

EYB 2018-293900 – Résumé

Cour du Québec

(Chambre civile)

Cégep de Saint-Jérôme c. Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Jérôme

700-22-037911-178 (approx. 7 page(s))

1 mars 2018

Décideur(s)

Breault, Annie

Type d'action

DEMANDE en exception déclinatoire. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; COMPÉTENCE; programme d'aide aux employés; entente quant au partage des primes; refus du syndicat de rembourser les primes; conditions du programme n'étant pas intégrées à la convention collective; arbitre n'ayant pas une compétence exclusive pour déterminer les droits et obligations des parties à l'égard du programme ; PROCÉDURE CIVILE; PROCÉDURE CONTENTIEUSE; CONTESTATION; MOYENS PRÉLIMINAIRES; MOYENS DÉCLINATOIRES; COMPÉTENCE *RATIONE MATERIAE*; litige ne relevant pas de la compétence exclusive de l'arbitre de grief

Résumé

Au début des années 1990, le cégep et le syndicat ont conclu une entente relativement au partage des primes associées au programme d'aide aux employés (PAE). Au printemps 2014, le syndicat s'est opposé au remboursement de sa portion des primes. Le cégep lui réclame la somme de 21 612,05 \$ représentant sa part contributive à l'égard des primes reliées au PAE. Selon le syndicat, la Cour du Québec n'a pas compétence pour entendre le litige puisque celui-ci est visé par la convention collective et relève donc de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

Bien que le PAE soit expressément mentionné à la convention collective, les primes relatives au PAE, elles, ne sont pas visées par la convention collective. Celle-ci ne contient aucune disposition permettant à l'arbitre de statuer sur les droits et obligations des parties à l'égard du PAE. Les conditions du PAE relèvent de l'entente de gré à gré conclue entre les diverses parties. Puisque ces conditions ne sont pas intégrées à la convention collective, le litige ne relève pas de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. La demande en exception déclinatoire est rejetée.

Suivi

- Requête pour permission d'appeler accueillie, C.A. Montréal, no 500-09-027425-180, 8 mai 2018, [EYB 2018-294082](#)
- Déclaration d'appel, C.A. Montréal, no 500-09-027425-180, 6 avril 2018

Jurisprudence citée

1. *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, 2006 CSC 19, [EYB 2006-105515](#), J.E. 2006-1081
2. *Canon Canada inc. c. Sylvestre*, [EYB 2012-204939](#), 2012 QCCS 1422, J.E. 2012-919 (C.S.)
3. *Commission scolaire des Îles c. Syndicat des travailleurs de l'éducation et de l'Est du Québec (CSQ)*, [EYB 2014-244545](#), 2014 QCCA 2105, J.E. 2014-2113 (C.A.)
4. *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967, 1995 CSC 109, [EYB 1995-67313](#), 1995 CanLII 109, J.E. 95-1481
5. *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, [REJB 2000-16687](#), J.E. 2000-539
6. *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, [EYB 1995-67433](#), 1995 CanLII 108, J.E. 95-1482

Doctrine citée

1. DI IORIO, N., « L'arbitrage de grief » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2017-2018, École du Barreau, vol. 9, Montréal, Édition Yvon Blais, 2017, p. 233

Législation citée

1. *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25.01, art. [150](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [1f](#), [100](#)

Cégep de Saint-Jérôme c. Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Jérôme

2018 QCCQ 2881

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE TERREBONNE
LOCALITÉ DE TERREBONNE
« Chambre civile »

N° : 700-22-037911-178

DATE : 1^{er} MARS 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ANNIE BREault, J.C.Q.

CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME
Demandeur

c.
SYNDICAT DES PROFESSEURS DU CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME
Défendeur

JUGEMENT

SUR LA DEMANDE DU DÉFENDEUR EN EXCEPTION DÉCLINATOIRE

1. APERÇU

[1] Par sa demande, le Cégep de Saint-Jérôme (« **Cégep** ») recherche le paiement d'une somme de 21 612,05 \$, représentant la part contributive pour laquelle serait redevable le Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Jérôme (« **Syndicat** ») à l'égard des primes reliées au Programme d'Aide aux Employés (« **PAE** »).

