

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-7380
Greffe : 20-10-004697
Date de la sentence : le 20 juin 2014

ARBITRE : M^e Michele A. Pineau

Syndicat des constables spéciaux du Gouvernement du Québec

ci-après « le syndicat »

- et -

Ministère de la Sécurité Publique

ci-après « l'employeur »

Plaignant : Grief de (feu) P... C...
Grief : Harcèlement psychologique
Objection préliminaire sur la recevabilité du grief
Pour le syndicat : M^e Jean-Luc Dufour
Pour l'employeur : M^e Micheline Tanguay
Date d'audience : le 23 mai 2014

SENTENCE
CONCERNANT UNE OBJECTION PRÉLIMINAIRE
SUR LA RECEVABILITÉ DU GRIEF
(article 91 du *Code du travail* du Québec)

INTRODUCTION

- 1) Le grief qui fait l'objet de cette sentence dit « grief syndical » concerne une plainte de harcèlement psychologique à l'encontre de l'employeur, le Ministère de la Sécurité Publique, déposé par le Syndicat des constables spéciaux du Gouvernement du Québec au nom du salarié, feu P... C...
- 2) Le salarié, était constable spécial rattaché à la surveillance du Palais de justice de Montréal. Il est décédé le 9 septembre 2013 alors qu'il était à l'emploi du Ministère de la Sécurité Publique. Il est allégué par le syndicat que le salarié se serait suicidé en raison du climat de travail.
- 3) R... C..., le frère et liquidateur successoral de la Succession de P... C... a produit un consentement en date du 4 octobre 2013 autorisant le syndicat à déposer un grief, conformément à la convention collective en matière de harcèlement psychologique pour obtenir, le cas échéant, un dédommagement à la suite du décès de son frère.
- 4) Le grief du salarié décédé a été déposé le 21 octobre 2013, soit, dans le délai de quatre-vingt dix jours (90) jours prévu au deuxième (2^e) alinéa de la clause 12,04 de la convention collective. Le grief a été référé au Tribunal d'arbitrage de la fonction publique le 30 décembre 2013.

OBJECTION DE L'EMPLOYEUR À LA RECEVABILITÉ DU GRIEF

- 5) L'employeur plaide une objection à deux volets concernant la recevabilité du grief. Premièrement, le syndicat n'a pas l'intérêt pour déposer un grief pour le bénéficiaire salarié et subsidiairement, le grief ne correspond pas à un grief syndical tel que définit par la convention collective. Deuxièmement, il n'y a aucune créance de l'employeur envers l'employé puisque le droit réclamé est un droit personnel et intransmissible à la succession.
- 6) Sur la question de l'intérêt du syndicat pour déposer un grief pour le bénéficiaire du salarié, l'employeur plaide que les clauses 12,04 à 12,07 de la convention collective prévoient quatre types de grief : le grief individuel, le grief collectif, un grief syndical et un grief de l'employeur. L'employeur soutient que le grief déposé au nom du salarié est un grief individuel qui ne peut être présenté par le syndicat et est encore moins un grief syndical, puisqu'à sa face même le libellé du grief concerne le droit d'un individu. L'employeur plaide que les parties se

sont dotées de règles très claires dans la convention collective sur ce qui constitue un grief et qu'il n'est pas permis d'y déroger. Un grief syndical déposé pour le bénéfice d'un salarié n'est pas un grief que permet la convention collective, et par conséquent, irrecevable puisqu'il n'est pas conforme à la procédure prescrite à clause 13,03 de la convention collective.

- 7) Dans la mesure où je ne retenais pas cette thèse, l'employeur plaide que la succession n'a pas l'intérêt nécessaire pour déposer un grief, puisque le salarié n'avait plus la qualité de salarié ou de membre du syndicat au moment où son grief a été déposé.
- 8) L'employeur plaide que l'article 69 du *Code du travail (CT)* ne s'applique pas en l'instance puisque le salarié n'avait pas encore exercé un recours contre l'employeur au moment de son décès. Par ailleurs, le syndicat ne peut s'autoriser d'agir au nom d'un employé sans une disposition expresse de la convention collective.
- 9) L'employeur expose que selon le droit des successions, les droits du défunt ne sont pas tous transmissibles aux héritiers. Pour être transmissible à ses héritiers, il faut que le droit en question en soit un qui puisse entrer dans le patrimoine du défunt. Le harcèlement psychologique, tel que définit par la *Loi sur les normes du travail*, est un droit personnel et par conséquent, intransmissible aux héritiers. Comme l'employé défunt n'a pas exercé son droit avant de décéder, ce droit s'est éteint avec son décès.
- 10) L'employeur souligne que le droit doit s'adapter aux nouvelles situations. En l'instance, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que l'employeur doit faire cesser le harcèlement psychologique; or, l'employeur ne peut se conformer à la *Loi sur les normes du travail* que du vivant du salarié.
- 11) L'employeur admet que la question de la transmissibilité des droits d'un salarié décédé n'a jamais été étudiée par la jurisprudence. Toutefois, l'employeur me demande de m'inspirer des décisions suivantes pour accueillir son objection quant à l'irrecevabilité du grief : Gouvernement du Québec – *Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale et Syndicat de la fonction publique du Québec – Fonctionnaires (grief Chénier)*, (2012) SOQUIJ AZ-50856661; *Provigo (Distribution) Inc. division Côte-des-Neiges secteur détail et Union des employés de commerce section locale 500, TUAC (grief Hébert)*, (1985) SOQUIJ AZ-85141122; *Foyer pour personnes âgées St-Laurent Inc. et Union des employés de service, Local 298 FTQ*, (1981) SOQUIJ AZ-82121258; *Union des employés e employées de service, section locale 800 et Autobus Outaouais inc. (grief Carroll)*, (2008) SOQUIJ AZ-50480865; *Belli-Paquette et Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA)*, (2012) SOQUIJ AZ-5083496.

