

Discrimination au travail : Arbitre de grief ou Tribunal des droits de la personne du Québec... Le débat se poursuit!

Par Véronique Morin

Le 30 novembre 2006, le Tribunal des droits de la personne du Québec rendait un jugement qui concluait à l'absence de compétence de l'arbitre de grief dans le cadre d'un litige reposant sur des allégations de discrimination en emploi.

Dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec*¹, le Tribunal des droits de la personne (ci-après, le « TDP ») a déterminé qu'il (le Tribunal) « constitue un forum présentant une plus grande adéquation avec le litige » et qu'en conséquence, la compétence de l'arbitre de grief ne pouvait avoir préséance.

Ce jugement interlocutoire du TDP a fait l'objet d'une requête pour permission d'en appeler qui a été rejetée par un juge de la Cour d'appel.

Un employeur visé par une enquête de la Commission des droits de la personne devrait ainsi se montrer vigilant si la Commission prétendait avoir compétence sur un litige en matière de discrimination en emploi mettant en cause un employé syndiqué.

En effet, la conclusion de ce jugement récent du TDP repose sur certaines circonstances particulières et n'exclurait pas les principes généralement établis par les cours de justice concernant la compétence spécialisée de l'arbitre de grief.



Le contexte

Le plaignant est à l'emploi du ministère de la Sécurité publique. Il perd son emploi dans un établissement de détention en juillet 2001 à la suite d'une évaluation de son stage probatoire.

Au cours de ce stage probatoire, le plaignant prétend être victime d'actes discriminatoires tandis que des plaintes de harcèlement sexuel sont portées à son endroit.

En septembre 2001, le plaignant commence un stage probatoire dans un autre établissement de détention et fait à nouveau l'objet de plaintes. Le 24 septembre 2001, le plaignant est relevé provisoirement de ses fonctions et son stage probatoire prend fin le 27 septembre 2001.

Le plaignant est un employé syndiqué assujéti à l'application d'une convention collective.

Le 25 septembre 2001, le plaignant s'est adressé à la Commission des droits de la personne, qui recommande certaines mesures de redressement en mars 2005.

Une demande introductive d'instance est déposée devant le TDP le 30 mars 2006 et recherche essentiellement une ordonnance de réintégration et le versement de dommages matériels, moraux et punitifs.

Sommaire de l'analyse concernant la compétence de l'arbitre de grief

Le jugement fait état de certaines décisions traitant des compétences respectives du TDP et de l'arbitre de grief.

D'une part, le TDP rappelle la reconnaissance de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief au détriment de la compétence des tribunaux de droit commun.

D'autre part, le TDP fait état du jugement prononcé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Parry Sound*², suivant lequel toutes les dispositions relatives aux droits et libertés de la personne ou celles d'ordre public concernant le droit du travail font implicitement partie d'une convention collective. Ces questions relèvent ainsi de la compétence de l'arbitre de grief.

¹ D.T.E. 2007T-61, paragraphe 61.

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



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Le TDP examine ensuite différents jugements concernant la délimitation possible des compétences du Tribunal et de celles de l'arbitre de grief, notamment par l'analyse de la portée de l'arrêt prononcé par la Cour suprême du Canada dans *CDPDJ c. Procureur général du Québec*³ (communément appelé l'arrêt *Morin*).

Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a opté pour la compétence du TDP au détriment de celle de l'arbitre de grief pour différents motifs, expliquant entre autres que « *le litige ne porte pas tant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective - le fondement de la compétence de l'arbitre suivant l'al. 1 f) du Code du travail - que sur une allégation de discrimination dans la formation de la convention collective et sur la validité de celle-ci.* »⁴

Se fondant enfin sur certains jugements de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec, le TDP affirme que la compétence de l'arbitre de grief n'apparaît pas exclusive en toutes circonstances face à celle du TDP.

S'appuyant également sur des décisions plus récentes de la Cour d'appel du Québec (en matière d'équité salariale ou concernant une politique de sexualisation des postes en établissement de santé), le TDP souligne la nécessité de déterminer si l'ensemble des remèdes recherchés dans une plainte peuvent être octroyés par l'arbitre de grief.

³ [2004] 2 R.C.S. 185

⁴ *CDPDJ c. Procureur général du Québec*, [2004] 2 R.C.S. 185, paragraphe 25

⁵ D.T.E. 2007T-61, paragraphe 41

Les faits particuliers au litige

En tout premier lieu, le TDP établit que le congédiement du plaignant est survenu avant le prononcé du jugement dans l'affaire *Parry Sound* et que dès lors, tout accès à la procédure de grief était alors impossible pour le plaignant sans les enseignements apportés par la Cour suprême du Canada dans cette affaire⁵ :

« [41] En effet, malgré les stipulations au contraire d'une convention collective, le droit à la procédure de grief d'un employé en probation ne fait aujourd'hui plus de doute, depuis l'arrêt *Parry Sound*, lorsque le différend concerne une loi sur les droits de la personne ou les autres lois sur l'emploi dont le contenu se voit implicitement incorporé par la convention collective [...] »

Le TDP reconnaît qu'un arbitre de grief détient les pouvoirs nécessaires à l'émission d'une ordonnance de réintégration et à l'imposition de mesures de réparation telles que des dommages matériels, moraux et punitifs.

Toutefois, le TDP retient que l'arbitre serait expressément empêché d'accorder des dommages-intérêts au plaignant en raison d'une clause particulière de la convention collective applicable.

Répondant sur ce dernier point à un argument du procureur général, le TDP convient qu'un arbitre de grief pourrait écarter une disposition particulière d'une convention collective l'empêchant d'accorder des dommages-intérêts dans la mesure où cette disposition serait contraire aux prescriptions du *Code civil du Québec* ou de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le TDP conclut néanmoins qu'il demeure l'instance permettant une réparation complète des préjudices subis par le plaignant dans ce litige et se déclare donc compétent à l'égard de ce dernier.

Réflexions

Ce jugement du TDP pourrait apparaître comme une avancée dans les pouvoirs que détient ce Tribunal en matière de discrimination dans un contexte d'emploi syndiqué et ce, alors que la Cour suprême du Canada a consacré le fait qu'un arbitre de grief est implicitement tenu d'appliquer les conventions collectives dans le respect de la législation relative aux droits et libertés fondamentales dans l'affaire *Parry Sound* (précitée).

On ne saurait nier que les circonstances particulières du litige semblent constituer un fondement déterminant de ce jugement récent du TDP.

À la suite de ce jugement, la Commission des droits de la personne pourrait être tentée de se saisir d'un litige qui devrait normalement relever de la compétence d'un arbitre de grief. Il sera alors opportun de contester les prétentions de la Commission si celle-ci voulait faire fi des circonstances particulières de ce récent litige soumis au TDP et prétendre avoir compétence sur toute question de discrimination en emploi dans un contexte syndiqué.

Dans cette perspective, un employeur prudent fera preuve de vigilance et veillera à défendre ses droits, face à l'absence de compétence de la Commission des droits de la personne concernant un litige dont devrait être saisi l'arbitre de grief selon les principes inhérents aux relations de travail. Le cas échéant, l'employeur analysera la situation et prendra position dès le dépôt de la plainte et en cours d'enquête.

Véronique Morin

514 877-3082

vmorin@lavery.qc.ca

Vous pouvez consulter notre site Internet à l'adresse suivante www.laverydebilly.com, rubrique Secteurs, pour connaître les membres du groupe Travail et emploi.

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec

Bureau 500
925, Grande Allée Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant la rubrique Publications de notre site Internet www.laverydebilly.com ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2007, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.