

Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère collectif découlant des relations du travail

Jean-Luc Dufour

Volume 38, Number 4, 1997

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043467ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/043467ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dufour, J.-L. (1997). Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère collectif découlant des relations du travail. *Les Cahiers de droit*, 38(4), 831–898. <https://doi.org/10.7202/043467ar>

Article abstract

The field of labour relations is unanimously divided into that which pertains to individual interests and those of the collectivity. Individual interests are usually manifested in recourses for compensation or reintegration. Collective interests, however, are quite different and are additionally manifested in areas other than just jurisdictional recourses directed against an employer.

Nonetheless, even if the mosaic of situations where one finds some manifestation of collective interests is more vast than the one underlying individual interests, the latter is characterized by the same distinctions as its collective homonym such that in some circumstances, it is exclusive, it is equal to the other or subject thereto and as such, must give way to it. In addition, collective interests may also coexist with the public interest and confront the employer's private interest.

In this study, the author analyzes various situations in which the collective interests of wage-earners are in question from the multiple standpoints of individual interests, the public interest, private interests of the association as well as those of the employer.

Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère collectif découlant des relations du travail

Jean-Luc DUFOUR*

Le domaine des relations du travail fait unanimement l'objet d'une division entre ce qui concerne l'intérêt individuel et ce qui a trait à l'intérêt collectif. Le premier se manifeste notamment dans des recours en compensation et en réintégration. Or, il en est tout autrement de l'intérêt collectif, celui-ci apparaissant en plus dans d'autres secteurs que le seul secteur des recours juridictionnels dirigés contre l'employeur.

Cependant, même si la mosaïque des situations où l'on retrouve une quelconque manifestation de l'intérêt collectif est plus vaste que celle sous-jacente à l'intérêt individuel, le premier est l'objet des mêmes distinctions que le second en ce que, dans certaines circonstances, il est exclusif, il est égal à celui-ci ou il y est soumis et doit, par conséquent, lui céder la place. Au surplus, l'intérêt collectif peut aussi coexister avec l'intérêt public et affronter l'intérêt privé de l'employeur.

Dans la présente étude, l'auteur analyse les différentes situations où l'intérêt collectif des salariés se manifeste au regard de l'intérêt individuel, de l'intérêt public et de l'intérêt privé tant de l'association que de l'employeur.

The field of labour relations is unanimously divided into that which pertains to individual interests and those of the collectivity. Individual interests are usually manifested in recourses for compensation or reintegration. Collective interests, however, are quite different and are additionally

*Avocat; chargé d'enseignement en droit du travail au Département des sciences de la gestion et de l'économie de l'Université du Québec à Trois-Rivières et à la Faculté de droit de l'Université Laval; étudiant de troisième cycle en droit du travail à l'Université Laval.

manifested in areas other than just jurisdictional recourses directed against an employer.

Nonetheless, even if the mosaic of situations where one finds some manifestation of collective interests is more vast than the one underlying individual interests, the latter is characterized by the same distinctions as its collective homonym such that in some circumstances, it is exclusive, it is equal to the other or subject thereto and as such, must give way to it. In addition, collective interests may also coexist with the public interest and confront the employer's private interest.

In this study, the author analyzes various situations in which the collective interests of wage-earners are in question from the multiple standpoints of individual interests, the public interest, private interests of the association as well as those of the employer.

	<i>Pages</i>
1. L'exclusivité de l'intérêt collectif	836
1.1 Le régime provincial.....	836
1.2 Le régime fédéral	842
2. La reconnaissance de l'intérêt collectif au regard de l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt	845
3. La préséance de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt	852
3.1 La règle générale : l'association accréditée comme défenderesse de l'intérêt collectif	856
3.1.1 Les autres situations d'arbitrage ne provenant pas de l'interprétation ni de l'application d'une convention collective	862
3.2 Les limites conventionnelles	869
3.2.1 L'intérêt en cause à l'étape du dépôt du grief	871
3.2.2 L'intérêt en cause au moment de transmettre le grief à l'arbitrage	872
3.3 Les conflits entre l'intérêt collectif et l'intérêt individuel en matière d'arbitrage de grief	876
3.4 Le salarié comme partie « de fait » à la procédure d'arbitrage.....	879
3.5 L'intérêt individuel ou l'intérêt collectif dans un recours en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de grief : qui a préséance ?	879
3.6 L'intérêt individuel ou l'intérêt collectif dans un recours par action directe en nullité d'une sentence arbitrale de grief : qui a préséance ?	881
4. L'intérêt collectif et l'intérêt individuel sur un pied d'égalité ?	886
5. La coexistence de l'intérêt collectif, de l'intérêt public et de l'intérêt privé du syndicat	890
Conclusion	896

Dans un article précédent¹, nous avons établi qu'il était fréquent de retrouver des situations où l'intérêt factuel n'était pas suffisant pour être considéré comme partie aux divers litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail. Encore faut-il avoir la capacité et surtout la qualité reconnues sur le plan législatif.

L'intérêt civil qui donne le droit d'agir comme partie à un litige nécessite pour celui qui veut l'invoquer de démontrer son caractère distinct, propre et personnel. Or, dans des litiges juridictionnels à caractère collectif découlant des relations du travail, l'intérêt personnel et individuel du salarié est habituellement mis de côté au profit de l'intérêt collectif des salariés regroupés en association.

Ainsi, quoique les deux protagonistes en cause, à savoir le salarié et son association, aient tous deux la capacité pour agir, c'est-à-dire le droit d'accéder aux tribunaux, seule l'association de salariés se verra reconnaître la qualité pour agir, soit le pouvoir afin qu'elle exerce le recours.

Quant à la représentation d'une partie dans un litige juridictionnel à caractère collectif, le législateur favorise généralement la représentation dans l'accomplissement des actes de procédure. Ce n'est que de façon exceptionnelle, notamment pour l'application ou l'interprétation d'une convention collective, qu'il a instauré un système de représentation dans l'exercice d'un droit.

Évidemment, lorsque nous abordons l'analyse du concept de l'intérêt collectif, nous ne pouvons faire autrement que d'entrer à pieds joints dans les lois qui ont pour but d'établir un régime de travail qui s'appliquera collectivement soit à l'ensemble des salariés syndiqués ou en voie de le devenir, soit à l'égard d'une catégorie spéciale de salariés qui bénéficient du droit de se regrouper en raison de leur rôle dans la société, de l'historique des relations du travail dans leur secteur d'activité, de leurs relations étroites avec l'État ou encore de leur statut particulier comme salariés. Le *Code du travail*² du Québec et le *Code canadien du travail*³ sont les deux seules lois de portée générale qui visent à régir les rapports collectifs entre l'employeur et les salariés. À cela s'ajoutent les lois provinciales en vue du regroupement de travailleurs dans un secteur d'activité déterminé : la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la*

1. J.-L. DUFOUR, « Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail », (1997) 38 *C. de D.* 607.

2. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (ci-après cité : « C.t. »).

3. *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2 (ci-après cité : « C.c.t. »).

*main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*⁴, la *Loi sur la fonction publique*⁵, la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*⁶, la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*⁷ ainsi que la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*⁸ qui relèvent du législateur provincial. Quant aux lois de même nature provenant du législateur fédéral, nous avons retenu la *Loi sur les relations du travail au Parlement*⁹ et la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*¹⁰.

En vertu de toutes ces lois, force nous est de constater que la détermination de la qualité de partie au litige peut varier d'une situation à l'autre. En effet, sous l'empire de ces différentes lois de portée collective générale ou particulière, le principe de l'intérêt requis comme partie à un litige au regard de la qualité nécessaire pour agir nous amène à constater que souvent cette qualité est opératoire du recours puisque le législateur aura exclu comme partie au litige celui qui est directement et personnellement touché par le litige. Il existe à vrai dire très peu de situations où l'on doit débattre précisément de l'intérêt requis, comme on le fait en vertu des règles civiles, pour intervenir comme partie devant un tribunal spécialisé du travail. Le législateur a en effet préalablement déterminé de façon expresse quelles seront les parties aux différents litiges soulevés dans les domaines d'application régis par les lois du travail de portée collective. De plus, dans certaines situations le législateur a carrément écarté une partie visée dans un litige en lui refusant expressément le droit d'y intervenir, et ce, malgré l'existence d'un certain intérêt factuel. Nous constaterons alors que le législateur aura établi auparavant qui possède la qualité pour agir.

La détermination par le législateur de la qualité de partie à un litige de nature collective peut cependant se justifier pour diverses raisons que nous tenterons de préciser. De plus, la qualification imposée par le législateur

-
4. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20 (ci-après citée : « *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* »).
 5. *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1.
 6. *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, L.R.Q., c. R-14.
 7. *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., c. S-32.01 (ci-après citée : « *Loi sur les artistes des arts visuels* »).
 8. *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., c. S-32.1 (ci-après citée : « *Loi sur les artistes de la scène* »).
 9. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, L.R.C. (1985), c. P-1.3.
 10. *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), c. P-35.

peut, dans certains cas, permettre de constater la coexistence de l'intérêt collectif des associations de salariés et de l'intérêt individuel des mêmes salariés¹¹. Ainsi, le législateur aura précisé que, dans certaines situations, seul le salarié pourra agir, et cela, même si son association a des intérêts à faire valoir devant le tribunal spécialisé. Notre analyse nous amènera à constater que l'inverse est aussi vrai dans d'autres circonstances.

Sous l'égide de ces différentes lois à caractère collectif, nous retrouvons exactement les mêmes intérêts en cause que pour l'exercice des recours juridictionnels à caractère individuel : l'intérêt individuel, l'intérêt collectif et l'intérêt public. Toutefois, il peut s'ajouter deux autres types d'intérêt à ces catégories. Ces derniers n'apparaissent que sous l'angle des rapports collectifs du travail. Il s'agit de l'intérêt privé de l'employeur et de celui de l'association.

En effet, dans certaines situations, quoiqu'elles soient peu nombreuses, l'intérêt privé de l'employeur lui permettra d'intervenir dans un litige considérant que sa présence est nécessaire en raison du fait que l'éventuel prononcé de la décision pourra avoir une grande importance sur le fonctionnement quotidien de son entreprise.

Pour ce qui est de l'intérêt privé de l'association, il est lui aussi rarement mentionné dans les lois du travail. Cependant, il est quand même présent, particulièrement dans le domaine de la construction, lorsqu'il s'agit d'assurer l'application des règles juridiques nécessaires à la survie même de l'association de salariés en place. Au surplus, l'intérêt privé du syndicat pourra coexister avec l'intérêt public et l'intérêt collectif. Il en sera par exemple ainsi lorsqu'un syndicat voudra attaquer la constitutionnalité d'une loi ou lorsqu'il déposera une procédure en injonction afin de forcer l'employeur à respecter les dispositions anti-briseurs de grève. Toutefois, comme nos commentaires le démontreront, il existe peu de situations où il est question de l'intérêt privé de l'employeur ou de celui de l'association de salariés. Nous nous permettrons cependant de les souligner au passage.

La lecture des lois québécoises et canadiennes du travail à caractère collectif nous permet de circonscrire différentes situations où soit seul l'intérêt collectif est en jeu, soit il coexiste avec l'intérêt individuel ou l'intérêt public, ou encore il est carrément mis de côté. De surcroît, dans certaines circonstances, on a reconnu l'existence de l'intérêt privé de l'employeur qui est partie au litige. Toutefois, dans d'autres situations, aucune indication n'étant fournie par le législateur quant à savoir qui sont les parties intéressées, il nous faut utiliser l'interprétation jurisprudentielle donnée à

11. J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, 647.

ces dispositions pour déterminer quelles sont ces parties ayant l'intérêt suffisant pour intervenir dans le débat.

Ces constatations seront énoncées à l'occasion de l'étude des différents régimes de protection de l'activité syndicale, dans le cadre de l'application de la procédure en vue du regroupement des salariés en association de même que dans le cas des différents régimes d'application et d'interprétation de convention collective.

Ainsi, nous aborderons notre analyse au regard des balises suivantes : premièrement, lorsque l'intérêt collectif est reconnu de façon exclusive (section 1) ; ensuite, lorsqu'il coexiste avec l'intérêt individuel et qu'il est soit méconnu (section 2), soit reconnu au profit de ce dernier (section 3) ou placé sur un pied d'égalité avec l'intérêt individuel (section 4). Enfin, nous analyserons son statut lorsqu'il coexiste avec l'intérêt public et l'intérêt privé (section 5).

1. L'exclusivité de l'intérêt collectif

On constate l'exclusivité de l'intérêt collectif dans les litiges où seul cet intérêt est en jeu, et ce, à l'exclusion de toute coexistence ou cumul qu'il pourrait y avoir avec d'autres types d'intérêt. Ce constat se manifestera à l'intérieur de tout le processus en vue du regroupement des salariés en association : procédure d'accréditation, de transfert d'accréditation et de révocation d'accréditation.

Le processus d'accréditation et les effets provoqués par son attribution constituent probablement les parties des codes du travail qui apportent le plus de variantes à la notion de partie intéressée. Bien qu'initialement les principaux intéressés dans cette démarche soient l'employeur, les salariés et les associations de salariés requérantes ou rivales, le législateur a exclu l'un ou l'autre à un quelconque moment donné du déroulement de ce processus visant à faire reconnaître à une association de salariés le statut d'agent négociateur. De plus, certaines distinctions peuvent être constatées entre le système provincial et celui du fédéral.

1.1 Le régime provincial

En vertu du *Code du travail*, le processus d'accréditation se divise en deux parties. La première porte sur la description de l'unité de négociation et vise à déterminer l'étendue de l'accréditation syndicale. La deuxième partie consiste en la vérification du caractère représentatif de l'association de salariés (art. 21). Or, à l'une ou l'autre de ces étapes, les parties intéressées ne seront pas les mêmes puisqu'elles ne posséderont pas toutes la qualité pour agir.

Dans le cas de la description de l'unité de négociation, seul l'employeur et toute association en cause auront un droit d'intervention (art. 32, al. 1). La notion d'association en cause n'est pas définie dans le *Code du travail*, mais l'application de l'article 32 fait ressortir l'intention du législateur de permettre à toute association requérante relativement à l'accréditation, de même qu'à toute association accréditée qui risquerait de se voir supplanter par une telle association requérante, d'intervenir à ce stade du processus d'accréditation¹². Quant à l'employeur, puisque l'instauration d'une unité de négociation dans son entreprise nuira au déroulement quotidien de ses activités, il est légitime que le législateur lui ait reconnu un intérêt privé à faire valoir ses prétentions sur ce que devrait être, selon lui, la description de l'unité de négociation.

À l'opposé, au moment de l'analyse du caractère représentatif, l'employeur n'a plus le droit d'intervenir. Seuls les salariés compris dans l'unité de négociation et les associations intéressées sont parties prenantes au débat (art. 32, al. 3)¹³.

C'est le caractère collectif et individuel de chacune de ces étapes qui a justifié le législateur d'agir ainsi. Voilà ce qu'expliquait le juge Gonthier dans l'affaire *Picotin c. Gareau*¹⁴ où, s'inspirant du jugement de la Cour suprême prononcé dans l'affaire *Bibeault*¹⁵, il s'exprima comme suit :

Essentiellement, la Cour suprême en décidant que le salarié n'est pas une partie intéressée relativement à la description de l'unité de négociation lors de l'attribution d'une accréditation paraît reconnaître que cette description relève non pas d'un droit individuel mais d'un droit collectif. Il s'agit effectivement de la définition de la base d'exercice, soit la base de la représentation, du droit à la négociation collective, un droit qui par sa nature même, ne peut exister ni s'exercer individuellement. Selon cette logique, la définition de l'unité de négociation doit également se faire collectivement de la part des employés par le biais du représentant collectif, le syndicat. Seuls sont donc parties intéressées le syndicat et l'employeur. Par contre, en ce qui touche la représentativité du syndicat, il s'agit du caractère représentatif du syndicat en regard des salariés visés, cette représentativité étant décidée selon la volonté majoritaire qui est la somme des volontés individuelles

12. R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 454.

13. *Syndicat international des communications graphiques, local 555 — Montréal (C.T.C. — F.T.Q. — C.T.M.) c. Margo Corporation*, [1986] R.J.Q. 2123, 2130 (C.A.). Ainsi, une corporation professionnelle n'étant pas une association de salariés, cette dernière ne pourra intervenir sur la question du caractère représentatif. Voir à cet effet : *Corporation professionnelle des technologistes médicaux du Québec c. Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec*, [1976] T.T. 121, 123.

14. *Picotin c. Gareau*, [1987] R.J.Q. 453 (C.S.), confirmé par [1990] R.J.Q. 2373 (C.A.).

15. *Bibeault c. Mc Caffey*, [1984] 1 R.C.S. 176, 184-186.

d'où l'intérêt des salariés individuellement à faire vérifier ces volontés individuelles¹⁶.

C'est donc dans le but de permettre le plein exercice de la liberté d'association que le législateur a décrété que l'employeur n'était pas partie intéressée quant au caractère représentatif. L'absence d'intervention de l'employeur sur la question du caractère représentatif est dès lors justifiée par le désir du législateur de protéger le droit d'association des salariés sans qu'il n'y ait entrave ni intimidation de la part de ce dernier dans le processus d'accréditation. Ainsi, l'intention du législateur et l'esprit du *Code du travail* ne considèrent pas la requête en accréditation comme une demande formulée contre l'employeur¹⁷. À l'opposé, le droit d'intervention reconnu à l'employeur au moment du débat relatif à la description de l'unité de négociation se justifie par le fait qu'il s'agit d'une question dont le résultat pourra avoir un effet direct sur le fonctionnement de l'entreprise. La stratégie de l'employeur ne sera pas la même dans ses relations de travail avec les salariés s'il est en présence d'une association accréditée plutôt que d'être simplement régi par les dispositions législatives traitant des rapports individuels de travail. Sa stratégie de négociation ne sera pas la même non plus s'il doit faire face à des unités de négociation distinctes plutôt que d'être opposé à une unité générale regroupant l'ensemble des salariés de son entreprise. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'on lui reconnaît le droit de faire valoir ses prétentions sur cette question (art. 28 c) et 32)¹⁸. En ce sens, nous pouvons alors parler de la reconnaissance de l'intérêt privé de l'employeur¹⁹. En adoptant ces mesures, le législateur a d'abord voulu permettre au salarié de garder secrète sa participation ou sa non-participation à une association de salariés, tout en laissant le droit à l'employeur d'intervenir relativement à un sujet qui peut avoir des impacts importants sur le fonctionnement de l'entreprise, à savoir la description de l'unité de négociation²⁰.

16. *Picotin c. Gareau*, précité, note 14, 456 (C.S.).

17. R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1971, p. 168 ; G. VAILLANCOURT, « La Commission des relations de travail et l'accréditation syndicale », dans DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, *Le Code du travail (1965)*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1965, pp. 91 et 99.

18. P. LAPORTE, « Les parties intéressées lors de l'accréditation à la lumière de récentes décisions de la Cour d'appel du Québec », (1983) 43 *R. du B.* 19, 20.

19. *Les Industries plastiques Polar Ltée c. Burns*, [1986] R.J.Q. 2211, 2219 (C.S.). Le principe a d'ailleurs été consacré par la Cour d'appel dans l'affaire *Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, C.A. Montréal, n° 500-09-000571-844, 28 octobre 1985, j. Jacques, pp. 1-3 du texte intégral.

20. P. LAPORTE, *loc. cit.*, note 18.

La jurisprudence a statué que l'exclusion de l'employeur de ce débat sur le caractère représentatif de l'association requérante n'était pas contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* ni à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cette exclusion n'emportait pas discrimination et ne portait pas atteinte à son droit de faire entendre sa « cause²¹ ».

De plus, il ne faut pas oublier que le même principe, quant à la détermination des parties intéressées, s'applique aussi durant la procédure d'appel (art. 129 C.t.).

Si, durant le processus en vue de la reconnaissance de l'association accréditée comme agent négociateur des salariés, l'employeur ne peut intervenir quant au caractère représentatif, il en va tout autrement au moment de débattre de la révocation de l'accréditation, puisqu'en vertu de l'article 41 du *Code du travail* l'employeur peut se constituer partie requérante pour faire statuer sur la révocation de l'accréditation. Qui plus est, aucun intérêt particulier n'est requis de la part de celui qui présente la demande en révocation²². Ainsi, même un salarié peut présenter cette requête²³. Il n'est donc pas nécessaire pour le requérant de faire la démonstration des motifs qui le justifient d'agir. C'est en ce sens que l'on parle de la non-nécessité de justifier un intérêt particulier. Toutefois, nous sommes d'avis que, si le requérant n'a pas à faire la preuve de cet intérêt particulier, il se devra quand même d'être visé directement ou indirectement par l'accréditation syndicale dont il demande la révocation. Par exemple, à notre avis, l'acquéreur d'une entreprise pourrait facilement se permettre le dépôt d'une telle requête considérant que l'accréditation syndicale le touchera.

Enfin, quant au constat relatif au transfert d'une accréditation vers un autre employeur, seuls l'employeur et l'association accréditée seront parties à un tel litige puisque ce sont les rapports collectifs qui sont en jeu (art. 46 C.t.). L'intérêt collectif des salariés et l'intérêt privé de l'employeur sont donc les deux seuls considérés dans ce type de litiges²⁴.

21. *Magasins Wise inc. c. Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, local 503*, [1992] T.T. 337, 348-351 et *La ferme Carnaval inc. c. Tribunal du travail*, [1986] D.L.Q. 241. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)], App. II, n° 44 et *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

22. R.P. GAGNON, *Droit du travail*, vol. 7, Collection de droit 1995-1996, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 175.

23. Même un employeur qui n'a plus d'employés visés par l'accréditation possède le droit de présenter une requête en évocation : *Entreprises Rolland Bergeron Inc. c. Geoffroy*, [1987] R.J.Q. 2331, 2334 (C.A.). Voir aussi *Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail—région de Montréal c. Desrosiers*, [1973] T.T. 204, 205.

24. Selon la jurisprudence, seuls l'employeur et l'association accréditée sont parties intéressées dans le cas d'un tel litige, les salariés en étant exclus, et ce, en raison du fait que

D'autres lois du travail consacrent une procédure spéciale à la reconnaissance d'associations syndicales. Il en est ainsi en vertu de la *Loi sur les artistes des arts visuels* et de la *Loi sur les artistes de la scène*. Sous l'égide de ces lois, les artistes, en fonction de leur secteur d'activité, peuvent se regrouper afin de négocier leurs conditions de travail²⁵. Ainsi, ils peuvent avoir recours à une association comme représentante légale pour défendre leurs droits et leurs intérêts découlant de l'application de la loi, comme le fait d'ailleurs une association accréditée au sens du *Code du travail*. Nous pourrions même ajouter que le pouvoir de représentation est plus étendu pour l'association ou le groupement reconnu en vertu de la *Loi sur les artistes des arts visuels*. En effet, bien que l'idée générale du processus en vue d'une représentation collective puisse facilement se comparer à celui du *Code du travail*, il n'en demeure pas moins que certaines différences intéressantes au regard des limites au pouvoir de représentation collective peuvent être soulignées pour les associations ou groupements créés en vertu de cette dernière loi.

