

## **EYB 2018-298568 – Résumé**

### **Cour supérieure**

*Cadieux c. Gravel*

500-17-099920-178 (approx. 21 page(s))

20 juillet 2018

### **Décideur(s)**

Brossard, Christian J.

### **Type d'action**

DEMANDE en rejet d'un pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale de griefs. ACCUEILLIE.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DE TRAVAIL; ACCRÉDITATION; DEVOIR DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT; ARBITRAGE DE GRIEFS; monopole de représentation du syndicat; manquement au devoir de représentation du syndicat; salarié autorisé à être représenté par l'avocat de son choix lors de l'arbitrage; salarié n'ayant pas l'intérêt pour déposer un pourvoi en contrôle judiciaire PROCÉDURE CIVILE; PARTIES; INTÉRÊT JURIDIQUE; PROCÉDURE CONTENTIEUSE; CONTESTATION; MOYENS D'IRRECEVABILITÉ; DÉFAUT D'INTÉRÊT; ADMINISTRATIF; CONTRÔLE JUDICIAIRE; absence d'intérêt du demandeur; qualité pour présenter un pourvoi en contrôle judiciaire;

### **Résumé**

À la suite du dépôt d'une plainte pour manquement du syndicat à son devoir de représentation, le Conseil canadien des relations industrielles a renvoyé les deux griefs au nom de Cadieux à l'arbitrage et a autorisé celui-ci à retenir les services de l'avocat de son choix pour l'arbitrage. L'arbitre a finalement rejeté les deux griefs présentés par Cadieux. Celui-ci a déposé un pourvoi en contrôle judiciaire de cette sentence arbitrale. Le syndicat prétend que le demandeur n'a pas l'intérêt pour déposer ce pourvoi et en demande le rejet par moyen d'irrecevabilité.

Le syndicat dispose du monopole de représentation des salariés. Une fois que l'arbitre a rendu sa décision sur les griefs, le syndicat ne perd pas l'exclusivité de la représentation des salariés. Il demeure celui qui a l'intérêt juridique nécessaire et la qualité requise pour pouvoir déposer un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale. Le fait que Cadieux ait été autorisé à se représenter seul au cours de l'arbitrage ne change pas ce principe.

Cadieux devait donc demander au syndicat de demander le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale. Si le syndicat refusait et, ce faisant, manquait à son devoir de représentation envers Cadieux encore une fois, celui-ci avait d'autres recours à sa

disposition soit le dépôt d'une nouvelle plainte devant le CCRI, lequel retient sa compétence en matière de relations de travail.

Par ailleurs, le fait que le syndicat soit en situation de conflit d'intérêts ne modifie pas les règles concernant l'intérêt et la qualité pour agir en justice et ne permet pas à Cadieux de passer outre au régime des relations de travail. Malgré le conflit d'intérêts, le syndicat demeure dans l'obligation d'agir de bonne foi et de manière diligente. En cas de manquement, il existe des recours à la disposition de Cadieux. En conséquence, le demandeur n'a pas l'intérêt juridique et la capacité requise pour se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale et le pourvoi est donc rejeté.

**Suivi**

- Déclaration d'appel et requête pour permission d'appeler, C.A. Montréal, no 500-09-027764-182, 20 août 2018

**Cadieux c. Gravel**

**2018 QCCS 3611**

## **COUR SUPÉRIEURE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-099920-178

DATE : Le 20 juillet 2018

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE CHRISTIAN J. BROSSARD, J.C.S.**

---

**BRIAN CADIEUX**  
Demandeur

c.

**MARC GRAVEL**  
Défendeur

et

**GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.**  
et  
**SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, SECTION LOCALE 1415**  
Mis-en-cause

---

**JUGEMENT<sup>1</sup>**  
(Rejet de pourvoi en contrôle judiciaire)

---

### **A. APERÇU**

[1] Par le véhicule d'une demande en irrecevabilité suivant l'article 168, 2<sup>ème</sup> paragraphe du 1<sup>er</sup> alinéa du *Code de procédure civile*, le mis-en-cause, Syndicat uni du Transport, Section locale 1415, (**le Syndicat**) demande le rejet, pour défaut d'intérêt, d'un pourvoi en contrôle judiciaire déposé par le demandeur, Brian Cadieux, à l'encontre d'une sentence arbitrale rendue par le défendeur, Marc Gravel, (**l'arbitre**) (**la sentence arbitrale**), qui

---

<sup>1</sup> Une table des matières suit le jugement.

rejette deux griefs présentés par M. Cadieux à l'endroit de son employeur, l'autre mise-en-cause, Greyhound Canada Transportation Corp. (**Greyhound** ou **l'Employeur**).

[2] Le demandeur a été à l'emploi de Greyhound jusqu'à ce que celle-ci le congédie en 2011, donnant lieu à l'un des griefs rejetés par l'arbitre.

[3] À titre d'employé de Greyhound, le demandeur est membre d'une unité de négociation représentée par le Syndicat.

[4] Greyhound et le Syndicat sont parties à une convention collective conclue sous l'égide du *Code canadien du travail*<sup>2</sup> (**CCT** ou **le Code**).

[5] Les deux griefs rejetés par l'arbitre ont été présentés par le demandeur lui-même, plutôt que par le Syndicat, dans les circonstances suivantes :

- 5.1. En 2010 et 2011 respectivement, le Syndicat dépose auprès de l'Employeur deux griefs au nom du demandeur, le premier concernant une mesure disciplinaire de suspension de cinq jours imposée par l'Employeur, le second étant celui concernant le congédiement du demandeur;
- 5.2. En 2011, le demandeur adresse au Conseil canadien des relations industrielles (**le CCRI**), suivant les articles 37 et 97 du Code<sup>3</sup>, une plainte reprochant au Syndicat d'avoir manqué à son devoir de représentation à son endroit, en réglant avec l'Employeur le grief concernant sa suspension et en retirant celui concernant son congédiement;
- 5.3. En 2016, le CCRI accueille la plainte du demandeur<sup>4</sup>, ayant conclu que le Syndicat a agi de manière arbitraire et a contrevenu à l'article 37 CCT, en faisant une enquête superficielle sur les événements ayant mené à la suspension et au congédiement du demandeur<sup>5</sup>; et

---

<sup>2</sup> LRC 1985, c. L-2.

<sup>3</sup> CCT, art. 37 et 97 :

**37** Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

**97** (1) [...] toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit [...] à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu [...] aux articles 37 [...];

[...]

<sup>4</sup> La plainte ainsi accueillie est d'abord rejetée en 2012 par le CCRI, qui rejette également une demande de réexamen du demandeur. Toutefois, la Cour d'appel fédérale accueille des demandes en contrôle judiciaire du demandeur, annule les décisions du CCRI et lui retourne le dossier afin qu'il décide à nouveau de la plainte du demandeur. Celle-ci est donc entendue à nouveau, en 2014 et 2015, et s'ensuit la décision de 2016 qui cette fois accueille la plainte.

<sup>5</sup> Pièces P-8, par. 209-210, et P-9, par. 1.

5.4. À titre de mesures réparatrices, dans une seconde décision<sup>6</sup>, le CCRI rend notamment les ordonnances suivantes :

1. Les deux griefs sont envoyés à l'arbitrage;
2. Le demandeur est autorisé à retenir les services de l'avocat de son choix pour la préparation et le déroulement de la procédure d'arbitrage; et
3. Le Syndicat devra assumer le paiement des honoraires juridiques raisonnables de l'avocat du demandeur pour la défense de ses griefs et pour l'audience d'arbitrage.