RÉPONSE DU SYNDICAT À L'OBJECTION DE L'EMPLOYEUR

- 12) Le syndicat réplique que contrairement à ce que soutient l'employeur, la procédure de règlement de griefs de grief a été suivie. Une rencontre a eu lieu conformément à la clause 12,09 de la convention collective, il y a eu un accusé de réception du grief le 6 novembre 2013, et le syndicat a répondu à la demande de précision de l'employeur le 13 décembre 2013.
- 13) Le syndicat soutient que le salarié avait en main une lettre de sanction de l'employeur en date du 15 août 2013, laquelle serait à l'origine de son désir de s'enlever la vie.
- 14) Le syndicat soutient que tout comme dans un cas de diffamation, le droit naît au moment où le salarié se dit victime de harcèlement ou d'atteinte à la dignité et non au moment où il exerce son droit. Le syndicat soutient que la notion de dignité est parallèle à celle du harcèlement psychologique et ce droit est transmissible aux héritiers. Ainsi, les droits déjà constitués avant le décès sont transmissibles à la succession.
- 15) Le syndicat plaide qu'il détient le monopole de la représentation de ses membres et peut exercer leurs droits. Les droits acquis par un salarié en vertu d'une convention collective sont transmis à ses héritiers légaux et ses ayants droits en vertu du principe de droit civil de la saisine.
- 16) Le syndicat soutient qu'il y a lieu de faire une distinction entre un grief syndical et un grief déposé par le syndicat. Le droit au grief, plaide-t-il, naît au moment des événements. Par conséquent, le syndicat étant la partie véritable au grief, peut le continuer après le décès d'un employé. En l'instance, le salarié est décédé pendant le délai de quatre-vingt dix (90) jours prévu à la convention collective pour déposer un grief. Contrairement à ce que plaide l'employeur, le décès du salarié ne blanchit pas l'employeur de toute responsabilité envers le salarié. La créance est née au moment de la sanction du 15 août 2013. Le grief n'est que l'exercice des droits de cette créance en vertu de la convention collective.
- 17) Le syndicat plaide qu'un jugement est déclaratoire d'un droit existant et n'est pas constitutif de droits pour l'avenir. Au moment où les droits du salarié sont nés, la convention collective était en vigueur et il ne peut être plaidé qu'en raison du décès, la convention collective ne s'appliquait plus à lui. Son droit à un redressement a été acquis pendant qu'il était salarié et est devenu exécutoire par l'effet d'un grief suite à son décès.
- 18) Les droits du salarié sont nés au moment de la violation soit, au moment où il a été victime d'harcèlement. C'est aussi à ce moment que naît la prescription. Les droits du salarié n'étant pas prescrits, sa succession est saisie de ses droits d'action. Il ne s'agit pas de créance potentielle, mais bien d'une créance existante

au moment du décès. En conséquence, le préjudice causé au salarié quand il a été harcelé est né avant son décès et en conséquence tombe dans son patrimoine.

- 19) Le syndicat affirme que la clause 12,04 de la convention collective ne limite pas la portée d'une mesure de protection aussi importante pour les salariés que l'article 69 du *Code du travail*. L'arbitre de grief a la compétence exclusive de décider des griefs quelque soit leur forme. Le fait que le grief soit libellé un grief syndical ne lui enlève pas sa valeur; il s'agit d'un grief individuel déposé par le syndicat pour le bénéfice du salarié. À ce titre, un arbitre a compétence pour en décider.
- 20) Au soutien de ses plaidoiries, le syndicat cite la doctrine et les décisions suivantes : Beaudoin, *La responsabilité civile*, Éditions Yvon Blais, 7^e édition, pp. 498-499; Béliveau, *Les normes du travail*, Éditions Yvon Blais, 2^e édition, pp. 725-729; Gagnon, Lebel et Verge, *Droit du travail*, Presses de l'Université Laval, 2^e édition p. 706; Dufour, *Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère collectif découlant des relations du travail*, (1997) 38, *Le Cahiers de Droit* 831, pp.857-858; Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207; *Miron inc., et Union des opérateurs de machinerie lourde, section locale 791*, [1985] T.A. 552; *Lepage c. Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 50*, D.T.E. 98T (C.A.); *Commission scolaire Les Écores c. Côté*, D.T.E. 92T-1360 (C.S.); *Syndicat des débardeurs du Port de Québec, section locale 2614, SCFP et Société des arrimeurs du Port de Québec (Patrick Morissette)*, D.T.E. 2012T-322 (T.A.); *Dayco (Canada) Ltd. c. CAW-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230; *Gamache (Succession) c. Acadia Drywall Supplies Ltd. et Assumption Mutual Life Insurance Company*, 2007 QCCRT 0554; *De Montigny c. Brossard (Succession)*, [2010] 3 R.C.S. 64; *Commission des droits de la personne du Québec c. Barbara Brzozowski et al.* [1994] R.J.Q. 1447 à 1479; *Le Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand (C.S.N.) et al. c. Le Curateur public et al. et le procureur général du Québec* [1996] 3 R.C.S. 211.
- 21) Le syndicat me demande de rejeter l'objection de l'employeur quant à la recevabilité du grief.

RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

- 22) L'employeur répond qu'il faut distinguer la présente affaire des exemples soumis par le syndicat, soit que le grief avait été déposé avant le décès ou que le salarié est décédé pendant le délibéré. Dans ces exemples, le droit aux dommages était transmissible. À date, aucun tribunal n'a été saisi d'une situation où le grief a été déposé après le décès. L'employeur soumet qu'en l'instance, il ne peut y avoir transmission d'un droit que le salarié n'a pas exercé de son vivant.
- 23) L'employeur suggère que d'adopter le raisonnement syndical équivaudrait à permettre à n'importe qui de déposer un grief quand un salarié décède en cours d'emploi.

24) L'employeur conclut qu'une plainte d'harcèlement est un droit personnel non transmissible aux héritiers.

ANALYSE

25) L'employeur prétend que le syndicat n'a pas l'intérêt voulu pour déposer un grief au nom de feu M. C... L'employeur fonde son objection sur l'ensemble de la clause 12 de la convention collective qui, dit-il, ne prévoit pas de grief déposé par un syndicat au nom d'un de ses membres.

26) Voici les dispositions pertinentes de la convention collective concernant la procédure de règlement de griefs avant l'arbitrage :

SECTION 12 RÈGLEMENT DES GRIEFS

12,01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions de la présente section établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatives à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

12,04 L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste par courrier recommandé, à l'intérieur du délai imparti. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir la mention de ou des articles visés, un exposé sommaire des faits et la solution recherchée.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les trente (30) jours de la présentation du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si la décision ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le sixtième (60^e) et le quatre-vingt dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief; il en informe alors par écrit le sous-ministre et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin.

(...)

12,06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, soumettre ce grief par écrit directement à l'adresse du sous-ministre dans ce délai. Le syndicat doit également faire parvenir en même temps

copie de tel grief à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les trente (30) jours de la présentation du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si le sous-ministre fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief.

