la procédure de grief à certains salariés pour contester leur congédiement. Un premier courant jugeait que l'article 124 L.n.t. n'était pas incorporé dans une convention collective lorsque cette dernière prévoyait expressément qu'un salarié ne pouvait se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage pour contester sa fin d'emploi : l'arbitre de grief ne pouvait donc avoir compétence. Il fallait plutôt respecter la volonté du législateur qui a décidé de donner une compétence exclusive à la Commission pour trancher les recours selon l'article 124 L.n.t.

Un second courant était plutôt à l'effet qu'au-delà d'un recours qu'il accorde au salarié, l'article 124 L.n.t. contient une norme de droit substantif qui s'incorpore à chaque convention collective. En effet, il s'agit, selon ce courant, d'une norme d'ordre public qui restreint la liberté contractuelle. En conséquence, l'arbitre de griefs est compétent pour entendre le litige.

La Cour d'appel, appliquant la norme de la décision correcte, a confirmé la compétence exclusive et spécialisée de la Commission en cette matière. L'analyse des textes législatifs et de l'intention du législateur la mènent à reconnaître que seule la Commission a compétence pour entendre les parties et trancher le litige lorsqu'il s'agit d'une plainte déposée selon l'article 124 L.n.t. : *« Le législateur a confié l'application de la norme de l'article 124 L.N.T. à un tribunal spécialisé autre que l'arbitre de griefs dans la mesure où les parties n'ont pas choisi librement de l'incorporer à la convention collective. »*

Un des points retenus par la Cour repose sur la méthode d'incorporation législative utilisée à l'article 81.20 L.n.t. Au paragraphe 66 du jugement, la Cour en a inféré qu'en l'absence d'une telle incorporation, il est difficile de ne pas en déduire *a contrario*, une volonté claire du législateur de ne pas intégrer l'article 124 L.n.t. aux conventions collectives. À noter que la Cour supérieure a retenu le même argument dans une affaire datée du 20 mars dernier pour accueillir une requête en révision judiciaire et décider qu'un arbitre de griefs avait excédé sa compétence en se saisissant d'un grief mettant en cause l'application des articles 82 et 83 L.n.t. Il s'agit de l'affaire *3539491 Canada inc. c. Lauzon*, (C.S.), AZ-50550396.

Bien sûr, il pourra être troublant pour un salarié dont les conditions de travail sont régies par une convention collective de ne pas pouvoir, comme tout autre salarié qui acquitte ses cotisations syndicales, s'adresser au même forum que ses collègues pour régler son litige lorsqu'il perd son emploi. Toutefois, comme le souligne la Cour d'appel, *« personne n'a sérieusement soutenu et encore moins prouvé que la C.R.T. avait de la difficulté à s'acquitter de sa mission législative*

lorsqu'elle était saisie d'une plainte logée par un salarié régi par une convention collective ».

Compétence résiduelle des tribunaux de droit commun

La compétence civile générale de la Commission a des conséquences pratiques considérables puisqu'elle élargit l'intervention de la Commission à des situations qui auraient autrement échappé aux commissaires ou au Tribunal du travail, en vertu du régime juridictionnel antérieur. Sous réserve des pouvoirs du Conseil des services essentiels, il en est ainsi des grèves ou des lock-out qui contreviennent au Code, ou de l'utilisation des briseurs de grève en contravention à l'article 109.1 du Code. C'est aussi le cas à l'égard d'un manquement par l'association accréditée à son devoir de juste représentation dans une situation autre que l'imposition d'une mesure disciplinaire, un renvoi ou d'une situation de harcèlement psychologique (art. 116, al. 2 C.t.), pour ne citer que ces exemples.

De même, lorsque l'essence du litige concerne les relations de travail, les tribunaux de droit commun ne seront pas compétents pour entendre et décider du litige, comme le rappelle la Cour d'appel dans l'affaire *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada (C.A.)*, AZ-50373274. Le juge Rochon, conformément aux enseignements de la Cour suprême, s'est attardé au contexte factuel de l'affaire pour trancher la question de compétence qui lui était soumise. Rappelons que les appelants avaient intenté un recours collectif contre l'employeur parce que ce dernier avait fermé son établissement quelques mois après la syndicalisation des employés. Le juge Rochon a précisé que le fait que les appelants aient intenté un recours collectif, qui est simplement un mécanisme procédural pour faire valoir des droits, n'ajoutait rien à la compétence de la Cour supérieure. À la lumière de la compétence attribuée à la Commission par les articles 114 et 118 du *Code du travail* et des pouvoirs de réparation prévus par l'article 119 du même Code, il a conclu que :

[32] (...) le litige a clairement trait à l'exercice des droits des salariés prévus au *Code du travail* et à des manœuvres de l'employeur que sanctionne ce même Code. Dès lors, force est de conclure que le litige est de la compétence exclusive de la CRT.