[6] Les deux griefs du demandeur sont ainsi effectivement entendus par l'arbitre, qui, le 6 juillet 2017, rend la décision par laquelle il les rejette.

[7] Le demandeur adresse alors une demande au CCRI pour qu'il l'autorise à se pourvoir, en son propre nom, en contrôle judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale, sans avoir à s'en remettre au Syndicat pour ce faire.

[8] À cet égard, il convient de souligner qu'au terme de sa décision renvoyant les griefs du demandeur à l'arbitrage, le CCRI est demeuré saisi de l'affaire « afin de rendre une autre décision, s'il y a lieu, avant ou à l'issue de l'arbitrage relativement à toute question découlant de la présente décision »<sup>7</sup>.

[9] En septembre 2017, le CCRI rejette la demande du demandeur, au motif qu'à son avis il revient aux tribunaux, plutôt qu'aux commissions de relations de travail, de trancher « la question de la qualité pour agir à titre individuel, si le plaignant veut demander en son propre nom le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale »<sup>8</sup>.

[10] Entretemps, le demandeur a introduit en l'instance son pourvoi en contrôle judiciaire, dont le Syndicat demande maintenant le rejet par son moyen d'irrecevabilité.

[11] Pour les motifs qui suivent, la demande en rejet du Syndicat est accueillie.

## **B. POSITION DES PARTIES**

[12] Appuyé par l'Employeur, le Syndicat fait valoir qu'en raison du monopole de représentation que lui confère la loi et que lui reconnaissent les tribunaux à titre de syndicat accrédité, notamment à l'égard de l'exercice des recours des employés de l'unité de négociation qu'il représente, lui seul a la qualité et l'intérêt pour se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale et pour décider s'il convient ou non de le faire. Le demandeur n'a ni l'intérêt requis ni la qualité pour ainsi contester lui-même la sentence arbitrale.

---

<sup>6</sup> Pièce P-9 (version française disponible, publiée sous 2016 CCRI 836).

<sup>7</sup> Pièce P-9, version française publiée sous 2016 CCRI 836, par. 116. Voir également pièce P-16, p. 2.

<sup>8</sup> Pièce P-16, p. 5-6.

[13] En outre, ajoute le Syndicat, à aucun moment le demandeur ne lui a demandé de se pourvoir à l'encontre de la sentence arbitrale.

[14] Le demandeur répond que le Syndicat ne peut le représenter, en raison du conflit d'intérêts économiques direct dans lequel celui-ci se trouve, conséquence de l'une des ordonnances de la décision du CCRI qui a accueilli la plainte du demandeur et envoyé ses griefs à l'arbitrage, une situation qui rend le Syndicat inhabile à le représenter.

[15] L'ordonnance à laquelle réfère le demandeur prévoit ceci : dans l'éventualité où ses griefs seraient accueillis et où l'arbitre lui accorderait une indemnité compensatoire à titre de dédommagement, le Syndicat devra assumer seul toute indemnité couvrant la période se situant entre la date du dépôt de la plainte auprès du CCRI, en 2011, et celle de la décision qui l'accueille, en 2016, avec intérêts. Le demandeur quantifie le risque pour le Syndicat à plus de 350 000 \$.

[16] Le Syndicat et l'Employeur rétorquent que la situation n'autorise pas pour autant le demandeur à se soustraire au régime de rapports collectifs de travail en place et à esquiver le principe de la représentation collective qui échoit au Syndicat. Si le demandeur estimait que la sentence arbitrale devait être contestée devant la Cour supérieure, par voie de contrôle judiciaire, il devait s'adresser au Syndicat, détenteur d'un monopole de représentation qui perdure au-delà de la sentence arbitrale, et lui demander d'agir. Dans l'hypothèse d'un refus du Syndicat, il n'était pas sans recours : s'il s'estimait alors victime d'un nouveau manquement du Syndicat à son devoir de représentation, il pouvait s'en plaindre à nouveau au CCRI, l'organisme compétent en la matière. Celui-ci dispose des pouvoirs nécessaires pour obliger le Syndicat à contester la sentence arbitrale ou encore pour permettre au demandeur de se pourvoir lui-même en contrôle judiciaire de la sentence.

## C. ANALYSE

[17] Dans la mesure où la question de l'intérêt de M. Cadieux à se pourvoir en contrôle judiciaire est une pure question de droit, elle doit être tranchée à cette étape<sup>9</sup>, ce que reconnaissent d'ailleurs toutes les parties au débat<sup>10</sup>.

[18] Or, le Tribunal doit donner raison au Syndicat et, par conséquent, accueillir sa demande en irrecevabilité.

[19] Voici pourquoi.

### 1. MONOPOLE DE REPRÉSENTATION - CONVERGENCE DES PARTIES

[20] Pour l'essentiel, les parties s'entendent sur un principe de base en matière de rapports collectifs de travail : une association syndicale (**un syndicat**), en l'occurrence le Syndicat, se voit conférer un monopole de représentation des employés qui sont membres de l'unité de négociation qu'il représente. Ses caractéristiques sont précisées par la Cour

---

<sup>9</sup> *Société canadienne des postes c. Rippeur*, 2013 QCCA 588, par. 10; *Société canadienne des postes c. Rippeur*, 2013 QCCA 1893, par. 15.

<sup>10</sup> Voir notamment le *Plan d'argumentation du demandeur*, au paragraphe 31.

suprême du Canada dans un arrêt de référence en la matière, *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*<sup>11</sup> (**l'arrêt Noël**). Elles sont reprises et mises à jour dans un arrêt récent de la Cour d'appel, *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*<sup>12</sup> (**l'arrêt Cinq-Mars**).

[21] Malgré cet accord des parties sur le principe et ses caractéristiques, il convient ici de les exposer, puisque ceux-ci et leurs fondements seront pertinents à l'analyse des prétentions des parties sur ce qui les oppose.

[22] Ce monopole de représentation s'étend à l'exercice par le syndicat des recours des employés qu'il représente. Il en résulte que le syndicat contrôle la procédure de grief et d'arbitrage. Ainsi, en principe, le syndicat est le seul titulaire de tout grief, il en est maître et il lui appartient exclusivement de prendre les décisions finales à ce sujet. Ainsi, il est celui « qui reçoit les plaintes des salariés, décide d'emprunter (ou non) la voie du grief, formule celui-ci, le fait cheminer et, s'il y a lieu, le porte à l'arbitrage »<sup>13</sup>.

[23] À cette enseigne, le monopole de représentation confère au syndicat « une vaste latitude décisionnelle et opérationnelle »<sup>14</sup>.

[24] Toutefois, en retour, le syndicat doit « représenter adéquatement les salariés, avec compétence, diligence et bonne foi »<sup>15</sup>. Dans les cas assujettis au Code, comme celui sous étude, ce devoir est codifié à l'article 37 (une disposition qui trouve son pendant à l'article 47.2 du *Code du travail* du Québec<sup>16</sup> (**CT ou le Code du travail**), applicable lorsque l'employeur relève de la compétence législative du Québec, comme dans les affaires Noël et Cinq-Mars) :

37 Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective. (Soulignement ajouté.)