D'abord, en ce qui touche les points communs, notons qu'il y a un processus d'accréditation, appelé « demande de reconnaissance²⁶ ». Or, au cours de ce processus, seuls les artistes et les associations d'artistes du domaine visé peuvent intervenir relativement au caractère représentatif de l'association ou du groupement requérant²⁷. Quant aux droits d'intervention des parties touchées par une demande de reconnaissance formulée au regard de la *Loi sur les artistes de la scène*, le processus est quelque peu différent en vertu de cette loi par rapport au processus de sa loi jumelle, quoiqu'il ressemble beaucoup à celui établi en vertu du *Code du travail*. En effet, le processus de reconnaissance en vigueur en vertu de la *Loi sur les*

ce sont fondamentalement les rapports collectifs de travail qui sont en jeu dans une transmission d'entreprise : *Fortin c. Provigo Distribution inc. (groupe distribution)*, D.T.E. 96T-1139 (C.T.), résumé du texte intégral. Confirmé en appel, D.T.E. 97T-20 (T.T.) : « Exceptionnellement, des salariés floués de façon manifeste et grave dans leurs droits par l'arbitraire de leur syndicat à l'occasion d'une aliénation d'entreprise ont l'intérêt juridique nécessaire pour s'adresser à l'organisme du travail compétent afin de faire corriger la situation. On ne peut cependant pas, au risque de paralyser les relations du travail, permettre toute intervention de salariés mécontents » (résumé du texte intégral).

25. *Loi sur les artistes des arts visuels*, art. 10 et suiv. ; *Loi sur les artistes de la scène*, art. 9 et suiv.

26. *Loi sur les artistes des arts visuels*, art. 10, 11 et 18.

27. *Id.*, art. 19. C'est sensiblement la même situation qu'au moment du processus en accréditation en vertu du *Code du travail* où seuls les salariés et les associations accréditées ou requérantes peuvent intervenir sur la question du caractère représentatif. Dans les deux cas énoncés en vertu de ces lois, la partie patronale, appelée respectivement employeur ou diffuseur, est exclue de cette portion du processus d'accréditation ou de reconnaissance.

artistes de la scène prévoit deux étapes. Selon l'article 17 de la loi, la première consiste à définir le secteur de négociation, ce qui correspond à l'étape de description de l'unité de négociation dans le *Code du travail*. La seconde étape est instaurée pour vérifier le caractère majoritaire de l'association requérante, laquelle étape constitue l'équivalent de la vérification du caractère représentatif en vertu du *Code du travail*. Tout comme il l'a fait dans le *Code du travail*, le législateur a déterminé quelles sont les parties ayant qualité pour agir. Ainsi, toujours selon la même disposition, puisque la définition du secteur de négociation risque de nuire au fonctionnement quotidien de l'entreprise du producteur, on lui reconnaît l'intérêt et la qualité pour agir. De plus, les artistes et les associations d'artistes étant directement visés par cette définition, ils sont eux aussi reconnus comme parties intéressées à cette étape du processus. Enfin, de façon similaire à ce qui se passe dans le *Code du travail*, l'employeur n'a pas qualité pour agir durant l'étape visant à établir le caractère majoritaire de l'association requérante selon la *Loi sur les artistes de la scène*. Seuls les artistes de même que les associations d'artistes ont qualité pour ce faire (art. 17), considérant qu'il s'agit d'une question d'intérêt collectif et qu'il est nécessaire que celle-ci soit débattue sans contrainte externe de la part du diffuseur.

De plus, des principes similaires à ceux établis en vertu du *Code du travail* gouvernent la révocation d'une reconnaissance, bien que les conditions d'application soient plus rigoureuses dans les lois protégeant les droits des artistes. D'abord, pour obtenir la révocation de la reconnaissance d'une association ou d'un groupement au motif que celle-ci ou celui-ci ne possède plus le caractère représentatif, il est nécessaire que la demande de vérification, étape préliminaire à la révocation, soit formulée par un groupe d'artistes d'au moins 25 p. 100 des artistes dans lequel une association a été reconnue (art. 20). Le principe est sensiblement le même en vertu de l'article 21 de la *Loi sur les artistes des arts visuels*, sauf que la demande doit être formulée par un nombre d'artistes professionnels du domaine où une reconnaissance a été accordée équivalant à 25 p. 100 des effectifs de l'association ou du groupement reconnu. En outre, d'après ces deux lois, une telle demande d'annulation de reconnaissance peut être soumise par tout intéressé s'il est établi notamment que les règlements de l'association ne sont plus conformes aux exigences de la loi ou encore ne sont pas appliqués de manière à leur donner effet²⁸.

L'octroi de la reconnaissance permettra à l'association ou au groupement ainsi reconnu d'exercer les recours selon les ententes collectives

28. *Loi sur les artistes des arts visuels*, art. 23 ; *Loi sur les artistes de la scène*, art. 22.

conclues avec les diffuseurs ou les producteurs²⁹. Toutefois, les pouvoirs accordés à l'association ou au groupement reconnu en vertu de la *Loi sur les artistes des arts visuels* sont plus vastes que ceux donnés en vertu de la *Loi sur les artistes de la scène*, puisque, dans le premier cas, la reconnaissance juridique attribuée à un tel groupement ou association lui permet en plus d'agir comme partie à des litiges de nature individuelle. L'intérêt individuel et l'intérêt collectif se retrouvent donc, dans cette loi, sur un pied d'égalité³⁰. À l'opposé, les pouvoirs accordés à l'association ou au groupement en vertu de la seconde loi ne lui permette de réclamer que des droits découlant de l'entente collective. Il y aura donc coexistence de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif, mais préséance du second sur le premier³¹.

Enfin, alors que, sous l'empire du *Code du travail*, toute association de salariés qui prétend regrouper une majorité de salariés peut présenter un requête en accréditation (art. 21), sous les auspices de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, c'est le législateur qui a préalablement déterminé les associations représentatives de salariés travaillant dans le domaine de la construction. Il s'agit de la Centrale des syndicats démocratiques, de la Confédération des syndicats nationaux, du Conseil provincial des métiers de la construction, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du Syndicat de la construction de la Côte-Nord de Sept-Îles inc.³². Seules ces associations sont considérées comme parties intéressées afin de faire constater leur représentativité. Le même principe est aussi appliqué dans la *Loi sur la fonction publique* puisque le législateur a reconnu au seul Syndicat de la fonction publique le droit d'agir pour la plupart des fonctionnaires de l'État qui sont des salariés au sens du *Code du travail*³³.

1.2 Le régime fédéral

En vertu du *Code canadien du travail*, le processus d'accréditation est différent quant à la désignation des parties intéressées dans le débat. Bien que les moyens pour vérifier le caractère représentatif du groupe qui demande son accréditation soient sensiblement les mêmes, la partie intéressée dans le cas d'un tel litige est limitée à tout syndicat (art. 24 (1) et 3, « association ») et ou à tout regroupement formé par plusieurs syndicats

29. *Loi sur les artistes des arts visuels*, art. 29 ; *Loi sur les artistes de la scène*, art. 41.

30. *Infra*, section 4.

31. *Infra*, section 3.

32. *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, art. 28.

33. *Loi sur la fonction publique*, art. 64. L'article 65 de la loi édicte que le droit de représentation accordé au Syndicat de la fonction publique en vertu de l'article 64 a le même effet qu'une accréditation reconnue selon le *Code du travail*.

(art. 32 (1) C.c.t.). Conséquemment, un groupe d'employés agissant comme remplaçants des salariés en grève n'a pas l'intérêt ni la qualité pour intervenir dans le processus d'accréditation³⁴. Il en est de même pour un groupe d'employés qui fait parvenir à l'agent enquêteur des lettres et des pétitions soulignant son désaccord relativement à l'idée d'être représenté par un syndicat³⁵. Quant à l'employeur, il n'intervient dans le processus fédéral d'accréditation qu'à l'étape visant à déterminer l'unité de négociation appropriée, notamment lorsqu'il exercera son droit de demander la révision de l'accréditation (art. 18). Par ailleurs, la jurisprudence lui a reconnu le droit d'intervenir relativement à la question de savoir ce qui constitue une unité d'employés habilitée à négocier collectivement³⁶.

En vertu de la *Loi sur les relations du travail au Parlement* de même que de la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, l'employeur pourra intervenir dans le processus d'accréditation en demandant lui-même à la Commission des relations de travail dans la fonction publique « de se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation qu'elle a préalablement définie, ou sur leur appartenance à une autre unité³⁷ ». Cette demande pourra aussi être formulée par l'organisation syndicale visée³⁸. Cette partie du processus d'accréditation ressemble ici au droit d'intervention reconnu à l'employeur en vertu du *Code du travail* (art. 39). Quant à la demande d'accréditation, elle sera déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique soit par une organisation syndicale, soit par un groupement d'organisations syndicales³⁹.

Pour ce qui est du processus de révocation de l'accréditation, il y a encore là des différences marquées entre les systèmes fédéral et provincial. Si, d'après ce dernier système, le droit de demander la révocation d'une accréditation est accordé à toute « partie intéressée », selon le *Code*

34. *Union indépendante des agents de bord de Nationair c. Nolisair International Inc. (Nationair Canada)*, 90 Décisions — informations 144, 149; *contra*: *Giant Mines Employees' Association c. Royal Oak Mines Inc.*, 92 Décisions — informations (di) 1, 7.

35. *Syndicat des Teamsters, section locale 31 c. Atomic Transportation System Inc.*, 94 di 48.

36. *Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada c. Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole (TCA — Canada)*, 83 di 216, 220; *Ager c. Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada*, 83 di 29, 33; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador c. Métallurgistes unis d'Amérique (sections locales 5569, 8398, 8398-02, 8399 et 8399-01)*, 87 di 182, 183.

37. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 24; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 34.

38. *Ibid.*

39. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 18-20; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 26-28.

canadien du travail le législateur a limité les intervenants dans le cas d'une telle demande. Ainsi, en premier lieu, tout salarié qui prétend représenter la majorité des employés dans l'unité de négociation peut s'adresser au Conseil afin qu'il révoque l'accréditation accordée à son syndicat au motif évidemment que ce dernier ne possède plus le caractère représentatif (art. 38 C.c.t.). Ensuite, lorsque l'accréditation syndicale a été obtenue frauduleusement, tout employé de l'unité de négociation, qui dans un tel cas n'a pas l'obligation de démontrer qu'il agit au nom d'une majorité d'employés, ainsi que l'employeur et tout syndicat ayant comparu devant le Conseil des relations du travail au moment de la demande d'accréditation ont l'intérêt requis pour déposer une telle demande (art. 40)⁴⁰. La notion de fraude n'est pas définie dans le texte du Code et n'a pas été expliquée par la jurisprudence fédérale. Cependant, il y a gros à parier que des situations démontrant la domination et l'ingérence de l'employeur dans la formation du syndicat pourraient justifier le Conseil d'intervenir et d'accueillir une demande de révocation⁴¹. Il en serait ainsi, selon nous, dans l'éventualité où des documents ou de l'information visant à établir le caractère représentatif seraient falsifiés ou faussés.

Les autres lois fédérales prévoient, elles aussi, un mécanisme particulier de révocation d'accréditation. En effet, tant en vertu de la *Loi sur les relations du travail au Parlement* que de la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, quiconque prétend représenter la majorité des fonctionnaires d'une unité de négociation régie par une convention collective ou une décision arbitrale peut demander à la Commission des relations du travail fédérale de déclarer non représentative l'organisation syndicale accréditée jusque-là pour cette unité⁴². Toujours selon ces deux lois, la révocation de l'accréditation pourra aussi être soumise à la Commission par l'employeur ou encore un ou des employés lorsque l'agent négociateur aura

40. Toutefois, pour réussir dans une telle demande en révocation d'accréditation, le requérant devra faire la preuve que les infractions reprochées ne portent pas sur la qualité de la représentation assurée par le syndicat mais bien sur des actions ou des déclarations qui auraient pu permettre à ce syndicat d'obtenir abusivement l'accréditation du Conseil : *Kalwa c. Société des employés professionnels et administratifs de l'Hydro-Ontario*, 95 di 87, 90.

41. *Kalwa c. Société des employés professionnels et administratifs de l'Hydro-Ontario*, précité, note 40.

42. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 29 ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 42. De plus, en vertu de la *Loi sur les relations du travail au Parlement*, le même principe est applicable lorsque dans un délai de douze mois suivant l'accréditation de l'agent négociateur, il n'y a pas encore de convention collective ni de décision arbitrale tenant lieu de convention collective qui a été rendue. Cette disposition ne se retrouve pas dans la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*.

cessé d'exercer ses fonctions⁴³. Enfin, précisons que la révocation peut également être demandée par l'employeur ou une organisation syndicale à l'égard d'un groupement accrédité comme agent négociateur, et ce, si le groupement ne remplit plus les conditions prescrites par la loi, notamment en raison d'une modification de sa composition⁴⁴.

2. La méconnaissance de l'intérêt collectif au regard de l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt

Dans notre article précédent, nous avons sommairement abordé cette question, qui ne caractérise que le *Code du travail*, lorsque nous avons traité de la protection de l'activité syndicale et du recours utilisé pour en assurer son exercice. Se limitant le plus souvent au texte législatif et sans aller plus au-delà de la question en jeu, la jurisprudence du droit positif a déterminé que seul le salarié était partie à l'exercice de ce recours institué devant un commissaire du travail⁴⁵.

Or, la seule mention des termes « protection de l'activité syndicale » ou, pour reprendre l'expression consacrée par le *Code du travail*, « l'exercice d'un droit résultant du présent Code » nous amène à nous interroger à savoir si, dans les faits, il n'y a pas un autre intérêt visé par cette activité syndicale ou l'exercice de ce droit. L'accomplissement d'une activité syndicale et l'exercice d'un droit qui découle du *Code du travail* impliquent nécessairement la réalisation d'un but collectif. L'activité syndicale peut tout aussi bien s'exercer par la participation à des réunions de formation d'une association et l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail* peut être la participation à une grève légale. Or, il ressort que, sous l'empire du *Code du travail*, la caractéristique relative au « titulariat » du recours à l'encontre d'une sanction imposée en raison d'une activité syndicale semble constituer un paradoxe quant au mandat légal de représentation reconnu à l'association accréditée par les dispositions du même Code. En effet, bien qu'il s'agisse d'un recours institué le plus souvent en raison d'une activité syndicale, l'association accréditée n'est pas considérée comme partie au litige. Pourtant, il s'agit d'un litige lié à un double intérêt : une activité collective et une activité individuelle. L'intérêt du salarié sera de faire annuler la sanction qui lui a été imposée. Quant à l'association, son intérêt factuel est de défendre son existence, laquelle risque d'être brimée par une décision illégale de l'employeur, ce dernier ne pouvant agir de manière à empêcher

43. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 30 ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 43.

44. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 32 ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 45.

45. J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, 647.

sa formation (art. 12 et 13 C.t.). En effet, que pourrait-il advenir de cette association si l'employeur agissait illégalement à l'égard d'une majorité de salariés et mettrait ainsi en danger le caractère représentatif de l'association ? Il y aurait là atteinte à l'intérêt collectif. Pourtant, malgré cette vision commune liée à la défense de l'activité syndicale, l'intérêt de l'association de salariés n'est pas reconnu au moment du dépôt d'une plainte en vertu de l'article 16 du *Code du travail* :

Par ailleurs, d'autres situations qui ne mettent pas en cause l'interprétation ou l'application d'une convention collective peuvent être porteuses, elles aussi, d'un double intérêt : individuel et collectif. Un comportement illégal d'un employeur à l'endroit d'un salarié qui exerce son droit d'association établi par le Code du travail — un congédiement motivé par une appartenance à une association de salariés, par exemple — porte atteinte à la fois à l'individu en cause et au groupement à l'action duquel il est aussi fait obstacle. En dépit de ce fait, le recours prévu par la loi pour corriger cette situation n'est ouvert qu'au salarié, à l'exclusion du groupement. Le fait que le titulaire du recours puisse confier à un représentant syndical un mandat exprès de le représenter *ad litem* ne modifie pas la situation : l'intérêt collectif du syndicat, le cas échéant, demeure méconnu, puisqu'il n'est pas admis à agir de son propre chef⁴⁶.

Différents arguments peuvent étayer les thèses qui s'opposent à la reconnaissance du droit de l'association accréditée, et même d'une association de salariés, d'intervenir comme partie intéressée dans le cas d'une plainte déposée en vertu de l'article 16 du *Code du travail*.

Celui qui voudrait soutenir la prétention selon laquelle le syndicat n'a rien à voir avec le déroulement d'une plainte pour contester une sanction imposée en raison d'une activité syndicale devrait démontrer que le droit d'association constitue une des manifestations de la liberté d'association, laquelle est une liberté individuelle⁴⁷ consacrée par les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne⁴⁸. Comme la liberté d'association garantie par les chartes comprend cette forme d'association syndicale, nous pourrions considérer que le droit d'association consacré

46. P. VERGE et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats : aspects du droit syndical québécois*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, pp. 274-275.

47. Picotin c. Gareau, précité, note 14.

48. *Charte canadienne des droits et libertés*, précitée, note 21, art. 2 d) ; *Charte des droits et libertés de la personne*, précitée, note 21, art. 3. Bien qu'elle soit consacrée dans les chartes et dans le *Code du travail*, la liberté d'association, ou le droit d'association comme l'appelle le législateur dans le *Code du travail*, vise à circonscrire la même notion, soit le libre choix du salarié dans son adhésion à une association, la liberté d'association confirmée dans les chartes constituant, sur le plan individuel, « la première manifestation d'un exercice réel de la liberté syndicale » : F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, p. 145. Au surplus, le droit d'association ratifié par le *Code du travail* n'est qu'une des formes de liberté d'association protégée dans les chartes : R. c. *Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1 R.C.S. 295.

dans le *Code du travail* constitue en soi l'expression d'une forme de la liberté d'association garantie par les chartes, au même titre que celle de s'associer avec quelqu'un pour faire commerce ou celle qui permet à tout individu de s'associer à un parti politique. Or, bien que cette liberté assure la promotion de certains intérêts collectifs, il ne faut pas oublier qu'elle appartient à l'individu et non aux différents groupes issus de son exercice⁴⁹. Cependant, le recours institué en vertu de l'article 16 du *Code du travail*, bien qu'il veuille protéger le droit d'association, n'a pas pour objet de sanctionner une violation à la liberté d'association prévue dans les chartes. Il ne vise qu'à punir un comportement illégal de l'employeur envers le salarié en raison de l'exercice du droit d'association. Ce recours ne sert donc qu'à contrôler la légalité de la mesure prise à l'égard du salarié. On ne l'utilise pas pour vérifier s'il y a eu violation dans l'exercice de la liberté d'association. Le commissaire du travail désigné pour entendre la plainte n'est pas là pour décider si, par son geste, l'employeur porte atteinte ou non à la liberté ou au droit d'association. Son rôle se limite plutôt à statuer à savoir si l'employeur a illégalement imposé une sanction disciplinaire ou une mesure de représailles, en raison notamment d'une activité syndicale. La décision du commissaire du travail n'est donc pas rendue pour arbitrer l'impact de la sanction sur le droit et la liberté d'association, mais pour déterminer si l'employeur avait une autre cause juste et suffisante pour imposer une telle sanction. Le commissaire du travail n'a même pas la possibilité de contrôler la rigueur de la sanction, c'est-à-dire de vérifier l'adéquation ou la proportionnalité entre la faute reprochée et la sanction imposée⁵⁰.

L'autre argument qui pourrait militer en faveur de la thèse voulant que l'association de salariés ou l'association accréditée n'ait pas la qualité requise pour présenter une telle demande est fondé sur la dimension personnelle du droit à la réintégration. Se basant sur d'anciennes décisions de la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, le Tribunal du travail, dans l'affaire *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7265 c. Gazebo Manufactures Corporation*⁵¹, déclare que, le droit à la réintégration étant un droit personnel au salarié, le recours en vertu de l'article 16 ne peut donc être exercé par l'association accréditée⁵².

49. *Re Public Service Employee Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313, 397 (j. McIntyre).

50. *McGavin Taostmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718.

51. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7265 c. Gazebo Manufactures Corporation*, [1974] T.T. 302.

52. *Id.*, 304.

Conséquemment, comme le droit à la réintégration est lié au caractère *intuitu personae* du contrat de travail, le recours ne pourrait être institué que par le salarié⁵³.

Évidemment, certains prétendront qu'en matière d'arbitrage de grief la réintégration peut être ordonnée même si c'est le syndicat qui dépose le grief et demande son renvoi à l'arbitrage. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que l'intérêt en cause en matière d'arbitrage de grief est différent, compte tenu de la dimension contractuelle et réglementaire de la convention collective, laquelle est conclue entre un employeur et une association accréditée agissant au bénéfice de salariés dépersonnalisés en faveur de cette dernière, et ce, à l'intérieur d'un régime particulier de négociation collective. En ce qui concerne la convention collective, l'intérêt de l'association repose sur le respect du contrat collectif auquel elle est partie. De plus, même si le droit à la réintégration instauré en matière de protection de l'activité syndicale est un droit personnel au salarié, on ne doit pas oublier que l'ordonnance de réintégration n'imposerait aucune véritable obligation au salarié, et cela, même si c'était le syndicat qui obtenait cette ordonnance⁵⁴.

Ainsi, le principal argument en faveur de l'intervention syndicale serait fondé sur la relation juridique étroite qui existe entre le droit à l'activité syndicale du salarié et la création et le maintien des activités de cette association. En effet, l'un ne va pas sans l'autre. Si le droit à l'activité syndicale d'un ou de plusieurs salariés est contré par une démarche illégale de l'employeur, l'association ne peut voir le jour. Malgré le lien qui peut exister entre la création de l'association et le geste de l'employeur, il n'en demeure pas moins que le geste patronal, même s'il est fait à partir de la dimension individuelle du rapport avec le salarié, pourra nuire à la création et au maintien de l'association accréditée. En effet, tant le processus pour l'implantation de l'association dans l'entreprise que l'administration pour son maintien pourront être sérieusement compromis par des décisions de l'employeur qui pourrait, par des congédiements massifs liés aux activités syndicales, toucher le caractère représentatif de l'association. Pourtant, bien que le législateur québécois ait expressément imposé à quiconque, et donc à l'employeur, une interdiction d'empêcher ou d'entraver la formation ou les activités d'une association de salariés ou une association accréditée, le même législateur ne reconnaît pas à ces associations le droit d'agir dans le cadre d'un recours visant à sanctionner un comportement illégal commis par l'employeur à l'égard des activités syndicales des salariés de son entre-

53. Nous n'avons d'ailleurs qu'à rappeler nos propos tenus à ce sujet dans notre article précédent quant à l'intérêt en cause dans l'exercice de recours en réintégration : voir J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, 649.

54. *Consultants Gilles Audet & Associés inc. c. Gagné*, D.T.E. 96T-1256 (T.T.).

prise. Le recours de nature pénale est le seul ouvert à l'association accréditée (art. 143 C.t.). Toutefois, cela ne lui permet aucunement d'obtenir réparation du préjudice subi des suites de l'atteinte portée à son existence, le recours pénal n'étant disponible que pour assurer la protection de l'intérêt public.

