
La Cour suprême du Canada juge que le conseil d'arbitrage a compétence pour entendre le grief relatif aux droits d'une employée à l'essai

Le 18 septembre 2003, la Cour suprême du Canada a rejeté l'appel d'un employeur contre la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*. Cette affaire, dont nous avons fait état dans nos numéros de janvier 2000, octobre 2000 et janvier 2002 (voir "[La convention collective n'empêche pas une employée en probation de déposer un grief relatif aux droits de la personne](#)", "[Cour divisionnaire: l'arbitre n'a pas la compétence pour entendre le grief d'une employée en probation](#)" et "[La Cour d'appel renverse une décision de la Cour divisionnaire sur le caractère arbitral du grief d'une employée en probation](#)"), avait trait au grief d'une employée à l'essai congédiée quelques jours après son retour d'un congé de maternité.

La question en litige était la compétence du conseil d'arbitrage pour entendre le grief de l'employée, malgré le fait que la convention collective prévoyait que le congédiement d'un employé à l'essai ne faisait pas l'objet d'une procédure de grief. Le conseil d'arbitrage s'est jugé compétent, en se fondant sur le pouvoir que lui confère la *Loi sur les relations de travail* « d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective ».

DÉCISION ANNULÉE PAR LA COUR DIVISIONNAIRE, RÉTABLIE PAR LA COUR D'APPEL

La décision a été annulée par la Cour divisionnaire, mais rétablie par la Cour d'appel. La Cour d'appel, quant à elle, a fondé sa décision non pas sur les dispositions de la *Loi sur les relations de travail*, mais bien sur deux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*: l'article 44, qui interdit les représailles contre les employés qui prennent un congé de maternité ou un congé parental, et le paragraphe 64.5(1), qui prévoit que la *Loi sur les normes d'emploi* s'applique à l'employeur à l'égard de contraventions à la Loi commises pendant que la convention collective est en vigueur, comme si la Loi faisait partie de la convention collective.

Par conséquent, a jugé la Cour d'appel, le paragraphe 64.5(1) intègre à la convention collective la disposition qui interdit les représailles contre les employés qui prennent un congé de maternité ou un congé parental. Ces dispositions dans la Loi s'appliquent aux employés à l'essai, et elles priment sur la disposition de la convention collective qui déclare non arbitrables les griefs pour congédiement déposés par des employés à l'essai. L'employeur a interjeté appel auprès de la Cour suprême du Canada pour deux motifs : le conseil d'arbitrage s'était erronément jugé compétent pour un grief qui ne pouvait faire l'objet d'un arbitrage, et la Cour d'appel avait excédé sa compétence en considérant l'incidence de la *Loi sur les normes d'emploi*, une question qui n'avait pas été soulevée à l'arbitrage.

CONVENTION COLLECTIVE ET TEXTES DE LOI

L'employeur soutenait que le conseil d'arbitrage n'avait pas compétence pour entendre le grief de l'employée à l'essai, se fondant sur ses droits de direction et les dispositions sur la procédure de grief dans la convention collective :

[TRADUCTION]

5.01. Le Syndicat reconnaît que la gestion des opérations et la direction du personnel sont déterminées exclusivement par l'employeur et demeurent exclusivement la prérogative de l'employeur, sauf disposition expresse contraire de la présente convention. Il reconnaît notamment qu'il est du ressort exclusif de l'employeur :

[. . .]

b) d'embaucher, d'affecter à un poste, de mettre à la retraite, de promouvoir, de rétrograder, de classer, de muter, d'orienter, de mettre à pied, de rappeler au travail, de suspendre ou de congédier pour un motif valable un employé qui a réussi sa période d'essai, ou de lui imposer une peine disciplinaire, pourvu que la plainte de l'employé qui a été suspendu, visé par la peine disciplinaire ou congédié sans motif valable puisse faire l'objet d'un grief conformément aux dispositions prévues aux présentes;

8.06(a)[...] l'employeur peut, à son entière discrétion, congédier un employé à l'essai pour tout motif qu'il juge acceptable et une telle mesure ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage et ne constitue pas un différend entre les parties.

Les dispositions législatives considérées étaient les suivantes :

Loi de 1995 sur les relations de travail

48.(1) Chaque convention collective contient une disposition sur le règlement, par voie de décision arbitrale définitive et sans interruption du travail, de tous les différends entre les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage.