(...)

12,08 Tout grief, sauf celui prévue à l'article 12,07, doit être présenté sur les formulaires préparés par l'employeur. Le sous-ministre met à la disposition des délégués syndicaux, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le motif qu'il n'est pas présenté sur le formulaire.

12,09 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le délégué au grief du syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur et du syndicat.

(...)

Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue au présent article, le sous-ministre communique par écrit au syndicat sa décision de faire droit ou non au grief; dans les quinze (15) jours suivant la décision du sous-ministre, le syndicat communique sa décision de se désister ou non de son grief. Le défaut de communiquer une telle décision ou position ne peut constituer un vice de fond.

27) Dans sa plaidoirie l'employeur souligne le caractère impératif de la procédure de grief et le rejet du grief si la procédure rigoureuse de présentation n'a pas été suivie. Par contre, le syndicat plaide que la distinction faite par l'employeur entre un grief du syndicat et un grief individuel est contraire aux dispositions d'ordre public que sont les articles 67 et 69 du *Code du travail*.

28) Tout d'abord, il y a lieu de se référer à l'article 1f) du *Code du travail* qui définit le grief comme suit : « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ». Remarquons que cette définition ne limite pas la nature ou l'objet d'un grief, elle fait état d'une « mésentente ». Les articles 69 et 100 du *Code du travail* indiquent qu'un grief est d'abord un litige entre les signataires de la convention. L'article 69 permet à l'association accréditée d' « exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé » ; L'article 100 ajoute que « (t)out grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite ... » À ces dispositions s'ajoute l'article 62 du *Code du travail* qui décrète que les dispositions de travail dans la convention collective ne peuvent être contraires à l'ordre public.

29) En raison de ces stipulations, et même si la convention collective impose une procédure rigoureuse sur la façon de présenter un grief, cette rigueur ne peut exclure les dispositions d'ordre public du *Code du travail*, en l'espèce, le droit du syndicat d'exercer les recours de la convention collective au nom des salariés qu'elle représente compte tenu de son monopole de représentation. En somme, le règlement des griefs et l'arbitrage de griefs font partie d'un régime qui concerne des droits collectifs. Même si le grief provient du salarié, il appartient au syndicat d'y donner suite ou non.

30) En ce qui a trait à la convention collective sous étude, la stipulation de l'article 69 du *Code du travail* est reconnue par la clause 2.01 de la convention collective quant à la reconnaissance syndicale :

2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de négociation et d'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les employés.

(mes soulignés)

31) Le *Code du travail* stipule que tout grief entre les parties à une convention collective doit se régler par une procédure d'arbitrage (article 100), « en la manière prévue dans la convention collective, si elle y pourvoit ». Ainsi, l'article 100 prévoit que tout grief puisse être soumis à l'arbitrage. Même si le législateur a laissé aux parties à la convention collective le soin de s'entendre sur une procédure pour régler les griefs qui en découlent, il a également voulu éviter qu'un grief ne puisse se régler à cause du désaccord des parties. C'est ainsi que le *Code du travail* prévoit une nomination par le Ministre de du travail en l'absence d'accord des parties concernant la nomination d'un arbitre pour régler le grief.

32) Donc, dans la mesure où s'agit d'un droit négocié ou incorporé législativement dans la convention collective comme la *Loi sur les normes du travail*, il est possible pour le syndicat de déposer un grief pour défendre ce droit, qu'il soit individuel ou collectif. La seule limite au droit à l'arbitrage est d'avoir suivi la procédure négociée.

33) L'article 69 du *Code du travail* fait l'objet de deux courants jurisprudentiels. Le premier courant veut que la procédure de règlement des griefs dans la convention collective soit une procédure impérative qui détermine la recevabilité du grief et l'article 69 ne peut être invoqué pour pallier à tout silence ou manquement à cette procédure. Le deuxième, fondé sur les principes énoncés par la Cour suprême dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 RCS 509, 1984 CanLII 18 (CSC) et Noël précité, une décision de 2001, l'approche que je privilégie, veut que la procédure de règlement de grief ne puisse enfreindre les dispositions d'ordre public prévues au *Code du travail* (voir à ce sujet *Syndicat des employé-es de la société des casinos*

du Québec inc. c. Société des casinos du Québec inc., 2006 CanLII 35060 (QC SAT) aux para. 36 ss.)

34) Je partage les propos de l'arbitre Denis Nadeau dans *Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section Val-d'Or c. Val-d'Or (Ville)*, 2011 CanLII 25115 (QC SAT) quant à l'ordre public de l'article 69 du *Code du travail*. Dans cette affaire, le syndicat avait déposé un grief contestant le renvoi d'une pompière en période de stage sans qu'elle ait signé personnellement le grief tel que le prévoyait la procédure de règlement des griefs dans la convention collective. L'employeur a contesté la recevabilité du grief sur la base que la convention collective exigeait que ce soit la salariée elle-même et personne d'autre qui soumette son grief. Voici ce que dit l'arbitre :

30. Même en faisant abstraction, pour les fins de la discussion, du fait que la plaignante ait demandé au syndicat de contester par grief sa fin d'emploi, la proposition patronale remet en question le droit autonome d'un syndicat d'exercer les recours d'un salarié visé par l'accréditation. L'article 69 C.T. stipule, en effet, que « *L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.* » (italiques dans le texte cité).

31. Selon l'employeur, les parties à une convention collective pourraient circonscrire ce droit reconnu au syndicat par le biais du pouvoir qui leur est attribué par l'article 100(1) C.T. de convenir entre elles, de « la manière » qu'un grief serait soumis à l'arbitrage. Dans le présent cas, par le biais de l'article 7.02 de la convention collective, les parties, allègue l'employeur, auraient exigé comme condition de validité même du grief, que le salarié concerné soumette lui-même, et sans autre représentation externe, son grief.

32. En fait, cette proposition impliquerait que le syndicat, en prévoyant le droit d'un salarié de soumettre un grief, aurait renoncé à son droit autonome « d'exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés » (art. 69 C.t.). En effet, à défaut pour un salarié de soumettre un grief, le syndicat serait alors empêché d'agir de façon indépendante puisqu'aucune disposition de la convention collective à l'étude ne prévoit le droit pour un syndicat de soumettre un grief.

33. À mon avis, une telle proposition ne peut être revenue en droit puisqu'elle mène à contredire, voire même annihiler, les droits et obligations conférés à un syndicat à compter de son accréditation. Voir à ce sujet, Noël c. Société d'énergie de la Baie James, 2001 CSC 39 (CanLII), [2001] 2 R.C.S. 207.

