

Suite de l'arrêt Parry Sound : la Cour suprême rend une autre décision qui en limite la portée

Bulletin Travail, emploi, droits de la personne et droit public

Avril 2006

Les lecteurs de ce Bulletin[1] se souviendront que nous avons souligné qu'en septembre 2003 le plus haut tribunal du pays s'était vu confronté une nouvelle fois à une

affaire impliquant la juridiction de l'arbitre de griefs, dans la cause *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O.*[2], affaire émanant de l'Ontario.

Les faits sous étude dans cette cause concernaient une employée qui, s'étant prévalu de son droit à un congé de maternité avant la fin de sa période d'essai, fut à son retour congédiée par l'employeur. L'employée déposait alors un grief alléguant notamment avoir fait l'objet d'un congédiement illégal et discriminatoire. La convention collective liant les parties prévoyait expressément que l'employeur pouvait congédier un employé à l'essai pour tout motif jugé acceptable et qu'une telle mesure ne pouvait faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

Au nom de la majorité, le juge Iacobucci de la Cour suprême du Canada concluait alors que le droit de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel est subordonné aux droits reconnus aux employés par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi, et ce, peu importe que la convention collective touche implicitement ou explicitement au sujet faisant l'objet du grief.

L'arrêt *Parry Sound* marquait une évolution importante en droit du travail et allait au-delà des enseignements de ce même tribunal dans les affaires *Weber*[3] et *O'Leary*[4]. En effet, ces deux dernières décisions confirmaient le principe que non seulement les dispositions explicites de la convention collective servent d'assise à la juridiction de l'arbitre, mais également le contenu implicite est considéré et sert de facteur de rattachement à la convention collective. Par l'arrêt *Parry Sound*, la Cour franchissait un pas de plus en y ajoutant des lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi à titre de contenu implicite des convention collectives.

Les enseignements de l'arrêt *Parry Sound* trouvent-ils application au Québec?

Deux entreprises du Québec ont rapidement été confrontées à cette problématique, à savoir Isidore Garon Ltée (ci-après « Garon ») et Fillion & Frères 1976 inc. (ci-après « Fillion »).

Garon, d'une part, et Fillion, d'autre part, décident de cesser leurs opérations respectives et avisent leurs employés de la fermeture des commerces dans un délai respectant les préavis minimums exigés et prévus à la *Loi sur les normes du travail*. Les deux conventions collectives sont muettes quant au paiement d'une indemnité de fin

Auteurs

Guy C. Dion
Québec

Domaines de pratique

Travail, emploi et droits de la personne

Négociation collective

Relations du travail

Conseils en droit de l'emploi

Droits de la personne

Équité en matière d'emploi

d'emploi en cas de fermeture de l'entreprise. Dans la convention collective liant Garon à ses employés syndiqués, une clause prévoit seulement l'application de la *Loi sur les normes du travail* à toute mise à pied excédant six mois.

Les deux syndicats représentant les salariés déposent des griefs invoquant l'article 2091 du *Code civil du Québec* afin de réclamer, arbitrairement, une indemnité de quatre semaines par année de service pour chacun des employés syndiqués licenciés, soit un délai-congé supérieur à celui prévu dans la *Loi sur les normes du travail*.

Devant les arbitres de griefs, les employeurs soulèvent une objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre d'octroyer de telles indemnités, puisque les conventions collectives ne contenaient aucune disposition explicite ou implicite concernant la fermeture de l'entreprise et encore moins sur des indemnités pouvant être versées à l'occasion d'une telle fermeture. Malgré les arrêts *Weber* et *O'Leary*, les arbitres de griefs se déclarent tout de même compétents pour entendre l'affaire. Leurs décisions sont portées en révision judiciaire devant la Cour supérieure du Québec qui, cette fois, donne raison aux employeurs. Ces jugements sont alors portés en appel par les syndicats et la Cour d'appel rétablit les décisions des arbitres de griefs. Les employeurs, à leur tour, se prévalent de leur droit de se pourvoir devant la Cour suprême du Canada.

Essentiellement, les pourvois devant la Cour suprême du Canada soulevaient deux points :

1. L'arrêt *Parry Sound* peut-il trouver application au Québec?
2. Les articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec* [5] concernant les contrats individuels de travail sont-ils applicables, alors que le droit des parties est régi par une convention collective de travail (régime collectif)?

Dans un arrêt[6] très attendu par l'ensemble des employeurs dont les relations de travail sont régies par une convention collective, la Cour suprême, par une majorité de quatre juges contre trois, a déterminé que l'article 2091 du *Code civil du Québec* n'est pas intégré aux conventions collectives de travail et que, par conséquent, l'arbitre est sans juridiction aux fins d'octroyer un délai de congé raisonnable aux employés syndiqués si la convention collective est silencieuse à cet égard.

La Cour suprême, après une revue exhaustive de ses propres décisions antérieures portant sur la place que peut occuper le droit commun dans d'un régime collectif de travail, de même que sur l'inclusion de normes et obligations externes à la convention collective, décide que l'article 2091 du *Code civil du Québec*, qui régit les contrats individuels de travail, n'est pas compatible avec un régime collectif de travail. La Cour motive cette décision en retenant et précisant que :

1. Les conditions de travail des employés syndiqués sont négociées collectivement par le syndicat et l'employeur, alors que le préavis prévu par le *Code civil du Québec* est convenu de façon individualisée lors de la cessation d'emploi;
2. Le délai de congé dû à l'employé dans le contexte d'un contrat individuel de travail est lié au droit de l'employeur de congédier un employé même sans motifs sérieux, alors que ce droit de l'employeur est limité par la convention collective dans le régime collectif;
3. L'historique de l'article 2091 du *Code civil du Québec* fait voir que le législateur n'a pas voulu rendre applicable au régime collectif toutes les règles relatives au contrat individuel de travail.

Conséquemment, la Cour suprême rejette les griefs. L'arbitre de grief n'a donc aucune

juridiction pour entendre de tels griefs puisque le droit invoqué est incompatible avec le régime collectif. Pour qu'un arbitre ait juridiction, la convention collective devra nécessairement prévoir un tel droit à une indemnité de fin d'emploi.

Guy C. Dion se spécialise principalement en droit du travail et en litige. Il agit notamment dans des dossiers relatifs à l'accréditation syndicale, la négociation de conventions collectives, les déclarations de succession d'entreprises de même qu'en matière de contrats individuels d'emploi, les obligations de non-concurrence et de cessation d'emploi.

On peut communiquer avec Guy Dion au 418 640 2016 ou à gdion@qc.fasken.com.

* Fasken Martineau et son équipe de droit du travail ont représenté Fillion & Frères 1976 inc. devant toutes les instances, afin que cette question d'importance soit vidée et fixe définitivement les obligations des parties lors de la fermeture d'entreprise dans un contexte syndiqué.

[1] Bulletin *Au-delà des résultats*, Montréal-Québec, Été 2004, « *L'affaire Parry Sound : quelle est sa portée au Québec ?* », Guy C. Dion;

[2] *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; le 18-09-2003. Voir : <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/2003/2003csc42.html>

[3] *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

[4] *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967. Voir : <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/1995/1995csc60.html>

[5] « **Art. 2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail. »

« **Art. 2092.** Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive. »

[6] *Isidore Garon Ltée c. Tremblay; Fillion & Frères 1976 inc. c. Syndicat National des Employés de Garage du Québec inc.*, Cour suprême du Canada, 27 janvier 2006, réf. : 2006, C.S.C. 2. Voir : <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/2006/2006csc2.html>