De ces commentaires ressort donc un avantage à reconnaître l'intérêt de l'association accréditée et même de l'association de salariés, afin qu'elles puissent intervenir au moment du dépôt d'une plainte visant à sanctionner la violation du droit à l'activité syndicale, d'autant plus, que dans cette optique, un seul congédiement décrété à l'égard d'un salarié peut avoir pour conséquence de faire perdre à l'association son droit à l'accréditation⁵⁵.

En résumé, pour les tenants de cette théorie, l'association accréditée devrait intervenir dans de telles circonstances en raison, pour reprendre les termes d'un auteur français, « de la relation étroite qui unit la défense des intérêts individuels et celle des intérêts collectifs⁵⁶ ».

D'ailleurs, ce passage de la décision rendue par le Tribunal du travail dans l'affaire *United Last Company Ltd. c. Le Tribunal du travail*⁵⁷ abonde dans le même sens :

Outre que cette interprétation soit la seule que permet le texte des dispositions, on sait par expérience, et le législateur savait, que c'est très souvent à l'occasion des campagnes d'organisation syndicale, donc, avant qu'une convention collective ne soit négociée et signée, que des litiges de ce genre surgissent. Il faut être assez réaliste pour constater, sans aucun parti pris, qu'il s'agit là d'une étape particulièrement cruciale dans la vie d'un syndicat et dont un employeur, même l'employeur éclairé et socialement motivé, ne se désintéresse pas facilement. Le législateur a voulu, particulièrement à cette étape, protéger l'exercice du droit d'association, assurer l'exercice des activités syndicales légitimes, en même temps qu'éviter la perturbation d'une unité de négociation en voie de formation et susceptible à un stade ultérieur d'être l'objet d'une accréditation. Pour ce faire il a édicté des dispositions exorbitantes du droit commun⁵⁸.

La nature de la loi et son objectif y seraient donc pour beaucoup dans l'éventuelle possibilité d'accorder à l'association de salariés l'intérêt requis pour déposer une plainte pour activité syndicale. Si, dans le cadre des recours de nature individuelle en matière de réintégration, nous étions d'avis qu'un tel recours ne pouvait être institué que par le salarié seulement, il nous semble qu'il pourrait en être autrement dans le cas d'un recours en

55. Le législateur a lui-même reconnu cette possibilité dans l'article 19 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association*, R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 3.

56. A. SUPIOT, « Les juridictions du travail », dans G.H. CAMERLYNCK (dir.), *Droit du travail*, t. 9, Paris, Dalloz, 1987, pp. 468-469.

57. *United Last Company Ltd. c. Le Tribunal du travail*, [1973] T.T. 423.

58. *Id.*, 434.

vertu des articles 15 et suivants du Code du travail, tout simplement en raison de la dimension collective de la sanction imposée par l'employeur dans de telles circonstances.

Pour ce motif en particulier, nous sommes d'avis que le *Code canadien du travail*, quant à lui, semble répondre de façon plus appropriée à l'interrogation précédemment soulevée. Dans l'ensemble, on peut même affirmer que le texte du *Code canadien du travail* est plus en accord avec le principe de la défense de la protection de l'activité syndicale par l'association accréditée que ne l'est le texte du *Code du travail* puisqu'une organisation syndicale peut déposer une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail (art. 97 (1) C.c.t.).

Il y a donc, dans les régimes de protection de l'activité syndicale instaurés en vertu des codes québécois et canadien du travail, une reconnaissance différente de l'intérêt et de la qualité pour agir dans un recours visant à sanctionner le comportement illégal de l'employeur à l'égard de l'accomplissement d'une activité syndicale permise au salarié. Selon le *Code canadien du travail*, le législateur reconnaît l'intérêt du groupe à débattre de ce genre de question et, de ce fait, il donne à l'organisation syndicale la qualité pour agir. À l'opposé, le législateur provincial nie cet intérêt et, par conséquent, cette qualité aux associations de salariés ou aux associations accréditées, préférant limiter sa reconnaissance à l'intérêt individuel pour défendre l'exercice de ce droit à l'activité syndicale à l'encontre d'un comportement illégal de l'employeur.

Conséquemment, le *Code du travail* du Québec est, selon nous, mal adapté à la réalité puisqu'il ne comporte aucune raison de nier la dimension collective dans le dépôt d'une plainte pour activités syndicales, considérant que la raison d'être du syndicalisme et, par conséquent, du regroupement d'individus est justement de protéger les salariés qui, individuellement, « n'auraient pas le pouvoir nécessaire pour faire contrepoids au pouvoir de l'employeur⁵⁹ ». Pourtant, encore plus curieusement que cela puisse paraître, le législateur provincial a reconnu à l'association accréditée le droit d'agir dans le cadre d'une procédure qui n'a pas ce caractère collectif, mais qui pourtant fait référence, par renvoi législatif, aux dispositions de l'article 16 du *Code du travail*. Il s'agit notamment de lois qui, bien qu'elles se rattachent à des contextes autres que celui des relations du travail, peuvent quand même s'y greffer en raison de certains aspects particuliers, et ce, au

59. G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaétan Morin éditeur, 1992, p. 186.

regard de l'objet visé dans la disposition⁶⁰. Pour ce faire, le législateur a élargi la compétence du commissaire du travail afin qu'il puisse rendre une décision dans des dossiers où le même mécanisme de protection est utilisé⁶¹.

En effet, les articles du *Code du travail* relatifs à la procédure à suivre pour le dépôt d'une plainte au commissaire général du travail en cas de sanction disciplinaire imposée en raison de l'exercice d'une activité syndicale sont aussi utilisés comme modèles ou renvois législatifs dans des recours institués en vertu d'autres lois québécoises.

Rappelons-nous les dispositions de la *Loi sur les élections scolaires*⁶², de la *Loi sur les élections et référendums dans les municipalités*⁶³ et de la *Loi électorale*⁶⁴ qui permettent à l'association de salariés de s'adresser au commissaire du travail, en utilisant la procédure prévue dans les articles 15 et suivants du *Code du travail*, afin de faire sanctionner une pratique interdite commise par l'employeur au regard de l'une ou l'autre de ces lois. Bien que l'intérêt de groupe ne soit pas en cause dans l'application de ces lois, l'association de salariés dont la vocation est la défense de l'intérêt collectif peut quand même se voir reconnaître la possibilité d'agir au bénéfice du salarié dans l'un ou l'autre de ces litiges débattus devant le commissaire du travail⁶⁵.

La question de la protection de l'activité syndicale est aussi abordée dans d'autres lois québécoises. C'est le cas de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. L'intention de reconnaître les différents acteurs dans ce domaine et d'instaurer un régime de relations de travail a motivé le législateur à adopter la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*⁶⁶.

Or, tout comme c'est le cas en vertu du *Code du travail*, l'activité syndicale dans le domaine de la construction est rigoureusement protégée et encadrée par des dispositions d'interdiction visant à contrer toute tentative d'intimidation pouvant mener une personne à s'abstenir de devenir membre d'une association de salariés ou pour la forcer à le devenir, ou en vue de

60. P. VERGE et G. VALLIE, *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 4.

61. F. MORIN, *op. cit.*, note 48, p. 124.

62. *Loi sur les élections scolaires*, L.R.Q., c. E-2.3, art. 205 et 206.

63. *Loi sur les élections et référendums dans les municipalités*, L.R.Q., c. E-2.2, art. 356.

64. *Loi électorale*, L.R.Q., c. E-3.3, art. 255.

65. J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, pp. 645 et 649.

66. ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, 9 décembre 1968, pp. 4645-4646, propos de M. Bellemarre. Même nos tribunaux ont reconnu le caractère particulier de ce secteur d'activité : *Mécanicien industriel Millwright, section locale 2182 c. Levac*, D.T.E. 95T-452 (C.S.), résumé du texte intégral.

dominer, de financer ou d'entraver la formation d'une telle association⁶⁷. Ainsi, le salarié victime de l'imposition illégale à son endroit d'une mesure disciplinaire ou de représailles, peut exercer un recours visant la réintégration soit dans ses fonctions, lorsque le geste est fait par l'employeur, soit dans les rangs de l'association, lorsque l'infraction est commise par l'association de salariés⁶⁸. Dans l'une ou l'autre de ces circonstances, le salarié ou toute association représentative peut soumettre une plainte au ministre du Travail afin qu'une enquête soit instituée et qu'un arbitrage ait lieu⁶⁹.

Un élément fort intéressant distingue encore ici l'exercice du recours institué sous l'empire de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* par rapport à celui qui a pour objet de protéger l'activité syndicale instauré en vertu du *Code du travail*. Il s'agit de l'ajout comme « partie intéressée » de l'association représentative. On considère ici non seulement l'association représentative dont le salarié est membre, mais aussi, comme le dit la loi, « toute association représentative ». Celle-ci peut donc agir pour le compte d'un salarié lorsqu'il s'agit de faire constater une pratique interdite⁷⁰.

3. La préséance de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt

Il existe dans les lois de portée collective plusieurs situations où les intérêts collectif et individuel coexistent. Cependant, dans la plupart d'entre elles, c'est l'intérêt collectif qui prédominera, ce qui est logique, compte tenu de ce qui caractérise ces lois.

Évidemment, le premier exemple d'application de cet énoncé se trouve dans l'interprétation ou l'application d'une convention collective et plus particulièrement en matière d'arbitrage de grief.

Les auteurs Verge et Murray résument bien cette perception du constat de la coexistence d'un intérêt individuel et d'un intérêt collectif dans le cadre de l'application d'une convention collective :

L'affirmation des droits résultant d'une convention collective de travail négociée et signée par le syndicat représente sans doute l'occasion la plus usuelle de coexistence d'un intérêt individuel et d'un intérêt collectif : d'une part, l'intérêt du salarié qui se voit indûment privé de l'un ou l'autre des éléments qui composent son régime de travail selon cette convention — le salaire intégral correspondant à la prestation de travail qu'il a fournie, par exemple ; et d'autre part, l'intérêt du syndicat qui

67. *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, art. 100-104.

68. *Id.*, art. 105.

69. *Ibid.*

70. Pour la description des « associations représentatives » au sens de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, voir l'article 205 et suivants.

réside dans le maintien de l'intégrité de la norme conventionnelle méconnue par l'employeur à cette occasion, préoccupation qui se rattache à sa mission de défense des intérêts professionnels du groupe de salariés qu'il représente. La violation de l'ordre conventionnel qui, certes, atteint directement le salarié affaiblit inévitablement du même coup l'ordre collectif qui découle de la convention préoccupation naturelle du groupement syndical qui a participé à son élaboration⁷¹.

Or, la convention est caractérisée par le fait qu'elle constitue un contrat collectif, puisque ce ne sont pas les salariés pris individuellement qui la signent mais leurs représentants : « C'est l'association de salariés, en tant qu'association, qui est accréditée et qui reçoit, à ce titre, le droit et l'obligation de représenter exclusivement les salariés éventuellement visés par la convention collective⁷². » D'ailleurs, l'association accréditée est partie à la convention collective avec l'employeur. Cette dernière est donc conclue par l'association accréditée et l'employeur et elle vise à régir les relations entre ces deux parties et, par voie de conséquence, celles qui existent entre ce même employeur et les salariés. Ainsi, en raison de l'article 69 du *Code du travail* qui reconnaît sur le plan législatif l'intérêt du syndicat, c'est-à-dire l'intérêt collectif, nous pouvons affirmer qu'il y a consécration de la dimension collective dans toute réclamation d'un salarié provenant de la convention collective⁷³. Comme c'est l'association accréditée qui agit dans le cas de la convention collective, il y a donc préséance de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel, ce qui est de bon aloi puisque, par la signature de la convention collective, la relation individuelle doit céder le pas à la relation collective de travail entre l'employeur et les salariés représentés par leur association accréditée⁷⁴.

Conséquemment, même si la convention collective est conclue au bénéfice des salariés, ceux-ci, que ce soit en vertu du *Code du travail* ou du *Code canadien du travail*, ne sont pas considérés, sauf en de très rares exceptions dont les paramètres ont été fixés par la jurisprudence, comme des parties intéressées relativement au processus d'arbitrage de grief et

71. P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 46, p. 272. Pour d'autres commentaires à propos des droits collectifs et des droits individuels en matière de liberté syndicale, voir J. BERNIER, « La liberté syndicale : Droits collectifs et droits individuels », dans DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, *Le Code du travail du Québec 15 ans après...*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1979, p. 57.

72. G. HÉBERT, *op. cit.*, note 59, p. 56. Voir aussi R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, p. 516.

73. P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 46, p. 273.

74. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 22, p. 221. Voir aussi à cet effet : *McGavin Toasmaster Ltd. c. Ainscough*, précité, note 50; *General Motors c. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537; et *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983.

même, dans certains cas, au processus de règlement des griefs. En effet, la « détention » du grief, ou employons plutôt l'expression « titulariat du grief », est remise entre les mains de l'association accréditée ou du syndicat⁷⁵.

Cette reconnaissance en ce qui a trait au « titulariat » du grief se justifie par le pouvoir de représentation collective des salariés d'une entreprise accordé à une association accréditée par les articles 69 et 100 du *Code du travail*. Ce pouvoir, qui permet à l'association accréditée d'agir au bénéfice des salariés protégés par l'unité de négociation, dans l'exercice de tout recours que la convention collective accorde, notamment ceux en matière d'arbitrage de grief, place ainsi l'intérêt collectif au-dessus de l'intérêt individuel⁷⁶. Ce pouvoir ne constitue d'ailleurs qu'une suite logique accordée à l'importance des accords collectifs comme source du droit du travail⁷⁷.

Ainsi, en donnant exclusivement à l'association accréditée le droit de défendre l'intérêt collectif dans le cas de l'arbitrage, le législateur tient compte non seulement de la préséance de cet intérêt collectif, mais en plus il assure le respect d'une certaine paix industrielle. En effet, en confiant à cette association le rôle de représentant dans l'arbitrage de grief et de partie à celui-ci, on évite la multiplicité d'intervenants devant ce tribunal⁷⁸.

Ce faisant, par ce moyen, on assure le respect de l'efficacité du système juridictionnel législatif des relations du travail à caractère collectif qui est caractérisé par la célérité de son administration⁷⁹. En diminuant le nombre

75. Certains auteurs, dont R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 22, p. 229, emploient l'expression « propriété du grief ». D'autres parlent de « saisine » de l'arbitrage de grief : voir P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 46, p. 273.

76. F. MORIN, *op. cit.*, note 48, p. 621 : « À cette fin, le syndicat doit d'abord faire prévaloir les intérêts de la collectivité, l'ordre et la discipline de groupe sur les besoins ou les prétentions des individus considérés d'une façon isolée. » Dans le *Code canadien du travail*, il n'existe pas de disposition aussi explicite que l'article 69 du *Code du travail*. Cependant, une juxtaposition de plusieurs dispositions du *Code canadien du travail* nous permet d'affirmer que le même principe y est consacré. L'article 3 (1) établit que les parties à tout désaccord sur l'application de la convention collective sont l'employeur et l'agent négociateur, ce dernier étant légalement reconnu, selon le Code, comme le syndicat accrédité (art. 3 (1), définition d'« agent négociateur »), lequel possède de par son accréditation la qualité de partie à toute convention collective (art. 37 (1) c) et le pouvoir de négocier une convention collective (art. 37 (1) a)).

77. J.-M. VERDIER, « Syndicats et droit syndical », t.1 : « Libertés, structures, action », dans G.H. CAMERLYNCK, *Droit du travail*, t. 5, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1987, p. 590.

78. *Proviso (Distribution) Inc. c. Le syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, [1985] T.A. 1, 3.

79. R. TOUPIN, « Les Chartes des droits et libertés et le monopole syndical pour l'association de salariés majoritaire », dans R. BLOUIN (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1990, p. 367.

d'acteurs et en reconnaissant de façon limitative le droit d'agir devant l'arbitre de grief aux seules parties que sont l'association accréditée et l'employeur, on favorise ainsi un déroulement plus rapide de la procédure d'arbitrage, ces parties, et notamment l'association accréditée, étant plus habituées au déroulement de l'instance devant ce tribunal spécialisé du travail. En quelque sorte, l'association accréditée, en tant que partie agissant au lieu et place des salariés, devient une partie elle-même « spécialisée » dans l'administration de la preuve et de la procédure devant l'arbitre. En limitant le « droit d'accès » à l'arbitrage, on accroît la présence d'intervenants spécialisés, capables d'administrer rapidement le dossier. À notre avis, cela ne serait sûrement pas le cas si tous et chacun des salariés représentés par différents procureurs agissaient devant ce même tribunal. En raison du trop grand nombre d'intervenants, tous différents les uns des autres et soumis à des contraintes qui leur sont propres, les délais pour l'administration d'un grief ne pourraient que s'allonger et ainsi porter préjudice à la volonté législative de régler les dossiers de grief avec une certaine célérité⁸⁰.

L'analyse de la jurisprudence nous indique que ce pouvoir légal de représentation, qui fait de l'association accréditée la « titulaire » du grief et, par conséquent, l'interlocuteur ayant qualité pour assurer la défense de l'intérêt collectif, est presque sans limite (3.1). Selon le *Code du travail*, qui servira de base et de comparaison pour notre analyse, seules une limite conventionnelle (3.2), la défense d'intérêts opposés (3.3) ou encore la reconnaissance *de facto* du salarié comme partie à l'arbitrage (3.4) permettent à un salarié d'intervenir personnellement dans le processus décisionnel d'arbitrage. Aussi, non seulement ces principes peuvent être reconnus au moment du dépôt d'un grief ou de l'audition devant l'arbitre, mais nous verrons aussi ce qu'il en advient dans un recours en révision judiciaire (3.5) ou encore une action directe en nullité (3.6).

Quant aux lois fédérales, nous constaterons que la situation sous l'empire du *Code canadien du travail* est similaire à celle instaurée en vertu du *Code du travail*, tandis que certaines autres lois, provinciales ou fédérales, prévoient des distinctions intéressantes.

80. Les différents articles du *Code du travail* établissant les règles relatives à l'arbitrage de grief permettent de constater l'intention du législateur de forcer les parties à l'arbitrage à agir avec célérité afin de favoriser un règlement rapide du litige. Le principe qui sous-tend cette affirmation est basé sur l'idée de favoriser ainsi le maintien de bonnes relations du travail. La Cour suprême du Canada a reconnu ce principe dans l'affaire *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230, 306, notes du juge Cory. À cet effet, nous pouvons retrouver la constatation de ce principe dans les articles suivants du *Code du travail*, plus particulièrement relatifs à l'arbitrage de grief : art. 100.1.1, 100.5, 101.5.

3.1 La règle générale : l'association accréditée comme défenderesse de l'intérêt collectif

La Cour d'appel mentionnait à la fin des années 70 dans l'affaire *Venditelli*⁸¹ que le salarié, en raison des principes de la représentation collective auxquels nous avons fait référence précédemment, se trouvait dépersonnalisé au profit de son association et, par conséquent, sous réserve du pouvoir de juste représentation, se devait de céder le pas à son association durant la procédure d'arbitrage :

Il n'est pas inutile de rappeler qu'un grief est une mésentente quant à l'interprétation et l'application d'une convention collective de travail et que le recours à l'arbitrage pour en décider, ainsi que le modalités de ce recours, sont régis par la convention collective et le Code du travail. À mon avis, les parties à une convention collective sont l'employeur et l'association des employés et les employés sont, en regard de la convention collective, en quelque sorte, dépersonnalisés au profit de leur association⁸².

Ce principe élaboré par la Cour d'appel au regard de l'article 100 du *Code du travail* a été repris plusieurs fois par les tribunaux depuis ce temps⁸³. Or, cet énoncé de la dépersonnalisation du salarié au profit du monopole de représentation collective de l'association de salariés est reconnu toutes les fois où la convention accorde exclusivement le « titulariat » du grief à ladite association⁸⁴. Qui plus est, une fois que le droit au grief et celui à l'arbitrage sont reconnus à l'association accréditée, cela est presque sans limite. En effet, la jurisprudence arbitrale a admis que même le décès du salarié ou le désir de ce dernier de se désister de son grief ne pouvait être retenu comme motif pouvant justifier de favoriser l'intérêt individuel du

81. *Venditelli c. Cité de Westmount*, [1980] C.A. 49.

82. *Id.*, 52 ; l'italique est de nous.

83. *G.U.S. Canada inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502*, [1996] T.A. 594, 605-606 ; *La Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, 527 ; *The Danby Corporation c. Clément*, [1978] C.S. 746, 748 (en appel) ; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Monts c. Commission scolaire des Laurentides*, [1983] R.D.J. 410, 412 (C.A.) et *Kodie c. Lande*, D.T.E. 84T-741 (C.S.).

84. Le salarié ne pourrait même pas invoquer son droit judiciaire à une audition impartiale par un tribunal indépendant prévu dans l'article 23 de la *Charte des droits et libertés*, précitée, note 21, pour prétendre avoir accès à l'arbitrage lorsque la convention collective limite ce droit d'accès à l'association accréditée. En effet, selon la Cour d'appel dans l'affaire *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2466 c. Ville de Jonquière*, D.T.E. 97T-12 (C.A.), l'article 23 de la Charte ne protège pas de façon quasi constitutionnelle le droit à l'arbitrage. Cet article ne vise qu'une garantie d'ordre procédural, sans créer pour autant un droit substantiel à l'arbitrage (pp. 2 et 3 du texte intégral).

salarié au profit de l'intérêt collectif représenté par l'association accréditée⁸⁵.

Considérant ce principe, cela voudrait dire que la démission d'un salarié ne ferait pas perdre l'intérêt ni la qualité de partie intéressée à son association accréditée, à condition que le droit réclamé se soit constitué pendant l'application de la convention collective⁸⁶. Agir autrement dans de telles circonstances serait nier la fonction représentative de l'association accréditée⁸⁷.