34. En vertu de son monopole de représentation, le syndicat, à titre de cosignataire de la convention collective, est investi de l'obligation de voir à l'application de la convention collective. Il s'agit là de l'un des rôles essentiels de la partie syndicale (Noël, précité, par. 45). À ce titre, lorsque le syndicat estime que des droits reconnus par la convention collective ne seraient pas respectés, il est de son devoir, eu égard à l'ensemble des circonstances, d'exercer les recours qui s'imposent. En raison du caractère exclusif de l'arbitrage (art. 100 C.t.), le grief constitue le seul recours permettant de contester « toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective » (art 1 g) C.t. et art. 4.02 g) de la convention collective).

35. C'est dans cette perspective, que l'article 69 C.t. a été énoncé : le législateur reconnaît, dans le cadre du chapitre III du Code du travail traitant « De la convention collective » (arts. 52-73 C.t.), le droit autonome (« sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé) d'une association accréditée « d'exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente » (italiques dans le texte cité). Je vois difficilement comment un texte peut être plus explicite.

(mes soulignés)

- 35) L'employeur m'a soumis comme autorité l'affaire *Gouvernement du Québec – Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale (MESS)*, précité. Il s'agissait d'une situation où la salariée et le syndicat avaient tous deux déposés un grief au même effet. Pour rendre sa décision, l'arbitre de grief a entendu simultanément les griefs sur le fond et sur l'objection préliminaire et a jugé que le grief syndical à sa face même, n'en était pas un car il ne représentait pas les intérêts propres du syndicat, en ce qu'il ne s'agissait pas d'un grief d'harcèlement psychologique tel que prétendu. J'estime que cette décision fait partie du premier courant jurisprudentiel que je ne partage pas. Par ailleurs, dans la présente affaire, je n'ai pas entendu le mérite du grief et je dois tenir compte uniquement des représentations qui m'ont été faites sur l'objection préliminaire. Sans prétendre que le grief sera accueilli pour autant, je dois donner le bénéfice au syndicat qu'il s'agit d'un grief présenté en vertu des dispositions de l'article 69 du *Code du travail*.
- 36) L'employeur m'a aussi soumis *Provigo (Distribution) Inc.*, précité, où la question en litige était à savoir si le syndicat pouvait soulever un grief individuel lorsque la salariée ne voulait pas porter plainte. La salariée avait témoigné qu'elle n'avait pas signé de grief parce qu'elle croyait qu'il allait contre ses intérêts de le faire. L'arbitre a décidé que le syndicat ne pouvait pas se substituer à la salariée dans un grief individuel si cette dernière refusait de le soumettre. Et de dire l'arbitre : « Compte tenu qu'un grief, par définition, suppose d'abord qu'il y ait mécontentement; que la salariée ne voulait pas être impliquée dans un mécontentement; qu'en de telles circonstances l'association de salariés ne pouvait justifier une cession de créance de l'intéressée, ni déguiser un grief individuel en un grief collectif. » Je suis d'accord avec cette conclusion de l'arbitre qu'en l'absence d'un mécontentement, il ne peut y avoir un grief. Dans la présente affaire, il y a un mécontentement par rapport à une disposition de la convention collective qui permet au syndicat de présenter le grief à l'arbitrage.
- 37) L'employeur m'a aussi cité *Foyer pour personnes âgées St-Laurent Inc.*, précité, où l'arbitre de grief a maintenu l'objection de l'employeur quant à la recevabilité du grief au motif que les dispositions de la convention collective empêchaient un syndicat de présenter un grief au lieu et place du salarié. Selon l'arbitre, il s'agissait d'un grief qui invoquait des droits individuels et le syndicat ne pouvait se l'approprier pour en faire un grief syndical. Cette sentence fait aussi du premier courant jurisprudentiel que je n'ai pas retenu et de plus ne fait aucune

référence à l'application de l'article 69 du *Code du travail*. De plus, j'estime que cette sentence ne reflète pas les enseignements de la Cour suprême dans *Nöel* précité et dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 RCS 509, 1984 CanLII 18 (CSC) que j'analyse un peu plus loin.

- 38) À contrario, dans *Autobus Outaouais inc.*, précité, l'arbitre de grief a rejeté l'objection de l'employeur sur la recevabilité du grief. Même si la salariée ne l'avait pas signé, une condition prévue à la convention collective, elle avait donné son accord au syndicat pour qu'il soit déposé en son nom. Dans le présent dossier, je suis d'avis qu'en vertu de l'article 69 du *Code du travail*, le syndicat n'avait pas à obtenir l'accord du salarié décédé pour déposer un grief. Le syndicat a tout de même pris la précaution d'obtenir un mandat de l'exécuteur testamentaire de la succession du salarié.
- 39) De façon explicite ou implicite, la convention collective n'exclut pas le recours d'une personne décédée, au même titre qu'elle n'exclut pas un recours par un salarié après la rupture d'emploi. La seule restriction imposée par la convention collective est que le droit exercé soit né, puis exercé dans les délais prévus pour déposer un grief. Dans le cas présent, la convention collective dispose que l'employé individuellement peut déposer un grief. Que le syndicat décide de le faire ou non est déjà autorisé par le *Code du travail* : le syndicat peut présenter le grief d'un salarié sans avoir à justifier d'une cession de créance ou même d'autorisation (voir aussi l'analyse dans *Beloil (Ville) c. Syndicat des employés municipaux de Beloil (CSN)*, 1998 CanLII 7080 (QC SAT)).
- 40) Une fois le grief déposé, il devient la propriété du syndicat comme le prévoit les dispositions suivantes de la convention collective citées au paragraphe 26 de cette décision :
- i) Au troisième alinéa de la clause 12,04, une copie de la réponse de l'employeur au premier palier de la procédure de grief est remise au délégué syndical.
 - ii) Au quatrième alinéa de la clause 12,04, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans le délai imparti.
 - iii) Au premier alinéa de la clause 12,09, la rencontre obligatoire pour discuter du grief est entre le délégué au grief du syndicat et un représentant de l'employeur. La réponse finale du sous-ministre est communiquée par écrit au syndicat.
 - iv) Au premier alinéa de la clause 12,13, la prolongation des délais en matière de procédure de règlement des griefs est par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
 - v) De même, toute entente qui dispose d'un grief se fait entre le syndicat et l'employeur.