[25] De plus, le législateur, tant fédéral que provincial, n'a pas voulu que l'employé ou le salarié soit laissé entièrement à la merci du syndicat. Il a donc mis en place un régime qui lui donne la possibilité de se plaindre des agissements du syndicat et d'obtenir réparation. Ainsi, si ce dernier déroge à son devoir de représentation et enfreint l'article 37 CCT, par exemple en refusant sans raison valable ou en négligeant d'aller de l'avant avec un grief, l'employé peut alors user des voies de recours prévues à cette fin par le Code<sup>17</sup>.

---

<sup>11</sup> [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39. Voir également *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665, au paragraphe 20.

<sup>12</sup> Préc., note 11. La mise à jour tient à l'évolution de la législation, plus particulièrement au *Code du travail* du Québec, RLRQ, c. C-27, applicable dans l'une et l'autre affaire, mais à des époques différentes.

<sup>13</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 23.

<sup>14</sup> *Id.*, par. 24.

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> *Code du travail*, art. 47.2 :

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non. (Soulignement ajouté.)

<sup>17</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 28.

[26] L'employé peut ainsi adresser une plainte au CCRI suivant l'article 97 CCT, auquel cas ce dernier, s'il accueille la plainte, peut notamment, en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 99 CCT, soit ordonner au syndicat de soumettre le grief de l'employé à l'arbitrage soit permettre à ce dernier d'agir en son propre nom, aux frais du syndicat :

97 (1) [...] toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit [...] à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu [...] aux articles 37 [...];

[...]

99 (1) S'il décide qu'il y a eu violation [...] des articles 37 [...], le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :

[...]

b) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

[...]

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[27] C'est d'ailleurs ce que le demandeur fait dans le cas présent lorsque, en 2011, il adresse au CCRI une plainte reprochant au Syndicat d'avoir manqué à son devoir de représentation à son endroit, en réglant avec l'Employeur le grief concernant sa suspension et en retirant celui concernant son congédiement. Et c'est la décision favorable du CCRI, accueillant sa plainte, qui l'autorise à porter lui-même son grief à l'arbitrage.

[28] Qu'en est-il une fois la sentence arbitrale rendue? D'une part, le devoir de représentation du syndicat ne s'éteint pas. D'autre part, ce dernier détient toujours l'exclusivité de représentation des employés<sup>18</sup>. Par conséquent, au même titre que la procédure de grief et d'arbitrage, toute procédure visant à faire réviser ou contrôler la sentence arbitrale relève de lui.

[29] Ainsi, s'il y a lieu de contester une sentence arbitrale rejetant le grief de l'employé, c'est au syndicat de s'en charger. Encore là, il dispose d'un vaste pouvoir d'appréciation discrétionnaire sur la décision d'aller de l'avant ou non avec une telle contestation. Il s'ensuit que le syndicat n'est pas tenu d'entreprendre un recours judiciaire à l'encontre de la sentence. La décision lui appartient<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Arrêt Noël, par. 57-58; arrêt Cinq-Mars, par. 27.

<sup>19</sup> Arrêt Noël, par. 62; arrêt Cinq-Mars, par. 56.

[30] Un corollaire de ce qui précède est que l'employé ne peut agir à l'encontre de la décision de son syndicat en ayant lui-même recours au contrôle judiciaire de la sentence<sup>20</sup>.

[31] En somme, pour paraphraser la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars<sup>21</sup>, l'employé n'a ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise par le *Code de procédure civile* pour recourir personnellement au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure et pour contester ainsi la sentence qui rejette son grief.

[32] Toutefois, tout comme à l'étape de la procédure de grief et d'arbitrage, le devoir de représentation du syndicat implique que sa décision de contester ou non la sentence arbitrale « reste régie par les principes relatifs à l'exécution correcte de l'obligation de bonne foi, par les mêmes interdictions d'agir de mauvaise foi, de façon discriminatoire et sans examen approprié du dossier »<sup>22</sup>.

[33] Par conséquent, si dans l'exercice de sa discrétion le syndicat, en violation de l'article 37 CCT (ou, lorsque applicable, l'article 47.2 CT), enfreint son devoir de représentation, encore là l'employé peut faire valoir à l'encontre du syndicat les recours que lui offre l'article 97 CCT et rechercher les redressements auxquels l'article 99 CCT donne ouverture<sup>23</sup>.

[34] Et, comme le souligne la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars<sup>24</sup>, l'employé ne peut court-circuiter cette démarche en instituant plutôt personnellement un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale.

[35] Et il n'en va pas différemment lorsque l'employé, à l'instar du demandeur, a obtenu de l'instance compétente, en l'occurrence le CCRI, l'autorisation de porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage, en raison du manquement du syndicat à l'obligation de représentation lui incombant.

[36] C'est ce qu'a eu à décider la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars. Procédant à une étude approfondie et exhaustive de la question, la Cour d'appel, sous la plume de la juge Marie-France Bich, conclut que si les salariés impliqués dans cette affaire estimaient que la sentence arbitrale devait être contestée devant la Cour supérieure, par voie de contrôle judiciaire, ils devaient s'adresser à leur syndicat, « détenteur d'un monopole de représentation qui perdure au delà de la sentence arbitrale, et lui demander d'agir »<sup>25</sup>. Dans l'hypothèse « d'un refus du Syndicat (ou même d'une absence de réponse en temps utile), les appelants, s'ils avaient cru être victimes d'une violation de l'article 47.2 C.t., auraient pu se plaindre de nouveau à la CRT »<sup>26</sup>.

---

<sup>20</sup> Arrêt Noël, par. 62.

<sup>21</sup> Au paragraphe 55 :

[55] Bref, le principe est clair : le salarié syndiqué n'a ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise par le *Code de procédure civile* afin de recourir personnellement au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure et de contester ainsi la sentence qui rejette le grief que l'association a défendu pour son compte en arbitrage.

<sup>22</sup> Arrêt Noël, par. 58.

<sup>23</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 28, 56 et 66-67.

<sup>24</sup> Au paragraphe 67.

<sup>25</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 59.

<sup>26</sup> *Id.* (soulignement ajouté).

[37] Le résultat doit être le même sous l'égide du Code. Ainsi, selon cet enseignement de la Cour d'appel, le demandeur, en principe, ne pouvait court-circuiter cette démarche et devait plutôt d'abord s'adresser au Syndicat pour que celui-ci se pourvoie en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale. Si ce dernier s'y était refusé et dans la mesure où le demandeur y voyait une violation de son devoir de représentation, il se devait de déposer une nouvelle plainte auprès du CCRI. Encore ici, il ne pouvait court-circuiter cette démarche en s'adressant directement à l'organisme, comme il l'a fait en 2017, sans avoir préalablement demandé au Syndicat d'agir et donné à celui-ci la possibilité de prendre position.

[38] Jusque là, sur le seul plan des principes, le demandeur se dit en accord. Il le formule ainsi à sa demande de pourvoi en contrôle judiciaire :

18. Selon, notamment, l'arrêt de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665, le salarié qui, suite à la décision d'un tribunal du travail sur une plainte pour défaut de représentation syndicale, a été autorisé à présenter lui-même son grief à l'arbitrage, n'est pas automatiquement autorisé à se pourvoir lui-même en contrôle judiciaire vu le monopole de représentation syndicale prévu par la loi.