[33] Le fait d'invoquer une atteinte à un droit protégé par la Charte n'a pas pour effet d'altérer la compétence exclusive de la CRT. (...)

Toutefois, bien que la compétence combinée de la Commission et des arbitres de griefs laisse peu de place aux tribunaux de droit commun, la compétence élargie de la Commission ne couvre pas tous les litiges pouvant être exercés en rapport collectif de travail ou à l'égard de l'agir des syndicats.

Piquetages illégaux

Ainsi, les tribunaux supérieurs conservent leur compétence à l'occasion de recours exercés en rapport collectif de travail qui ne trouvent pas leur fondement dans le *Code du travail*. La question a dû être tranchée par la Cour d'appel qui décida que les piquetages illégaux qui peuvent donner lieu à des litiges à l'occasion d'une grève sont du ressort de la Cour supérieure : *Syndicat International Woodworkers of America (I.W.A. Canada), section locale 1-400 c. Produits forestiers Coulonge inc. (C.A.)*, AZ-50207530. La question soumise à la Cour d'appel dans cette affaire était la suivante : lorsque des gestes illégaux sont posés par des piqueteurs en grève légale, la Cour supérieure conserve-t-elle compétence pour émettre une injonction ou le litige doit-il être déféré à la Commission des relations du travail? La Cour d'appel statua qu'il ne s'agissait pas d'un recours prévu par le *Code du travail* ni d'une violation d'un droit prévu par ce Code ou d'un manquement à l'une de ses dispositions; il s'agissait plutôt d'une atteinte au droit de propriété qu'il appartenait à la Cour supérieure de trancher.

Portée de l'article 47.2 du Code du travail

L'élargissement de l'application de l'article 47.2 du Code en 2004 a donné lieu à plusieurs questionnements sur la portée du devoir de juste représentation du syndicat. Cet élargissement n'a toutefois pas eu pour effet que tout litige que pourrait avoir un salarié à l'encontre de son syndicat puisse être adressé à la Commission. Exerçant la compétence que lui attribue l'article 114 du Code, la Commission a cerné la portée des droits qui découlent de cette disposition et elle a décidé que la plainte entendue en ce domaine par la Commission doit essentiellement porter sur le comportement du syndicat dans le cadre légal de l'exercice de son monopole de représentation et des rapports collectifs du travail, soit lors de la négociation, de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. À cette fin, il faut analyser si les agissements du syndicat affectent le cadre juridique de la relation entre l'employeur et les salariés visés par l'unité de négociation et déterminer s'ils relèvent de la fonction exclusive de représentation syndicale. En dehors de ce cadre d'analyse, les recours ne peuvent être adressés à la Commission.

Ainsi, les questions de régie interne du syndicat ne relèvent pas du devoir de représentation prévu à l'article 47.2 du Code. De telles questions devraient être soumises aux tribunaux supérieurs auxquels incombe un pouvoir général de surveillance.

La Commission a cerné le débat dans l'affaire *Blair c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2007 QCCRT 0439 après avoir analysé le libellé des articles 47.2 et suivants, les avoir situés dans le contexte des autres dispositions du Code, avoir situé le Code dans le contexte des autres lois

applicables et, finalement après avoir fait une revue exhaustive de la jurisprudence en la matière. Aux termes de cette analyse, la Commission en est venue à la conclusion que le législateur n'a pas voulu attribuer à la Commission une compétence générale sur la vie associative et les questions de régie interne doivent être soumises aux tribunaux supérieurs auxquels incombe le pouvoir général de surveillance des activités des associations. Il en est de même pour les questions touchant aux services facultatifs offerts par les syndicats qui sont de nature contractuelle et qui concernent la relation salarié-syndicat. La Commission dans l'affaire *Bergeron c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2008 QCCRT 0186 a suivi la même logique que dans l'affaire *Blair* pour refuser de s'attribuer une telle compétence.