48.(12) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir:

[...]

j)d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective.

Code des droits de la personne

5. (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le statut de partenaire de même sexe, l'état familial ou un handicap.

Loi sur les normes d'emploi

44. Nul employeur ne doit intimider, suspendre, mettre à pied ou congédier un employé ni lui imposer une peine disciplinaire ou prendre des sanctions à son égard du fait que celui-ci est ou deviendra admissible à un congé de maternité ou à un congé parental ou du fait qu'il a l'intention de le prendre ou qu'il le prend.

64.5 (1) Si un employeur conclut une convention collective, la Loi s'applique à l'employeur à l'égard des questions suivantes comme si elle faisait partie de la convention collective :

1. Une contravention à la Loi, ou l'inobservation de celle-ci, qui est commise pendant que la convention collective est en vigueur.

COUR SUPRÊME DU CANADA : LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE SONT INTÉGRÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Par un jugement majoritaire (7 contre 2), la Cour suprême du Canada a rejeté l'appel de l'employeur. La majorité a jugé que le conseil d'arbitrage avait eu raison de se déclarer compétent pour entendre le grief, et que la Cour d'appel n'avait pas fait erreur en tenant compte des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

La Cour débute son analyse de la compétence du conseil d'arbitrage pour entendre le grief par une discussion de son arrêt-clé charnière de 1975, *McLeod c. Egan*. Le principe directeur de cet arrêt est à l'effet que les droits et obligations des parties à une convention collective sont régis non seulement pas les dispositions expresses de la convention même, mais également par les dispositions des lois relatives à l'emploi. Par conséquent, en vertu de l'arrêt *McLeod*, une convention collective ne peut permettre à l'employeur d'enfreindre les droits que la loi accorde à ses employés. La Cour l'exprime ainsi : « Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent [...] un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat ».

Dans l'affaire *McLeod*, l'employeur invoquait une clause qui lui accordait des droits de direction considérables pour obliger les employés à travailler plus de 48 heures par semaine. En l'espèce, on pouvait distinguer les faits puisque les parties semblaient avoir déjà réfléchi à l'objet du grief (le congédiement de l'employée à l'essai) et avoir convenu que la question ne pouvait être soumise à l'arbitrage.

La Cour a exprimé une certaine réticence à attribuer aux parties l'intention de ne pas rendre arbitral le congédiement discriminatoire d'une employée à l'essai. Il était plus probable, d'après la Cour, que l'intention était d'affirmer le droit de l'employeur de congédier une employée à l'essai dont le rendement n'était pas satisfaisant. Cependant, a déclaré la Cour, même si l'intention avait effectivement été d'interdire l'arbitrage du congédiement discriminatoire d'une employée à l'essai, une telle disposition serait nulle et sans effet :

Même si les parties à la convention avaient adopté une disposition substantielle indiquant clairement que, dans la mesure où la convention collective est concernée, l'employeur a le droit de congédier un employé à l'essai pour des motifs discriminatoires, cette disposition serait nulle. En termes simples, certains droits et obligations existent indépendamment des intentions subjectives des parties. Il s'agit notamment du droit de l'employé à un traitement égal, sans discrimination, et de l'obligation correspondante de l'employeur de ne pas congédier un employé pour des motifs discriminatoires. Toute conclusion contraire affaiblirait la protection des droits de la personne en milieu de travail syndiqué en permettant aux employeurs et aux syndicats de traiter cette protection comme si elle était optionnelle, ce qui ne laisserait comme seul recours qu'une action en matière de droits de la personne.

La Cour a également rejeté l'argument de l'employeur que le libellé de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* restreignait les principes établis dans l'arrêt *McLeod*. L'employeur soutenait que le régime établi par le paragraphe 48(1) et l'alinéa 48(12)(j) de la Loi signifiait que l'arbitre avait le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les lois en matière de droits de la personne et d'emploi uniquement s'il était déjà établi que l'arbitre avait compétence pour l'objet même du grief. L'employeur affirmait que la source première de la compétence de l'arbitre se trouvait au paragraphe 48(1), qui prévoit que toute convention collective doit prévoir un mécanisme de règlement par arbitrage, exécutoire et définitif, pour tout différend qui découle de la convention. L'alinéa 48(12)(j), par ailleurs, énonce les pouvoirs de l'arbitre une fois qu'on a établi que le grief peut faire l'objet d'un arbitrage.