[39] Toutefois, fait valoir le demandeur, sa situation de distingue de celle dans l'affaire Cinq-Mars sur un élément essentiel : celui du conflit d'intérêts réel, avéré dans lequel se trouve le Syndicat, en raison de l'ordonnance du CCRI qui le rend responsable, pour une période donnée, du paiement de l'indemnité si l'arbitre en accorde une au demandeur au terme de l'arbitrage.

## **2. CONFLIT D'INTÉRÊTS DU SYNDICAT – DIVERGENCE DES PARTIES**

[40] Le demandeur a raison d'affirmer que le Syndicat est dans une situation de conflit d'intérêts réel. Mais, en fonction de la politique juridique sous-tendant l'organisation des rapports collectifs du travail au Canada (assujettis au Code), il serait erroné de s'arrêter à cette seule constatation pour conclure à l'intérêt et à la qualité du demandeur pour se pourvoir en contrôle judiciaire sans s'être préalablement adressé au Syndicat, puis, le cas échéant, au CCRI par le véhicule d'une plainte suivant l'article 97 CCT.

### **Principe d'exclusivité et de finalité et expectative de stabilité**

[41] Il importe en effet de rappeler les motifs qui sous-tendent le monopole de représentation d'un syndicat et les conséquences juridiques de ce monopole, sur lesquels l'arrêt Cinq-Mars prend d'ailleurs appui. Ceux-ci sont tout aussi applicables et fondamentaux dans le cas sous étude (sous l'égide du Code), même en présence d'un conflit d'intérêts du syndicat.

[42] À la base se situent le principe d'exclusivité et de finalité rattaché à la procédure d'arbitrage et l'expectative de stabilité des relations de travail dans un contexte de représentation syndicale. Il convient ici de citer l'arrêt Noël :

62 Étant donné la réalité quotidienne des conventions collectives, l'interprétation des sentences arbitrales, ainsi que la richesse foisonnante du contentieux en cette

matière, un syndicat ne saurait être placé dans l'obligation de contester au gré du salarié intéressé toutes et chacune des sentences arbitrales, même en matière de congédiement, pour le motif d'irrationalité de la décision. L'employeur et le syndicat ont en principe le droit de bénéficier de la stabilité découlant de l'art. 101 C.t. qui dispose que « [l]a sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné... ». Le contrôle judiciaire ne doit pas être perçu comme un moyen de contestation normal ou comme un droit d'appel. Même en matière de mesure disciplinaire et de congédiement, le processus usuel prévu par la loi s'arrête donc à l'arbitrage. Cette procédure représente le mode normal et exclusif de règlement des conflits que provoque l'application des conventions collectives y compris en matière disciplinaire. Notre Cour a d'ailleurs rappelé fortement ce principe d'exclusivité et de finalité dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 929, p. 956-957 et 959, le juge McLachlin. Cette approche veut aussi décourager des contestations à caractère collatéral de litiges qui trouvent, en règle générale, leur règlement définitif dans le mécanisme d'application des conventions collectives. Le contrôle judiciaire par les cours supérieures est un principe important, mais il ne saurait permettre au salarié de remettre en cause cette expectative de stabilité des relations de travail dans un contexte de représentation syndicale. Permettre au salarié d'agir à l'encontre de la décision de son syndicat en ayant recours au contrôle judiciaire lorsqu'il estime la sentence arbitrale irrationnelle serait une violation de l'exclusivité de la fonction de représentation du syndicat, de l'intention législative de finalité de la procédure arbitrale, et mettrait en péril l'efficacité et la rapidité de cette dernière. (Soulignement ajouté.)

[43] Cet énoncé est certes transposable dans le contexte d'un arbitrage sous l'égide du Code.

[44] Ainsi, tant l'employeur que le syndicat et, ajoute la Cour d'appel dans l'arrêt *Cinq-Mars*<sup>27</sup>, les autres employés ont en principe le droit de bénéficier de la stabilité des relations de travail qui découle d'une sentence arbitrale dans un contexte de représentation syndicale, et ce, même si la procédure arbitrale a eu lieu à la suite d'une plainte de l'employé invoquant la violation par le syndicat de son devoir de représentation<sup>28</sup>. La Cour suprême, dans l'arrêt *Noël*, enchaîne avec ceci :

63 [...] Dans un cas où la procédure d'arbitrage a été menée, conformément à la convention collective, l'employeur peut s'attendre à ce que le grief, tranché par l'arbitre, demeure en principe réglé et à ce que la procédure arbitrale ne soit pas exposée à des contestations déclenchées hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical. En règle générale, l'exécution correcte de l'obligation de négocier et d'appliquer les conventions collectives doit s'accompagner pour l'employeur d'une stabilité effective des conditions de travail dans son entreprise. (Soulignement ajouté.)

[45] Dans l'arrêt *Cinq-Mars*<sup>29</sup>, la Cour d'appel souligne que le principe selon lequel l'employé n'a ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise afin de recourir personnellement au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure découle

---

<sup>27</sup> Au paragraphe 57.

<sup>28</sup> Arrêt *Cinq-Mars*, par. 58.

<sup>29</sup> Au paragraphe 56.

[...] de la nécessité de maintenir la paix et la stabilité des relations collectives de travail dans l'entreprise et du monopole de représentation que le législateur, en vue d'assurer cette paix et cette stabilité, a choisi d'imposer. [...] le processus arbitral se voulant le mode exclusif et final de résolution des conflits issus de la convention collective. [...] (Références omises; soulignement ajouté.)

### **Évaluation et contrôle des moyens de contestation et prise en compte de considérations diverses**

[46] C'est ainsi que, même une fois la sentence arbitrale rendue, le syndicat détient toujours l'exclusivité de représentation des employés, que la procédure visant à faire réviser ou contrôler la sentence arbitrale relève de lui et que la décision d'entreprendre un recours judiciaire à l'encontre de la sentence lui appartient, sans qu'il soit placé devant une obligation de contester toute sentence arbitrale au motif que l'employé la prétend déraisonnable.

[47] Dans l'exercice du vaste pouvoir d'appréciation discrétionnaire dont dispose le syndicat, celui-ci doit pouvoir évaluer et contrôler les moyens de contestation de la sentence arbitrale et apprécier l'opportunité d'une telle contestation, et ce, en fonction de diverses considérations, dont certaines vont au-delà du seul intérêt individuel de l'employé.

[48] D'abord, les motifs de contestation avancés ou envisagés doivent être évalués en fonction des critères et principes énoncés et élaborés en matière de contrôle judiciaire, plus particulièrement par la Cour suprême depuis l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*<sup>30</sup>. À cet égard, la Cour suprême écrit ceci dans l'arrêt Noël :

60 Comment déterminer si le fait pour le syndicat de ne pas contester une sentence arbitrale constitue une violation du devoir de juste représentation? En pareille matière, il faut alors examiner concrètement la nature des moyens que l'on invoquerait dans une procédure de révision judiciaire pour contester la légalité d'une sentence arbitrale et faire appel au pouvoir de contrôle de la Cour supérieure. Ceci nous ramène aux principes généraux régissant le contrôle judiciaire. Les motifs susceptibles de mettre en cause la validité d'une sentence arbitrale et de recourir au contrôle de légalité de la Cour supérieure varient. [...]