- 41) Compte tenu de l'ensemble des dispositions de la clause 12 de la convention collective, je considère que la position de l'employeur voulant que le salarié, une fois décédé n'ait plus la qualité pour déposer un grief ne peut être retenue, étant donné l'appartenance juridique du grief à la partie syndicale. Comme association accréditée, le syndicat est le seul et unique représentant des salariés, est le seul qui puisse négocier et signer une convention collective avec l'employeur et est le seul à qui incombe la responsabilité de faire respecter la convention collective. Il est de vieil adage qu'au moment où un syndicat est accrédité, le contrat collectif de travail supplante le contrat individuel et les recours doivent dorénavant être exercés par le syndicat et non par le salarié lui-même.
- 42) Selon moi, cette conclusion est appuyée par analogie dans la décision de la Cour suprême dans *Dayco (Canada) Ltd.*, précité. Dans cette affaire, l'appelante avait fermé temporairement puis définitivement son usine. Avant la fermeture, l'employeur et le syndicat ont négocié une entente concernant certains avantages pour les employés actifs, sans qu'il soit fait mention des mêmes avantages pour les retraités. L'employeur a alors avisé les retraités de la cessation des avantages accordés aux salariés actifs aux termes de l'accord de fermeture. Le syndicat a déposé un grief au nom des retraités où il réclamait le rétablissement des avantages en question. L'employeur a refusé de reconnaître le grief et s'est opposé à la compétence de l'arbitre puisque la convention collective était expirée au moment où le grief a été déposé.
- 43) L'employeur préconisait l'approche axée sur l'incident à l'origine de la violation et qu'ici la violation était postérieure à la convention collective et donc pas arbitrale. Le syndicat préconisait l'approche axée sur le moment où les droits faisant l'objet du grief ont été accumulés, donc la date de la violation n'était pas importante, en autant que la convention collective ait été en vigueur lorsque le droit violé a été accumulé. La Cour suprême a décidé que l'approche des droits accumulés était la seule envisageable pour déterminer la compétence d'un arbitre. La Cour suprême a statué que la décision de principe applicable était celle de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Genstar Chemical Ltd. c. I.C.W.U., Local 721*, [1978] O.L.R.B. Rep. 835, où le tribunal avait confirmé la compétence d'un arbitre pour entendre un grief sur des droits acquis sous la convention collective antérieure. La Cour suprême a donné son aval au principe suivant : « De l'avis de la Commission, les droits qui sont accumulés par une partie pendant qu'une convention collective est en vigueur sont assimilables à des droits acquis qui ne s'éteignent pas automatiquement à la fin ou à l'expiration de la convention collective en vertu de laquelle ils ont pris naissance. »
- 44) Dans la présente affaire, il est possible de faire le parallèle entre les droits du salarié défunt accumulés avant son décès et les droits acquis par les retraités avant l'expiration de la convention collective qui ont fait l'objet d'un examen dans *Dayco (Canada) Ltd.*. En l'instance, le grief a été déposé après le décès du

salarié. Selon les faits connus, soit l'émission d'une lettre de sanction alors que le salarié était vivant, les droits allégués à une réparation revendiqués par le syndicat ont été acquis alors que la convention collective s'appliquait encore à lui. Ces droits acquis ne s'étant pas éteints instantanément au moment du décès, le droit à un recours subsisterait et serait arbitral.

45) La sentence *Miron Inc.*, précité, a aussi retenu mon attention. Dans cette affaire, le syndicat avait présenté au nom d'un salarié invalide un grief réclamant l'indemnité de fin d'emploi prévu à la convention collective. Le salarié est décédé trois semaines plus tard alors que la demande d'indemnité était en cours, mais avant que les assesseurs soient saisis du dossier. L'employeur a plaidé que le décès du salarié avait interrompu la procédure de grief. L'arbitre n'ayant plus le pouvoir d'accorder les éléments essentiels à l'exercice de sa compétence, soit la réintégration ou le congédiement, le grief devenait sans objet. Le syndicat a répondu qu'il n'était pas nécessaire que la demande soit soumise par le salarié, que la procédure de grief avait été suivie intégralement en ce que le salarié avait cessé de travailler, que les médecins avaient déclarés l'incapacité totale permanente du salarié et que l'employeur refusait de payer la paie de séparation.

46) Les deux questions devant l'arbitre de grief étaient les suivantes : a) le grief était-il la propriété juridique du syndicat? b) le syndicat pouvait-il se substituer à un salarié décédé en cours d'instance et poursuivre la procédure de recours pour les héritiers légaux d'un tel salarié?

47) Voici l'extrait pertinent de la sentence en réponse à la première question :

Dans l'article 69 du Code du travail, les termes « les recours que la convention collective accorde » s'entendent de l'exercice de tous les moyens légaux d'action et de représentation pourvu que l'application du droit recherché ait sa source à la convention collective.

Le principe de la propriété juridique du grief a été confirmé à maintes reprises par la doctrine et la jurisprudence. Comme le souligne Morin et Blouin : Nous pouvons affirmer que cette règle générale fut d'ailleurs affirmée et explicitée à quelques reprises par la Cour suprême, la Cour d'appel, la Cour supérieure et fait l'objet d'une jurisprudence arbitrale soutenue.

Par ailleurs, le Code du travail, par les articles 47.2, 47.5 et 47.6 oblige le syndicat accrédité à représenter tout salarié de bonne foi et sans discrimination, à défaut de quoi le Tribunal du Travail peut ordonner que la plainte d'un salarié soit soumise à un arbitre comme s'il s'agissait d'un grief.

48) Voici l'extrait pertinent de cette sentence quant à la deuxième question :

Quant à la deuxième question concernant le pouvoir du syndicat de poursuivre jusqu'à l'arbitrage le grief d'un salarié décédé en cours d'instance, le Tribunal considère que le décès du salarié ne modifie en rien le principe fondamental énoncé ci-dessus sur la propriété juridique du grief. Le décès du salarié ne saurait entraîner la perte d'intérêt

juridique requis du syndicat; c'est au syndicat qu'il appartient de décider s'il a l'intérêt juridique de poursuivre et non au salarié ou à ses ayants droit. C'est le syndicat qui est titulaire du droit sur le grief et le fait que le salarié ne soit plus membre du syndicat accrédité pour quelque raison que ce soit ne modifie en rien l'obligation imposée au syndicat par les articles 47.2 et suivants du Code du travail ni non plus le droit strict du syndicat de faire respecter les dispositions de la convention collective qu'il a signée. On peut par analogie considérer que, si le syndicat est obligatoirement tenu de défendre le grief d'un non-membre, l'obligation prévue par les article 47.2 et suivants du Code du travail s'impose également dans le cas d'un salarié qui a perdu sa qualité de membre par décès.