Quant au salarié décédé, l'événement de son décès ne pose pas de problème lorsqu'il survient après le dépôt du grief. Dans ce cas, en raison des pouvoirs de représentation légale conférés à l'association accréditée, le grief déposé antérieurement au décès pourra suivre son cours normal. Mais en serait-il ainsi pour le grief dont la cause est née avant le décès du salarié mais qui n'a pas encore été déposé à la date du décès du salarié ? Si l'association accréditée est toujours dans les délais pour le dépôt de ce grief, peut-elle agir sur la base de son pouvoir de représentation légale ? La réponse doit être affirmative selon nous, surtout dans l'éventualité où le texte de la convention collective accorde l'exclusivité du « titulariat » du grief à l'association accréditée puisque, dans de telles circonstances, elle ne

-
85. L'affaire *Miron inc. c. Union des opérateurs de machinerie lourde, section locale 791*, [1985] T.A. 552, 554 et 555, a justement reconnu que même le décès du salarié ne mettait pas fin au pouvoir de représentation de l'association accréditée et n'emportait pas pour autant la perte d'intérêt à poursuivre le grief. Dans une autre affaire, *Syndicat des salariés d'autobus Laval Ltée c. Autobus Laval Ltée*, [1991] T.A. 263, 269 et 270, le tribunal d'arbitrage considéra, en se basant sur le principe formulé dans l'affaire *Miron* que, même si des salariés désirent se désister d'un grief déposé par leur syndicat, en leur nom et à leur demande, pour contester leur congédiement, le syndicat peut quand même continuer le processus d'arbitrage. Et cela, même si, dans les faits, le grief ne pourra profiter qu'aux salariés visés et que, de l'avis de ces derniers, le grief leur cause préjudice pour se trouver un autre emploi.
86. *Desormeaux c. Centre de réadaptation des jeunes de l'Outaouais*, C.A. Montréal, n° 500-09-001425-909, 25 avril 1991, pp. 9 et 10 des notes du juge LeBel. Certaines autres décisions de tribunaux inférieurs avaient conclu au même principe : *Aubry c. Voyageurs Inc.*, D.T.E. 87T-716 (C.S.), procès en cours (C.S. Montréal n° 500-05-007307-877) et *Trottier c. Joubert & Fils Ltée*, J.E. 89-1091 (C.Q.) ; voir aussi R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, p. 706. *Contra* : *Maluorni c. La Ville de Mont-Royal*, [1969] B.R. 922 ; *Trait c. Le Petit Journal*, [1971] R.D.T. 188 et *O'Rully c. Communauté urbaine de Montréal*, [1980] C.S. 708. Curieusement, dans l'affaire *Legault c. Centre Joie Ste-Thérèse inc.*, [1981] C.P. 43, 46, le juge Châteauneuf reprend le même principe en indiquant que les ex-salariés, s'ils n'ont pas le droit de s'adresser au conseil arbitral pour adjuger de leurs droits en vertu de la convention collective peuvent toutefois, puisqu'il s'agit de droits acquis qui résultent de cette même convention, s'adresser au tribunal civil.
87. *Desormeaux c. Centre de réadaptation des jeunes de l'Outaouais*, précité, note 86, 10.

fait qu'utiliser son pouvoir de représentation. Cependant, dans l'éventualité par exemple où le grief serait de nature individuelle et où le droit de porter le grief serait reconnu en faveur du salarié seulement, la succession de ce dernier pourrait-elle entreprendre les démarches afin que le grief soit déposé ? À notre avis, il nous faut encore ici répondre par l'affirmative puisqu'au regard des règles du droit civil à propos des droits personnels, notamment ceux qui résultent des contrats auxquels le salarié défunt aurait pu être partie, ceux-ci sont transmis à ses héritiers⁸⁸. Bien que la convention collective ne soit pas véritablement un contrat signé par le salarié, il n'en demeure pas moins qu'il y est lié tant par son caractère hybride⁸⁹ que de par les dispositions du *Code du travail* (art. 67 C.t.). D'ailleurs, notre interprétation semble conforme à la pensée qui émane de la jurisprudence arbitrale⁹⁰.

Donc, la reconnaissance de la qualité de l'association accréditée comme interlocuteur apte à assumer la défense de l'intérêt collectif est presque sans limite. C'est l'association qui est la « titulaire » du grief et elle a la responsabilité légale de défendre toute violation ou toute mauvaise interprétation de la convention collective commise par l'employeur⁹¹. En fait, elle

88. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 1441.

89. R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, p. 521.

90. *Miron inc. c. Union des opérateurs de machinerie lourde, section locale 791*, précité, note 85, 555. Au même effet : R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, note 81. Voir cependant *Brink's Canada c. Doiron*, J.E. 96-172 (C.A.), où la veuve d'un salarié voulait récupérer les sommes accumulées dans le régime de retraite de son défunt mari. Or, la compagnie pour laquelle travaillait le salarié avait été vendue avant son décès et il avait été convenu que la compagnie venderesse assumerait les obligations relatives au régime de retraite. Le salarié n'ayant pas formulé de choix au moment de son décès quant au transfert de son fond de pension, sa veuve intenta un recours au civil contre la compagnie venderesse. Cette dernière objecta que la réclamation aurait dû faire l'objet d'un grief. La Cour d'appel confirma le jugement de première instance en rejetant cet argument (pp. 7 et 8 du texte intégral). De façon surprenante, elle estima que « [l']intimée n'était pas une employée de l'appelante, n'était pas un membre du syndicat et n'était pas assujetti [sic] à la Convention collective; l'appelante n'a pas démontré non plus que le syndicat avait le droit ou le devoir, le cas échéant, de déposer un grief pour le bénéfice de l'intimée » (p. 8 du texte intégral). Dans la mesure où l'objet en litige ne fait pas partie de la convention collective et qu'il est fondé sur un contrat de vente de l'entreprise, le fait d'être membre ou non du syndicat ne change en rien le droit au grief et à son arbitrage. Voir aussi *Syndicat des employés de transport régional du Saguenay (CSN) c. Transport régional du Saguenay*, [1976] S.A.G. 1089, 1092.

91. Il faut véritablement que l'association accréditée ayant conclu la convention collective soit responsable des griefs et les dépose. Ainsi, une entente de service conclue entre deux sections locales ne pourrait permettre à celle qui n'est pas partie à la convention collective d'agir au nom et au bénéfice de celle qui a obtenu l'accréditation pour les salariés régis par la convention et en vertu de laquelle les griefs sont déposés. Comme l'association qui s'est engagée envers l'association accréditée à assumer les services, notamment l'application de la convention collective à laquelle elle n'est pas partie, ne

défendra un contrat qu'elle a signé en tant que partie comme le ferait une partie à un contrat de vente qui verrait la partie cocontractante refuser d'exécuter ses obligations. À la différence toutefois que l'association accréditée le fait, en bout de ligne, au bénéfice des salariés qu'elle représente simplement parce que cette convention collective a été signée pour leur compte. D'où justement notre classification où nous reconnaissons la présence de l'intérêt collectif tout en admettant aussi sa coexistence avec l'intérêt individuel.

Les décisions des tribunaux sur cette question font donc valoir que l'association accréditée doit poursuivre le processus d'arbitrage même à l'encontre de la volonté des salariés visés, puisque ces derniers, par l'accréditation, se trouvent dépersonnalisés au profit de l'intérêt collectif. On tient pour acquis, à partir de ce principe, que le grief déposé au bénéfice de un ou plusieurs salariés profitera ainsi à l'ensemble des salariés de l'entreprise⁹².

Sous l'empire du *Code canadien du travail*, le principe de la présence de l'intérêt collectif est aussi consacré, puisqu'on reconnaît expressément à l'agent négociateur le statut de partie intéressée dans le cas d'un arbitrage. Le *Code canadien du travail* prévoit en effet qu'il est obligatoire d'inclure dans une convention collective une clause prévoyant le mode de règlement définitif, par arbitrage ou autrement, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit à propos de l'interprétation ou de l'application de ladite convention collective (art. 57 (1)). Toutefois, même si le législateur fédéral fait référence ici au litige qui pourrait survenir avec les employés, cette mention ne leur accorde pas le droit d'intervenir dans l'arbitrage à titre de partie intéressée. Le législateur fédéral a pris soin de préciser que les seules « parties » à un désaccord portant sur « l'interprétation, le champ d'application, la mise en œuvre ou la prétendue violation d'une convention collective » étaient l'employeur et l'agent négociateur (art. 3 (1) b)). En ce sens, la situation est donc similaire à celle mise en place sous l'égide du *Code du travail*.

Toutefois, un régime particulier est instauré en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations du travail au Parlement* et de la *Loi sur les*

possède pas l'intérêt requis pour le dépôt des griefs, elle ne peut donc agir en arbitrage pour le compte des salariés. De tels griefs doivent donc être rejetés pour le motif que l'association n'a pas l'intérêt juridique voulu : *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502 c. Groupe Pro 440 inc.*, D.T.E. 96T-36 (T.A.).

92. *Vitrierie Lepage Inc. c. Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135*, D.T.E. 89T-784 (T.A.).

relations du travail dans la fonction publique. La première particularité de ces deux lois réside dans le fait qu'il y est expressément reconnu le droit pour l'employé de déposer lui-même son grief et ensuite de le transmettre à l'arbitrage⁹³ lorsqu'il entend contester l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de la convention collective. Cependant, il faut préciser que le droit de déposer personnellement le grief est conditionnel à l'obtention de l'approbation de l'agent négociateur⁹⁴. Il en est de même aussi à l'occasion de la demande de renvoi à l'arbitrage où il faut de plus que l'employé obtienne de son agent négociateur son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage⁹⁵. Dans de telles circonstances, on doit se demander si ce droit accordé au salarié n'est pas purement et simplement une fiction de la loi, puisque si l'agent négociateur refuse de donner son approbation, l'employé ne pourra exercer son recours. En bout de ligne, même si ce n'est pas l'agent négociateur qui dépose le grief, il n'en demeure pas moins que c'est lui qui détient le pouvoir de contrôle sur le suivi du dossier, élément le plus important du « droit au grief ». Ainsi, à notre avis, la présence de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel en matière d'arbitrage de grief est une fois de plus constatée.

Enfin, la dernière particularité caractérisant le système de grief et d'arbitrage se rapporte au droit de représentation de l'employé. En effet, les deux lois disposent que l'employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage⁹⁶. Cependant, lorsque l'employé fait partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée, cet employé ne peut pas être représenté, au moment du dépôt d'un grief ou du renvoi à l'arbitrage, par une autre organisation que celle accréditée⁹⁷.

Dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, le recours à l'arbitrage de grief est aussi prévu. L'article 61 détermine

93. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 62 et 63 ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 91 et 92. Dans le cas de cette dernière loi, on considère que l'employé congédié possède l'intérêt requis pour déposer un grief : *La Reine c. Lavoie*, [1978] 1 C.F. 778 ; *Gloin c. Le Procureur général du Canada*, [1978] 2 C.F. 307.

94. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 62 (2) ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 91 (2).

95. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 63 (2) ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 92 (2).

96. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 62 (3) ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 91 (3).

97. *Loi sur les relations du travail au Parlement*, art. 62 (4) ; *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, art. 91 (4).

en effet quels sont les éléments qui doivent obligatoirement se retrouver dans le contenu d'une convention collective conclue dans le domaine de la construction. Pour en faciliter la compréhension, nous avons regroupé ces matières en quatre catégories. La première touche les conditions minimales de travail applicables dans ce secteur : la classification des emplois, la rémunération, le bulletin de paie, la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, les congés payés, le délai-congé, le régime complémentaire de sécurité sociale et la procédure applicable pour sa modification (art. 61, al. 1).

La deuxième catégorie est relative aux droits syndicaux : la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations, les délégués syndicaux, la procédure de règlement des griefs et l'exercice des recours des salariés contre les mesures disciplinaires prises par l'employeur (art. 61, al. 2).

Selon la troisième catégorie, toute convention collective doit contenir des dispositions concernant l'aménagement du temps de travail : l'ancienneté, les mesures relatives à la main-d'œuvre, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de la main-d'œuvre, les travaux par roulement, les travaux de nuit et les travaux du dimanche ainsi que la majoration du salaire, les primes et allocations diverses, les tableaux d'affichage, les vestiaires et les outils (art. 61, al. 3).

Enfin, la quatrième catégorie regroupe des clauses générales relatives aux conditions de travail dans un secteur en particulier qui peuvent se retrouver dans une convention collective, pour autant qu'elles ne soient pas contraires à l'ordre public ni prohibées par la loi (art. 61, al. 4).

En fonction du fait que le litige portera sur l'une ou l'autre de ces catégories, la notion de « partie intéressée » sera susceptible de certaines variations.

D'abord, d'entrée de jeu, précisons que tout litige relatif à une clause de convention collective qui violerait la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* peut être soumis par toute partie intéressée dans le cas de la convention ainsi que par le procureur général du Québec (art. 61, al. 4). Comme la loi est d'ordre public, il est logique que le procureur général se soit vu reconnaître l'intérêt et la qualité pour agir. Bien que la loi ne précise pas quelles sont les parties intéressées dans un tel litige, il nous faut reconnaître que les associations représentatives de salariés, les associations d'employeurs et les associations sectorielles d'employeurs, qui sont les agents patronaux pour l'application des conventions (art. 41), se doivent toutes d'être considérées comme parties intéressées, puisqu'elles défendent toutes un intérêt privé et un intérêt collectif, mais surtout puisqu'elles sont toutes autorisées à soulever d'abord la question de l'intérêt public.

Quant aux autres litiges découlant de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, et plus particulièrement ceux qui proviennent du deuxième alinéa de l'article 61 ou d'un sujet mentionné dans l'article 62, le législateur a préalablement déterminé qui aurait la qualité pour agir.

Évidemment, comme les litiges relatifs au deuxième alinéa de l'article 61 et ceux qui figurent à l'article 62 relèvent tous de l'intérêt collectif, il est normal que la qualité pour agir ait été reconnue en exclusivité à l'association de salariés (art. 110).

Comme seule l'association de salariés peut agir, par conséquent, les principes applicables en cette matière en vertu du *Code du travail*, plus particulièrement d'après la section de l'arbitrage de grief, font en sorte que le salarié est dépersonnalisé au profit de son association dans un tel débat, à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il possède des intérêts divergents de ceux de son association⁹⁸.

Pour les autres litiges qui pourraient survenir, hormis ceux qui apparaissent au deuxième alinéa de l'article 61 et à l'article 62, les salariés seraient les seuls intéressés à pouvoir bénéficier de ces recours, en plus évidemment de la Commission de la construction du Québec qui pourrait intervenir lorsque le litige se rapporte à une réclamation d'argent découlant des conditions normatives de travail.

Nous venons de voir que le principe général en matière de défense de l'interprétation et de l'application de la convention collective était de reconnaître la primauté de l'intérêt collectif et, par conséquent, la qualité de l'association accréditée comme partie dans l'arbitrage de grief. Or, la procédure arbitrale de grief est souvent utilisée pour décider d'autres conflits qui n'ont pas de rapport avec l'interprétation et l'application de la convention collective, mais qui ont quand même des liens directs avec le fonctionnement harmonieux des rapports collectifs de travail. La règle de la primauté de l'intérêt collectif et de la reconnaissance du syndicat comme partie ayant la qualité pour agir est-elle la même dans ces circonstances ou bien y a-t-il des distinctions qui doivent être apportées ?

3.1.1 Les autres situations d'arbitrage ne provenant pas de l'interprétation ni de l'application d'une convention collective

Il existe dans le *Code du travail* d'autres dispositions qui renvoient les parties pour le règlement final de leur litige à un arbitre de grief pour

98. L'article 67 de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* étant sensiblement au même effet que l'article 100.5 du *Code du travail*, nous sommes d'avis que les mêmes principes devraient s'appliquer. *Infra*, section 3.3.

décision. C'est particulièrement le cas pour les situations où le syndicat manque à son devoir de représentation (art. 47.2 et suiv.) ou lorsqu'il y a violation de la règle du maintien des conditions de travail en période d'accréditation ou de négociation (art. 59). Il en est de même aussi dans un litige concernant le rappel au travail d'un salarié qui a fait grève ou qui subit un lock-out (art. 110.1). Seule la première situation se distingue des deux autres en ce que l'intérêt collectif qui caractérise normalement le renvoi à la procédure d'arbitrage de grief est carrément mis de côté, au profit de l'intérêt individualisé du salarié. Cette différence dans la nature de l'intérêt en cause et, par conséquent, de la qualité de partie intéressée entre ces trois situations d'arbitrage est donc fondée sur la nature du litige.

En effet, lorsque le salarié aura obtenu du Tribunal du travail une ordonnance pour que son grief soit transmis à l'arbitrage en raison du fait que son association a manqué à son obligation de bonne représentation à son égard, c'est le salarié qui agira comme partie intéressée devant l'arbitre. On veut ainsi s'assurer de l'absence de toute partialité de la part de l'association accréditée dans la défense des intérêts du salarié, puisque celle-ci s'est vu antérieurement sanctionner un manquement à son devoir de juste représentation.

Toutefois, puisque le litige tient sa source dans un manquement au devoir de juste représentation du syndicat, ce n'est pas le rapport collectif entre le syndicat et l'employeur qui est en cause. Si le syndicat a manqué à son devoir de représentation, on ne peut pénaliser le salarié à cet égard alors qu'à la base la convention collective est conclue à son bénéfice, d'autant plus qu'il risque d'y avoir divergence d'opinions et peut-être même conflit dans l'administration du dossier de grief. Il s'agit ici de l'application du principe visant à imposer un certain équilibre entre le monopole de représentation du syndicat et le respect des droits des salariés consacrés dans la convention collective⁹⁹.

Au surplus, l'article 47.5 du *Code du travail* qui permet l'existence d'un tel recours insiste sur le fait qu'il s'agit d'une réclamation et non d'un grief. On y assimile en effet la procédure de grief simplement afin d'assurer une procédure rapide et efficace¹⁰⁰. La réclamation devient alors l'affaire personnelle du salarié¹⁰¹. Rien n'empêcherait toutefois l'employeur d'intervenir dans le débat afin de s'assurer de l'absence de collusion entre

99. *Centre hospitalier Régina Ltée c. Monsieur le juge Bernard Prud'Homme*, [1990] 1 R.C.S. 1330, 1361.

100. *Montmigny c. Syndicat national des employés de l'hôpital Régina*, D.T.E. 92T-1275 (T.T.), résumé du texte intégral.

101. *Gougeon et frère Ltée c. Association des employés de garage de Drummondville*, [1985] T.A. 302, 304.

l'association et le salarié¹⁰². On reconnaît ici un certain intérêt privé de l'employeur en ce que l'on lui permet d'intervenir afin de s'assurer que la procédure utilisée ne l'est pas contre lui dans le but de pallier un manquement dans le juste devoir de représentation auquel le salarié pourrait participer. Donc, lorsque le grief sera envoyé à l'arbitrage, c'est l'intérêt individuel qui primera l'intérêt collectif, ce dernier étant même carrément écarté dans les circonstances afin justement, et ironiquement, de ne pas provoquer de « conflits d'intérêts » dans la représentation du salarié.

Aussi, précisons que, malgré cette distinction dans l'intérêt en jeu dans le cadre de cette procédure spéciale de renvoi à l'arbitrage de grief, c'est l'association qui paie les frais engagés par le salarié (art. 47.5 C.t.). Cependant, cela n'accorde toutefois pas à ce dernier un droit absolu au représentant de son choix. Cette position est basée sur le fait que l'arbitrage décrété par le Tribunal du travail en vertu de ces dispositions est un arbitrage normal semblable à celui qui aurait eu lieu si l'association accréditée n'avait pas manqué à son devoir légal de juste représentation¹⁰³.

Lorsqu'il s'agit de contester le maintien des conditions de travail ou encore le non-rappel au travail d'un salarié, et ce, à la suite d'une grève ou d'un lock-out, l'association accréditée peut demander que le litige soit transmis à l'arbitrage de grief. Il est logique que l'association accréditée soit considérée comme partie intéressée quant au litige puisqu'il s'agit de la recherche d'une solution relative à un problème de nature collective portant soit sur l'interprétation et l'application du contrat collectif de travail, soit sur le maintien du régime des conditions de travail applicables aux salariés. Il est donc normal, si l'intérêt collectif est en cause, que ce soit l'association de salariés qui possède la qualité pour agir.

Une remarque importante peut être soulevée lorsqu'il s'agit de l'exercice du recours visant à assurer le maintien des conditions de travail en vigueur au moment du dépôt d'une requête en accréditation. L'article 59 du *Code du travail* prévoit que, « à compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'a pas été exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée ». Le but de cette disposition est d'empêcher l'employeur d'utiliser sa

102. R.P. GAGNON, L. LABEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, p. 376.

103. *Mallet c. Syndicat national des employés de Velan inc.*, D.T.E. 96T-1353 (T.T.), résumé du texte intégral.

grande liberté de manœuvre pour exercer quelque moyen de pression sur les salariés¹⁰⁴. Or, il revient alors à l'association de salariés intéressée, pour reprendre les termes de l'article 100.10 du *Code du travail*, de soumettre le tout à l'arbitrage s'il survient une mésentente relative au maintien des conditions de travail en vigueur au moment du dépôt de la requête en accréditation. En vertu de l'article 100.10, le législateur reconnaît donc expressément l'intérêt collectif comme étant celui visé dans le litige, de même que la qualité de l'association de salariés comme interlocuteur afin qu'elle puisse agir dans le cadre d'un tel recours pour forcer l'employeur à maintenir des conditions de travail. Pourtant, le litige pourrait ne porter que sur le cas d'un seul salarié, ce qui permettrait à l'intérêt individuel de coexister dans de telles circonstances, et cela, sans pour autant que le salarié se voit reconnaître la qualité pour agir dans un tel litige.

À la lumière de ces dispositions, il nous est possible d'établir un certain parallèle avec les dispositions concernant la protection de l'activité syndicale. Cela nous permettra en effet de constater l'absence d'une certaine cohérence dans la détermination de la qualité requise pour un recours institué en vertu des articles 59 et 100.10 du *Code du travail* et celle requise pour l'exercice d'un recours d'après l'article 16 du même code. Ces deux recours visent pourtant à sanctionner une pratique interdite de la part de l'employeur qui veut peut-être, par ce geste, contrer une activité syndicale. Les dispositions traitant de la protection de l'activité syndicale et celles relatives au maintien des conditions de travail ont pour objet de mettre un frein à toute tentative de l'employeur d'enrayer la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte aux conditions de travail des salariés accrédités. Confirmons notre prétention à partir d'un exemple. Nous sommes en présence d'un salarié qui travaille au sein d'une entreprise depuis une dizaine d'années. Il n'y a pas d'association accréditée dans cette entreprise et, par conséquent, aucune convention collective de travail ne régit les rapports entre l'employeur et ses salariés. Les conditions de travail sont déterminées selon le pouvoir de gérance et de direction de l'employeur.

Notre salarié occupe un poste unique dans l'entreprise, en ce sens qu'il est le seul à occuper un poste de cette nature. L'accomplissement de ses

104. F. MORIN, *op. cit.*, note 48, p. 372. L'auteur indique également dans une note en bas de page le lien qui existe entre cette disposition et les articles 12, 13 et 14 du *Code du travail* qui eux aussi protègent l'association et les salariés des pressions indues de l'employeur. Voir R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, où les auteurs expliquent en des termes quasi semblables la portée de cette disposition législative : « Elle défend aussi à l'employeur d'utiliser des méthodes plus subtiles, mais souvent efficaces, que sont les changements de conditions de travail » (p. 493). Voir en outre A.C. CÔTÉ, « Le gel statutaire des conditions de travail », (1986) 17 *R.G.D.* 151, 152 et 153, qui expose le fondement de cette disposition.

fonctions de même qu'une entente particulière conclue avec l'employeur lui permettent d'avoir un horaire de travail variable. Ce dernier lui accorde le droit d'arriver quotidiennement à son poste de travail à l'heure qui lui convient, pour autant cependant qu'il fournisse une prestation minimale de six heures réparties entre 10 h et 18 h.