64 [...] La nature du régime des relations de travail établi par le *Code du travail* fait obstacle à la reconnaissance d'un intérêt juridique suffisant au salarié pour contester une sentence arbitrale qu'il prétend déraisonnable, pour le seul motif que le syndicat se refuse à déclencher une procédure de contrôle judiciaire. Ce serait nier l'exclusivité du mandat de représentation syndicale. [...] Ce système permettrait, au gré de chaque salarié affirmant avoir été lésé, de remettre en cause à l'aide de l'action directe en nullité des décisions du syndicat dans des matières qui se situent au cœur de sa fonction et de la marge de discrétion raisonnable que lui laisse son obligation de représentation. (Références omises; soulignement ajouté.)

[49] De la même manière, permettre qu'un employé puisse se pourvoir en contrôle judiciaire directement, en évitant de passer par le syndicat, pour le motif que celui-ci est en conflit d'intérêts, contreviendrait au régime des relations de travail établi, dans le cas présent, sous l'égide du Code.

<sup>30</sup> [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9.

[50] Ensuite, le syndicat doit considérer, non seulement l'intérêt individuel de l'employé concerné, mais également celui de l'ensemble des employés membres de l'unité de négociation qu'il représente, comme le souligne la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars :

[23] En principe donc, et à moins que la convention collective ne stipule autrement, le contrôle des griefs est réservé à l'association accréditée et relève du monopole de représentation qui lui est imparti [...]. Dans ce cadre, il lui est permis de faire primer l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel et de tenir compte de la politique de ses relations avec l'employeur.

[25] [...] Il [le devoir de représentation] laisse à l'association accréditée un vaste pouvoir d'appréciation discrétionnaire, non seulement au stade de la négociation, mais également à celui de l'interprétation et de l'application de la convention collective : ce pouvoir est inhérent en effet à la nature même du monopole qui lui est donné de représenter une collectivité de salariés, ce qui l'oblige nécessairement à des compromis et à des choix. Comme le note la juge L'Heureux-Dubé dans *Régina*, l'association accréditée « a l'obligation, de par sa fonction même, de défendre les intérêts de l'ensemble des membres de l'unité d'accréditation, d'une part, et d'un salarié individuellement, d'autre part, intérêts qui peuvent être et sont souvent divergents ». Se trouvant ainsi fréquemment dans une situation où elle doit soupeser les intérêts des uns et des autres et, parfois, sacrifier les droits de certains au profit de ce qu'elle estime être préférable pour l'ensemble des autres, il lui est laissé une latitude appréciable et indispensable. [...]

[62] D'une part, je rappelle que, d'une certaine façon, l'association accréditée, de par sa fonction même, comme l'écrit la juge L'Heureux-Dubé dans *Régina*[55], doit couramment gérer des intérêts multiples, différents, voire opposés, qu'elle ne peut tous satisfaire : cela est indissociable de l'idée même de représentation collective. Comme je le mentionnais précédemment, elle doit donc – et cela est vrai non seulement au stade de la négociation de la convention collective avec l'employeur – faire des choix et, nécessairement, des compromis qui ne conviendront pas à tous ceux et celles qu'elle représente. [...] Il ne faut pas oublier en effet que certaines bénéfices collectifs viennent au prix de concessions sur d'autres points. Cela n'a rien d'anormal ou de condamnable : c'est la nature même de la négociation collective qui veut cela (sans compter que, faut-il le rappeler, l'association a un vis-à-vis, l'employeur, qui a lui-même ses propres demandes, que la première peut accepter pour diverses raisons).

[63] De la même façon, il n'y a, en soi, rien de répréhensible dans le fait qu'une association refuse de porter à l'arbitrage le grief ou la réclamation du salarié qui conteste la légalité d'une disposition conventionnelle et rien de répréhensible non plus dans le fait de refuser de recourir au contrôle judiciaire de la sentence arbitrale donnant tort à ce salarié. [...] C'est ce qu'enseigne la Cour suprême dans *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, lorsque, sous la plume de la juge L'Heureux-Dubé, elle écrit :

*[...] In a situation of conflicting employee interests, the union may pursue one set of interests to the detriment of another as long as its decision to do so is not actuated by any of the improper motives described above, and as long as it turns its mind to all the relevant considerations. The choice of one claim over another is not in and of itself objectionable. Rather, it is the underlying motivation and method used to make this choice that may be objectionable.*

(Références omises; soulignement ajouté.)

[51] Enfin, il est également permis au syndicat « de tenir compte de la politique de ses relations avec l'employeur »<sup>31</sup>.

### **Obligations du syndicat**

[52] Cela dit, si le devoir de représentation du syndicat ne s'éteint pas avec le prononcé de la sentence arbitrale, le corollaire veut que celui-ci « continue d'être ten[u] à cette obligation ». Et cette obligation n'est pas moindre parce que la sentence a été prononcée après un renvoi à l'arbitrage ordonné par le CCRI en vertu du Code<sup>32</sup>. Comme cela a déjà été mentionné, le syndicat doit représenter adéquatement l'employé, avec compétence, diligence et bonne foi, et il ne peut, dans sa prise de décision, agir de façon arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou abusive. Il doit examiner la demande de l'employé avec le même soin et la même diligence que toute autre demande et il ne peut se restreindre à un refus non motivé ou motivé uniquement par des considérations superficielles ou encore par son refus antérieur, ni s'entêter dans une manière de faire déjà réprouvée par le CCRI<sup>33</sup>.

[53] Et, bien qu'il puisse en venir à décider de faire primer l'intérêt collectif de l'ensemble des employés qu'il représente sur l'intérêt individuel de l'employé impliqué, il doit tous les représenter, « collectivement et individuellement »<sup>34</sup>, avec intégrité et se montrer prudent et diligent dans le traitement de la réclamation de l'employé<sup>35</sup>. Il doit prendre en considération tous les facteurs pertinents et sa décision ne doit pas être dictée par des motifs inappropriés<sup>36</sup>.

### **Compétence exclusive du CCRI**

[54] Toutefois, ni un manquement du syndicat à son devoir de représentation, que ce soit dans le cadre de la procédure d'arbitrage ou en lien avec un refus de contester la sentence arbitrale devant les tribunaux, ni un conflit d'intérêts dans lequel se trouverait le syndicat ne font perdre au CCRI la compétence exclusive que lui confère le législateur de statuer sur toute contravention au Code en général et au devoir de représentation du syndicat en particulier<sup>37</sup>.

---

<sup>31</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 23, cité au paragraphe [50] du présent jugement.

<sup>32</sup> *Id.*, par. 64 (soulignement ajouté).

<sup>33</sup> *Id.*, par. 24, 25 et 64.

<sup>34</sup> *Id.*, par. 25.

<sup>35</sup> *Id.*, par. 63.

<sup>36</sup> *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'alliance de la fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, 1990 CanLII 110 (CSC), p. 1328-1329.

<sup>37</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 51 et 80-82.

[55] Ainsi, si l'employé prétend que le syndicat a manqué à son devoir de représentation aux termes de l'article 37 CCT, dans le cadre de sa décision de ne pas déposer un pourvoi en contrôle judiciaire à l'égard de la sentence arbitrale défavorable à l'employé, « y compris dans les cas où il dénonce la collusion, la fraude ou, de façon générale, la mauvaise foi » du syndicat<sup>38</sup>, que celle-ci soit dictée par un conflit d'intérêts dans lequel se trouve le syndicat ou pour quelque autre raison, il doit faire constater cette violation « par le seul organisme juridictionnel ayant compétence en la matière »<sup>39</sup>, en l'occurrence le CCRI, et user du recours que le Code met à sa disposition à cette fin.