Enfin, les droits acquis par un salarié en vertu d'une convention collective sont, de l'avis du Tribunal, immédiatement transmis à ses ayants droit ou héritiers légaux en vertu du principe de droit civil de la saisine. (...)

- 49) Dans l'affaire *Société des Arrimeurs du Port de Québec (grief Patrick Morissette)*, précité, un salarié congédié est décédé pendant le délibéré de la sentence. L'employeur a soulevé un moyen de droit à la compétence de l'arbitre pour fixer le montant dû en vertu de la sentence. Même si l'employeur a été débouté, j'hésite à donner beaucoup de poids à cette décision parce que l'arbitre a fait sien l'argumentation syndicale en citant de larges extraits, sans autre raisonnement.
- 50) Ceci dit, avec l'article 69 du *Code du travail*, le législateur a conféré au syndicat un pouvoir du droit commun assez extraordinaire d' « exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés sans avoir à justifier d'une cession de créance ». Cette disposition est d'ordre publique et les signataires de la convention collective ne peuvent y déroger sous peine de nullité.
- 51) En l'instance, les étapes de la procédure de règlement des griefs ont été suivies et l'article 69 trouve son application aux circonstances de ce dossier. Par conséquent, la prétention de l'employeur que le grief est irrecevable parce qu'il n'est pas décrit dans la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective ne peut être retenue.
- 52) Le grief qui m'est soumis a comme objet le harcèlement psychologique dont la convention collective à l'étude traite à la clause 4,06 comme suit : « Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance. ». (mes soulignés).
- 53) La clause de la convention collective interdisant l'harcèlement psychologie tire son origine de la *Loi sur les normes du travail* (art. 81.18 à 81.20) qui prévoit que ses dispositions est partie intégrante de toute convention collective. L'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* ajoute qu' « Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel »

recours existe. ». La *Loi sur les normes du travail* réfère expressément aux dispositions de la convention collective et par conséquent aux conditions qui en découlent. Or, comme nous l'avons déjà vu, l'une des conditions de la convention collective est le droit du syndicat d'un recours contre l'employeur pour la faire respecter en vertu de l'article 69 du *Code du travail*.

54) En l'espèce, le fait générateur du recours que dit exercer le syndicat dans ce dossier résulte d'une sanction écrite de l'employeur du 15 août 2013 à l'égard du salarié. Le salarié n'était pas décédé à ce moment-là, et comme résultat, il conservait tous ses droits pour une période de 90 jours. Selon le principe du monopole de représentation syndicale, que le salarié soit décédé dans l'interim, ne change en rien le droit au grief. Le salarié ou le syndicat avait un délai de quatre-vingt dix (90) jours pour déposer un grief. C'est le syndicat qui a déposé le grief. Que le droit à un recours en vertu de la convention collective soit entré ou non dans le patrimoine du salarié est sans conséquence, vu le droit du syndicat d'exercer tout recours en vertu du respect de la convention collective. À mon avis, le droit de succession régit par le *Code civil du Québec* n'a aucun impact sur l'essence du litige qui en est un de relations de travail lié à la convention collective.

55) Le fondement du présent litige concerne d'abord et avant tout le devoir de l'employeur de régler une mésentente soulevée par un ancien salarié pendant que ce dernier était à son emploi. Lorsque le syndicat tente de résoudre le grief d'un employé décédé, les intérêts de ce salarié et ceux qui sont toujours à l'emploi sont les mêmes en dépit du décès. Le but qu'ils partagent est de faire respecter la clause de la convention collective qui interdit l'harcèlement psychologique.

56) Lorsque le législateur donne au syndicat le pouvoir d' « exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés sans avoir à justifier d'une cession de créance », l'intention me semble bien clair qu'en déposant un grief, le syndicat n'est pas le mandataire du salarié puisque ce dernier n'a pas le droit de contrôle sur son agent et le syndicat n'a aucune obligation fiduciaire envers le salarié. Il est à mon avis erroné de tenter de comparer les relations patronales syndicales aux concepts plus familiers du droit civil. Les parties affectées par une convention collective sont l'employeur, le syndicat et les salariés. L'identité des salariés peut varier au jour le jour. Certains salariés ou groupes de salariés peuvent avoir des intérêts divergents. Il est du devoir du syndicat de réconcilier tous ces intérêts en tant que porte-parole du groupe syndiqué. Les auteurs Morin, Brière et Roux, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3^e édition, 2006, Édition Wilson & Lafleur, page 984 et 985) écrivent à ce sujet :

Dès l'accréditation, les salariés compris dans l'unité d'accréditation sont représentés auprès de l'employeur par ce seul syndicat, sans égard alors à leurs « desiderata » individuels. Entre le syndicat accrédité et le salarié, avant comme depuis l'accréditation, il ne s'établit pas une relation de mandataire à mandant et on ne

saurait assimiler l'accréditation à un mandat légal. C'est à titre de membre de l'unité d'accréditation, c'est-à-dire de cette collectivité que les salariés y sont représentés. Ainsi, les individus qui servent à la détermination de sa représentativité peuvent ne plus s'y trouver, selon le roulement du personnel, sans que cela perturbe le statut du syndicat auprès de l'employeur, du moins sur le plan juridique. D'une façon générale, on peut dire que les effets de l'accréditation à l'égard de l'employeur et des syndicats se retrouvent, à titre d'écho, chez les salariés. (...)

57) En vertu de l'accréditation qui est accordée et du monopole de représentation qui en découle, le syndicat a l'obligation de représenter tous les salariés de l'unité de négociation. En 1977, le législateur a codifié ce devoir en vertu des articles 47.2 à 47.6 du *Code du travail* et a prévu une procédure de réparation pour le salarié qui tient compte du régime particulier des relations de travail dans le cas où l'association accréditée agissait de façon arbitraire. Dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada*, précité, la Cour suprême a énoncé les principes de cette représentation dont l'extrait suivant est devenu un classique en la matière :

Il existe aujourd'hui dans le *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, chap. L-1, et dans plusieurs législations provinciales des dispositions relatives au devoir de représentation d'un syndicat vis-à-vis ses membres.