La Cour d'appel dans l'affaire *Dupuis c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 130*, DTE 2008T 0440 confirme à son paragraphe 69 que « ce sont les conflits découlant des relations de travail entre le salarié, représenté par son syndicat, et l'employeur, qui relèvent de la compétence exclusive des organismes établis par le Code du travail ».

Reste la question soulevée par les clauses d'atelier syndical qui ne semble pas faire l'unanimité au sein de la Commission : Voir *Hall c. IATSE*, 2008 QCCRT 0053, *Drolet c. Alliance international des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 56 (IATSE)*, 2008 QCCRT 0220, *Drolet c. Alliance international des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 56 (IATSE)*, 2008 QCCRT 0404 et *Alliance international des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 56 (IATSE) c. Drolet*, 2009 QCCRT 0194.

Bien que la gravité des conséquences d'un refus d'embauche ou de l'expulsion d'une association est indéniable et que d'aucuns pensent que la Commission, en raison de son expertise, puisse être en meilleure position pour examiner la légalité ou la conformité de l'agir des syndicats, ce n'est toutefois pas pertinent pour décider si elle est le forum approprié.

L'état actuel de la jurisprudence de la Commission laisse entrevoir qu'elle a aussi compétence pour ordonner au syndicat le paiement de dommages et intérêts, au-delà des frais d'avocats, dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'article 47.2 du Code, bien que ce soit dans des circonstances exceptionnelles qu'elle pourra le faire (*Gagnon c. Syndicat des employés(es) des Centres Marronnier (CSN)*, 2006 QCCRT 0056). Elle n'a toutefois pas encore condamné un syndicat à de tels dommages pour défaut de représentation.

La Cour d'appel, dans l'affaire *Dupuis* précitée, a été saisie d'une action civile en dommages intérêts intentée par un salarié contre son syndicat, dans laquelle elle s'est dite d'avis que le recours en vertu de l'article 47.3 C.t. ne faisait pas échec à la poursuite civile contre un syndicat. Rappelons, que la Cour supérieure s'était d'abord déclarée sans compétence parce que, selon elle, le droit réclamé relevait

exclusivement de la Commission. Dans cette affaire, le syndicat fautif n'avait pas respecté la procédure de grief prévue à la convention collective et n'avait pas avisé à temps le plaignant d'un recours possible en vertu de l'article 47.3 du Code. Les deux remèdes utiles du plaignant contre l'employeur ont donc été rejetés par la faute et la négligence du syndicat. Comme l'évoque la Cour d'appel, « *en autant que l'employeur est concerné, le dossier est clos et il va de soi que la Cour supérieure n'a pas plus compétence pour le faire revivre qu'elle n'aurait eu compétence initialement pour entendre le grief ou la plainte* ». La Cour supérieure n'était donc pas saisie d'un grief ou d'une plainte en vertu de l'article 47.3 du Code, mais d'un recours en dommages, puisque le plaignant était privé de faire valoir ses droits à l'égard de l'employeur. Il pouvait cependant se retourner contre son syndicat et réclamer dans le cadre d'un recours en responsabilité civile, des dommages pour avoir perdu ses droits et la Cour supérieure avait alors toute l'expertise voulue pour l'entendre.

En cette matière toujours, la jurisprudence récente de la Cour supérieure enseigne qu'un salarié peut conserver le droit de réclamer des dommages intérêts devant les tribunaux de droit commun dans le cadre d'une plainte déposée selon l'article 47.2 du Code dans les circonstances qui suivent. La Cour supérieure dans l'affaire *Syndicat des employé-es de métiers d'Hydro-Québec c. Cour du Québec (Chambre civile), division des petites créances, AZ-50539412* a maintenu une décision de la Cour du Québec qui a accueilli une réclamation d'honoraires extrajudiciaires d'un salarié à l'égard de son syndicat pour couvrir ses frais de représentation dans le cadre d'une plainte selon l'article 47.2 du Code. La Cour du Québec, division des petites créances, avait conclu que l'omission de la Commission de se prononcer sur cette réclamation n'équivalait pas à un rejet implicite et elle a accueilli la réclamation en indiquant que le syndicat avait abusé de son droit d'ester en justice. La Cour supérieure s'est dite d'avis que le demandeur n'aurait pas pu faire valoir ses arguments devant la CRT en révision interne, selon l'article 127 du Code, puisque la situation n'était pas couverte par cet article et en plus qu'il résultait de l'arrêt *Dupuis*, que les frais judiciaires et les déboursés encourus étaient accordés à titre de dommages intérêts et que l'octroi de tels dommages « *ne relève pas de la juridiction exclusive conférée à la CRT par le législateur* ».