[56] Il ne s'agit pas ici, comme le souligne la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars<sup>40</sup>, de « subordonner à l'autorisation d'un simple tribunal administratif le droit du justiciable de s'adresser à la Cour supérieure et, en définitive, de soumettre à cette autorisation l'exercice même du pouvoir de contrôle et de surveillance dévolu à cette cour ». Il s'agit plutôt de reconnaître que seule une contravention du syndicat à son devoir de représentation que consacre l'article 37 CCT est susceptible de conférer à l'employé l'intérêt juridique ou la qualité pour contester la sentence arbitrale devant les tribunaux, que seul le CCRI a compétence pour constater une telle contravention et que, sans un tel constat préalable, l'employé ne peut s'adresser à la Cour supérieure, n'ayant ni l'intérêt juridique requis ni la qualité nécessaire<sup>41</sup>.

[57] Pour emprunter à nouveau à la Cour d'appel, dans l'arrêt Cinq-Mars<sup>42</sup>, cette manière de voir les choses s'inscrit dans la logique de l'arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'alliance de la fonction publique du Canada, section locale 5005*<sup>43</sup> (**l'arrêt Gendron**), dans lequel la Cour suprême conclut que le Code occupe « tout le champ » lorsqu'il s'agit de déterminer si un syndicat a agi ou non dans le respect de son devoir de représentation :

[...] In reviewing the legislation it becomes clear that, at least as regards the duty of fair representation, Parliament has enacted a comprehensive, exclusive code. An overview of the Code puts the statutory duty of fair representation in its proper context, that of a complete and comprehensive scheme that both supplies the duty and provides the necessary adjudicative machinery such that resort to the common law is duplicative in any situation where the statute applies. While not determinative in itself, this is in my view a strong indication of Parliament's intention that the Code occupy the whole field in terms of a determination of whether or not a union has acted fairly.<sup>44</sup>

---

<sup>38</sup> *Id.*, par. 82.

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> Aux paragraphes 90-91.

<sup>41</sup> Par conséquent et avec respect, c'est à tort que le CCRI, dans sa décision de septembre 2017, affirme que c'est « aux tribunaux qu'il appartiendra de trancher la question de la qualité pour agir à titre individuel, si le plaignant veut demander en son propre nom le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale » (pièce P-16, p. 5-6), dans la mesure toutefois où un employé s'adresserait préalablement au syndicat, puis, devant un refus de contester la sentence arbitrale qui contreviendrait au devoir de représentation de l'article 37 CCT, déposerait une plainte au CCRI pour qu'il soit ordonné au syndicat de se pourvoir en contrôle judiciaire ou encore que l'employé soit lui-même autorisé à le faire.

<sup>42</sup> Au paragraphe 83.

<sup>43</sup> Préc., note 36.

<sup>44</sup> P. 1317.

[...] Allowing parties to disputes which, by their very nature, are those contemplated and regulated by labour legislation, to have recourse to the ordinary courts would fly in the face of the demonstrated intention of Parliament to provide an exclusive and comprehensive mechanism for labour dispute resolution, particularly in the context of the present case.<sup>45</sup>

[...] For the above reasons, I would also conclude that the statutory duty owed the respondent was one that must first proceed to the decision-making structure assigned this task under the legislation, the Canada Labour Relations Board. There is no original jurisdiction in the ordinary courts to decide the matter, only the ability to review Board decisions in the very limited parameters contemplated by the privative clause.<sup>46</sup>

(Soulignement ajouté.)

### **Possibilité d'exceptions?**

[58] Le demandeur fait valoir que, dans l'arrêt Noël, la Cour suprême laisse la porte ouverte à ce que, dans des cas exceptionnels, l'employé puisse intenter lui-même un recours en annulation d'une sentence arbitrale, notamment en présence d'un conflit d'intérêts direct entre le syndicat et l'employé comme dans l'affaire *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*<sup>47</sup>.

[59] Effectivement, comme le relève la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars<sup>48</sup>, la Cour suprême, dans l'arrêt Noël<sup>49</sup>, énonce des exceptions au principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, à savoir des situations auxquelles la « mauvaise foi » pourrait servir d'étiquette commune, qui témoignent toutes d'un manquement grave du syndicat à l'obligation de représentation qui lui incombe, ou d'autres où l'employé, ostensiblement représenté par son syndicat, aurait cependant été victime de certaines formes de violation de la règle *audi alteram partem* ou aurait été muselé ou contrecarré par son syndicat, notamment dans le contexte d'un conflit d'intérêts.

[60] Toutefois, cette réserve, à l'époque, est basée sur la préoccupation que l'« on ne saurait laisser le salarié sans remède »<sup>50</sup> et la Cour d'appel, dans Cinq-Mars<sup>51</sup>, exprime l'opinion que cette voie de recours exceptionnelle, nécessaire selon l'état du droit à l'époque des faits en litige dans l'affaire Noël, n'a plus sa raison d'être à la lumière de l'évolution du cadre législatif entourant le *Code du travail*. En effet, le législateur québécois a modifié substantiellement ce dernier, en confiant « une compétence et des pouvoirs passablement plus vastes » (que ceux dont étaient précédemment dotés les commissaires du travail) à la Commission des relations du travail d'abord, puis au Tribunal administratif du travail, et « en élargissant par ailleurs substantiellement le recours du salarié s'estimant

---

<sup>45</sup> P. 1326.

<sup>46</sup> P. 1327.

<sup>47</sup> [1968] R.C.S. 30, 1967 CanLII 20 (SCC).

<sup>48</sup> Au paragraphe 70.

<sup>49</sup> Aux paragraphes 68-69.

<sup>50</sup> Arrêt Noël, par. 69.

<sup>51</sup> Aux paragraphes 71-72.

victime d'une violation de l'article 47.2 C.t. », de sorte que les mesures réparatrices en matière de violation du devoir de représentation, s'étendent désormais aux situations d'exception mentionnées dans l'arrêt Noël.

[61] Or, le régime législatif fédéral, sous l'égide du Code, confie au CCRI une compétence et des pouvoirs tout aussi vastes et offre à l'employé des recours qui, interprétés d'une manière large et libérale<sup>52</sup>, donnent ouverture à des mesures réparatrices tout aussi variées. L'arrêt Gendron en fait état :

[...] Parliament has substituted [to the common law remedies] a broad, comprehensive, remedial scheme much superior to an award of damages available at common law. [...] <sup>53</sup> (Soulignement ajouté.)

[62] Au nombre des mesures réparatrices que le CCRI peut accorder à l'employé dont la plainte contre le syndicat serait accueillie, suivant l'article 99 CCT, est celle d'« enjoindre au syndicat d'exercer, au nom de l'employé, les droits et recours que, selon lui, il aurait dû exercer ou d'aider l'employé à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire » (alinéa 1), à laquelle s'ajoute la possibilité d'une ordonnance obligeant le syndicat « à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs » (alinéa 2).