À la suite du dépôt d'une requête en accréditation, où notre salarié est désigné comme l'un des dirigeants de l'association de salariés, l'employeur décide de modifier son horaire de travail, et ce, sans raison apparente, de façon que dorénavant le salarié soit forcé d'accomplir sa prestation quotidienne de travail entre 9 h et 16 h, avec une heure autorisée pour le repas du midi, soit de 12 h à 13 h. Indépendamment d'autres éléments qui pourraient avoir justifié l'employeur à prendre une telle décision et en l'absence de convention collective, nous constatons ici qu'il y a modification des conditions de travail de la part de l'employeur¹⁰⁵. Dans les circonstances, le salarié et son association ont le choix de deux recours. Le salarié, pour sa part, peut se prévaloir du recours devant le commissaire général du travail prévu dans les articles 15 et suivants du *Code du travail* en vue d'obtenir de celui-ci une ordonnance visant à faire cesser cet acte de représailles à son égard en raison de sa participation à une activité syndicale (art. 15 b) C.t.). Quant à l'association de salariés, elle peut utiliser le recours prévu dans l'article 100.10 afin que soit transmis à un arbitre le litige portant sur une modification aux conditions de travail¹⁰⁶. Dans les deux cas, on veut contrer une pratique interdite de la part de l'employeur qui désire, par sa décision, imposer un rapport de force dans le déroulement de la procédure d'accréditation syndicale. Au surplus, le geste de l'employeur possède une portée

105. Une modification aux horaires de travail peut constituer une modification aux conditions de travail. Voir à cet effet les décisions suivantes : *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries (Teamsters, local 1999) c. Quality Goods I.M.D. Inc.*, D.T.E. 90T-1254 (T.A.) ; *École de conduite Belisle Ltée c. Union des employé(e)s de service, section locale 800*, D.T.E. 89T-623 (T.A.) ; et *Campeau c. Ville de Longueuil*, [1983] T.T. 236.

106. La jurisprudence majoritaire est la suivante : l'article 59 du *Code du travail* s'applique même dans les cas où la modification aux conditions de travail ne touche qu'un salarié seulement. Voir : *Gravel & fils inc. c. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87, 90 ; *Woolco (n° 6291) c. Syndicat national des employés de magasins de Chicoutimi (C.S.N.)*, D.T.E. 83T-655 (T.A.) ; *2753-5632 Québec inc. (Rôtisserie St-Hubert) c. Syndicat international des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502*, D.T.E. 92T-399 (T.A.) ; *Union des employé-e-s de service, local 800 c. 2162-5199 Québec inc.*, [1994] T.A. 16 ; et *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut Saint-Maurice c. Rondeau*, [1993] R.J.Q. 65 (C.A.). Dans ces deux dernières affaires, le recours ne concernait qu'une salariée et l'on a quand même appliqué l'article 59. *Contra* : *Supermarché Tassé Ltée (Métro) c. Union des employés de commerce, section locale 486*, D.T.E. 82T-250 (T.A.), résumé du texte intégral.

individuelle en ce qu'il ne touche qu'un seul salarié et non l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cependant, il n'en demeure pas moins que son geste a des effets collectifs parce qu'il constitue un avertissement ou un moyen de pression qui, même s'il est exercé à l'égard d'un seul salarié, a des répercussions sur le reste des travailleurs¹⁰⁷. Il instaure un doute chez les salariés quant au risque de représailles à leur égard dans la continuité du déroulement du processus d'accréditation.

Pour l'un et l'autre des recours visant à sanctionner une telle pratique, le législateur n'a pas reconnu aux mêmes intervenants le statut de partie intéressée ni non plus la même qualité pour agir dans les deux recours. Il a limité le droit d'agir de façon bien précise. Pour l'exercice du recours en vertu de l'article 16 du *Code du travail*, c'est le salarié qui se voit reconnaître le statut de partie intéressée et donc la qualité pour instituer ce recours. On tient pour acquis que l'intérêt individuel a préséance sur l'intérêt collectif. Selon l'article 100.10 du même Code, c'est l'association de salariés qui se voit reconnaître les mêmes droits. On admet la priorité de l'intérêt collectif même s'il peut coexister avec l'intérêt individuel. Pourtant, on est à la même étape du processus d'accréditation. Qui plus est, les parties ayant qualité pour agir dans ces deux recours ne sont pas les mêmes. Ni l'une ni l'autre ne peut cependant réciproquement agir comme partie intéressée et se voir qualifier comme telle dans l'exercice du recours réservé à chacune de ces deux entités. À croire qu'il y a une grande différence entre le but visé par le recours en vertu de l'article 16 du *Code du travail* et celui prévu dans les articles 59 et 100.10 du même Code. Pourtant, il n'y a que le caractère apparemment objectif de la prohibition¹⁰⁸ et les objets des recours qui se distinguent. Celui devant le commissaire du travail a pour but de contrôler la légalité de la sanction imposée par l'employeur. Il ne vise pas à contrôler la rigueur de la sanction. Celui devant l'arbitre permet de vérifier l'opportunité de la mesure prise par l'employeur¹⁰⁹. Alors même que le fondement

107. *Ville de Brossard c. Couvrette*, [1997] T.T. 89, 95.

108. A.C. CÔTÉ, *loc. cit.*, note 104, explique que la distinction s'établit quant au caractère prohibitif : « La première observation qui s'impose, c'est le caractère apparemment objectif de la prohibition. Le texte de l'article 59 semble indiquer qu'il suffit qu'il y ait modification unilatérale par l'employeur d'une condition de travail pour que cette modification soit dérogatoire et pour que les modes de sanction et de réparation soient accessibles aux intéressées. Contrairement aux pratiques déloyales des articles 12 et suivants, ou encore à la notion de « lock-out », le Code ne retient pas dans le texte comme facteur de qualification d'un acte dérogatoire, un élément de finalité quelconque, tel l'*animus antisindical* du geste ou de la mauvaise foi » (pp. 155-156). La jurisprudence a elle aussi consacré la même portée à l'article 59 du *Code du travail*. Voir *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Hôtel Reine-Élizabeth*, D.T.E. 96T-1282 (T.A.), résumé du texte intégral.

109. *Union des employé-e-s de service, local 800 c. 2162-5199 Québec inc.*, [1994] T.A. 16, 19.

du recours est intimement lié à la protection de l'activité syndicale, le législateur a malgré tout encadré la qualité de partie intéressée dans l'exercice de ces recours. S'il a reconnu à l'association de salariés intéressée le droit de déposer un grief en vertu de l'article 100.10, pourquoi ne l'a-t-il pas fait pour une plainte soumise en vertu de l'article 16, alors que dans les deux cas l'intérêt collectif des salariés est en cause, puisque les deux recours ont pour objet de contrer une décision de l'employeur prise le plus souvent dans un esprit dissuasif à l'égard des salariés qui exercent une activité syndicale ? Une conception restrictive de la relation employeur-salarié et association pourrait être, selon nous, à la base de cette distinction dans le statut de partie à ces deux catégories de recours. Cependant, l'absence d'une finalité anti-syndicale dans la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail peut objectivement mieux expliquer cette distinction.

L'idée du maintien de la présence du rapport individuel de travail employeur-salarié jusqu'à l'étape du dépôt de la procédure en accréditation syndicale semble être une autre considération justifiant cette distinction. On semble tenir pour acquis que la protection de l'activité syndicale n'a d'effet que dans les différentes phases du processus d'accréditation. À l'opposé, on paraît oublier qu'elle est présente même avant le dépôt de la requête en accréditation, puisque l'activité syndicale peut aussi se constituer par la participation à la formation d'une association de salariés¹¹⁰, c'est-à-dire avant que l'accréditation soit obtenue¹¹¹. On se fie probablement trop au fait que toute sanction disciplinaire, une fois l'accréditation obtenue, fera l'objet d'un grief, donc d'un litige de nature collective, pour ne pas élargir la portée factuelle de l'article 15 du Code. On dirait qu'il y a un clivage entre l'époque précédant et celle qui suit le dépôt de la requête, qui ferait en sorte que l'on passe d'un intérêt individuel à un intérêt collectif. D'ailleurs, les propos de l'arbitre Barré dans l'affaire *Union des employé-e-s de service, section locale 800*¹¹², alors qu'il est à établir la ligne de démarcation entre les règles du droit commun et les modifications des conditions de travail dans un recours en vertu de l'article 59 du Code, nous portent à penser ainsi :

La présente affaire oblige le tribunal à préciser à quel moment s'opère le passage de l'individuel au collectif ou, en d'autres termes, à quel moment l'arrivée du syndicat dans l'entreprise impose un changement fondamental dans la nature juridique des rapports de travail. Selon l'arbitre soussigné, ce changement opère le jour du dépôt de la requête en accréditation au bureau du commissaire général du travail. À compter de ce jour, les règles du droit commun gouvernant la relation

110. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 22, p. 111.

111. D'ailleurs, le *Code du travail* mentionne expressément en son article 15 que la prohibition imposée à l'employeur vise « l'exercice d'un droit qui résulte du code », et ce, peu importe que l'activité ait lieu avant ou après l'accréditation.

112. *Union des employé-e-s de service, local 800 c. 2162-5199 Québec inc.*, précité, note 109.

employeur-employé ne trouvent plus application : elles ont été supplantées par les règles du Code du travail qui définissent un nouvel ordre juridique. Avant d'élaborer sur ce dernier point, il importe de souligner que le régime établi par le Code du travail dans l'entreprise implique bien, selon la jurisprudence de la Cour suprême, un changement fondamental dans la nature juridique des rapports de travail.

[...]

L'arbitre soussigné estime que ce changement fondamental intervient au jour du dépôt de la requête en accréditation au bureau du commissaire général du travail. Ce changement intervient de manière suspensive du dépôt jusqu'au jour de l'obtention de l'accréditation, puis de manière définitive à compter de l'octroi de cette dernière. De la sorte, il ne serait plus possible d'invoquer les règles du droit commun — le droit civil en l'occurrence — dans l'analyse juridique des rapports de travail, et ce, à compter du jour du dépôt de la requête en accréditation, notamment pour définir l'étendue de l'obligation de l'employeur de maintenir les conditions de travail au sens de l'article 59 du Code du travail¹¹³.

Ce serait donc la raison qui justifierait le législateur d'avoir reconnu au seul salarié le statut de partie à une plainte pour activités syndicales en vertu de l'article 15 et de ne pas l'avoir fait en faveur d'une association de salariés, qu'elle soit accréditée ou non. Or, ce qui est visé dans l'article 15, c'est l'exercice d'un droit qui résulte du *Code du travail*, peu importe qu'il soit exercé avant ou après l'accréditation. Il s'agit d'une disposition qui va au-delà du droit commun¹¹⁴. Donc, même si le litige survient après l'accréditation et que l'on reconnaît au salarié le droit à l'activité syndicale après cette étape, c'est toujours lui et non son association qui pourra agir devant le commissaire du travail désigné pour entendre la plainte. Pourtant, comme le précise la Cour suprême sur laquelle s'appuie l'arbitre Barré pour rendre sa décision, une fois la requête en accréditation déposée et l'accréditation obtenue, la relation individuelle fait place à la relation collective de travail¹¹⁵.

3.2 Les limites conventionnelles

Bien que la Cour d'appel ait reconnu le concept de la dépersonnalisation du salarié dans l'affaire *Venditelli*¹¹⁶, elle y a aussi admis qu'une limite conventionnelle dans le monopole de représentation de l'association accréditée peut lui être imposée par un énoncé clair à cet effet :

113. *Id.*, 25.

114. *United Last Company Ltd. c. Le Tribunal du travail*, précité, note 57.

115. L'arbitre Barré dans l'affaire *Union des employé-e-s de service, local 800*, précitée, note 106, 25, fait notamment référence aux décisions rendues par la Cour suprême dans les affaires *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, précitée, note 50, et *C.A.I.M.A.W. c. Paccar of Canada Ltd.*, précitée, note 74, pour décider de l'entrée en force du rapport collectif de travail après le dépôt d'une requête en accréditation.

116. *Venditelli c. Cité de Westmount*, précité, note 81.

Les parties à une convention collective sont libres de déroger à telle règle et de donner aux membres du syndicat le droit d'intervenir dans les relations de travail et ce dans la mesure et selon les modalités qu'elles arrêteront de façon consensuelle. En l'absence, par contre, de dispositions à la convention collective à cet effet, les parties à la convention ont (lorsqu'il s'agit de son application), de part et d'autre, le droit de ne traiter qu'entre elles des griefs et des arbitrages qui les décident¹¹⁷.

En conséquence, le principe de la représentation collective au profit de la représentation individuelle ne signifie donc pas que le salarié sera obligatoirement absent de la procédure d'arbitrage ou de la procédure interne de règlement du grief qui peut être prévue dans la convention collective. Selon la Cour d'appel, les parties à la convention pourront accorder consensuellement au salarié le droit d'intervenir, non seulement dans la procédure interne de règlement des griefs, mais aussi dans la procédure d'arbitrage. L'arbitre Blouin, dans l'affaire *Syndicat des enseignantes et enseignants du CÉGEP de Victoriaville (F.E.C. — C.E.Q.) c. CÉGEP de Victoriaville*¹¹⁸, décrit bien la situation :

Cette réalité ne signifie pas que le salarié visé éventuellement par une décision arbitrale est nécessairement absent de l'arbitrage. Il faut en effet nuancer les règles selon qu'il s'agit de définir les parties et les éventuels intervenants à l'arbitrage proprement dit, ou audition ou selon qu'il est question de cerner les parties à l'administration de la convention collective, c'est-à-dire lors de la procédure interne de règlement d'un grief et de renvoi à l'arbitrage, mais non pas à l'audition comme telle¹¹⁹.

Donc, par cette liberté de choix consacrée par le Code du travail, de telles dispositions permettront à un salarié de participer, le plus souvent avec l'accord de son association, soit au déroulement de la procédure interne de règlement du grief, soit, mais dans des situations plus rares, à la procédure d'arbitrage¹²⁰. Ainsi, le salarié pourra aviser lui-même l'employeur de son intention de contester la décision qui vient de lui être imposée : on dira alors que le salarié dépose son grief. De plus, dans certaines conventions collectives, le droit personnel d'agir du salarié atteint un plus haut sommet puisqu'on lui permet de transmettre son grief à l'arbi-

117. *Id.*, 52; l'italique est de nous. Le même principe était repris en 1994 par la même Cour dans l'affaire *Péroux c. Cité de la santé de Laval*, C.A. Montréal, n° 500-09-000976-936, 18 octobre 1994, j. Deschamps, p. 5 du texte intégral, de même qu'en 1997 dans l'affaire *Rousseau c. Hamelin*, J.E. 97-1382 (C.A.), pp. 12 à 15 du texte intégral.

118. *Syndicat des enseignantes et enseignants du CÉGEP de Victoriaville (F.E.C. — C.E.Q.) c. CÉGEP de Victoriaville*, [1989] T.A. 251.

119. *Id.*, 254.

120. G. HÉBERT, *op. cit.*, note 59, p. 191. Toutefois, le grief qui ne serait pas signé par le représentant syndical n'invaliderait pas automatiquement son dépôt. Voir à cet effet *Syndicat des employés de soutien du Collège de Joliette c. Collège d'enseignement général et professionnel de Joliette*, J.E. 90-429 (C.A.).

trage, c'est-à-dire qu'il peut, dans l'éventualité où le grief ne peut se régler à l'amiable entre les parties, « aviser la partie adverse de son intention de saisir un arbitre et d'entamer le processus de désignation pour qu'il entende l'affaire¹²¹ ».

Cette liberté de choix nous amène aussi à constater que le salarié peut agir personnellement au stade de l'introduction du grief et que rien n'empêche les parties à la convention de lui reconnaître le même droit afin qu'il puisse soumettre lui-même le grief à l'arbitrage¹²². Cependant, nous devons distinguer les limites imposées pour chacune de ces deux situations.

3.2.1 L'intérêt en cause à l'étape du dépôt du grief

Au moment du dépôt du grief¹²³, il faut déterminer le droit du salarié à un tel dépôt en fonction du texte de la convention collective et de la nature du grief. Pour cette dernière éventualité, on doit différencier s'il s'agit d'un grief dit « collectif », d'un grief « syndical » ou d'un grief qualifié d'« individuel ».

Pour le grief collectif et le grief syndical, l'autorisation du salarié n'a pas besoin d'être requise en raison du texte même de l'article 69 du *Code du travail* et aussi parce que le grief syndical ne concerne que les droits du syndicat en tant que partie à la convention collective¹²⁴. Il y a donc, à ce niveau, respect de la primauté de l'intérêt collectif compte tenu de la nature du litige en cause.

En ce qui concerne le grief individuel, certains sont d'avis que le consentement du salarié sera nécessaire si la convention collective le prévoit¹²⁵. Le syndicat ne pourra agir seul, même en prétendant qu'il se sent

121. R. BLOUIN et F. MORIN, *Droit de l'arbitrage des griefs*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994, p. 244.

122. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 22, p. 445. Voir: *G.U.S. Canada inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502*, précité, note 83.

123. Lorsqu'on parle du dépôt d'un grief, il s'agit d'un dépôt par écrit. La jurisprudence nous enseigne qu'il faut prêter une connotation physique à cette procédure puisque c'est un geste qui fait la preuve de l'existence même de la mésentente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective: *Compagnie de la Baie d'Hudson c. Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931*, D.T.E. 96T-1121 (T.A.).

124. *Syndicat national des salariés de l'hôpital d'Youville de Sherbrooke (CSN) c. L'hôpital d'Youville de Sherbrooke*, [1973] S.A.G. 457, 462.

125. *Foyer pour personnes âgées St-Laurent inc. c. Union des employés de service, local 298 F.T.Q.*, [1982] T.A. 743, 746, 748 et 749. Voir aussi *J.E. Therrien inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3057*, D.T.E. 83T-491 (T.A.) et *Banque Laurentienne du Canada c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434*, D.T.E. 96T-816 (T.A.), où il fut notamment décidé dans cette dernière

lésé par la violation de la convention collective¹²⁶. Constituant l'exception au principe général, l'intérêt individuel prime alors l'intérêt collectif, quoique la qualité pour agir soit habituellement reconnue au syndicat.

Dans le cas où la convention n'exige pas le consentement du salarié pour le dépôt d'un grief individuel, celui-ci ne sera pas requis considérant « les incidences possibles de la solution du grief « individuel » sur la collectivité représentée par le syndicat »¹²⁷. Ce dernier pourra donc procéder seul¹²⁸.

3.2.2 L'intérêt en cause au moment de transmettre le grief à l'arbitrage

Une fois l'étape de la procédure interne de règlement du grief franchie et dans l'hypothèse de l'absence de règlement entre les parties, le grief sera déféré à l'arbitrage conformément à la procédure prévue dans la convention collective ou encore aux dispositions du *Code du travail* si la convention est muette sur le sujet. Cependant, à cette étape, tout comme au dépôt du grief, le salarié peut s'être vu reconnaître le droit de soumettre lui-même le grief à l'arbitrage.

Principalement, cette possibilité peut être offerte au salarié lorsque la convention lui en accorde le droit de façon exclusive ou encore de façon facultative pour lui permettre de demander de déférer le grief à l'arbitrage au lieu et place du syndicat¹²⁹.

affaire que la clause de la convention collective exigeant la signature du salarié dans le cas du grief déposé en vue de contester une mesure disciplinaire constituait pour le syndicat une formalité obligatoire (résumé du texte intégral). Toutefois, d'autres sont d'un avis contraire, puisque ce genre de clause ne pourrait écarter les pouvoirs donnés par le législateur au syndicat : *Regroupement des travailleurs du Québec c. Uni Béton inc.*, 97T-1017 (T.A.), pp. 7 et 8 du texte intégral.

126. *Foyer pour personnes âgées St-Laurent inc. c. Union des employés de service, local 298 F.T.Q.*, précité, note 125, 748. Voir aussi, au même effet, *Provigo (Distribution) inc. Division Côte-des-neiges, secteur détail c. Union des employés de commerce, section locale 500, T.U.A.C.*, [1985] T.A. 349, 352.

127. *Vitrierie Lepage Inc. c. Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135*, précité, note 92. Voir aussi *Formules d'affaires Lancaster inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145*, 96T-188 (T.A.), résumé du texte intégral.

128. *Vitrierie Lepage Inc. c. Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135*, précité, note 92.

129. Dans la première situation, la convention collective pourra prévoir ce genre de clause : « Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à la deuxième étape, il doit informer par écrit l'employeur de son intention de soumettre son grief à l'arbitrage et ce, dans les vingt-cinq (25) jours suivant la réponse de l'employeur à la deuxième étape ». Quant à la possibilité de le faire de façon facultative, voir *Ville de Québec c. Fortier*, [1989] R.D.J. 559 (C.A.).

Dans l'autre situation, le salarié pourra décider de présenter personnellement son grief lorsque la convention collective lui donnera la possibilité de le faire de façon facultative, c'est-à-dire lorsqu'on indiquera notamment que « le grief sera déposé en arbitrage, soit par le salarié ou par l'association accréditée¹³⁰ ». Dans de telles circonstances, non seulement on reconnaît au salarié la possibilité de transmettre lui-même le grief à l'arbitrage¹³¹, mais de plus la jurisprudence lui donne le droit de le continuer si, en cours d'arbitrage, son association décide de l'abandonner. Traitant de cette question dans l'affaire *Ville de Québec c. Fortier*¹³², le juge Chevalier, s'exprimant pour la Cour d'appel, décida comme suit :

L'article 23.03 précité ne souffre d'aucune ambiguïté. Il n'est pas nécessaire de l'interpréter puisqu'il n'est pas susceptible de deux sens. Il énonce clairement que, du côté employé, la décision de formuler un grief appartient aussi bien au constable personnellement qu'au syndicat dont il est membre. L'alinéa 3 de son paragraphe a) indique que la poursuite d'un tel grief peut se continuer, par l'un **ou** par l'autre, jusqu'à l'arbitrage et à sa conclusion normale qui est la décision de l'arbitre.

L'article 23.09 n'est pas non plus sujet à interprétation. Par l'utilisation de la disjonctive « ou », il confirme le droit de l'employé d'agir d'une façon autonome et sans passer par l'intermédiaire de son syndicat dans la poursuite du grief qui lui est personnel et jusqu'à ce qu'il en soit facilement disposé¹³³.

La Cour d'appel vient reconnaître que, dans la procédure d'arbitrage de grief, les intérêts individuel et collectif peuvent coexister, puisqu'à défaut de l'intérêt collectif d'agir l'intérêt individuel peut permettre de poursuivre le grief même à l'arbitrage.

Ainsi, il y aura ici, de façon exceptionnelle toutefois, reconnaissance de la primauté de l'intérêt individuel au profit de l'intérêt collectif.

Toutefois, ces limites conventionnelles, bien qu'elles soient reconnues par la jurisprudence, se doivent, en raison du monopole de représentation collective accordé à l'association accréditée, d'être interprétées restrictivement¹³⁴.

Fait à noter, la reconnaissance de l'intérêt individuel à l'intérieur du processus d'arbitrage est contesté. Certains sont notamment d'opinion, en raison du libellé du troisième alinéa dudit article 100 qui prévoit le caractère d'ordre public des dispositions relatives à l'arbitrage de grief, que de telles

130. *Ville de Québec c. Fortier*, précité, note 129 et *Rousseau c. Hamelin*, précité, note 117, pp. 13 à 15 du texte intégral.

131. Comme ce fut le cas dans l'affaire *Ville de Québec c. Fortier*, précitée, note 129.

132. *Ville de Québec c. Fortier*, précité, note 129.

133. *Id.*, 565. Voir aussi *Rousseau c. Hamelin*, précité, note 117.