Une inscription en appel a été déposée dans cette affaire le 22 janvier 2009 et la permission a été rejetée le 9 mars dernier, en tenant compte du principe de proportionnalité et de la modicité des sommes en jeu. Commentant cette décision dans le bulletin mensuel du CCH (novembre 2008), M^e Jean-Yves Brière souligne qu'il n'est pas souhaitable ni pratique que la Commission et la Cour du Québec disposent d'une compétence concurrente. « *L'argument de la Cour à l'effet qu'elle n'intervient pas sur l'obligation syndicale, mais plutôt sur la question de l'abus de procédure nous semble être un sophisme puisque le législateur a reconnu à la CRT une compétence exclusive en cette matière. D'un point de vue pratique, cette décision a pour effet de multiplier les recours et les forums. Pareille solution semble inopportune pour l'ensemble des justiciables puisqu'elle n'a pour effet que d'accroître l'incertitude et d'ébranler la stabilité juridique.* »

De même, bien que sa jurisprudence ne soit pas tout à fait fixée sur ce point, la Commission a estimé dans l'affaire *Laguë c. Syndicat du personnel scolaire du Val-des-Cerfs (CSN)*, 2005 QCCRT 0636, que les pouvoirs que lui attribuent les articles 118 et 119 du Code sont suffisamment larges pour qu'elle puisse rendre une ordonnance enjoignant au syndicat de se porter en révision judiciaire d'une sentence arbitrale, même si elle reconnaît que ce sera dans des cas extrêmement rares qu'elle pourra le faire. Cependant, aucune ordonnance de la sorte n'a été rendue jusqu'à maintenant. Plusieurs syndicats ont contesté la compétence de la Commission d'émettre une telle ordonnance, estimant le remède impraticable, la voie de l'action directe en nullité exercée par le salarié seul en Cour supérieure leur apparaissant plus appropriée².

Article 72 – Loi des cités et villes

Il sera intéressant de suivre l'affaire *Kirkland (Ville de) c. Chabot* (C.A., 2008-12-04), AZ-50525184, dans laquelle la Cour d'appel a accordé la permission d'en appeler d'un jugement de la Cour supérieure qui a refusé de décliné compétence au profit de la CRT, alors qu'une action avait été intentée par une fonctionnaire municipale contre son employeur (*Ville de Kirkland*), au motif que les circonstances de sa réaffectation équivalaient à un congédiement déguisé. Le juge de la Cour supérieure a estimé que les tribunaux de droit commun avaient compétence et que les articles 71 et suivants de la *Loi sur les cités et villes* étaient inapplicables dans cette affaire où l'ex-fonctionnaire réclamait un délai-congé, sans toutefois contester le bien-fondé de la réorganisation du travail à la Ville, qui était à l'origine des modifications de ses conditions de travail. Constatant l'absence de jurisprudence sur la question de savoir si l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes* est un recours exclusif ou non, la permission d'appeler a été accordée.

Autres instances dont les compétences ne sont pas prévues au Code du travail

Compétence en Harcèlement psychologique : CRT – CLP

Nous ne nous attarderons pas longuement sur le conflit de compétence pouvant exister entre la CRT et la Commission des lésions professionnelles (CLP) en matière de harcèlement psychologique, puisque cette question sera traitée par d'autres intervenants. Rappelons simplement les propos de la Cour supérieure dans l'affaire *Clavet c. Commission des relations du travail*, AZ-50452215 qui précise qu'un salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, s'adresser à la Commission des normes du travail, et ensuite porter l'affaire à la CRT, sans égard au fait que

² PINEAU, Anne *Le devoir de représentation syndicale : une dérive inquiétante*, Développements récents en droit du travail, 2008, p. 156

le harcèlement psychologique ait pu entraîner une lésion professionnelle, toutefois :

[53] Malgré sa compétence en matière de harcèlement psychologique, la Commission des relations du travail doit céder la voie à la Commission de la santé et de la sécurité du travail lorsque le harcèlement psychologique a entraîné chez le salarié une lésion professionnelle qui, dans un tel cas, jouit d'une compétence d'attribution exclusive.