[2] Les faits sont pour l'essentiel non contestés¹.

[3] Depuis une date que la preuve n'établit pas avec précision, un PAE est disponible aux employés du Cégep, incluant les employés membres du Syndicat. Au début des années 1990, une entente intervient entre le Cégep et 3 groupements d'employés du Cégep, soit le Syndicat, le Syndicat du personnel de soutien du Cégep de Saint-Jérôme et l'Association des cadres du Cégep de Saint-Jérôme (collectivement les « **Groupements d'employés** ») en lien avec le partage des primes associées au PAE.

[4] En vertu de cette entente, le Cégep paie les primes à l'assureur du PAE, mais répartit par la suite 40% de ces primes entre les Groupements d'employés en proportion de leur nombre respectif d'employés les composant.

[5] Jusqu'en 2014, cette entente est ainsi appliquée, le Cégep assumant 60% des primes et les Groupements d'employés remboursant au Cégep collectivement 40% des primes.

[6] Au printemps 2014, le Syndicat s'oppose au remboursement de sa portion des primes et maintient depuis ce refus. Les moyens de contestation du Syndicat n'ont pas encore été consignés au dossier, celui-ci ayant été autorisé à procéder par voie de défense écrite. À l'audience, l'avocate du Syndicat fait état sommairement de sa position tenant au droit du Syndicat de remettre en question l'entente de partage des primes du PAE lors de la conclusion par le Cégep d'une nouvelle entente relative aux services disponibles dans le cadre du PAE ou encore lors de son renouvellement².

[7] De façon préliminaire, le Syndicat soulève l'absence de compétence de la Cour du Québec au motif que le litige est visé par la convention collective et par conséquence de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

2. ANALYSE ET DÉCISION

[8] Les parties accordent une portée différente à la clause de la convention collective faisant référence au PAE. Cette clause, ajoutée par le biais de la convention collective nationale 2000-2002, se lit comme suit :

5-20.10

Les parties peuvent convenir de mettre en place un programme d'aide aux enseignantes et enseignants.

¹ Par ailleurs, dans le contexte d'une demande en exception déclinatoire, les allégations de la demande introductive d'instance doivent être tenues pour avérées.

² Jusqu'en 2013, le PAE est souscrit auprès de Pro ACT qui a fusionné pour devenir Solutions Humaines. En 2013, le Cégep a adhéré à la proposition du Centre collégial des services regroupés (« **CCSR** ») visant à regrouper la fourniture des services liés au PAE et confié au CCSR un premier mandat de 3 ans, lequel a été renouvelé à son échéance en juillet 2016.

L'introduction de la présente clause n'a pas pour effet d'invalider un programme déjà en place à la signature de la convention collective.

[9] Il n'est pas contesté que cette clause n'a pas une portée contraignante quant à l'établissement d'une PAE, mais bien valeur de recommandation.

[10] Le Syndicat soutient que la référence au PAE dans la convention collective fait échec à la compétence de la Cour du Québec puisque le Cégep devait procéder par le biais d'un grief patronal.

[11] En effet, suite à l'ajout à la convention collective de la recommandation visant la possibilité de mettre en place un PAE, ce sujet – le PAE – devient visé par la convention collective, et ce, sans égard au fait que le PAE soit en vigueur antérieurement à cet ajout. Les primes étant l'accessoire de ce sujet, maintenant visé par la convention collective, le litige est de la compétence arbitrale.

[12] Le Cégep soutient au contraire que l'objectif recherché par le deuxième paragraphe de cette clause vise à éviter l'intégration du PAE dans le giron de la convention collective lorsqu'un PAE est déjà en place, ce qui est le cas du PAE à l'origine du litige opposant les parties.

[13] En matière d'éducation, il existe deux paliers de négociation. Le premier palier se situe à l'échelle nationale et est chargé de l'établissement de la convention cadre, alors que le second palier est à l'échelle locale. Les parties salariale et patronale sont régies par ces deux conventions³.

[14] La compétence matérielle de l'arbitre de grief s'articule autour de deux facteurs, soit la nature du litige et l'identité des parties en cause⁴.