134. *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1800 c. Université du Québec à Trois-Rivières*, D.T.E. 89T-1062 (T.A.), résumé du texte intégral. Voir aussi *Vitrierie Lepage Inc. c. Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135*, précité, note 92.

clauses, parce qu'elles restreignent l'accès de l'association accréditée à la procédure d'arbitrage, sont contraires à la volonté législative des articles 69 et 100 du *Code du travail*¹³⁵.

Pour d'autres encore, en acceptant la validité de telles clauses qui limitent le droit d'action de l'association accréditée dans la procédure d'arbitrage, on redonne priorité aux règles du rapport individuel de travail au détriment du rapport collectif¹³⁶.

Au regard de ces positions prises par différents auteurs sur le droit à la représentation personnelle du salarié durant la procédure d'arbitrage, nous pouvons apporter ces quelques commentaires.

Mis à part les décisions qui reconnaissent le droit personnel du salarié d'agir au moment de présenter le grief à l'arbitrage, il faut, selon nous, partir du principe que la négociation collective vise à promouvoir les intérêts d'un groupe de travailleurs pris individuellement. C'est donc l'intérêt individuel du travailleur reconnu à travers l'étendue des rapports collectifs de travail que le pouvoir de représentation collective veut défendre. Donc, lorsqu'un syndicat défend un salarié, il le fait dans le cadre de sa mission collective de représentation. Si, à la base, la représentation syndicale est justifiée par l'intérêt individuel du travailleur, nous ne voyons pas pourquoi l'association accréditée ne pourrait pas renoncer dans certaines situations à ce droit à la représentation collective pour permettre au salarié de se défendre lui-même. Nous l'avons préalablement établi : il y a coexistence, du moins factuelle, de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif.

Au surplus, il ne faut pas perdre de vue que l'intention du législateur par l'instauration du Code du travail est la conclusion d'ententes collectives. Traitant de l'article 100 dans l'affaire *Brasserie Labatt Ltée c. Bergeron*¹³⁷, le juge Denis Durocher s'exprime comme ceci :

À notre avis, cet article demande peu d'interprétation. Il déclare qu'un grief doit être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue à la convention. En l'absence de dispositions relatives à la procédure d'arbitrage dans la convention collective, ce sont celles de la section du code qui doivent être appliquées.

La compétence de l'arbitre est donc limitée, en vertu de cet article à vérifier s'il existe ou non des dispositions relatives à l'arbitrage dans la convention collective. S'il existe de telles dispositions, ce sont elles qui le gouvernent.

Le renvoi du dernier alinéa prescrit certaines règles à suivre pour le déroulement de l'arbitrage, soit en l'absence de dispositions à la convention ou en cas d'incompatibilité entre une prescription de la convention et un article impératif du code.

135. P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 46, p. 274.

136. R. BLOUIN et F. MORIN, *op. cit.*, note 121, p. 155.

137. *Brasserie Labatt Ltée c. Bergeron*, [1989] R.J.Q. 2537 (C.S.); désistement d'appel, C.A. Montréal, n° 500-09-001236-892, 19 novembre 1992.

Ainsi, serait incompatible un article de la convention qui édicterait que les parties ne peuvent présenter de témoins à l'instruction. Mais cet alinéa ne donne pas le pouvoir à l'arbitre de déclarer inopérant un article de la convention qui n'est pas incompatible avec les prescriptions de la section. Il est d'ailleurs permis que la convention contienne des dispositions contraires.

Il ne faut pas perdre de vue que toute l'économie du Code du travail est axée sur la conclusion d'ententes collectives entre les parties, et que « la convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi »¹³⁸.

Nous croyons d'ailleurs que l'objectif d'atteindre le juste équilibre entre le monopole de représentation et les intérêts individuels du salarié justifie la validité d'une telle cession, et ce, sans qu'une telle clause ne contrevienne au dernier alinéa de l'article 100 qui établit le caractère d'ordre public des dispositions d'arbitrage. À cet effet, les propos tenus par l'arbitre Jean J. Bleau appuient notre prétention :

Le fait que les dispositions de la convention priment la manière de soumettre un grief et d'en demander l'arbitrage est une question de fond. Elle concerne le droit de déposer le grief. D'après le Code du travail, le « grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective », et cela prévaut « sauf disposition contraire » (art. 100 C.tr.). Ces termes ne peuvent être compris que par rapport à la section III du chapitre IV C.tr. (art. 100 à 102) et le fait de les appliquer à la convention collective rendrait l'article 100 C.tr. contradictoire. En l'espèce, le syndicat a renoncé au droit prévu à l'article 69 C.tr. en signant une convention qui stipule que c'est l'employé qui doit soumettre son grief en première instance et en arbitrage. Le grief qu'il a déposé est donc affecté d'un vice de fond puisque, n'ayant pas respecté la procédure, il n'en avait pas la propriété¹³⁹.

Ainsi, la jurisprudence est d'avis que, lorsque la convention collective accorde au salarié le droit d'agir personnellement pour transmettre le grief à l'arbitrage, cela n'est pas en contravention au troisième alinéa de l'article 100 du Code du travail. En effet, lorsque la convention prévoit des dispositions relatives à l'arbitrage de grief, ce sont donc ces dernières qui doivent prévaloir, sous réserve du respect des conditions minimales concernant la procédure prévue dans la section du Code touchant l'arbitrage. Les parties doivent en effet donner suite à l'arbitrage selon la manière prévue dans la convention collective. Si, d'un commun accord, celles-ci ont indiqué leur intention de permettre au salarié d'agir personnellement, ne doit-on pas affirmer qu'elles reconnaissent ainsi le salarié comme un interlocuteur intéressé ? Ne doit-on pas en effet dire que, si les parties ont accepté que le salarié agisse seul en arbitrage, c'est de cette façon qu'elles donnent suite au grief et à l'arbitrage, soit d'après la manière prévue dans la convention

138. *Id.*, 2542.

139. *Formules d'affaires Lancaster Inc. c. Association des employés de Lancaster*, en évocation par le salarié : *Boudreau c. Bleau*, D.T.E. 92T-536 (C.S.).

collective ? Les parties n'ont-elles pas agi en ce sens en reconnaissant au salarié le droit de déposer son grief et de le déférer à l'arbitrage ? Autrement dit, ne devrait-on pas lire le premier alinéa de l'article 100 de la façon suivante : le grief sera soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans la convention collective si les parties ont déterminé des règles particulières à cet effet et plus précisément en reconnaissant au salarié le droit de transmettre lui-même son grief à l'arbitrage ? Il nous semble que cette interprétation rejoint l'idée que s'en fait la jurisprudence sur la question. Certains ne sont toutefois pas du même avis.

C'est donc la lettre de la convention qui déterminera qui est le véritable « titulaire » du grief, et ce, peu importe l'étape dans la procédure de grief. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, le droit d'agir du salarié peut être reconnu soit au moment de déposer le grief, soit au moment de le présenter à l'arbitrage¹⁴⁰. Il nous faut alors faire une distinction entre le fait de « déposer » le grief et celui de le « transmettre » à l'arbitrage¹⁴¹ et déterminer précisément, à ces deux étapes du processus, quels sont les droits reconnus au salarié de même qu'à l'association accréditée.

3.3 Les conflits entre l'intérêt collectif et l'intérêt individuel en matière d'arbitrage de grief

Lorsqu'une association accréditée dépose un grief, elle le fait toujours dans l'intérêt du ou des salariés qu'elle représente. Cependant, il peut arriver que, sans le vouloir, la décision de l'association accréditée de soumettre le grief à l'arbitrage puisse, advenant gain de cause, causer préjudice à un autre salarié de l'entreprise. L'exemple classique survient en matière d'attribution de poste. Lorsque l'association accréditée désire, au bénéfice du salarié dont la candidature n'a pas été retenue par l'employeur pour occuper le poste, déposer un grief et le déférer à l'arbitrage afin de contrer cette décision, cela risque de causer préjudice au candidat choisi par l'employeur. Dans de telles circonstances, l'association accréditée défendra un salarié, soit celui qui conteste la décision de l'employeur dans sa sélection de candidat. Cependant, le salarié choisi par l'employeur et qui, obligatoirement, est représenté par le même syndicat aura des intérêts opposés à faire valoir à l'encontre de ce grief puisqu'il doit défendre sa sélection pour occuper le poste. À ce moment, l'association accréditée est placée entre l'arbre et l'écorce. Or, il y a plusieurs années, la Cour suprême du Canada reconnaissait au salarié le droit d'intervenir personnellement devant l'arbi-

140. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 22.

141. *Vitrierie Lepage Inc. c. Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135*, précité, note 92.

tre et d'être entendu lorsque les intérêts de son syndicat étaient opposés aux siens¹⁴². Cette règle, qui provient de la jurisprudence, a notamment donné naissance à la création de l'article 100.5 du *Code du travail* qui permet de reconnaître le droit d'intervention personnelle du salarié en matière d'arbitrage de grief en se basant sur le libellé de l'article 100.5, alinéa 1¹⁴³.

Dans des circonstances comme celles décrites précédemment, le salarié aura l'occasion de donner sa version des faits¹⁴⁴. En effet, même s'il n'est pas désigné comme partie à l'arbitrage, cela ne veut pas dire qu'il n'a pas l'intérêt requis pour intervenir comme le lui permet cet article du *Code du travail*¹⁴⁵. Dans l'optique de l'équilibre entre le pouvoir de représentation et la défense de l'intérêt individuel du salarié, on favorise donc l'intérêt individuel afin de ne pas pénaliser le salarié au profit de l'intérêt collectif, sans cependant contrer l'action de ce dernier. Toutefois, précisons qu'il s'agit strictement d'un droit d'intervention et non d'un droit à agir comme partie autorisée à déférer le grief à l'arbitrage. Comme le précisent Morin et Blouin, « ['] expression « occasion » atteste bien que le salarié a un droit indéniable de se faire entendre mais dans la mesure où le litige est engagé entre les véritables parties, l'association accréditée et l'employeur¹⁴⁶ ».

Ainsi, non seulement l'arbitre respectera l'obligation qui lui est imposée par l'article 100.5 en convoquant les parties et en leur donnant la possibilité de se faire entendre, mais aussi il permettra au salarié, qui a un intérêt opposé à son association accréditée, d'intervenir dans la procédure

142. *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1968] R.C.S. 30, 39-41. Pour un commentaire de cette décision, voir P. VERGE, « Représentation collective et représentations individuelles devant l'arbitre des griefs », (1968) 23 *Revue des relations industrielles*, 356.

143. À noter qu'exceptionnellement un tiers, non partie à la convention collective et dont les droits pourraient être touchés par la décision arbitrale, pourrait se voir reconnaître le droit d'intervenir devant l'arbitre durant l'enquête : *Brasserie Labatt Ltée c. Union des artistes*, [1996] T.A. 607, 614. De plus, dans l'affaire *Société de la Place des arts de Montréal c. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre et des opérateurs de machine de vues animées des États-Unis et du Canada, section locale 56*, D.T.E. 95T-1019 (T.A.) (en évocation : C.S. Montréal, n° 500-05-008808-956), l'arbitre Marcel Morin a permis que deux syndicats puissent intervenir durant l'audition du grief étant donné que, en tant que tierces parties, leurs droits pourraient être modifiés par la sentence arbitrale. Enfin, voir aussi au même principe *Syndicat international des employés et employés professionnels et de bureau, section locale 491 c. Syndicat canadien de la Fonction publique*, D.T.E. 96T-1150 (T.A.) et *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Épiciers unis Métro-Richelieu c. Épiciers unis Métro-Richelieu*, D.T.E. 97T-69 (T.A.).

144. *Ministère du revenu du Québec c. Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, [1992] T.A. 1.

145. *Syndicat des employés et employées de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec section locale 2000 c. Hydro-Québec*, [1997] T.A. 98, 103-105.

146. R. BLOUIN et F. MORIN, *op. cit.*, note 121, p. 152.

d'arbitrage de grief. Par cette manière d'agir, l'arbitre permet que la notion de « partie intéressée » soit conciliée de façon appropriée avec le juste équilibre entre les intérêts individuels et les intérêts collectifs¹⁴⁷. Le même principe d'intervention pourrait recevoir application lorsque l'association accréditée s'oppose à ce qu'un salarié puisse bénéficier d'un droit découlant de la convention collective¹⁴⁸.

En résumé, la portée de l'article 100.5 du *Code du travail* vise d'abord et avant tout à permettre au salarié d'être informé de la tenue de l'arbitrage de son grief afin de pouvoir y assister. En effet, même si le salarié ne peut intervenir parce qu'il ne possède pas l'intérêt requis, il pourra quand même assister à l'enquête sur le grief, et ce, en justifiant son droit d'après l'article 100.5 du *Code du travail*¹⁴⁹. Cependant, dans le cas où il aurait des intérêts opposés à ceux de son association, le même article 100.5 lui permettra de se faire entendre et d'intervenir. Toutefois, encore faut-il que son droit d'intervention se concrétise à l'intérieur d'un arbitrage où les véritables parties sont l'association accréditée et l'employeur. L'article 100.5 n'accorde pas au salarié un droit de requérir l'arbitrage. En effet, la portée de l'article 100.5 ne permet pas de contrevenir aux dispositions du Code ni à celles de la convention collective.

Le *Code canadien du travail*, quant à lui, ne prévoit pas de disposition similaire à l'article 100.5 du *Code du travail*. Toutefois, le salarié peut intervenir dans un grief lorsqu'il a un intérêt direct à le faire, lequel intérêt doit cependant s'appuyer sur un droit distinct et opposé à celui défendu par le syndicat. Ce droit d'intervention est fondé sur une règle de justice naturelle qui découle de la common law et selon laquelle chaque partie intéressée a le droit d'être entendue¹⁵⁰.

147. L'arbitre Gauthier-Montplaisir, dans l'affaire *Ministère du revenu du Québec c. Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, précitée, note 144, 7 et 8, résume bien la position de la jurisprudence sur cette possibilité. La Cour d'appel a elle aussi reconnu le même principe dans l'affaire *Péroux c. Cité de la santé de Laval*, précitée, note 117, j. Deschamps, pp. 4 et 5 du texte intégral. Voir aussi *G.U.S. Canada inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502*, précité, note 83 et *Guay c. Lalancette*, [1977] C.S. 725, 726-727 (appel rejeté : C.A. Montréal n° 500-09-000827-774, 16 novembre 1977).

148. F. MORIN et R. BLOUIN, *op. cit.*, note 121, p. 153.

149. *Syndicat des enseignantes et enseignants du CÉGEP de Victoriaville (F.E.C. — C.E.Q.) c. CÉGEP de Victoriaville*, précité, note 118, 256. Voir aussi, au même effet, *Institut Armand-Frappier c. Syndicat des employés de soutien, section locale 1733, S.C.F.P., F.T.Q.*, D.T.E. 8TT-857 (T.A.).

150. *Association des employés maritimes c. Syndicat des débardeurs, section locale 375*, D.T.E. 96T-1178 (T.A.), résumé du texte intégral, confirmé en évocation, [1997] R.J.Q. 1774 (C.S.).

3.4 Le salarié comme partie « de fait » à la procédure d'arbitrage

De création jurisprudentielle, cette situation exceptionnelle provient du fait que le syndicat et l'employeur, normalement parties à l'arbitrage, ont toléré devant l'arbitre la présence du salarié comme partie prenante et indépendante. Dans de telles circonstances, les tribunaux ont conclu que, par leur attitude d'ouverture, les parties renonçaient aux dispositions de la convention collective, ce qui n'avait rien de contraire à l'ordre public¹⁵¹.

Les parties normalement reconnues à l'arbitrage pourraient donc elles-mêmes décider de reconnaître au salarié son intérêt individuel et ainsi lui accorder le statut de partie intéressée conformément au texte de l'article 100.5 du *Code du travail*. Ce qui lui permet dès lors d'intervenir à l'étape de l'arbitrage, et ce, malgré le texte de la convention collective ou des motifs de son intervention. Ici encore il faut bien voir qu'il ne s'agit pas d'un droit personnel afin que le salarié puisse demander la présentation de son grief à l'arbitrage contrairement aux dispositions du *Code du travail* ou encore de la convention collective. C'est simplement un droit d'intervention dans le processus d'enquête de l'arbitre que les parties consentiront au salarié.

3.5 L'intérêt individuel ou l'intérêt collectif dans un recours en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de grief : qui a préséance ?

Sous réserve des exceptions précédemment illustrées, les seules parties reconnues dans le processus d'arbitrage sont l'employeur et l'association accréditée. Il est logique qu'il en soit ainsi puisqu'en vertu de l'article 100 du *Code du travail* ce sont les parties au débat traitant de la violation ou de l'interprétation de cette convention. Conséquemment, dans un recours en évocation, la reconnaissance du statut des parties à l'arbitrage demeure-t-elle toujours la même ? Est-elle modifiée parce que le recours ne découle plus de la convention collective mais bien des règles de la procédure civile relatives à la notion de « partie » énoncée dans l'article 846 du *Code de procédure civile*¹⁵² d'où provient le recours en révision judiciaire ? Ainsi, la « Cour supérieure peut, à la demande d'une partie, évoquer avant jugement

151. *Lacombe c. Lavoie*, J.E. 95-1234 (C.S.), p. 8 du texte intégral. Distinguant la situation qui existait dans cette affaire de celle qui était énoncée dans l'affaire *Venditelli*, précitée, note 81, le juge Hurtubise constata ceci : les parties patronale et syndicale ayant accepté de fait la présence du salarié comme partie devant l'arbitre, elles ne pouvaient prétendre qu'il n'avait pas l'intérêt requis pour instituer une requête en évocation de la décision arbitrale rendue. Voir aussi *Thériault c. Commission scolaire Outaouais-Hull*, D.T.E. 96-1039 (C.S.).

152. *Code de procédure civile*, L.R.Q., c. C-25.

une affaire pendante devant un tel tribunal soumis à son pouvoir de surveillance ou de contrôle, ou réviser le jugement rendu par tel tribunal ».

En raison du fait que le recours provient d'une disposition du Code de procédure civile et non de la convention collective, cela fait-il renaître l'intérêt individualisé du salarié au détriment de l'intérêt collectif reconnu devant l'arbitre de grief ?

Ayant à traiter de cette question dans l'affaire *Péroux*¹⁵³, la Cour d'appel a conclu que le droit de propriété du grief devant l'arbitre et, par conséquent, celui de représentation avaient une incidence importante sur la détermination du critère de « partie » dans une demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Ainsi, à moins de pouvoir justifier une exception à la règle de représentation et de propriété du grief reconnue en faveur de l'association accréditée, le salarié ne peut être admis comme « partie » au recours en évocation¹⁵⁴. Ce serait donc l'intérêt collectif qui aurait préséance, même devant le tribunal civil, puisque c'est une question de nature collective qui est en cause à ce moment-là.

Conséquemment, s'il ne peut s'appuyer sur le texte de la convention collective lui donnant le droit d'intervenir dans la procédure de grief ou s'il ne peut justifier des intérêts opposés à ceux du syndicat, ou encore s'il ne peut démontrer qu'il a été considéré comme partie de facto devant l'arbitre, le salarié ne pourra être considéré comme « partie » ayant l'intérêt requis pour instituer un recours en révision judiciaire d'une décision arbitrale de grief. Le même principe est aussi reconnu en vertu d'autres lois que le *Code du travail*¹⁵⁵.

153. *Péroux c. Cité de la santé de Laval*, précité, note 117.

154. *Id.*, p. 6 des notes de la juge Marie Deschamps. Voir aussi *Hotte c. Bombardier Limitée*, [1981] C.A. 376; *Thériault c. Commission scolaire Outaouais-Hull*, précité, note 151; *Loyer c. Jasmin*, D.T.E. 85T-502 (C.S.); *Martel c. Dupont*, 85T-667 (C.S.) (désistement d'appel, C.A. Québec n° 200-09-000594-850, 26 février 1986). *Boudreau c. Bleau*, D.T.E. 92T-536 (C.S.); *Dalton c. Union internationale des employés professionnels et de bureau*, (local 409), D.T.E. 83T-484 (C.A.). Curieusement, dans l'affaire *Boudreau c. Bleau*, précitée, note 139, la cour décida que même si le syndicat avait déposé le grief en contravention de la convention collective qui reconnaissait ce droit au salarié, seul le syndicat pouvait agir en évocation. *Contra*: *Vermette c. Roy*, 84T-425 (C.S.). Traitant de la question dans un article publié après la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Hotte c. Bombardier Limitée*, Denis Ferland mentionne que l'interprétation, faite par la cour du terme « partie », respecte l'intention exprimée par le législateur, qui n'a pas employé les termes « tout intéressé » ou des termes équivalents comme en matière de « quo warranto » (838 C.p.c.), de « mandamus » (844 C.p.c.) ou de jugement déclaratoire (453 C.p.c.): D. FERLAND, « La Cour d'appel et l'interprétation du terme « partie » de l'article 846 C.p.c. », [1982] 42 R. du B. 297, 299.

155. Le principe a en effet été reconnu par la Cour d'appel en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, précitée, note 4, dans

On pourrait ainsi dire que l'intérêt collectif déborde le strict cadre des lois de nature collective. Pourtant, le texte de l'article 101 du Code du travail n'indique-t-il pas que « la sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné » ? Donc, si le salarié est lié sur le plan législatif par la sentence arbitrale, ne pourrait-il pas l'attaquer devant le tribunal civil dans un recours en révision judiciaire ? En effet, dans de telles circonstances, ce n'est pas la convention collective qui est remise en question, mais la décision arbitrale à laquelle le salarié est lié par l'effet de la loi. Il ne s'agit plus alors d'un litige ayant comme base un document de nature collective mais d'un litige fondé sur une décision quasi judiciaire qui a des effets sur les droits des parties et, en l'occurrence, sur ceux du salarié visé. Ce faisant, pourquoi ne pourrait-il pas avoir droit au recours en révision judiciaire compte tenu justement du fait que c'est la décision arbitrale qui est attaquée et non la convention collective ? La Cour d'appel, dans sa récente décision prononcée dans l'affaire *Rousseau*¹⁵⁶, ne s'interroge pas sur cette prétention, se contentant d'appliquer les mêmes principes que dans l'arrêt *Péroux*¹⁵⁷.

Il semble, à la lumière de la jurisprudence, surtout celle répertoriée en vertu de recours institués par action directe en nullité, que la stabilité dans les rapports collectifs de travail ainsi que le maintien de la paix industrielle constituent les fondements mêmes de cette négation en faveur de la reconnaissance de l'intérêt individuel du salarié à être partie à un tel recours.

3.6 L'intérêt individuel ou l'intérêt collectif dans un recours par action directe en nullité d'une sentence arbitrale de grief : qui a préséance ?

Au cours des dernières années, quelques décisions rendues par la Cour supérieure ont traité de l'intérêt personnel du salarié à contester une décision arbitrale par l'intermédiaire d'une action en nullité, et ce, en vertu de l'article 33 du *Code de procédure civile*. Pour des motifs tous aussi différents les uns des autres, ces décisions ont reconnu le droit personnel du salarié à intenter un tel recours.

Dans l'affaire *Vaudrin c. Jasmin*¹⁵⁸, la juge Lyse Lemieux reconnaissait l'intérêt requis au salarié qui intente l'action en nullité pour le motif que la

l'affaire *Les Armoires de cuisine Hébert & fils inc. c. Richard*, D.T.E. 94T-140 (C.A.), p. 8 des notes du j. Vallerand.