[54] Cette compétence étant d'ordre public, elle doit même être soulevée d'office.

[...]

[64] Un fait demeure patent. Le législateur, en incorporant les dispositions relatives au harcèlement psychologique à la *Loi sur les normes du travail*, en 2002, a voulu accorder au salarié qui croit avoir été victime de tel harcèlement un ensemble de recours efficaces. Si un salarié choisit de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail et de réclamer une indemnisation en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, plutôt que de produire une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'exercice doit se faire jusqu'au bout, devant la Commission des relations du travail, pour déterminer s'il doit être estimé probable qu'il y a eu lésion professionnelle, et non sur la seule foi des apparences.

La Commission a donc retenue de procéder de la façon suivante lorsqu'un salarié se prévaut du recours suivant l'article 123.6 L.n.t. et dépose également une réclamation suivant la LATMP : dès que le plaignant demande un remède autre que ceux prévus aux paragraphes 2^o, 4^o ou 6^o de l'article 123.15 L.n.t., la CRT entend la plainte pour décider s'il y a eu harcèlement psychologique quitte à réserver la décision sur les montants prévus à ces paragraphes. Rappelons que le deuxième alinéa de l'article 123.16 L.n.t. prévoit que la CRT, lorsqu'elle estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, doit réserver sa décision au regard des paragraphes 2^o, 4^o et 6^o de l'article 123.15 L.n.t.

Cependant, si le salarié ne demande pas d'autres remèdes que ceux prévus à ces trois paragraphes et, ce, pour les seules périodes durant lesquelles il y a eu ou aurait eu lésion professionnelle, la CRT peut surseoir à l'audience jusqu'à la décision de la CSST ou de la CLP. Ce faisant, la Commission ne «réserve» pas sa décision au sens de deuxième alinéa de l'article 123.16 L.n.t. Elle suspend plutôt l'examen d'une plainte qui pourrait devenir sans objet. Voir l'affaire *Rajeb c. Solutions d'affaires Konica Minolta (Montréal) inc.*, 2008 QCCRT 0169.

CSST – CRT et emploi convenable

Il existe des situations où le débat à trancher se situe dans un contexte particulier qui commande une analyse prudente des faits, afin de ne pas usurper le rôle d'une autre instance. Nous en voulons pour exemple une affaire dont la Commission a été saisie, qui mettait en cause la décision d'un employeur de ne pas accorder un poste de contremaître au plaignant, victime d'un accident du travail et incapable de réintégrer son ancien poste. Le rôle de la Commission dans l'affaire *Guernon c. Service de reliure Montréal Gratton inc.* (CRT), 2008 QCCRT 0225, n'était pas de se substituer à la CSST dans la détermination d'un emploi convenable, puisqu'elle n'a aucun pouvoir de contrôle et de surveillance sur les actions de la CSST. La marge de manœuvre dont disposait la Commission était bien restreinte dans le cadre de la plainte pour congédiement injuste (art. 124 L.n.t.) dont elle était saisie : elle se limitait à vérifier si le comportement de l'employeur laissait transparaître un prétexte. En l'espèce, la Commission a conclu que le plaignant n'avait pas fait l'objet d'un congédiement et elle n'a pu conclure que l'employeur avait pris prétexte des limitations fonctionnelles du plaignant pour refuser de le réintégrer dans un poste qui constituait en fait une promotion. Les limitations identifiées étaient réelles et la preuve n'a pu permettre de conclure que l'employeur les avait utilisées pour se départir d'un employé dont il voulait se défaire pour d'autres motifs.

