

## Le tribunal juge que l'ex-agent de police doit passer par l'arbitrage

Un tribunal de l'Ontario a dû encore une fois appliquer les principes de l'arrêt *Weber c. Hydro Ontario*, l'arrêt de 1995 de la Cour suprême du Canada qui limitait la compétence des tribunaux judiciaires d'entendre des actions découlant de différends en milieu de travail syndiqué. Dans l'affaire *Brunet v. Ottawa Police Association* (26 mai 2004), le demandeur Brunet a tenté de poursuivre un agent de police supérieur en alléguant qu'elle avait entravé de façon malveillante sa tentative d'intégrer l'unité tactique de la police d'Ottawa pour ensuite lui refuser injustement un congé pour chercher un autre emploi. M. Brunet, qui avait dix ans d'ancienneté dans le service policier de la ville d'Ottawa, s'est adressé au syndicat à deux reprises pour qu'il intervienne en déposant un grief au sujet de la mutation à l'unité tactique et du refus du congé. Le syndicat a refusé de donner suite à ces griefs.

Finalement, M. Brunet a démissionné du service policier. Il a entamé une procédure judiciaire contre Mme Dunlop, son officier supérieur, ainsi que contre le syndicat. Il a prétendu que les actions de Mme Dunlop constituaient « [TRADUCTION] une ingérence dans les relations commerciales, une ingérence illicite dans les intérêts économiques, et l'imposition délibérée ou négligente de souffrances morales ». M. Brunet alléguait également que Mme Dunlop avait enfreint les dispositions de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui garantit le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne.

Mme Dunlop a présenté une motion pour faire rejeter l'action de M. Brunet au motif que le tribunal n'avait pas compétence pour une question relevant des relations de travail. Le tribunal lui a donné raison. Le tribunal a souligné que pour décider si un différend doit être entendu par un tribunal judiciaire ou par un arbitre, il faut considérer à la fois le caractère essentiel du différend et la portée de la convention collective. Si le caractère essentiel d'un différend tient de façon implicite ou explicite à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de la convention collective, le tribunal n'a pas compétence pour entendre l'affaire. En l'espèce, a jugé le tribunal, le différend surgissait d'une question liée à la convention collective :

« [TRADUCTION] Le caractère essentiel du différend qui oppose M. Brunet à Mme Dunlop tient au fait que Mme Dunlop aurait prétendument bloqué la mutation de M. Brunet à l'unité tactique, même s'il avait la qualification, la formation et l'ancienneté nécessaires. En outre, elle aurait refusé d'autoriser un congé dans des circonstances où d'autres auraient eu droit au congé. En d'autres mots, l'allégation est à l'effet que Mme Dunlop (...) a traité M. Brunet (...) de façon injuste et discriminatoire. La convention collective (...) traite expressément des mutations et des congés autorisés. Elle prévoit que le Conseil a le droit exclusif de se prononcer sur les mutations et de donner des directives aux employés. Elle déclare également qu'aucun membre ne doit être traité défavorablement sans motif raisonnable et que tous les membres ont droit à un traitement juste, sans discrimination. Par conséquent, la convention porte spécifiquement sur les questions en jeu dans le litige qui oppose M. Brunet et Mme Dunlop. »

Le tribunal a signalé qu'il n'y avait aucune indication que l'arbitrage – plutôt que l'action judiciaire – ne pourrait accorder à M. Brunet une pleine réparation. En outre, selon le tribunal, le caractère

essentiel du différend n'était pas modifié du fait que M. Brunet poursuivait Mme Dunlop plutôt que l'employeur pour l'allégation de malveillance et de motivation inappropriée.

Enfin, le tribunal a jugé que l'allégation de M. Brunet, selon laquelle ses droits en vertu de la Charte avaient été brimés, ne donnait pas compétence en la matière au tribunal. Dans les circonstances, un conseil d'arbitrage aurait compétence pour accorder une réparation si la violation de la Charte s'avérait.

Le tribunal a donc rejeté l'action de M. Brunet contre Mme Dunlop.

### Notre point de vue

Il convient de souligner que dans cette affaire, le tribunal a refusé d'être saisi malgré le fait que M. Dunlop avait tenté de déposer un grief mais en avait été empêché par son syndicat. Il faut donc en conclure que le fait que l'employé ne puisse porter le différend en arbitrage ne donne pas pour autant compétence à un tribunal judiciaire de se saisir de l'affaire. Si l'objet du différend aurait pu être traité aux termes de la convention collective, le tribunal n'entendra probablement pas l'affaire, même si le demandeur n'a pas eu droit au mécanisme de l'arbitrage.

Pour d'autres articles sur l'arrêt *Weber*, voir [« Précisions sur l'arrêt Weber : l'employé syndiqué peut intenter une action pour poursuite abusive »](#), ainsi que [« Compétence des tribunaux judiciaires et des arbitres : la Cour suprême du Canada applique l'arrêt Weber »](#).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.