156. *Rousseau c. Hamelin*, précité, note 117.

157. *Péroux c. Cité de la santé de Laval*, précité, note 117.

158. *Vaudrin c. Jasmin*, J.E. 91-1792 (C.S.).

décision arbitrale est déraisonnable, et ce, sur la base des principes provenant de la common law¹⁵⁹.

Dans l'affaire *Bergevin c. Lefebvre*¹⁶⁰, le salarié voulait contester la décision arbitrale qui maintenait la décision de son employeur de le congédier. Le grief avait cependant été déposé par le syndicat. Bien qu'elle ait rejeté l'action du salarié pour un autre motif, la Cour supérieure, s'appuyant sur l'intérêt de la justice et l'inexistence pratique d'autres recours en faveur du salarié, reconnut l'intérêt de celui-ci à intenter un tel recours¹⁶¹.

Enfin, la décision prononcée dans l'affaire *Thériault c. Commission scolaire Outaouais-Hull*¹⁶² établissait elle aussi le droit du salarié au recours en nullité. Cependant, le juge reconnut le droit du salarié non sur la base de l'intérêt de la justice, comme dans l'affaire précédente, mais plutôt sur la reconnaissance de l'intérêt juridique parce que le salarié avait agi comme partie *de facto* devant le tribunal d'arbitrage.

Toutefois, en 1994, ces différents courants jurisprudentiels sont renversés par la Cour d'appel dans l'affaire *Lessard c. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*¹⁶³. Dans cette affaire, la Cour d'appel refusa de reconnaître le droit à l'action directe en nullité au salarié qui prétendait à la commission d'une erreur « intrajuridictionnelle » dans la décision prononcée par l'arbitre de grief. Pour la Cour d'appel, il faut analyser la question de l'intérêt requis pour une action directe en nullité sous le même angle que celui nécessaire pour une demande en évocation¹⁶⁴. D'ailleurs, il y a quelques années, dans l'affaire *Vachon c. Procureur général du Québec*¹⁶⁵, le juge Pigeon avait reconnu que la seule différence entre l'action directe en nullité et l'évocation se situait dans la demande de sursis qui pouvait être obtenue par l'exercice du second moyen. Il s'agissait dans les deux cas de recours facultatifs¹⁶⁶.

Par cette décision, la Cour d'appel semblait venir clore le débat en limitant le droit d'intervention personnelle du salarié aux mêmes principes qui gouvernent l'évocation. Ainsi, si le salarié n'avait pas été partie à l'arbitrage, il ne pouvait intenter un recours en nullité de la décision.

159. *Id.*, p. 7 du texte intégral. De plus, il est important de noter que, dans cette affaire, le droit du salarié d'intervenir dans le litige avait été accordé malgré le fait que la convention collective reconnaissait au syndicat la « titularité » du grief.

160. *Bergevin c. Lefebvre*, [1994] R.J.Q. 807 (C.S.), en appel, C.A. Montréal, n° 500-09-000350-942.

161. *Id.*, 809.

162. *Thériault c. Commission scolaire Outaouais-Hull*, précité, note 151.

163. *Lessard c. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*, J.E. 94-1854 (C.A.).

164. *Id.*, p. 3 du texte intégral.

165. *Vachon c. Procureur général du Québec*, [1979] 1 R.C.S. 555.

166. *Id.*, 560 et 561. *Sidbec-Dosco inc. c. C.S.S.T.*, J.E. 86-1054 (C.S.).

Conséquemment, il ne semblait plus faire de doute que les principes qui devaient gouverner la reconnaissance de l'intervention personnelle du salarié au moment de l'utilisation du recours que constitue l'action directe en nullité d'une sentence arbitrale de grief étaient les mêmes que ceux qui régissaient le recours en évocation.

Cependant, le jugement rendu par la Cour supérieure dans l'affaire *Provençal c. Marcheterre*¹⁶⁷ vient porter ombrage au principe élaboré par la Cour d'appel. Traitant de la décision rendue par la Cour d'appel dans l'affaire *Lessard*¹⁶⁸, le juge Fournier affirme que le recours en nullité n'a pas à être limité aux seules « parties » opposées devant le tribunal inférieur. Pour ce dernier, c'est l'intérêt qui compte :

Plus est : l'arrêt *Lessard*, en affirmant que l'intérêt du demandeur dans une action directe en nullité (art.33 C.P.) est analysé en fonction de l'intérêt requis pour une requête en révision judiciaire (art. 846 C.P.), en vient en somme à dire que l'action directe en nullité n'est pas à la disposition de toute personne lésée qui désire s'attaquer à la validité d'une décision judiciaire (pour les motifs mentionnés à l'article 846 C.P.) si telle personne n'est pas une partie, au sens strict, devant le tribunal inférieur.

Telle est la portée de l'arrêt *Lessard* qui fait qu'on se retrouverait au même point qu'en 1974, au lendemain de la décision *Cité de Trois-Rivières c. Brière*¹⁶⁹.

Toujours selon le juge Fournier, « le principal critère de l'intérêt juridique pour prendre une action directe en nullité devant la Cour supérieure est celui de la « personne lésée¹⁷⁰ ». L'intérêt ne peut donc être limité aux seules parties devant le tribunal inférieur, puisqu'il s'étend aux parties dont les droits sont touchés par la décision de ce tribunal¹⁷¹. En ce sens, le juge Fournier, sans vouloir s'appuyer directement sur le libellé de l'article 101 du *Code du travail*, rejoint nos propos précédents en matière de révision judiciaire, à savoir que, considérant que la sentence arbitrale lie le salarié visé, celui-ci est donc touché dans ses droits par cette décision. Ainsi, en tant que « partie lésée », non par la convention collective mais plutôt par la sentence arbitrale, le salarié aurait l'intérêt requis pour intenter le recours civil en nullité.

167. *Provençal c. Marcheterre*, [1995] R.J.Q. 1343 (C.S.), requête pour permission d'appeler rejetée, C.A. Montréal, n° 500-09-000681-957, 8 mai 1995.

168. *Lessard c. Gare d'autobus de Sherbrooke*, précité, note 163.

169. *Provençal c. Marcheterre*, précité, note 167, 1350 et 1351.

170. *Id.*, 1351. La Cour supérieure avait repris le même argument dans l'affaire *Sterling c. C.H. Simpson et Eastern Provincial Airways (1963) Ltd.*, [1981] C.S. 760 (appel rejeté par [1987] R.J.Q. 36 sur la question de l'application du principe général du *functus officio* au regard de la compétence de l'arbitre).

171. *Ibid.*

Selon le tribunal, cet intérêt doit être analysé au regard du pouvoir de discrétion judiciaire dont la Cour supérieure est la seule titulaire¹⁷². Or, la discrétion judiciaire favorise le droit du salarié à intenter une telle action directe en nullité, non en fonction de la procédure mais bien de l'intérêt requis :

Ainsi, pour décider si le demandeur a droit à la révision judiciaire, il n'y a pas lieu de rechercher si le demandeur y a droit en fonction de la « procédure » ; on doit s'arrêter seulement à considérer si sa demande entre dans le cadre de la juridiction et des pouvoirs de surveillance, contrôle et réforme de la Cour supérieure, et s'il a l'intérêt pour faire cette demande.

Les motifs du demandeur déjà soulignés ci-avant par le tribunal font entrer sa demande dans un tel cadre.

Pour ce qui est de l'intérêt, de toute évidence, le demandeur a l'intérêt requis, l'objet de la sentence arbitrale étant son renvoi. Le demandeur prétend être lésé par cette sentence ; il ne peut certainement être dit qu'il n'a manifestement pas d'intérêt¹⁷³.

Il semble émaner des propos du juge Fournier une certaine contestation à propos de la limite imposée par la Cour d'appel à la compétence de la Cour supérieure dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qu'elle détient en matière de surveillance et de contrôle des tribunaux inférieurs, notamment celle relative à la révision judiciaire d'une sentence arbitrale.

Pour la Cour d'appel, la notion de partie intéressée quant à une action directe en nullité est limitée aux seules parties présentes devant le tribunal inférieur, en l'occurrence l'employeur et l'association accréditée. Donc, si le salarié n'est pas partie à l'arbitrage, il n'a aucun droit de se prévaloir de l'action directe en nullité puisqu'il y a absence d'intérêt. De cette façon, en imposant cette limite, la Cour d'appel vient mettre un frein à la discrétion judiciaire de la Cour supérieure dans la détermination de l'intérêt requis d'une partie pour instituer une quelconque action directe en nullité¹⁷⁴.

Sans vouloir manifester une préférence à l'égard de la Cour d'appel pour le simple motif qu'il s'agit d'un tribunal hiérarchiquement supérieur, nous croyons que sa position est plus valable que celle préconisée par la Cour supérieure. La raison en est fort simple : la protection des décisions arbitrales et la stabilité du régime collectif de travail. Dans le cadre du régime de négociation collective, l'association accréditée est reconnue comme l'intervenant devant agir au nom et au bénéfice des salariés qu'elle

172. *Provençal c. Marcheterre*, précité, note 167, 1353.

173. *Id.*, 1354. Le même principe a été repris par la juge Danielle Grenier dans l'affaire *Dubuc c. Boisvert*, J.E. 96-2253 (C.S.).

174. Curieusement, dans une récente décision prononcée dans l'affaire *Grenier c. Lussier*, D.T.E. 97T-1234 (C.A.), la Cour d'appel semble passer outre à ce concept puisqu'elle décide de l'action directe en nullité intentée par la salariée sans faire mention de l'intérêt nécessaire de cette dernière. Toutefois, le jugement n'indique pas si la salariée était partie au grief.

représente. Comme cela est établi en vertu de ce régime, les salariés sont dépersonnalisés en faveur de leur association. C'est cette dernière qui est partie prenante à la convention collective avec l'employeur. Si l'on permet à la Cour supérieure d'intervenir judiciairement par son pouvoir discrétionnaire pour déterminer l'intérêt d'une partie qui veut contester une sentence arbitrale relative à l'application d'une convention collective, qui ne lui reconnaît par ailleurs aucun droit d'intervention ni de contestation, nous risquons de porter atteinte à ce régime particulier de négociation collective. Une telle interprétation pourrait ébrécher les règles de la représentation collective en permettant de passer outre au mandat et au pouvoir confiés légalement à l'association accréditée. Cependant, il s'agit d'une opinion que ne partage pas la juge Grenier dans l'affaire *Dubuc*¹⁷⁵. À ses yeux, il faut distinguer entre l'arbitrage et la révision judiciaire, puisqu'il n'y a aucune corrélation entre les deux régimes de procédure, l'arbitrage étant l'apanage du syndicat selon les règles du Code du travail et la question de l'intérêt requis pour l'action directe en nullité étant soumise au droit judiciaire¹⁷⁶.

Non seulement une telle interprétation permettrait, selon nous, de passer outre au mandat légal de représentation, mais en plus elle porterait atteinte au caractère spécialisé de l'arbitrage. Elle favoriserait la multiplicité de recours en nullité de la part des travailleurs congédiés, insatisfaits de la sentence arbitrale. Ces derniers n'auraient qu'à argumenter à propos de leur intérêt personnel à recouvrer leur emploi et on leur reconnaîtrait le droit à l'action directe en nullité, et ce, alors qu'ils n'avaient probablement pas le droit de transmettre eux-mêmes leur grief à l'arbitrage. Conséquemment, selon cette prétention, dès qu'un tel intérêt serait justifié, le tribunal devrait se prononcer sur le bien-fondé de la décision et ainsi remettre en cause sa validité. Or, selon le *Code du travail*, la sentence arbitrale est sans appel et elle lie les parties. L'un des buts visés par cette disposition est de permettre d'accélérer le processus décisionnel en matière d'arbitrage de grief et d'assurer le respect de la spécialisation de ce tribunal¹⁷⁷. En multipliant les recours en nullité et en accordant au salarié le droit d'intenter de telles actions, nous irions à l'encontre de cette intention fondamentale reconnue par le législateur et les tribunaux, laquelle intention tire sa source de l'histoire, de la pratique des relations du travail et du caractère spécialisé des tribunaux du travail, notamment du tribunal d'arbitrage de grief¹⁷⁸. C'est

175. *Ibid.*

176. *Id.*, pp. 7 à 9 du texte intégral.

177. *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, précité, note 80.

178. Déjà que certains trouvent que le système d'arbitrage est peut-être trop judiciaire à l'heure actuelle : R. BLOUIN, *La juridiciarisation de l'arbitrage de grief*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, pp. 330 et 331.

pour cela que nous favorisons l'interprétation rendue par la Cour d'appel, interprétation qui, curieusement, a été reprise la même année que la décision de la juge dans l'affaire *Dubuc* précitée¹⁷⁹.

Quoi qu'il en soit, certains pourraient prétendre qu'en vertu de l'article 101 du *Code du travail* le salarié visé devient partie à la décision rendue et que, ce faisant, il possède l'intérêt requis pour en attaquer la validité. Ainsi, il faudrait lui reconnaître l'intérêt non pas parce qu'il cherche à porter atteinte à la convention collective mais plutôt parce qu'il désire contrecarrer une décision quasi judiciaire qui le touche dans ses droits, qu'il y est lié et qu'il la considère comme illégale à son égard. Qui plus est, l'action directe en nullité s'adresse, selon les préceptes de procédure civile, à tout intéressé, alors que le recours en évocation se limite aux parties au litige¹⁸⁰. Reste donc à savoir comment les tribunaux supérieurs pourraient recevoir cette prétention fondée sur l'article 101 et qui s'apparente beaucoup à la notion de partie lésée¹⁸¹.

4. L'intérêt collectif et l'intérêt individuel sur un pied d'égalité ?

En vertu du *Code du travail*, le pouvoir de représentation de l'association accréditée est limité à l'application de la convention collective (art. 69). L'intérêt collectif a alors préséance sur l'intérêt individuel. Or, voilà que sous l'empire de la *Loi sur les artistes des arts visuels*, le pouvoir d'agir pour le compte des artistes est accordé légalement à toute association ou à tout regroupement, qu'il s'agisse de la défense d'intérêts collectifs ou individuels. En effet, la loi reconnaît le droit à toute association ou à tout regroupement d'agir au bénéfice de revendications individuelles de certains artistes. C'est le cas notamment lorsqu'il s'agit de « percevoir, à la demande d'un artiste qu'il représente, les sommes qui sont dues à ce dernier et lui en faire remise¹⁸² ».

Pour ce type de revendications, à caractère initialement individuel, il va de soi que l'association ou le regroupement pourra agir pour le compte d'un

179. En effet, dans une décision rendue elle aussi par la Cour supérieure, dans l'affaire *Lizotte c. Marcheterre*, J.E. 96-1548 (C.S.), le juge Frappier, s'appuyant sur la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Lessard*, précitée, note 163, exprime le même avis (p. 9 du texte intégral). Encore récemment, le juge Nolin, dans l'affaire *Warner c. Bergeron*, D.T.E. 97T-1170 (C.S.), reprenait le même principe.

180. D. FERLAND, *loc. cit.*, note 154.

181. *Dubuc c. Boisvert*, précité, note 173, p. 8 du texte intégral et *Vaudrin c. Jasmin*, précité, note 158, pp. 6 et 7 du texte intégral.

182. *Loi sur les artistes des arts visuels*, art. 26 (4). Cette situation pourrait notamment se produire lorsqu'un diffuseur fait défaut de verser la contrepartie monétaire due à un artiste en vertu d'un contrat individuel conclu entre eux : art. 31 (5).

ou de plusieurs artistes, sans avoir à justifier d'une quelconque cession de droit en sa faveur (art. 26 (4) et 29). Le pouvoir accordé ici s'avère plus large que celui qui l'est en vertu du *Code du travail* puisque l'association ou le regroupement peut agir au bénéfice des intérêts individuels d'un artiste, alors que sous l'empire du Code, ce pouvoir est limité à la défense des intérêts prévue dans la convention collective. Ainsi, l'association ou le groupement reconnu pourra ester devant le tribunal judiciaire au bénéfice de l'artiste. Il y a donc ici reconnaissance de l'intérêt individuel mais aussi, en raison des fonctions accordées à l'association ou au regroupement, reconnaissance de l'intérêt collectif. En effet, l'article 25 de la loi prévoit que les principales fonctions d'une association ou d'un groupement reconnu sont notamment de veiller au maintien de l'honneur de la profession et de la liberté de son exercice, de défendre et de promouvoir les intérêts économiques, sociaux et professionnels des artistes et de les représenter chaque fois qu'il est de l'intérêt général de le faire. Or, comme le dispose l'article 26 de la loi, c'est pour « l'exercice de ses fonctions » que doit servir le pouvoir de percevoir du regroupement, à la demande d'un salarié qu'il représente, les sommes qui lui sont dues et de lui en faire remise. En ce sens, le geste fait par l'association ou le groupement, même s'il possède initialement un caractère individuel, répond en même temps aux besoins de l'intérêt collectif en ce qu'il rejaillit sur l'ensemble des salariés de ce secteur d'activité qui voient ainsi leurs droits reconnus et respectés. Le pouvoir d'agir pour autrui se révèle donc plus large selon la *Loi sur les artistes des arts visuels* qu'il ne l'est en vertu du *Code du travail*.

La seule situation qui fait problème touchant le pouvoir d'une association ou d'un regroupement d'agir au bénéfice d'un artiste se situe peut-être en ce qui concerne un litige portant sur l'interprétation d'un contrat individuel. Cependant, il n'y a rien de moins sûr quant au bien-fondé d'une telle prétention qui voudrait établir une exclusion à ce pouvoir d'agir.

La section I du chapitre III de la loi portant sur les contrats individuels entre diffuseur et artiste établit les règles de forme et de contenu du contrat conclu entre ces deux parties. L'article 30, introductif de cette section, prévoit que « la présente section s'applique à tout contrat *entre un artiste et un diffuseur ayant pour objet une œuvre de l'artiste*¹⁸³ ». Or, l'article 37 prévoit que « sauf renonciation expresse, tout différend sur *l'interprétation du contrat est soumis, à la demande d'une partie, à un arbitre*¹⁸⁴ ». Est-ce à dire, en vertu d'une lecture parallèle desdits articles, que, lorsqu'il y a un litige sur l'interprétation d'un contrat individuel conclu entre un diffuseur

183. L'italique est de nous.

184. L'italique est de nous.

et un artiste, seuls l'artiste et le diffuseur sont parties à l'arbitrage ? Nous faut-il mettre de côté l'article 29 qui attribue à l'association ou au regroupement un pouvoir légal de représentation ?

Une interprétation restrictive du texte des articles 30 et 37 nous amènerait à pencher pour cette option et, en conséquence, à répondre affirmativement aux deux questions précédentes. Cependant, il nous semble que ce serait aller à l'encontre de l'esprit de la loi et plus particulièrement de l'article 29. Selon nous, cela créerait une distinction inutile entre le droit d'agir dans la défense de l'intérêt général, celui d'agir pour une réclamation individuelle découlant d'un contrat conclu avec un diffuseur et celui d'agir lorsque le litige porte sur l'interprétation du contrat. Pour les deux premières situations, l'association ou le regroupement pourrait intervenir au bénéfice de l'artiste, tandis que, dans l'autre cas, cela serait impossible. On irait donc à l'encontre de l'esprit de la loi, d'autant plus que l'article 29 accorde à l'association ou au regroupement le droit d'exercer « tout recours résultant pour ce dernier de l'application de la présente loi ». Or, un des recours prévus dans la *Loi sur les artistes des arts visuels* est justement le recours en arbitrage lorsqu'il existe un différend au sujet de l'interprétation d'un contrat individuel.

Comme on peut le voir, cette loi propose un nouveau modèle dans le rôle d'une association représentative d'un groupe de salariés. Ses pouvoirs sont plus étendus et probablement plus conformes à la réalité sociale qui sous-tend de tels regroupements de travailleurs.

Rappelons-nous aussi que l'intérêt collectif prime l'intérêt individuel si le syndicat dépose un grief en vue de sanctionner une pratique interdite de la part de l'employeur qui a agi en contravention à l'article 45 de la *Charte de la langue française*. Dans ces circonstances, le syndicat pourra agir prioritairement par rapport au salarié afin que le dossier soit transmis à l'arbitrage. Toutefois, la préséance de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel n'est pas sans limite puisque le salarié pourra agir individuellement « à défaut » par le syndicat de le faire. Il y aura donc mutation dans la nature de l'intérêt en cause, passant de l'intérêt collectif à l'intérêt individuel. Ce qui respecte une certaine logique, car il ne faut pas oublier que les articles en litige de la *Charte de la langue française* sont légalement présumés faire partie de la convention collective¹⁸⁵. Ainsi, le litige est d'abord et avant tout d'intérêt collectif. Cependant, considérant sa dimension publique et son importance à l'égard des droits linguistiques du salarié qui sont des droits personnels, le litige peut devenir d'intérêt individuel si les défenseurs de

185. *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11, art. 50.

l'intérêt collectif jugent, par exemple, ne pas y trouver leur compte et refusent d'agir.

Dans un autre ordre d'idées, si jamais le syndicat voulait contester la validité d'une clause de la convention collective qui contreviendrait à la *Charte de la langue française*, et ce, sans nécessairement que la violation touche un salarié, il nous faudrait reconnaître l'intérêt pour agir de cette association. En effet, comme les principales dispositions de la Charte sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et que toutes stipulations d'une telle convention contraires auxdites dispositions de la Charte se doivent d'être considérées comme nulles (art. 43 et 48), il est évident qu'en tant que partie à la convention collective l'association accréditée posséderait l'intérêt requis pour déposer un grief et exiger l'arbitrage. Dans de telles circonstances, le recours serait fondé, non pas en vertu de la *Charte de la langue française* mais bien de la convention collective à l'intérieur de laquelle les dispositions de la Charte sont présumées se retrouver (art. 50). Le recours serait alors régi par les dispositions du *Code du travail* relatives à l'arbitrage de grief.