La Cour a convenu qu'un différend doit être arbitral avant que l'arbitre puisse interpréter et appliquer des lois telles que le *Code des droits de la personne*, mais a refusé d'accorder qu'on doit d'abord alléguer la contravention d'une disposition *expresse* de la convention collective pour que l'arbitre ait compétence sur le différend. L'allégation d'une atteinte aux droits légaux de l'employeur suffisait à donner compétence à l'arbitre :

En vertu de l'arrêt *McLeod*, le droit général de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective mais aussi aux droits reconnus à ses employés par la loi. Cela signifie que le droit d'un employé à l'essai à un traitement égal, sans discrimination, est implicite dans chaque convention collective. En contrepartie, cela veut dire que le congédiement d'un employé pour des motifs discriminatoires est effectivement un différend arbitral et que l'arbitre a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* pour régler ce différend.

LA COUR D'APPEL AVAIT RAISON DE TENIR COMPTE DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

La Cour a également rejeté l'argument selon lequel la Cour d'appel avait fait erreur en fondant sa décision quant à la compétence de l'arbitre sur les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)*. Selon l'employeur, puisque l'appel portait sur la décision du conseil d'arbitrage que le paragraphe 5(1) du *Code des droits de la personne* pouvait s'appliquer à l'encontre de l'employeur, la Cour d'appel n'aurait pas dû se pencher sur l'incidence de la *LNE*.

La Cour n'était pas d'accord avec cette analyse de la question en litige. Il s'agissait plutôt, selon elle, de décider si le grief pouvait faire l'objet d'un arbitrage. Puisque le conseil d'arbitrage avait conclu que le grief était arbitral, parce que selon lui le paragraphe 5(1) du *Code* était intégré à la convention collective, il n'avait eu aucune raison de considérer l'incidence de la *LNE*. Si, toutefois, le conseil d'arbitrage avait conclu que le paragraphe 5(1) ne s'appliquait pas à l'encontre de l'employeur, il n'aurait pu juger le grief hors de la portée d'un arbitrage sans tenir compte de l'incidence de l'article 44 et du paragraphe 64.5(1) de la *LNE*. Par conséquent, la Cour d'appel avait eu raison de considérer si les droits et obligations prévus par la *LNE* étaient incorporés dans la convention collective.

Notre point de vue

Il est important de souligner qu'en plus d'approuver l'analyse du conseil d'arbitrage qui fondait le caractère arbitral d'une atteinte alléguée sur le paragraphe 5(1) du *Code des droits de la personne*, la Cour suprême du Canada a également appuyé l'analyse de la cour d'appel quant à l'incidence des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* sur la question en litige :

« [...] il n'y a aucun doute que l'application de l'art. 44 et du par. 64.5(1) de la *LNE* mène à la conclusion que la question faisant l'objet du grief [...] est arbitral. En vertu du par. 64.5(1), les conditions de la *LNE* s'appliquent à l'employeur comme si elles faisaient partie de la convention collective. En vertu de l'art. 44, il est interdit à l'employeur de congédier une employée parce qu'elle a l'intention de prendre ou prend un congé de maternité. En vertu de l'effet combiné de l'art. 44 et du par. 64.5(1), chaque convention collective est réputée contenir une disposition qui interdit le congédiement d'une employée à l'essai parce qu'elle a pris ou elle a l'intention de prendre un congé de maternité. Ainsi, la question qui fait l'objet du grief [...] constitue clairement un différend que soulève une convention collective à l'égard de laquelle le Conseil a compétence ».

Par conséquent, les restrictions légales à la liberté de contrat des parties proviennent d'au moins trois sources dans cette affaire : l'effet du *Code des droits de la personne* combiné soit aux principes énoncés dans l'arrêt *McLeod* soit à l'article 48 de la *Loi sur les relations de travail*, et l'effet combiné de l'article 44 et du paragraphe 64.5(1) de la *Loi sur les normes d'emploi*. En outre, les principes que réitère la Cour dans le présent arrêt vont bien au-delà du principe élémentaire de la nullité des clauses contractuelles qui sont illégales. La Cour déclare plutôt que les conventions collectives contiennent non seulement leurs dispositions expresses, mais aussi les droits et obligations fondamentaux qui se trouvent dans les lois relatives à l'emploi; l'atteinte alléguée de ces droits rend un différend arbitral.

Pour de plus amples renseignements veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

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.emondhardden.com/>.