[63] Le CCRI peut donc rendre une ordonnance qui enjoint au syndicat de contester judiciairement la sentence arbitrale ou encore une ordonnance qui reconnaît le manquement du syndicat à son devoir de représentation et laisse à l'employé la possibilité de se pourvoir lui-même en contrôle judiciaire de la sentence (aux frais du syndicat). Il s'agit d'ailleurs de pouvoirs que la Cour d'appel, sans qu'ils soient énoncés aussi explicitement au *Code du travail*, reconnaît à la Commission des relations du travail et au Tribunal administratif du travail (selon l'époque)<sup>54</sup>.

[64] En somme, le demandeur ne peut s'appuyer sur l'arrêt Noël pour prétendre qu'il peut, par exception, emprunter une voie parallèle qui l'amène directement aux tribunaux judiciaires, en court-circuitant la démarche en deux étapes qui l'oblige à passer par une demande au syndicat, d'abord, puis, le cas échéant, par une plainte au CCRI suivant les articles 37 et 97 CCT<sup>55</sup>.

### **Conflit d'intérêts sans conséquence juridique à cette étape**

[65] Le fait que le Syndicat soit effectivement en conflit d'intérêts, plutôt que dans une situation de conflit d'intérêts possible ou appréhendé, ne modifie pas la situation juridique. Le Syndicat ne perd pas son exclusivité de représentation du demandeur, le CCRI ne perd pas sa compétence exclusive de statuer sur toute contravention du Syndicat à son devoir de représentation et le demandeur n'acquiert pas l'intérêt juridique requis ni la qualité nécessaire pour contester la sentence arbitrale devant les tribunaux.

---

<sup>52</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 51.

<sup>53</sup> P. 1318.

<sup>54</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 76-79.

<sup>55</sup> *Id.*, par. 67.

[66] D'abord, comme on l'a vu, l'idée même de représentation collective entraîne que le Syndicat, de par sa fonction, doit couramment gérer des intérêts multiples, différents, voire opposés, qu'il ne peut tous satisfaire, de sorte qu'il doit faire des choix. Il s'agit d'une réalité intrinsèque au monopole<sup>56</sup>.

[67] Certes, l'existence avérée d'un conflit d'intérêts invite et doit inciter le Syndicat à une plus grande prudence encore dans son évaluation des moyens de contestation de la sentence, dans sa considération à la fois de l'intérêt collectif de l'ensemble des membres qu'il représente et de celui du demandeur et, le cas échéant, dans sa prise en compte de la politique de ses relations avec l'Employeur. Mais elle n'engendre pas pour autant une incapacité ou une inhabilité de sa part, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité de contester judiciairement la sentence arbitrale, à prendre une décision objective, réfléchie, avec intégrité et de bonne foi, sans l'appuyer sur des motifs inappropriés inavoués, le tout en respectant les obligations qu'implique son devoir de représentation du demandeur<sup>57</sup>.

[68] Dans une telle situation, ce n'est qu'une fois que le syndicat a eu la possibilité d'exercer sa discrétion, de lui-même ou sur demande de l'employé concerné, et, le cas échéant, à la suite d'une plainte auprès du CCRI, l'organisme ayant compétence en la matière, que ce dernier peut alors déterminer si le fait pour le syndicat de ne pas contester une sentence arbitrale constitue une violation du devoir de juste représentation. Pour ce faire, le CCRI, d'une part, examinera concrètement la nature des moyens que l'on invoquerait dans une procédure de révision judiciaire pour contester la sentence arbitrale et faire appel au pouvoir de contrôle de la Cour supérieure<sup>58</sup> et, d'autre part, examinera les motifs derrière la décision du syndicat. Comme l'enseigne la Cour suprême dans l'arrêt Gendron<sup>59</sup>, « *it is the underlying motivation and method used to make this choice that may be objectionable* ».

[69] Le demandeur prend appui sur l'arrêt de la Cour suprême dans *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.* (**l'arrêt Hoogendoorn**) pour plaider qu'un employé peut agir en son nom propre devant la Cour supérieure lorsqu'il est en conflit direct avec son syndicat. L'argument ne convainc pas.

[70] D'une part, comme cela a déjà été dit<sup>60</sup>, le régime législatif fédéral (tout comme désormais celui québécois) offre à l'employé des recours, en matière de violation du devoir de représentation, et propose des mesures réparatrices par le CCRI qui s'étendent aux situations d'exception mentionnées dans l'arrêt Noël, incluant donc celles du conflit d'intérêts.

[71] D'autre part, à supposer même qu'une exception puisse être faite pour des cas de conflit d'intérêts de la nature de celui dont il était question dans l'arrêt Hoogendoorn, la situation sous étude est tout autre. Cette affaire Hoogendoorn repose sur des faits très

---

<sup>56</sup> *Supra*, par. [50].

<sup>57</sup> Par analogie, arrêt Cinq-Mars, par. 62-63.

<sup>58</sup> Arrêt Cinq-Mars, par. 60.

<sup>59</sup> À la page 1329.

<sup>60</sup> *Supra*, par. [60]-[64].

particuliers<sup>61</sup>, qui n'ont rien à voir avec ceux de l'espèce. À la suite d'un refus de l'employé de payer sa cotisation syndicale et d'une grève de ses collègues de travail causée par ce refus, le syndicat et l'employeur s'entendent pour porter l'affaire à l'arbitrage, selon une procédure qui n'est pas celle que prévoit la convention collective, sans que l'employé ne soit avisé de la tenue de l'arbitrage, d'où entrave aux règles de justice naturelle, et dans un objectif évident d'obtenir le congédiement de l'employé. En somme, dit la Cour :

[...] It cannot be said that Hoogendoorn was being represented by the union in the arbitration proceeding. The union actively took a position completely adverse to Hoogendoorn. It wanted him dismissed.<sup>62</sup>

[72] Le demandeur argue en outre que le Syndicat se trouve en quelque sorte à être codéfendeur à sa demande d'indemnisation. Il ne saurait donc être envisageable de l'obliger à demander à celui-ci de se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale qui rejette les griefs et de s'attendre à ce que le Syndicat accepte de se placer lui-même de nouveau à risque. Cet argument, quoiqu'attrayant, n'est pas sans rappeler, bien qu'en regard de faits distincts, la question suivante que traite la Cour d'appel dans l'arrêt Cinq-Mars :

[60] L'on pourrait être tenté d'objecter, cependant, que le fait de forcer le salarié à s'adresser à son association et s'en remettre à elle, à ce stade-là et dans pareil contexte, n'est qu'un simulacre de droit. En effet, si l'association a refusé, au départ, de prendre fait et cause pour le salarié et de porter sa réclamation à l'arbitrage, comment imaginer qu'elle change d'idée au stade de la contestation judiciaire de la sentence? N'est-ce pas s'illusionner sur le détachement de l'association et sa capacité à exécuter convenablement les obligations liées à son devoir de représentation? Ne se trouve-t-elle par ailleurs pas, surtout dans une affaire comme celle-ci, dans une irrémédiable situation de conflit d'intérêts qui devrait ouvrir la porte à un recours direct et personnel du salarié auprès de la Cour supérieure?

[73] Or, de répondre la Cour, bien qu'une telle solution « n'est pas parfaite », au regard particulièrement de la multiplication des recours, des délais et des coûts, elle est celle qui est « la plus conforme à l'économie générale de notre système de rapports collectifs de travail »<sup>63</sup>.