Enfin, bien que la loi visée ne précise pas qu'il s'agit comme telle d'une procédure d'arbitrage de grief comme nous l'entendons habituellement, il n'en demeure pas moins que la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* prévoit elle aussi un mécanisme de règlement des conflits portant sur la violation ou l'interprétation d'une convention collective. À cet effet, le législateur a prévu la création d'un comité paritaire chargé notamment de décider des griefs qui naissent de l'application d'une convention collective (art. 7 et 8 d)). Or, selon la loi, tout membre ou ancien membre de la Sûreté du Québec qui se croit lésé par une décision de l'employeur relativement à l'application de la convention collective de travail peut requérir de son association qu'elle dépose un grief devant ce comité. De plus, sur preuve que cette association refuse de déposer le grief, le comité pourra autoriser le membre ou l'ancien membre de la Sûreté du Québec à agir personnellement (art. 11). Ce qu'il y a d'intéressant dans cette loi, c'est l'applicabilité de la procédure de grief aux anciens membres de la Sûreté, de même que la permission légale, expressément énoncée, d'agir personnellement en cas de refus de l'association. La situation en vertu de cette loi, dont l'objet est particulier, se distingue de celle qui découle de l'applicabilité de la procédure de grief aux ex-salariés protégés par une unité de négociation délivrée en vertu du *Code du travail*. Sous l'empire de ce dernier, la jurisprudence exige que l'on vérifie si, au moment où naît le droit du salarié ou de l'ex-salarié, celui-ci a toujours un lien avec l'emploi ou s'il a un droit

potentiel ou conditionnel de le récupérer¹⁸⁶. Il en sera de même aussi dans l'éventualité où l'ex-salarié réussit à démontrer que les droits accumulés en vertu du régime d'une convention collective subsistent malgré l'expiration de cette dernière¹⁸⁷. Or, selon la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, le statut de partie intéressée est expressément reconnu à l'ex-salarié dans la mesure où le contrat de travail lui est applicable. Quant au droit d'agir personnellement, il contraste avec le pouvoir de représentation accordé à l'association accréditée reconnue d'après le *Code du travail* qui, lui, empêche le salarié d'agir personnellement pour faire valoir ses prétentions à l'égard de ce qu'il croit être une violation de la convention collective qui lui est applicable, à moins que la convention ne lui accorde ce droit. Ainsi, nous pouvons affirmer que à l'opposé du *Code du travail* où seul l'intérêt collectif est reconnu par préséance sur l'intérêt individuel, sous les auspices de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, le législateur semble admettre tant l'intérêt collectif que l'intérêt individuel.

5. La coexistence de l'intérêt collectif, de l'intérêt public et de l'intérêt privé du syndicat

Dans la présente analyse, nous avons traité de la question de la reconnaissance de l'intérêt collectif au regard surtout de l'intérêt individuel. Or, il existe différentes situations découlant de l'application des lois du travail où l'intérêt collectif peut coexister avec d'autres intérêts que l'intérêt individuel du salarié. Le premier peut en effet être présent en même temps que l'intérêt public, ou encore avec l'intérêt privé du syndicat.

Nous avons signalé, dans notre article précédent, que la défense de l'intérêt public pouvait être assurée par des organismes créés en vertu de certaines lois, et ce, dans le but de protéger les intérêts de certains travailleurs dans le cadre de leur rapport individuel de travail. Rappelons-nous le rôle joué par la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la construction du Québec (CCQ), les comités paritaires et même, dans certaines circonstances, par le commissaire général du travail¹⁸⁸.

Or, l'atteinte à l'intérêt public peut aussi être sanctionnée d'une autre façon dans les lois du travail. Ces dernières, tout comme d'autres lois,

186. *Désormeaux c. Centre de réadaptation des jeunes de l'Outaouais*, précité, note 86, pp. 8 à 11 des notes du juge LeBel. R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 12, p. 706.

187. *Dayco (Canada) Ltd. c. T.C.A. Canada*, précité, note 80, 281 et 305, notes du j. La Forest. Voir aussi *Crown Cork & Seal Canada inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique*, section locale 9222, 97T-1474 (T.A.) pp. 10 à 14 du texte intégral.

188. J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, p. 662.

prévoient un système de protection de l'intérêt public fondé sur l'imposition de pénalités en cas de contravention à leurs différentes dispositions. Ce système de plaintes pénales est donc instauré pour assurer le respect de la loi et dissuader le contrevenant de récidiver en le forçant pour l'avenir à amender son comportement illégal. Par ce système, on veut protéger l'intérêt de la collectivité afin de l'assurer du respect de ses lois. Habituellement, ces plaintes sont déposées par le procureur général chargé d'exercer ce type de recours en tant que « gardien de l'intérêt public et de la légalité¹⁸⁹ ». Outre celui-ci, d'autres intervenants sur le plan législatif peuvent eux aussi exercer ce pouvoir de poursuivant¹⁹⁰. On parle alors de poursuivant désigné. C'est le cas dans les lois du travail pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (art. 242). La CSST agit donc à ce titre comme protectrice de l'intérêt public au regard notamment de l'application de cette loi, mandat qui lui est d'ailleurs légalement confié de par sa loi constituante¹⁹¹. Il en est de même pour les comités paritaires chargés d'appliquer la *Loi sur les décrets de convention collective* (art. 52). Ainsi, à l'instar de la CNT et de la CCQ, des comités paritaires ou du commissaire général du travail qui agissent au niveau civil, ces différents organismes se sont vu reconnaître le pouvoir de défendre l'intérêt public mais à un autre niveau cependant, soit celui de nature pénale. Indirectement, on s'assure ainsi que l'intérêt du salarié ou celui d'une collectivité de salariés seront protégés par ces différentes dispositions pénales puisque l'effet de dissuasion apporté par les amendes imposées ne pourra que favoriser la protection des travailleurs. Ce faisant, les salariés, qu'ils soient pris individuellement ou collectivement, ont un certain intérêt à ce que ces dispositions pénales soient appliquées. Nous pourrions même affirmer que, étant donné qu'ils sont principalement visés par la violation des lois du travail, leur intérêt individuel et leur intérêt collectif, quoiqu'ils ne soient pas reconnus sur le plan législatif dans des recours pénaux, a autant d'importance que l'intérêt général de la société, puisqu'ils font directement l'objet de la violation législative. Mais, selon nous, c'est l'intérêt public qui prime malgré tout puisque l'infraction constitue en soi une atteinte à l'ordre public.

189. P. VERGE, « L'action d'intérêt collectif », (1984) 25 C. de D. 553, 555. Voir aussi *Code de procédure pénale*, L.R.Q., c. C-25.1, art. 9 (1).

190. *Code de procédure pénale*, précité, note 189, art. 9 (2).

191. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 166, 167 et 172. Le même pouvoir d'engager des poursuites pénales est aussi autorisé pour la CSST dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art. 473.

Malgré tout, cette vision d'une atteinte à l'intérêt collectif a probablement justifié le législateur de reconnaître dans certaines lois du travail la qualité de partie intéressée à une association accréditée afin qu'elle soit autorisée à déposer certaines plaintes pénales. Il en est ainsi en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail où le législateur autorise l'association accréditée à engager des poursuites pénales pour une infraction à une disposition de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 242). On reconnaît à un intervenant, dont la qualité est habituellement liée aux litiges de nature collective, le droit d'agir dans le cadre de l'application d'une disposition visant à protéger l'intérêt public. Paradoxalement, le législateur a accordé la qualité pour agir à l'association accréditée dans ce type de poursuite pénale, mais il ne l'a pas fait dans des recours en réintégration ou en indemnisation pour lesquels seul l'intérêt individuel du salarié a été reconnu¹⁹². Cependant, nous ne pouvons nier que, par une telle disposition, le législateur admet l'importance du rôle social des associations de salariés.

Il est important de préciser que, même si, en vertu d'une quelconque « loi du travail », l'association accréditée n'est pas expressément nommée « poursuivant désigné », elle pourra quand même obtenir l'autorisation d'un juge pour engager des poursuites pénales¹⁹³. La démonstration d'un intérêt quelconque pour obtenir l'autorisation en vue d'engager les poursuites n'est en effet pas requise. La seule preuve de motifs raisonnables qu'une infraction a été commise est suffisante¹⁹⁴. Comme cette possibilité est offerte dans le but d'assurer la sécurité et la crédibilité du système pénal¹⁹⁵, cela confirme la primauté de l'intérêt public.

Permettons-nous aussi de souligner que le principe de l'absence d'intérêt particulier, qui n'empêche pas un individu ni une personne morale de demander la sanction pénale pour la violation d'une disposition législative,

192. J.-L. DUFOUR, *loc. cit.*, note 1, p. 647.

193. *Code de procédure pénale*, précité, note 189, art. 9 (3) et 10.

194. Au surplus, une association de salariés possède la personnalité juridique aux fins de l'institution de procédure pénale en vertu de l'article 9 du *Code de procédure pénale : Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. La Presse*, [1994] T.T. 497, 498 et 499.

195. Selon G. LÉTOURNEAU et P. ROBERT, *Code de procédure pénale du Québec annoté*, 4e éd., Montréal, Wilson et Lafleur, 1998, p. 25 : « l'article 9 vient consacrer formellement le droit de tout citoyen qui le désire de saisir un tribunal d'une plainte et de se faire autoriser à poursuivre. La procédure d'autorisation préalable permet d'évaluer le sérieux des allégations et d'exercer dès ce stade un contrôle pour prévenir les poursuites abusives. [...] Dans un système de type britannique comme le nôtre, où le Procureur général est un représentant élu du peuple et dans une société où l'État est omniprésent, souvent comme employeur, il importe comme mesure de sécurité et pour une meilleure crédibilité du système d'administration de la justice de conserver au citoyen le droit d'initier et d'assumer les poursuites, sous réserve des prérogatives du Procureur général ».

convient aussi à la demande de dissolution d'une association formée en contravention à l'article 12 du *Code du travail* (art. 149). Ainsi, non seulement les parties directement intéressées par une telle demande peuvent demander la dissolution de l'association, mais de plus tout tiers peut le faire, puisque le législateur n'impose pas là non plus la démonstration d'un intérêt spécial¹⁹⁶.

Dans d'autres circonstances découlant de l'application des lois du travail, il peut arriver que l'intérêt public et l'intérêt collectif soient en cause, mais que l'intérêt privé du syndicat soit le seul reconnu au litige. La nature du recours institué déterminera alors la priorité du type d'intérêt en cause. C'est notamment le cas en matière de recours en injonction visant à faire respecter une disposition législative. Prenons le cas de la violation des dispositions anti-briseurs de grève prévues dans le *Code du travail* (art. 109.1). Lorsque l'employeur contrevient à ces dispositions, trois recours peuvent être utilisés par l'association accréditée afin de faire reconnaître le comportement illégal de l'employeur. D'abord, il y a la demande au ministre du Travail afin de faire nommer un enquêteur qui dressera un rapport sur la situation (art. 109.4). Toutefois, l'enquête et le rapport n'ont qu'une valeur administrative. Notamment, le dépôt du rapport ne possède aucun effet coercitif à l'égard des parties. On pourra aussi déposer une plainte pénale contre l'employeur (art. 142.1), l'intérêt public étant sanctionné dans ce cas. Cependant, pour le syndicat, le recours le plus efficace demeure celui de l'injonction devant le tribunal civil. Or, comme le recours est soumis aux règles de la procédure civile, ce sont les critères de l'intérêt pour agir devant les tribunaux de droit commun qui s'appliqueront. Ainsi, l'association accréditée devra démontrer son intérêt pour présenter une telle demande. Les critères prévus dans l'article 55 du *Code de procédure civile* s'appliqueront donc, soit ceux qui permettent à une partie d'agir à condition d'être capable de démontrer un droit distinct, qui lui est propre et personnel, afin de pouvoir ester en justice, ce que possède une association de salariés accréditée, puisque, indépendamment de ses membres, elle a pour but l'étude, la sauvegarde et le développement de leurs intérêts économiques, sociaux et éducatifs¹⁹⁷. Ainsi, la poursuite de ces buts lui procure un intérêt légal à ester en justice en matière d'injonction puisqu'il lui sera

196. *Confédération des syndicats nationaux c. Syndicat de l'alimentation, local 109 (F.S.A.)*, [1986] T.T. 416, 423 ; *Confédération des syndicats nationaux et Syndicat des salariés du Château Bonne Entente c. Union des employés de restauration du Québec, local 102*, [1983] T.T. 177, 181 ; *Union des employés de commerce, local 500 c. Association des employés de A. de la Chevrotière inc. (F.C.A.I.)*, [1971] T.T. 121, 125.

197. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C. — F.T.Q. c. Association d'hospitalisation du Québec, J.E. 87-1039 (C.S.)*, pp. 5 et 6 du texte intégral.

impossible, en raison du préjudice sérieux et irréparable qu'elle en subira, d'être dédommée¹⁹⁸.

Dans un tel cas, la différence dans le statut de partie au litige de l'association accréditée se situe dans la façon de déterminer sa qualité comme partie au litige. L'association tire alors son statut de partie au litige du pouvoir judiciaire au lieu du pouvoir législatif. Il faudra en effet que le tribunal ait statué pour établir si l'association possède l'intérêt requis pour agir. À l'opposé, dans les lois du travail, notamment celle de nature collective, l'association accréditée se voit reconnaître ou nier la qualité pour agir. C'est alors le pouvoir législatif qui précise le statut de partie au litige.

Toutefois, même si seule l'association accréditée se voit reconnaître la qualité pour agir dans le cadre d'un recours visant à sanctionner la violation par l'employeur des dispositions anti-briseurs de grève et que l'exclusivité de cet intérêt lui est ainsi reconnue en raison des règles de la procédure civile, il n'en demeure pas moins que l'intérêt collectif des salariés coexiste avec l'intérêt privé de l'association dans ce recours en injonction. Plus précisément, les salariés ont un intérêt à ce que la demande en injonction soit accueillie afin que leurs emplois ne soient pas occupés par des briseurs de grève dont la présence pourrait permettre à l'employeur de faire perdurer le conflit au détriment de leur droit à la grève. Quant à l'association, elle a intérêt à maintenir les emplois des salariés qu'elle représente afin d'assurer sa survie.

Ainsi, dans un tel recours en injonction, on reconnaît l'effet de l'accréditation syndicale qui permet à l'association de représenter, dans un litige civil découlant d'une loi, tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation¹⁹⁹. Il y a donc ici coexistence de l'intérêt privé de l'association à assurer le respect des dispositions du *Code du travail* et de l'intérêt collectif des salariés, et ce, au profit de ce dernier :

Les droits résultant de l'accréditation s'exercent en effet au bénéfice de cette collectivité de salariés, actuels et futurs, représentés par le titulaire de l'accréditation. La tentative du syndicat accrédité d'obtenir une injonction, soit pour rendre un lock-out illégal, soit encore, afin d'obtenir le respect des dispositions anti-briseurs de grève, qui interdit en principe à l'employeur de remplacer l'ensemble des salariés compris dans l'unité d'accréditation dans le cas d'une grève légale déclenchée par le syndicat, représente également l'affirmation d'un intérêt collectif qui transcende les salariés individuels compris momentanément dans l'unité d'accréditation. L'action s'exerce à l'avantage d'une force de représentation syndicale

198. *Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec*, [1991] R.J.Q. 112 (C.S.), 119.

199. *Id.*, 116.

que la loi établit relativement à une collectivité abstraite, soit tous les salariés qui, tant que l'accréditation sera en vigueur, demeureront dans son aire, ou encore, viendront s'y inclure²⁰⁰.

Toutefois, seul l'intérêt privé du syndicat sera reconnu puisque, selon les règles de la procédure civile, nul ne peut plaider pour autrui, quoique dans le cadre d'un tel recours en injonction les effets s'appliqueront directement aux salariés. Il en serait de même également, si un syndicat voulait contester la mauvaise application de la loi par l'employeur²⁰¹.

Qui plus est, nous pourrions même prétendre que l'intérêt public est en cause puisque la démarche de l'association viserait alors à protéger l'application intégrale d'une loi dont la portée est d'ordre public.

Enfin, l'intérêt collectif, l'intérêt privé du syndicat et l'intérêt public de la collectivité pourront coexister lorsqu'il y aura lieu de contester la validité d'une loi, par exemple, au niveau constitutionnel.

Dans de telles circonstances, l'intérêt privé de l'association serait reconnu au niveau judiciaire, tout en permettant à l'intérêt collectif de coexister, puisque la loi pourrait porter directement atteinte aux membres de cette association. C'est encore la nature civile de ce recours, soumis aux règles de procédure de ce droit, qui attribuera à l'association, en tant qu'entité privée, la préséance de son droit, bien que l'intérêt collectif et l'intérêt individuel des salariés à contester cette loi puissent coexister. L'intérêt de la société pourra lui aussi être servi si jamais la loi attaquée est déclarée illégale par un tribunal. Ainsi, dans de telles circonstances, le syndicat joue le rôle de « champion de la légalité » puisqu'il exerce une certaine sorte d'« action populaire²⁰² ». L'association pourra justifier son intérêt en démontrant qu'elle est directement touchée ou qu'elle a, à titre de citoyen, un intérêt véritable quant à la validité de la loi, et qu'il n'y a pas d'autre manière raisonnable et efficace de soumettre la question à la cour²⁰³. C'est donc, dans de telles circonstances, non pas l'intérêt direct et actuel du droit privé qui est en cause, mais celui du citoyen intéressé à ce que les droits fondamentaux ne soient pas touchés par une loi contraire à la Constitution du pays, même si cette loi peut éventuellement ne jamais le toucher

200. P. VERGE, *loc. cit.*, note 189, 567.

201. *Union des policiers indépendants de Chibougamau c. Ville de Chibougamau*, J.E. 92-824 (C.S.), en appel, C.A. Québec, n° 200-09-000239-928.

202. P. VERGE, *loc. cit.*, note 189, 555.

203. *Opération Dismantle c. R.*, [1985] 1 R.C.S. 441 et *Conseil du patronat du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, [1988] R.J.Q. 1516 (C.A.).

personnellement²⁰⁴. Le principe est applicable, selon nous, aux associations de salariés²⁰⁵.

Conclusion

Nous avons affirmé dans notre article précédent que, d'après l'analyse de toutes les dispositions législatives, il existait d'importantes variations dans la détermination du statut de partie intéressée dans le cas d'un litige juridictionnel à caractère individuel découlant des relations du travail. Nous avons alors établi que l'intérêt factuel n'accorde pas automatiquement la qualité pour agir comme c'est le cas en droit civil. Nous pouvons conclure de la même façon dans le cadre d'un recours juridictionnel à caractère collectif.

D'abord, il arrivera que l'exclusivité de l'intérêt collectif soit reconnue. Seule l'association aura alors la qualité pour agir dans le litige. C'est la consécration de l'intérêt collectif.

Ensuite, comme nous l'avons démontré dans notre premier article, certaines dispositions législatives méconnaissent l'intérêt collectif au profit de l'intérêt individuel, et ce, malgré la présence factuelle de la collectivité des salariés. Il en est ainsi en matière de protection de l'activité syndicale où, même si l'intérêt collectif des salariés est en cause afin d'assurer le maintien du caractère représentatif, seul le salarié peut agir, donnant ainsi préséance à l'intérêt individuel en dépit de la présence d'un intérêt factuel collectif.

Il existe même des situations où il y a présence de l'intérêt actuel privé de l'employeur, sans pour autant toutefois qu'un droit d'agir lui soit reconnu. Retenons l'exemple de l'exclusion de l'employeur au moment de la vérification du caractère représentatif d'une association de salariés, laquelle est fondée sur la non-ingérence de l'employeur dans la formation de l'association, et ce, même si l'arrivée d'une association accréditée dans l'entreprise risque de changer les relations employeur-employés et même si l'employeur peut voir la gérance de son entreprise quelque peu bousculée par la reconnaissance du statut d'agent négociateur en faveur de l'association de salariés.

Par ailleurs, des dispositions de nature collective permettent à une association accréditée d'agir au bénéfice des salariés, et cela, en vertu d'un

204. *Conseil du patronat du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, précité, note 203, 1525; *Ministre de la justice (Canada) c. Borowski*, [1981] 2 R.C.S. 575, 598.

205. *Conseil du patronat du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, précité, note 203, 1525; notes du j. Chouinard, dissident, mais dont la dissidence a été confirmée par la Cour suprême, [1991] 3 R.C.S. 685.

pouvoir de représentation légale. Ainsi, selon ces dispositions, même si l'intérêt factuel individuel est présent, seul l'intérêt collectif sera reconnu. C'est le cas notamment dans la plupart des dispositions établissant un régime d'arbitrage de grief relatif à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou encore visant à décider de tout litige découlant de difficultés dans les rapports collectifs de travail et pour lequel cette procédure arbitrale est applicable.

Enfin, on rencontre des situations où, dans le cadre des rapports collectifs de travail, l'intérêt public, l'intérêt privé du syndicat et l'intérêt collectif coexistent. C'est alors la nature du litige qui déterminera lequel de ces intérêts a préséance sur les autres en cause.

De cette analyse, nous pouvons formuler les constats suivants :

- 1) le régime de protection de l'activité syndicale établi en vertu du *Code du travail* est déficient quant à la reconnaissance de l'association de salariés comme partie ayant qualité pour agir ;
- 2) la reconnaissance, à travers la mosaïque des lois québécoises du travail, de l'association de salariés comme partie ayant qualité pour agir est parsemée d'un certain nombre d'incongruités ;
- 3) la reconnaissance de l'association de salariés accréditée comme partie ayant qualité pour agir nécessiterait une restructuration afin de dégager une uniformité dans le régime législatif des recours juridictionnels.

Pour ce qui est du premier constat, qui constitue, à notre avis, un des points marquants de notre analyse, nous avons établi que l'association de salariés devrait être reconnue comme partie ayant qualité pour agir dans un recours juridictionnel visant à assurer la protection de l'activité syndicale. Il n'y a pas de doute, l'association est factuellement et directement visée par un tel litige. Le congédiement d'un groupe d'employés pour des motifs liés à une activité syndicale risque de porter une atteinte irrémédiable au caractère représentatif de cette association. Pourtant, son intérêt factuel n'est pas reconnu sur le plan législatif, et cela, même si la détermination du caractère représentatif d'une association est le fondement même du régime d'accréditation syndicale ayant pour objet d'établir des rapports collectifs de travail. Or, dans d'autres lois du travail, le législateur a reconnu le droit d'agir de ces associations.

Il y aurait donc lieu de procéder à une uniformisation des recours juridictionnels en instaurant un régime de procédure et de mode de représentation unique. Cela permettrait à tous les salariés de bénéficier des mêmes recours et des mêmes droits à une représentation *ad litem*. Selon nous, la solution passe par l'établissement de règles homogènes de procé-

dure permettant à tous les salariés, qu'ils soient victimes d'une pratique interdite, d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante ou même désireux, dans certains cas, de formuler une réclamation pour des sommes qui leur sont dues, de pouvoir ainsi bénéficier des mêmes droits²⁰⁶.

À la lumière de ces différentes lois du travail, il y aurait lieu, croyons-nous, que des modifications législatives soient apportées pour permettre aux syndicats d'agir à titre de représentants légalement reconnus des salariés devant les instances spécialisées du travail.

Notons enfin qu'en reconnaissant le pouvoir de représentation pur et simple à tout syndicat ou à toute association accréditée, sans aller jusqu'à lui reconnaître un pouvoir de représentation dans l'exercice d'un droit, le législateur mettrait fin, dans un premier temps, aux diverses tergiversations jurisprudentielles qui ont eu cours sur le droit de l'association à représenter un salarié devant de telles instances. Dans un second temps, il permettrait à tout travailleur d'avoir accès à un soutien technique approprié en vue de s'assurer d'une meilleure défense et d'une meilleure représentation devant un tribunal spécialisé du travail où l'employeur possède habituellement les ressources voulues pour faire face au recours du salarié.

206. *Il y a déjà longtemps que certains auteurs ont élaboré cette possibilité* : F. MORIN, « Harmonisation des lois et règlements du travail », dans ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES — UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, *La déréglementation des relations du travail*, Montréal, 1986, p. 139. Voir aussi R. BEAUDRY, « Le dédale des instances quasi judiciaires en matière de travail », dans A. ROUSSEAU (dir.), « La réforme des lois du travail », Colloque n° 9, Montréal, École des relations industrielles de l'Université de Montréal, 1979, p. 59.