[15] Les principes applicables ont été énoncés par la Cour suprême du Canada dans la trilogie des arrêts *Weber*⁵, *O'Realy*⁶ et *Regina Police Association*⁷, sur lesquels les deux parties s'appuient, et qui ont été résumés par la juge Marie St-Pierre, alors à la Cour supérieure, dans la décision *Canon Canada inc. c. Sylvestre*⁸ de la façon suivante :

³ Au besoin, voir *Commission scolaire des Iles c. Syndicat des travailleurs de l'éducation et de l'Est du Québec (CSQ)*, 2014 QCCA 2105, par. 5

⁴ *Canon Canada inc. c. Sylvestre*, 2012 QCCS 1422, par. 30; Nicola DI IORIO, « L'arbitrage de grief » dans *Volume 9 – Droit du travail*, Collection de droit 2017-2018, p. 233

⁵ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC)

⁶ *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, 1995 CanLII 109 (CSC)

⁷ *Regina Police Association c. Regina Police Commissionners*, 2000 CSC 14

⁸ *Canon Canada inc. c. Sylvestre*, précité note 4, par. 31

[31] En ce domaine, les principes applicables ont été énoncés par la Cour suprême dans les arrêts *Weber*, *O' Leary* et *Regina Police association*:

- Les questions de compétence doivent être tranchées d'une manière qui soit conforme au régime législatif régissant les parties;
- si l'essence d'un litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige;
- Pour déterminer si un litige résulte d'une convention collective, il faut tenir compte de la nature du litige et du champ d'application de cette convention collective;
- Déterminer l'essence d'un litige ne veut pas dire le qualifier sur le plan juridique, mais plutôt le qualifier à la lumière du contexte factuel dans lequel il est né. La question clé est de savoir si l'essence du litige, dans son contexte factuel, est expressément ou implicitement visée par la convention collective ou les dispositions législatives dont elle découle;
- En soi, l'existence d'une relation d'emploi n'accorde pas à l'arbitre la compétence d'entendre et de juger un litige. Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux;
- L'arbitre est sans compétence pour décider d'un litige qui ne découle pas expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective.

Une autorité administrative ne peut agir que dans le domaine qui lui a été conféré par la loi. Elle ne pourra donc intervenir en dehors de ce cadre juridique et les cours de justice viendront empêcher un décideur administratif d'usurper une compétence qu'il n'a pas. Cette interprétation restrictive d'un pouvoir discrétionnaire vise à protéger les droits des citoyens ainsi que l'intention présumée du législateur de ne pas confier un chèque en blanc à une autorité administrative.

[références omises]

[16] Des distinctions importantes doivent être faites entre les faits de la décision *Canon* ci-avant citée et la présente affaire. La plus importante est certainement le fait que l'objet du litige n'est aucunement mentionné dans la convention collective discutée. Il s'agissait en effet de décider si la décision de l'employeur de ne pas verser une prime de partage de réussite, antérieurement versée de façon discrétionnaire, pouvait être décidée par l'arbitre de grief.

[17] En l'instance au contraire, le PAE est spécifiquement mentionné à la convention collective.

[18] Malgré cette distinction, le tribunal est d'avis que l'application des principes qui y sont énumérés mène à la conclusion que l'objet du litige, les primes relatives au PAE, ne sont pas visées par la convention collective liant les parties.

[19] L'essence du litige touche aux droits et obligations des parties à l'égard du PAE. La convention collective nationale n'impose pas aux parties de convenir d'un tel PAE et prévoit spécifiquement que les PAE déjà en place demeurent valides.

[20] Ainsi, ni la convention nationale, ni la convention locale, ne prévoient aucune règle permettant à l'arbitre de grief de statuer sur les droits et obligations des parties touchant au PAE.