Dans le *Code canadien du travail*, c'est l'art. 136.1 adopté en 1978 (...)

La même année, au Québec, entrait en vigueur l'art. 47.2 actuel du *Code du travail*, L.R.Q., chap. C-27:

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.
(...)

L'article 136.1 du *Code canadien du travail*, tout comme d'ailleurs l'art. 47.2 du *Code du travail* du Québec et l'art. 7 du *Labour Code* de la Colombie-Britannique sont postérieurs aux faits qui ont donné naissance au litige. Il n'en reste pas moins utile de voir comment ces dispositions législatives ont été interprétées depuis car, comme nous le verrons plus loin, la jurisprudence canadienne et québécoise reconnaissait bien avant ces législations le devoir d'un syndicat de représenter ses membres et les obligations découlant de ce devoir.

(...)

Une décision qui en a inspiré plusieurs autres au Canada est celle du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can LRBR 196.

(...)

On trouve dans cette décision, aux pp. 200 et 201, l'historique suivant du devoir de représentation:

[Page 519]

[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation et l'employeur n'a pas le droit de conclure une entente distincte directement avec des groupes d'employés (voir *MacMillan Bloedel Industries* [1974] 1 Canadian LRBR 313). Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du [Code du travail](#) dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe.

Quelque temps après l'adoption de cette réplique de la Wagner Act, qui a inspiré toute la législation nord-américaine du travail, les tribunaux américains ont conclu que l'octroi de ce pouvoir légal à l'agent négociateur doit être assorti d'une réglementation de l'exercice de ce pouvoir de manière à protéger les employés pris individuellement contre les abus de la majorité. C'est ce qu'on a appelé le devoir de représentation équitable. Né avec la décision *Steele v. Louisville* (1944) 323 U.S. 192, qui a annulé une clause d'ancienneté négociée qui plaçait tous les employés de race noire au bas de la liste, ce devoir a été étendu à toutes les formes de décisions syndicales. Jurisprudence et doctrine abondent. Le point culminant est l'arrêt de la Cour suprême des États-Unis *Vaca v. Sipes* (1967) 55 L.C. 11,731 qui fait jurisprudence dans ce domaine du droit. Cette initiative des tribunaux américains a été suivie par un seul juge canadien, dans la décision *Fisher v. Pemberton* (1969), 8 D.L.R. (3d) 521 (C.S.C.-B.), qui a conclu, aux pp. 540 et 541, que les syndicats de la Colombie-Britannique accrédités en vertu de l'ancienne Loi sur les relations de travail ont le même devoir. Les assemblées législatives canadiennes n'ont pas attendu la formation d'un principe de *common law*. Au contraire, elles ont toutes inséré explicitement cette obligation dans le texte de la loi et en ont confié l'application à la commission des relations de travail chargée de l'application du reste de la loi. (Pour ce qui s'est passé en Ontario, voir *Gebbie v. U.A.W. and Ford Motor Co.* (1973) OLRB 519). L'Assemblée législative de la Colombie-Britannique a suivi le mouvement quand elle a adopté l'art. 7 à la fin de 1973.

Que comporte le devoir de représentation équitable imposé à un syndicat? Le paragraphe 7(1) prévoit qu'un

[Page 520]

syndicat ne doit pas «se comporter d'une façon arbitraire ni discriminatoire, ni faire preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé» compris dans l'unité. On peut mieux comprendre la pertinence des précédents américains en se référant aux extraits suivants de l'arrêt *Vaca v. Sipes* qui a défini son obligation découlant de la jurisprudence:

«En vertu de cette doctrine, le pouvoir légal de l'agent exclusif de

représenter tous les membres d'une unité désignée comprend l'obligation légale de défendre leurs intérêts sans hostilité ni *discrimination* envers l'un deux, d'exercer son pouvoir discrétionnaire en toute *bonne foi* et d'éviter de se comporter d'une façon *arbitraire*... (à la p. 18, 294).

Un syndicat manque à son devoir légal de représentation équitable uniquement lorsqu'il se comporte envers un membre de l'unité de négociation collective d'une façon *arbitraire, discriminatoire, ou de mauvaise foi*... (à la p. 18,299).»

58) Les principes de *Guilde de la marine marchande*, précité, ont été repris au même effet dans *Nöel*, précité:

6. Le principe de représentation exclusive en droit du travail québécois

41 Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois — qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces — se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective ([art. 53 C.t.](#)). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur ([art. 67](#) et [68 C.t.](#)). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance ([art. 69 C.t.](#)). (Sur ces mécanismes, voir par exemple : F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories* (4^e éd. 1999), p. 362.)

42 La mise en œuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984 CanLII 18 \(CSC\)](#), [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation :

[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous

les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation [. . .] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du [Code du travail](#) dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe. [Je souligne.]

43 Quelques années plus tard, dans l'arrêt *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989 CanLII 46 \(CSC\)](#), [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975, le juge Gonthier soulignait à nouveau le changement que l'accréditation du syndicat entraînait dans les rapports de travail à l'intérieur de l'entreprise. Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. Le juge Gonthier citait alors ce passage de l'arrêt de notre Cour dans *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1975 CanLII 9 \(CSC\)](#), [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725 :

Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention.

44 On perd parfois de vue les effets de ce système à l'égard de l'employeur. S'il lui impose des obligations vis-à-vis les salariés et le syndicat, en contrepartie, ce régime lui offre la perspective d'une paix temporaire dans son entreprise. L'employeur peut s'attendre à ce que les problèmes négociés et réglés avec le syndicat le demeurent et ne soient pas remis en cause intempestivement à l'initiative d'un groupe de salariés, sinon d'un seul d'entre eux. Ainsi, pendant la durée d'une convention collective approuvée par l'unité de négociation, l'employeur acquiert le droit à la stabilité et au respect des conditions de travail dans l'entreprise et à l'exécution continue et correcte des prestations de travail. Quelles que soient leurs réticences, les membres d'un groupe de salariés dissident ou minoritaire se trouveront liés par la convention collective et devront s'y conformer.