La Cour d'appel dans un jugement récent, *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329 a examiné les dispositions applicables de la LATMP et le contexte factuel de l'affaire pour déterminer la compétence de l'arbitre relative à la réintégration avec accommodements d'un travailleur saisonnier ayant subi une lésion professionnelle. Bien que les juges s'attardent, dans ce jugement, à la compétence de l'arbitre de grief, le raisonnement pourrait tout aussi bien se transposer pour déterminer la compétence de la CRT, dans un contexte non-syndiqué. La Cour d'appel a conclu que lorsque, s'agissant de limitations fonctionnelles dues à une lésion professionnelle, la CSST a décidé que le plaignant était incapable de reprendre son emploi ou tout autre emploi chez l'employeur, elle décide de la capacité de réintégrer l'entreprise et du coup de la possibilité d'accommodement de l'employeur. La compétence de la CSST en cette matière est exclusive et l'arbitre a eu raison de décliner compétence dans cette affaire, puisque sa compétence relative au règlement des modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider sur une question réservée à la CSST. Ce n'est qu'en contestant la décision de la CSST qu'un plaignant pourra tenter d'obtenir ce qu'il réclame et non en s'adressant à un autre forum par le biais d'un autre recours ou par celui de l'obligation d'accommodement de l'employeur. La Cour ne dit pas que l'obligation d'accommodement n'existe pas en matière de lésion professionnelle; elle affirme plutôt que la décision portant sur la capacité à exercer un emploi est de la compétence exclusive de la CSST, incluant l'obligation d'accommodement de l'employeur.

La Cour d'appel réitère que les principes établis par la Cour suprême dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*³ portant sur l'exclusion d'une double compensation pour une même situation factuelle, sont applicables.

Il peut devenir difficile pour un plaignant et même pour le praticien qui conseille son client de déterminer les limites de compétence des uns et des autres et d'exercer le bon recours.

Tribunal des droit de la personne et de la jeunesse : application de la Charte

La Commission a le pouvoir de mettre en application la *Charte des droits et libertés de la personne* et d'accorder des dommages exemplaires. Comme le rappelle la Cour d'appel dans l'affaire *Wal-Mart* précitée, la *Charte* accorde une large compétence au Tribunal des droits de la personne et de la jeunesse, mais cette compétence n'est pas exclusive. L'article 118, 4^e al. du Code investit la Commission du pouvoir d'accorder, le cas échéant, les réparations utiles pour atteinte aux droits fondamentaux. Ainsi, lorsqu'un litige concerne l'exercice des droits des salariés prévus au *Code du travail* et qu'une partie invoque une atteinte à un droit protégé par la Charte, ceci n'altère pas la compétence exclusive de la Commission.

Compétence de la CRT et Loi sur l'équité salariale

Tout récemment la Commission a eu à se pencher sur les limites de sa compétence attribuée dans une affaire mettant en cause la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q. c. E-12.001). L'article 112 de cette loi prévoit que la CRT a compétence pour disposer des demandes relatives à son application. Toutefois cette loi ne s'applique qu'aux entreprises de dix employés et plus. La CRT est donc sans compétence pour modifier une décision de la Commission de l'équité salariale qui a conclu à l'absence de violation de l'article 19 de la Charte dans une entreprise de moins de 10 employés. Il s'agit de l'affaire *Moreau c. Commission de l'équité salariale* 2009 QCCRT 0144. Bien que ces petites entreprises soient très nombreuses au Québec, la loi elle-même a posé les limites de la compétence attribuée à la Commission.

Construction : une question réglée

Avant le 1^{er} avril 2008, lorsque la Commission était saisie d'une requête en accréditation, mais que les activités pouvaient être visées par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre de l'industrie de la Construction* (L.R.Q. c. R-20), elle devait suspendre l'examen

³ *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345.

de la requête en accréditation, afin de permettre au Commissaire de l'industrie de la construction, qui avait compétence exclusive en ce domaine, de trancher la question de l'application de la loi. Cette question est maintenant réglée depuis l'intégration du Commissaire de l'industrie de la construction à la Commission. La Commission possède, tel que le prévoit l'article 21 de la Loi R-20, une compétence exclusive pour disposer d'une difficulté d'interprétation ou d'application de cette loi. De plus, l'exercice de cette compétence n'est pas subordonné à une décision d'un tribunal de droit commun ou tributaire d'une telle décision. La Commission, dans l'affaire *Commission de la construction du Québec c. Colmatec inc.* (CRT) AZ-50497496, a récemment précisé que le fait que le dossier a été inscrit à la Cour supérieure avant le dépôt du recours auprès de la Commission ne fait pas en sorte que la compétence de cette dernière soit écartée.

Conclusion

S'il est une conclusion à tirer de cet exercice, c'est que comme les auteurs Coutu et Marceau le soulignent au point de départ, l'affaire n'est pas simple, alors que les tribunaux administratifs ont été créés pour des raisons d'efficacité et d'accessibilité. Bref, tout tend à démontrer l'utilité du présent colloque puisque la mise en commun de nos réalités respectives est sans nul doute l'amorce d'une solution.