



INSTITUT CANADIEN D'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

LES CONFLITS JURIDICTIONNELS : LE POINT DE VUE DES ACTEURS
Le point de vue de la Conférence des Arbitres du Québec

M^e Diane Veilleux
Arbitre de grief
Professeure, École de relations industrielles, U.de M.

Boucherville, Hôtel Mortagne
8 mai 2009

Honorables juges, membres des tribunaux administratifs, chers confrères, chers collègues

Je remercie le comité organisateur qui a invité la Conférence des Arbitres du Québec à soumettre son point de vue. C'est au nom de la Conférence que j'ai le plaisir de m'adresser à vous.

La problématique des conflits juridictionnels dont nous discutons soulève, en ce qui concerne l'arbitrage de grief, la question de la compétence exclusive de l'arbitre à l'égard des conditions de travail des salariés régis par une convention collective. Depuis des années, cette problématique se présente au gré de l'évolution des conditions de travail des salariés et des sources de droit en vigueur.

De façon presque unanime et constante, la Cour suprême du Canada a reconnu la pertinence de l'arbitrage de grief à titre de mode de règlement des mécontentes qui surviennent au cours de la durée d'une convention collective. C'est d'ailleurs pourquoi elle a affirmé, à maintes reprises, la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage institué par la loi. Le *Code du travail* ne prévoit-il pas que «tout grief doit être soumis à l'arbitrage» conférant à l'arbitre son autorité juridictionnelle.

À cet égard, il est important de souligner que le législateur n'a pas défini au *Code du travail* ce qui peut constituer une condition de travail. Cela a permis aux parties de délimiter le champ des matières négociables, ainsi que le pouvoir de représentation du syndicat accrédité au niveau de l'application de ces mêmes conditions de travail retenues à la convention collective.

La compétence de l'arbitre de grief peut s'exprimer simplement en disant qu'elle est à la mesure des conditions de travail qui se rattachent à la convention collective, soit de manière expresse, soit de manière implicite. Tel que la Cour

suprême du Canada nous l'a enseigné dans l'arrêt *Isidore Garon Ltée c. Tremblay*¹, le contrat individuel de travail, sinon son effet, se trouve suspendu en présence d'une convention collective. Par conséquent, la convention collective constitue la source principale des conditions de travail des salariés représentés par un syndicat accrédité, et cela dans le respect de la loi et de l'ordre public. Dans l'arrêt *Parry Sound (Services sociaux) c. S.E.E.F.P.O*², la Cour suprême du Canada reconnaît que «les droits et les obligations substantiels prévus dans les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence»³.

Selon cette logique judiciaire, les normes du travail d'ordre public applicables en présence d'une convention collective devraient s'imposer aux parties à cette convention, sans que ces dernières n'aient à les reproduire dans leurs conventions collectives. Selon cette même logique judiciaire, l'arbitre ne devrait-il pas disposer d'une compétence exclusive pour traiter des mécontentes portant sur une convention collective en vigueur, et sur toute condition de travail qui s'y rattache en amont ou en aval, à moins que le législateur ne prévoie expressément un régime de protection autonome et distinct de la convention collective?

Une logique judiciaire n'est cependant pas à toute épreuve. En effet, la compétence de l'arbitre est questionnée selon les contextes en présence. Compte tenu du temps dont nous disposons, je donnerai seulement quelques exemples pour illustrer certains conflits juridictionnels actuels. Dans l'arrêt *P.G. du Québec c. Syndicat canadien de la Fonction publique du Québec*⁴, rendu en 2008, la Cour d'appel a décidé que l'arbitre n'a pas compétence sur la contestation d'un congédiement, allégué sans cause juste et suffisante, lorsqu'en cette matière la convention collective nie le droit à l'arbitrage. Il s'ensuit que

¹ [2006] 1 R.C.S. 27.

² [2003] 2 R.C.S. 157.

³ *Ibid.*, par.28.

⁴ 2008 QCCA 1054 (C.A.).

l'interdiction prévue à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* de congédier sans cause juste et suffisante un salarié ayant deux années ou plus de service continu ne peut pas se rattacher à une convention collective dès que les parties à cette dernière refusent le droit à l'arbitrage. Ce débat n'est pas clos puisque la Cour suprême du Canada en est maintenant saisie.⁵

Dans d'autres cas, la compétence du Tribunal des droits de la personne est reconnue au motif qu'il est, tel que celui-ci l'affirme, le tribunal présentant une «plus grande adéquation avec le litige». La Cour suprême du Canada a utilisé l'expression «la plus grande adéquation avec le litige» dans l'arrêt *Morin*⁶ en confirmant que le Tribunal des droits de la personne aurait alors compétence, en certaines circonstances, pour décider de la légalité d'une clause d'une convention collective. Sur la base de ce principe, le Tribunal des droits de la personne s'est déclaré compétent dans des affaires où les plaignants n'avaient pas déposé de grief parce que la convention collective leur niait le droit à l'arbitrage en matière de congédiement, et qu'ils alléguaient avoir été congédiés sur la base d'un motif discriminatoire⁷. Le Tribunal des droits de la personne s'est aussi déclaré compétent pour décider de la validité de politiques de sexualisation des emplois contestées par des salariés visés par une convention collective de travail⁸.

Ces quelques exemples montrent que même en présence de conditions de travail prévues dans la convention collective ou qui devraient s'y rattacher implicitement, la compétence de l'arbitre n'est pas nécessairement acquise, et que parfois elle pourrait être partagée avec celle du Tribunal des droits de la

⁵ *Syndicat canadien de la fonction publique du Québec c. P.G.Q.*, no 32772, CSC, autorisation d'appel avec dépens au demandeur quelle que soit l'issue de l'appel.

⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec*, [2004] 2 R.C.S. 185, cité «*Morin*».

⁷ Voir notamment: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec*, (T.D.P.), 2008-02-26, AZ-50476430 ; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec*, (T.D.P.), 2006-11-30, AZ-50399769.

⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis*, (T.D.P.), 2005-01-10, AZ-50288989; *Résidences Laurendeau, Légaré, Louvain c. Tribunal des droits de la personne*, (C.A.), 2005-05-31, AZ-50316287.

personne. Ces conflits juridictionnels soulèvent sans conteste des questions de droit intéressantes du point de vue des juristes.

Toutefois, créent-ils, d'un autre point de vue, une insécurité juridique peu propice au règlement rapide, complet et efficace des litiges relevant des rapports collectifs du travail ? En effet, les parties pourront s'interroger sur le choix du tribunal. À quel tribunal faudrait-il mieux s'adresser tenant compte du contexte ? Pour répondre à cette question, les parties intéressées devraient-elles, à chaque fois, s'en référer à l'analyse d'un expert en matière juridictionnelle ?

De plus, ce genre de conflits favorise-t-il la multiplication des recours ? Certains ne voudront peut-être pas prendre la chance d'avoir exercé le mauvais choix et déposeront un grief selon la procédure prévue à la convention collective, et ils adresseront une plainte à l'autre tribunal susceptible d'avoir compétence.

Certains utiliseront-ils ces conflits juridictionnels comme stratégie de règlement des litiges, soit pour les faire perdurer, soit pour les découper selon les intérêts des uns et des autres ?

Prenons l'exemple d'un salarié congédié qui n'aurait pas droit à la procédure d'arbitrage en cas de congédiement selon la convention collective qui lui est applicable. Malgré la négation du droit à l'arbitrage, le syndicat, compte tenu de son devoir de représentation, pourrait contester ce congédiement en invoquant que l'employeur n'a pas respecté les exigences de la bonne foi en mettant fin à l'emploi du salarié. En effet, la jurisprudence arbitrale et les décisions de la Cour supérieure reconnaissent d'une part, que les articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec* s'imposent à l'employeur lorsqu'il met fin à l'emploi d'un salarié visé par une convention collective, et d'autre part, que l'arbitre a compétence pour décider si ce congédiement a été imposé selon les exigences de la bonne foi

bien que la convention collective nie le droit à l'arbitrage⁹. L'arbitre aurait donc à décider si les exigences de la bonne foi ont été respectées. Cependant, si ce salarié a deux années ou plus de service continu, l'arbitre pourrait-il déterminer s'il a été congédié sans cause juste et suffisante ? Tel qu'indiqué précédemment, la Cour d'appel a décidé que cette question relèverait de la compétence de la CRT. Comment la Cour suprême tranchera-t-elle cette question ? Cela reste à voir. Toutefois, si l'on s'en remettait à la décision de la Cour d'appel, l'arbitre n'aurait compétence que sur une partie du problème lié à une même situation de congédiement.

Par ailleurs, dans d'autres dossiers, le principe de «la plus grande adéquation avec le litige» pourrait-il donner lieu à un chassé-croisé juridictionnel eu égard à l'interdiction de discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*?

Un employeur pourrait alléguer, sur la base de ce principe, que l'arbitre saisi d'un grief n'a pas compétence pour en décider alors que se poserait la légalité d'une clause d'une convention collective dont il est partie prenante, d'une politique qu'il a établie, ou d'une décision qu'il a prise à l'endroit d'un salarié. La Commission des droits de la personne pourrait, pour sa part, adresser une plainte en faveur d'un salarié syndiqué estimant que le Tribunal des droits de la personne est celui qui présente «la plus grande adéquation avec le litige». Dans un cas comme dans l'autre, beaucoup de temps, d'énergie et de frais seraient consacrés pour déterminer le tribunal compétent, alors que le problème sur le fond ne serait pas résolu.

⁹ Confédération des syndicats nationaux (CSN) et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN, 2004 CanLII 31702, AZ-50341985; *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, [2005] R.J.D.T. 672. *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys c. Choquette* (C.S.), 2006-0606, AZ-50377140, D.T.E. 2006T-611 ; *Université McGill c. Foisy* (C.S.), 2006-12-19, AZ-50410231, [2007] R.J.D.T. 65 ; *Commission scolaire du Fer et Syndicat de l'enseignement de la région du Fer* (T.A.), 2006-09-12, AZ-550000191, D.T.E. 2006T-940 ; *Syndicat de la fonction publique du Québec et Sûreté du Québec* (T.A.), 2006-07-25 ; *Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., section locale 4545(SCFP)* (T.A.), 2006-06-29, AZ-50381725, D.T.E. 2006T-735 ; *Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN) et QIT-Fer et titane inc.* (T.A.), 2007-10-29, AZ-50458000, D.T.E. 2007T-1021 .

En outre, la recherche de «la plus grande adéquation avec le litige» risque-t-elle éventuellement de miner la confiance des justiciables à l'endroit de l'un ou de l'autre tribunal parce que ce critère laisse entendre qu'il y en a un qui est moins compétent que l'autre ? Or, il faudrait éviter toute confusion langagière lorsqu'on traite de la juridiction d'un tribunal. Un tribunal peut-il avoir un peu moins de juridiction ou un peu plus de juridiction que l'autre ? Avec égards, nous soumettons qu'un tribunal possède juridiction ou qu'il ne la possède pas selon le droit.

En conclusion, la Conférence des arbitres du Québec estime qu'il n'y a pas de meilleur moyen pour favoriser un règlement rapide, complet et efficace des mécontentes relatives à la convention collective et aux conditions de travail qu'elle sous-tend que de préserver la compétence exclusive de l'arbitre de grief.