45 Dans l'application des conventions, la même règle prévaudra quant au traitement et au règlement des griefs. La fonction d'application de la convention collective représente l'un des rôles essentiels de la partie syndicale, où elle agit comme l'interlocuteur obligatoire de l'employeur. Si la fonction de représentation est exécutée correctement, dans ce domaine, l'employeur a droit au respect des solutions intervenues. Les conventions collectives peuvent certes reconnaître le droit des salariés de porter des griefs, de les continuer à certaines étapes, sinon à l'arbitrage, ou d'y agir directement comme parties. Ce n'est pas le cas ici. Sous cette réserve, le principe demeure celui du contrôle par la procédure de grief et d'arbitrage par le

syndicat, qui en est le titulaire (R. Blouin et F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief* (5^e éd. 2000), p. 178-181). Ce pouvoir de contrôle emporte celui de régler ou de mener les dossiers à une conclusion au cours d'un arbitrage ou de définir une solution avec l'employeur, à condition de respecter les paramètres de l'obligation légale de représentation.

59) Compte tenu de la jurisprudence précitée, je suis d'avis qu'un grief, même s'il implique l'employé individuellement, n'est pas un droit personnel au sens où l'entend le *Code civil du Québec*. Comme nous l'avons vu, dans la mesure où une mésentente entre le salarié et son supérieur ne se règle pas à ce niveau, le salarié en perd le contrôle. Je pense que c'est confondre les principes droit du travail avec le droit codifié que de parler d'un droit qui entre dans le patrimoine du salarié. Le droit d'un recours survit au bénéfice du salarié que si le syndicat décide de le poursuivre. Il est donc faux de dire que le droit à un recours en vertu de la convention collective entre dans le patrimoine de l'employé et devient une créance personnelle à l'égard de l'employeur. Le grief fait partie des droits collectifs négociés entre les cosignataires de la convention collective. Il y a deux facteurs importants pour conclure à l'existence d'un grief arbitral : une mésentente par rapport à un droit qui fait partie des conditions de travail régies par la convention collective et l'exercice du droit de recours pendant le délai prévu à la convention collective. Au delà de ces deux facteurs, le *Code du travail* permet au syndicat d'« exercer les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé ». Comme le dit succinctement l'arbitre Nadeau, je vois difficilement comment un texte législatif pourrait être plus explicite.

60) L'employeur m'a cité à titre d'autorité *Bellinda-Paquette et CARRA* où la veuve du demandeur décédé demandait à ce le remboursement de la prestation de maladie en phase terminale soit déposée dans le REER de ce dernier pour en faire ensuite partie de sa succession. Selon les faits, le demandeur décédé avait complété le formulaire de demande de la prestation, mais ne l'avait jamais déposé auprès de la CARRA. Ce n'est que trois ans après le décès que sa veuve l'a déposé. Le Tribunal d'arbitrage de régimes de retraite a décidé que la prestation en question n'était pas payable parce qu'en vertu des dispositions du régime de retraite ce n'était que l'employé de son vivant qui pouvait le réclamer. Son conjoint survivant ou sa succession ne pouvait réclamer la prestation que si le travailleur était décédé après le dépôt de la demande de prestation même si elle n'avait pas été traitée. Le Tribunal a soutenu que la loi à vocation particulière qu'est la *Loi sur le RRPE* avait préséance sur les dispositions du *Code civil du Québec*. Dans cette affaire, le droit à la transmissibilité des bénéfices du régime était régi par une législation particulière.

61) Cette décision n'est pas persuasive puisque le recours exercé par la veuve était restreint par le régime en question. En l'instance, les droits et recours du syndicat tiennent compte du régime des relations de travail qui est régi par ses

propres lois. Quant autres décisions citées par les parties, j'en ai tenu compte, mais elles sont moins pertinentes que celles déjà analysées et je n'y donne pas suite.

62) Par ailleurs, j'ai lu avec intérêt l'arrêt *Sheet Metal Workers Local No.2 v. Silgan Containers Manufacturing Corp.*, (2012) United States Court of Appeals for the Eighth Circuit No.11-3251 qui n'a pas été cité par les parties. Quoique cette décision soit issue de la common law américaine, les propos qui y sont tenus sur l'exclusivité de la représentation syndicale, même en cas de décès du salarié, donne une opinion récente au même effet que les grandes décisions de nos tribunaux québécois et canadiens. Je ne prétend pas que cette affaire constitue un précédent, mais démontre que le droit du travail s'adapte aux circonstances et que ses principes sont plus universels qu'il ne le paraît à première vue.

63) Dans *Silgan*, le salarié congédié est décédé avant l'arbitrage de son grief. L'employeur a refusé de procéder à l'arbitrage et le syndicat a déposé une procédure pour faire imposer l'arbitrage de la réclamation de réintégration du salarié décédé. Accueillant le pourvoi du syndicat, la Cour d'appel énonce (à la page 9 de la décision) que le salarié ne peut référer son grief à l'arbitrage et doit dépendre sur son syndicat pour le faire. Dans une situation qui évoque la clause 12,04 de la convention collective sous étude, la Cour d'appel expose que si l'employé et son superviseur ne sont pas en mesure de régler la mésentente, le syndicat a non seulement la discrétion pour donner suite ou non au grief, mais prend dès lors le contrôle exclusif du grief par rapport à toute procédure subséquente. De même, la convention collective dans *Silgan* prévoyait que la procédure d'arbitrage était entre les « parties » à la convention collective soit, l'employeur et le syndicat. De plus, ajoute la Cour d'appel, le salarié n'a aucun recours à moins qu'il puisse démontrer un manquement au devoir de représentation juste par le syndicat. À ce titre, les intérêts individuels deviennent subordonnés aux intérêts du groupe non seulement au moment de la négociation, mais aussi par après. Si le régime d'arbitrage des griefs permettait que ce soit l'employé qui décide de référer son grief à l'arbitrage, la procédure de règlement de grief perdrait tout son sens et minerait à tout jamais la confiance de l'employeur dans l'autorité du syndicat, avec le fouillis d'ententes individuelles qui en résulterait. En conclusion, la Cour d'appel déclare qu'en l'instance, la décision du syndicat de référer un grief à l'arbitrage devait tenir compte non seulement de l'intérêt du salarié mais de l'intérêt de l'ensemble des employés. Le fait que l'employé soit décédé avant le début de l'arbitrage ne rendait pas le syndicat incompetent pour référer le grief à l'arbitrage.

DÉCISION

64) Pour ces motifs, l'objection préliminaire présentée par l'employeur quant à l'irrecevabilité du grief est rejetée.

DISPOSITIF INTÉRIMAIRE

65) Les parties sont convoquées pour continuer l'audition du grief à une date à être fixée après consultation des procureurs

Sainte-Lucie-des-Laurentides QC, ce 20^e jour de juin 2014

M^e Michele A. Pineau, arbitre