[21] La citation du juge Lebel dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia* reprise par la juge St-Pierre dans la décision *Canon c. Sylvestre* est ici applicable :

[32] Dans l'affaire *Bisaillon c. Université Concordia*, le juge LeBel rappelle ainsi l'approche libérale de la Cour suprême concernant la compétence matérielle de l'arbitre de griefs :

[33] Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, **pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective** : Regina Police; Nouveau-Brunswick c. O'Leary, 1995 CanLII 109 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 967; 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 (CanLII); St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219, 1986 CanLII 71 (CSC), [1986] 1 R.C.S. 704; Allen c. Alberta, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13 (CanLII). (Nos caractères gras et soulignements)

[22] L'interprétation large et libérale qui doit être faite de la compétence de l'arbitre de grief ainsi que de ce qui est englobé dans les conditions de travail trouve sa limite dans la convention collective. Il faut que les questions relatives aux conditions de travail puissent se rattacher expressément et implicitement à la convention collective.

[23] Dans la présente affaire, la mise sur pied du PAE de même que les conditions y afférentes ne trouvent pas leur source dans la convention collective, mais dans une entente de gré à gré entre les diverses parties impliquées⁹.

[24] La convention collective, nationale ou locale, n'englobe pas dans son champ d'application le PAE. La clause 5-20.10 concerne l'établissement consensuel d'un tel PAE, laissant aux parties la possibilité de l'inclure à l'intérieur de la convention collective locale de façon à ce que le PAE ainsi intégré fasse partie des conditions de travail assujetties à la convention collective. Ce n'est que dans ces circonstances que le PAE se rattache à la réalité tripartite syndicat-employeur-salarié et qu'elle devient une matière visée par la convention collective locale.

[25] En l'absence d'une telle intégration, le litige ne relève pas de l'interprétation, l'application, l'administration ou l'exécution de la convention collective.

[26] Il ne s'agit donc pas d'un grief, tel que défini à l'article 1 f) du *Code du travail*¹⁰, et soumis à la compétence de l'arbitre de grief¹¹, de sorte que la demande en exception déclinatoire est rejetée.

3. MODIFICATIONS AU PROTOCOLE DE L'INSTANCE

[27] Le délai relatif à la mise en état du dossier et à l'inscription pour instruction et jugement prend fin le 28 mars 2018¹².

[28] En raison des délais afférents à la présentation et au délibéré de la demande en exception déclinatoire, il y a lieu de prolonger ce délai au 11 mai 2018, de façon à permettre au Syndicat de communiquer et produire sa défense écrite d'ici au 6 avril 2018, les parties devant par la suite produire l'ensemble des pièces qu'elles entendent utiliser à l'audience, incluant le cas échéant les déclarations pour valoir témoignage, de même que la demande d'inscription pour instruction et jugement avant le 11 mai 2018.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[29] **REJETTE** la demande en exception déclinatoire du défendeur;

[30] **PROLONGE** le délai relatif à la mise en état du dossier et l'inscription pour instruction et jugement au 11 mai 2018;

⁹ Une illustration d'une telle situation consensuelle est traitée dans l'arrêt *Commission scolaire des Iles c. Syndicat des travailleurs de l'éducation et de l'Est du Québec (CSQ)*, précité note 3, arrêt portant toutefois sur la norme d'intervention.

¹⁰ RLRQ, c. C-27

¹¹ Article 100 du *Code du travail*

¹² Un protocole de l'instance modifié a été requis des parties, lequel a été déposé le 8 septembre 2017. Il est présumé accepté 20 jours suivant son dépôt – article 150 du *Code de procédure civile*.

[31] **FIXE** au 6 avril 2018 le délai dans lequel la défenderesse doit communiquer et produire la défense écrite;

[32] **FIXE** au 11 mai 2018 le délai dans lequel chaque partie doit communiquer et produire les pièces qu'elle entend utiliser à l'audience, incluant les déclarations pour valoir témoignage;

[33] **FIXE** également au 11 mai 2018 le délai pour la production de la demande d'inscription pour instruction et jugement;

[34] **FRAIS À SUIVRE** le sort de la demande introductive d'instance.

ANNIE BREault, J.C.Q.

Me Francis Chaussé
PRÉVOST FORTIN D'AOUST
Avocat du demandeur

Me Geneviève Lafond
LAROCHE MARTIN
Avocate du défendeur

DATE D'AUDIENCE : LE 10 JANVIER 2018