

# Droit du travail

Septembre 2004

Fasken Martineau DuMoulin s.r.l.

## L'affaire *Parry Sound* : quelle est sa portée au Québec?

Par Guy Dion

En septembre 2003, le plus haut tribunal du pays se voyait 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*<sup>1</sup>, affaire émanant de l'Ontario.

Les faits sous étude dans cette cause concernaient une employée qui, s'étant prévaluée 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 concluait 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 le rattachement explicite ou implicite à la convention collective. Les passages suivants de l'opinion majoritaire, les juges LeBel et Major étant dissidents, résument fort bien la portée de la décision *Parry Sound* :

« 28 En pratique, cela signifie que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat. »

« 29 Par conséquent, on ne peut pas déterminer les droits et obligations substantiels des parties à une convention collective en se reportant uniquement aux intentions réciproques qu'ont exprimées les parties contractantes dans la convention. »

L'arrêt *Parry Sound* marque une évolution importante en droit du travail et va au-delà des enseignements de ce même tribunal dans les affaires *Weber*<sup>2</sup> et *O'Leary*<sup>3</sup>. 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 conventions collectives.

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

Dans l'affaire *Syndicat des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.) c. Fillion et frères (1976) inc*<sup>4</sup>, la Cour d'appel rendait jugement le 9 décembre 2003 et s'est largement inspirée de l'arrêt *Parry Sound* afin de rejeter les prétentions de *Fillion et frères* quant à la juridiction de l'arbitre. Brièvement, les faits de l'affaire *Fillion et frères (1976) inc.* se résument comme suit :

En novembre 1997, tous les salariés syndiqués de *Fillion et frères* reçoivent un préavis de cessation d'emploi respectant la *Loi sur les normes du travail*. Les syndiqués déposent des griefs individuels et le syndicat un grief collectif, invoquant leur droit d'obtenir un délai-congé supérieur à celui prévu dans la *Loi sur les normes du travail*, soit le délai-congé raisonnable en vertu des articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec*, lesquels se lisent ainsi :

« **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. »*

« **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. »

Devant l'arbitre de griefs, l'employeur soulève une objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre attaquant la compétence de ce dernier, puisque la convention collective ne contenait 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*, l'arbitre de griefs se déclare compétent pour entendre l'affaire. Cette décision est portée en révision judiciaire devant la Cour supérieure du Québec qui, cette fois, donne raison à l'employeur. C'est ce jugement qui fut porté en appel par le syndicat et qui a donné lieu à la décision de la Cour d'appel rétablissant la décision de l'arbitre de griefs. L'employeur, à son tour, s'est prévalu de son droit de se pourvoir devant la Cour suprême du Canada et la permission lui fut accordée le 6 mai 2004.

Essentiellement, le pourvoi devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Fillion et frères (1976) inc.* soulève trois points :

1. L'arrêt *Parry Sound* peut-il trouver application au Québec?
2. Les articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec* concernant les contrats individuels de travail sont-ils applicables, alors que le droit des parties est régi par une convention collective de travail?
3. Le contrat législatif dans l'arrêt *Parry Sound* - qui émane de l'Ontario - peut-il être appliqué au Québec, alors que les lois concernées sont fort différentes?

Les prétentions de l'employeur, au soutien de la demande de pourvoi, s'appuient notamment sur le fait que le *Code civil du Québec* est un ensemble de règles qui représentent le droit commun. L'arrêt *Parry Sound*, pour sa part, a certes eu pour effet d'intégrer aux conventions collectives le Code ontarien des droits de la personne ainsi que les lois sur l'emploi, mais n'a jamais eu pour effet l'intégration du droit commun à une convention collective. L'effet de la décision de la Cour d'appel dans *Fillion et frères (1976) inc.* est d'appliquer les articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec*, soit le droit commun, à la convention collective.

En d'autres termes, l'arrêt *Parry Sound*, qui provient de l'Ontario, produit des résultats différents dans la province de Québec, puisque, selon les auteurs ayant analysé cet arrêt, un arbitre de griefs ontarien ne pourrait recourir au droit commun applicable au droit du travail pour solutionner le grief sans excéder sa compétence. Donner une telle portée à l'arrêt *Parry Sound* dans la province de Québec, en incluant les dispositions du *Code civil du Québec*, crée une situation que cette affaire n'a certes pas voulu couvrir dans le contexte d'alors.

L'arrêt *Parry Sound* a fait l'objet de plusieurs commentaires au pays, puisque cette décision élargit la juridiction de l'arbitre à des domaines que les parties intéressées à la conclusion d'une convention collective n'ont pas négociés et qui créent des obligations extra-contractuelles dont les retombées sont parfois significatives.

La prochaine décision de la Cour suprême dans l'affaire *Fillion et frères (1976) inc.* est donc très attendue, l'audition devant le plus haut tribunal du pays étant fixée au 16 février 2005. C'est à suivre...

**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 M<sup>e</sup> **Guy Dion** au 418 640 2016 ou à [gdion@qc.fasken.com](mailto:gdion@qc.fasken.com).

- 
- 1) *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; <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/2003/2003csc42.html> ;
  - 2) *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/1995/1995csc59.html> ;
  - 3) *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; <http://www.canlii.org/ca/jug/csc/1995/1995csc60.html> ;
  - 4) *Syndicat national des employés de garage du Québec Inc. c. Fillion et Frères (1976) Inc.*, CAM 200-09-003550-016; 200-05-013979-005; le 9-12-2003; <http://www.canlii.org/qc/jug/qcca/2003/2003qcca10685.html>.