[74] Ensuite, dans l'hypothèse où, malgré une demande du demandeur, le Syndicat refuserait de se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, où le demandeur déposerait ensuite une nouvelle plainte auprès du CCRI en raison d'un manquement allégué du Syndicat à son devoir de représentation et où le CCRI conclurait à un tel manquement, ce dernier dispose des pouvoirs nécessaires permettant de gérer le conflit d'intérêts du Syndicat et de protéger le demandeur, en lien avec ce conflit d'intérêts, dans le cadre du pourvoi.

[75] Ce sont d'ailleurs de tels pouvoirs que le CCRI exerce, en 2016, lorsqu'il renvoie les griefs du demandeur à l'arbitrage, en autorisant le demandeur à retenir les services d'un avocat de son choix, plutôt que de l'obliger à se faire représenter par le Syndicat, et ce, en

---

<sup>61</sup> Arrêt Cinq-Mars, note de bas de page 62.

<sup>62</sup> P. 39.

<sup>63</sup> Par. 92-94.

raison du même conflit d'intérêts qu'invoque aujourd'hui le demandeur. Conscient du conflit d'intérêts qu'entraîne son ordonnance, rendue dans le cadre de la même décision, qui tient le Syndicat responsable du paiement d'une partie de l'indemnisation éventuelle que pourrait obtenir le demandeur, le cas échéant, le CCRI écrit ceci<sup>64</sup> :

[100] Il ressort clairement de la jurisprudence du Conseil qu'il peut être permis au syndicat de représenter le plaignant à la suite d'une violation de l'article 37 du Code lorsque les parties sont restées en bons termes. Le Conseil peut néanmoins accorder ce redressement à sa discrétion (voir notamment *Mallet*, 2014 CCRI 730 (CanLII) ; et *Baribeau*, 2004 CCRI 302 (CanLII)). En l'espèce, le Conseil considère non seulement qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts entre le syndicat et le plaignant si l'arbitre devait accueillir les griefs et ordonner le versement d'une indemnité potentiellement très lourde pour le syndicat, mais aussi que plusieurs représentants de l'ancien exécutif syndical ayant témoigné en défaveur du plaignant devant le Conseil seront fort probablement appelés à témoigner devant l'arbitre de griefs. Dans les circonstances, le Conseil permet au plaignant de retenir les services du procureur de son choix.

[101] Eu égard au droit du plaignant de retenir les services du procureur de son choix, il va de soi que le syndicat devra assumer le paiement des honoraires juridiques raisonnables. Si les parties ne parviennent pas à une entente sur cette question, elles pourront à tout moment demander au Conseil de la trancher.

(Soulignement ajouté.)

[76] Le demandeur n'est donc pas laissé à la merci du Syndicat.

### **3. CONCLUSION**

[77] Vu le monopole de représentation qui est conféré au syndicat, un employé n'a ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise pour recourir personnellement au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure et pour contester ainsi la sentence arbitrale qui rejette son grief, que celui-ci ait été défendu pour son compte par le syndicat ou qu'il l'ait lui-même porté à l'arbitrage sur autorisation.

[78] Cette politique de réserve vaut tout autant, et pour les mêmes raisons, dans les cas où l'employé dénonce la collusion, la fraude ou, de façon générale, la mauvaise foi de son syndicat ou encore le conflit d'intérêts qui les oppose. Un tel conflit d'intérêts, notamment, ne permet pas d'échapper au monopole de représentation du syndicat ou, plus généralement, de se soustraire au régime de rapports collectifs de travail.

[79] Dans une telle situation, l'employé n'est pas sans recours, mais ceux-ci sont conditionnés par son respect du cadre établi par le législateur en matière de relations de travail. Il doit donc user des recours que le Code met à sa disposition.

[80] Ainsi, il lui revient, dans un premier temps, de demander au syndicat de se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale. S'il essuie un refus du syndicat, il peut soumettre la question au CCRI, dans la mesure où il estime que ce refus est le résultat d'un manquement au devoir de représentation codifié à l'article 37 CCT, que ce manquement

---

<sup>64</sup> Pièce P-9, version française sous 2016 CCRI 836.

soit causé par un conflit d'intérêts ou pour quelque autre raison. Le recours qui lui est offert devant le CCRI, seul organisme compétent pour statuer sur une contravention au Code ou au devoir de représentation du syndicat, qui occupe tout le champ en cette matière, implique que l'employé dépose une plainte suivant l'article 97 CCT, pour faire constater la violation de son devoir de représentation par le syndicat. Une telle demande s'inscrit dans le cours normal de la représentation collective et on ne saurait y déroger au nom d'un conflit d'intérêts, aussi réel soit-il.

[81] Le CCRI, s'il constate la violation au devoir de représentation et accueille la plainte, dispose des pouvoirs pour prononcer les ordonnances réparatrices appropriées. Les mesures peuvent inclure d'enjoindre le syndicat de contester la sentence arbitrale auprès de la Cour supérieure ou encore, par exemple en présence d'un conflit d'intérêts avéré, de laisser l'employé le faire en son nom propre, aux frais du syndicat.

[82] En somme, le demandeur, n'ayant ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise pour contester judiciairement la sentence arbitrale, devait d'abord s'adresser au Syndicat et lui demander de se pourvoir en contrôle judiciaire de celle-ci (ce qu'il néglige de faire avant de retourner devant le CCRI en 2017). Dans l'hypothèse d'un refus du Syndicat et si le demandeur estimait que ce refus était dicté par le conflit d'intérêts dans lequel le Syndicat était placé, plutôt que pour des considérations légitimes, contrevenant ainsi au devoir de représentation de ce dernier, il devait alors, et alors seulement, déposer une plainte auprès du CCRI, pour faire constater cette contravention et obtenir l'autorisation de celui-ci, à titre de mesure réparatrice, de se pourvoir lui-même en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale.

[83] Faute par le demandeur d'avoir obtenu une telle autorisation du CCRI, le seul organisme juridictionnel ayant compétence en la matière, son pourvoi en contrôle judiciaire est irrecevable et doit donc être rejeté.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** la demande en rejet pour cause d'irrecevabilité du mis-en-cause, SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, SECTION LOCALE 1415;

**REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire du demandeur, BRIAN CADIEUX;

**LE TOUT**, avec les frais de justice.

---

CHRISTIAN J. BROSSARD, J.C.S.

M<sup>e</sup> Olivier Laurendeau  
LAURENDEAU, RASIC S.E.N.C.  
Avocat du demandeur

M<sup>e</sup> Carly Meredith  
DLA PIPER (CANADA) LLP

Avocate de la mise-en-cause

M<sup>e</sup> Pierre Moreau  
PE MOREAU AVOCAT INC.  
Avocat du mis-en-cause

Date d'audience : Le 9 janvier 2018

**TABLE DES MATIÈRES**

A. APERÇU.....	1
B. POSITION DES PARTIES.....	3
C. ANALYSE.....	4
1. Monopole de représentation - convergence des parties .....	4
2. Conflit d'intérêts du Syndicat – divergence des parties.....	8
Principe d'exclusivité et de finalité et expectative de stabilité .....	8
Évaluation et contrôle des moyens de contestation et prise en compte de considérations diverses .....	10
Obligations du syndicat.....	12
Compétence exclusive du CCRI .....	12
Possibilité d'exceptions?.....	14
Conflit d'intérêts sans conséquence juridique à cette étape .....	15
3. Conclusion .....	18
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :.....	19
TABLE DES MATIÈRES.....	20