

La juridiction de l'arbitre et de la Cour des petites créances devant la Cour suprême du Canada

Claude D'Aoust

Volume 36, Number 2, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029161ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029161ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

D'Aoust, C. (1981). La juridiction de l'arbitre et de la Cour des petites créances devant la Cour suprême du Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(2), 418–424. <https://doi.org/10.7202/029161ar>

DROIT DU TRAVAIL

La juridiction de l'arbitre et de la Cour des petites créances devant la Cour suprême du Canada

Claude D'Aoust

La Cour suprême du Canada vient de rendre une décision intéressante sur la juridiction des tribunaux de droit commun en matière de réclamation de salaires¹. L'intérêt de cette décision tient à ce qu'elle est reliée plus généralement à l'étendue de la compétence de l'arbitre à régler complètement les litiges nés de l'application d'une convention collective²; mais de plus, le jugement est aussi important, sinon davantage, par les questions qu'il soulève sans y répondre ou auxquelles il répond indirectement que par celles qu'il tranche nettement. Au demeurant, le texte est d'une belle tenue et présente toutes les qualités du parfait arrêt à reproduire dans un recueil d'études de cas (pour étudiants du second cycle).

LES FAITS

Labrecque avait travaillé comme surnuméraire («employé occasionnel») au ministère du Revenu du Québec, de mars à juin 1974. En février de l'année suivante, il présente une requête à la Cour provinciale, Division des petites créances, par laquelle il réclame du Gouvernement du Québec la somme de 168\$ représentant, outre les frais, le salaire correspondant à des congés fériés, des congés de maladie et des jours de vacances qu'il aurait accumulés pendant sa période d'emploi.

* D'AOUST, Claude, professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

¹ *Le Procureur général de la Province de Québec c. Ernest Labrecque et al.*, Cour suprême du Canada, le 12 novembre 1980, jugement unanime rédigé par l'honorable juge Jean Beetz.

² Pour une étude d'un autre aspect de cette question, voir: Pierre VERGE, «L'octroi de dommages-intérêts par un tribunal d'arbitrage dans le cas d'une grève contraire à la convention collective», *Relations industrielles*, volume 35, numéro 3, 1980, pp. 578-81; Claude D'AOUST, «Les réclamations à l'arbitrage de dommages résultant de la violation d'une clause de renonciation à la grève», *Relations industrielles*, volume 36, numéro 1, 1981, pp. 259-262.

LE DROIT

Plusieurs questions de droit ayant été soulevées à divers paliers de l'appareil judiciaire, il apparaît nécessaire de procéder par étapes, étant entendu que la seule question reste quand même de savoir si la Cour provinciale avait juridiction.

La décision de la Cour provinciale

N'écartant aucun moyen de se donner juridiction, M. le juge Beudet décide que le réclamant était régi par la convention collective formant un «complément» au contrat individuel de travail l'ayant lié au Gouvernement du Québec. Cette «double base contractuelle» lui permet de conclure que la réclamation a pour cause un contrat comme l'exige l'article 953 du *Code de procédure civile* et qu'elle est donc recevable³.

La décision de la Cour supérieure

Le Procureur général demanda l'émission d'un bref d'évocation cassant la décision de la Cour provinciale pour défaut de juridiction. La réclamation étant fondée sur la convention collective, plaidait-on, est un grief et est donc de ressort exclusif de l'arbitre⁴. Même dans cette hypothèse, la Cour supérieure décida que le tribunal de droit commun a juridiction, la Cour d'appel ayant déjà décidé qu'un *ex-employé* n'a pas droit à l'arbitrage⁵.

La décision de la Cour d'appel

La majorité de la Cour d'appel confirme le jugement *a quo* en se disant liée par le précédent *Maluorni*.

Arguments en Cour suprême du Canada

Au niveau de la Cour suprême, le Gouvernement du Québec invoque deux moyens. D'abord, soutient-il, le réclamant, un fonctionnaire surnuméraire, ne le liait pas contractuellement, mais avait un statut juridique créé par la *Loi de la fonction publique*⁶ ne donnant pas ouverture à une réclamation fondée sur l'article 953 du *Code de procédure civile* (relatif aux petites créances).

3 Les mots placés entre guillemets sont de l'honorable juge Beetz.

4 Il s'agit du principe que sanctionnera *plus tard* la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *General Motors Corp. c. Brunet*, (1977) 2 R.C.S. 537. Il est à noter que cet arrêt est antérieur au prononcé du jugement de la Cour d'appel dans la présente affaire.

5 *Maluorni c. La Ville de Mont-Royal*, (1969) B.R. 922. En dépit des considérations de M. le juge Pratte sur les sommes qu'un employeur refuse de payer alors qu'elles sont dues en vertu de clauses non ambiguës (ce qu'on est convenu d'appeler les «simples réclamations de salaire»), il convient de noter que la seule *ratio decidendi* de cet arrêt est le fait que le requérant avait déjà quitté son emploi au moment de la réclamation. Voir l'avant-dernier paragraphe des notes du juge Pratte (pp. 926-27), les trois paragraphes de l'opinion du juge Montgomery et l'unique paragraphe de l'opinion du juge en chef Tremblay.

6 L.Q. 1977, c. F-3. J'utiliserai, le cas échéant, la nouvelle numérotation des articles.

Subsidiairement, le Gouvernement québécois prétend que si recours il y a, il ne peut être fondé que sur la convention collective, auquel cas il s'agit d'un grief relevant de la juridiction d'un arbitre.

La décision de la Cour suprême sur le second moyen

La Cour suprême, choisissant de traiter d'abord du moyen subsidiaire, note en premier lieu l'origine législative de l'accréditation du syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec⁷. Cependant, l'article 3 permet à la Commission de la fonction publique du Québec de soustraire les employés occasionnels à l'application de la *Loi sur la fonction publique*, avec l'approbation du Gouvernement, auquel cas un régime spécial établi par règlement les régira. Tel fut effectivement le cas⁸.

La Cour suprême en conclut que les articles 69 et 70 étant de ce fait inopérants, la convention collective ne saurait s'appliquer aux employés occasionnels⁹. En conséquence, la réclamation ne constitue pas un grief. Nous n'apprenons donc pas cette fois-ci ce que la Cour suprême pense de l'arrêt *Maluorni*.

En l'espèce, la juridiction de l'arbitre étant exclue, il en découle nécessairement que les tribunaux de droit commun ont juridiction, en l'occurrence, vu le montant réclamé, la Cour provinciale, Division des petites créances.

On voit par là que, tout en s'étant trompée, pour s'attribuer juridiction, en décidant que le réclamant était régi par la convention collective, la «Cour des petites créances» a tout de même juridiction¹⁰.

Mais ce n'est pas tout. Supposons pour l'instant que l'employé occasionnel soit lié à la Couronne par contrat individuel de travail. La Cour suprême découvre que rien au dossier ne révèle qu'on ait fait la preuve de son

7 Art. 69 et 70 de la *Loi sur la fonction publique*.

8 Le *Règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires*, fut approuvé par l'arrêté en conseil numéro 1714, le 5 octobre 1966, et entra en vigueur (rétroactivement) le 6 août 1966.

9 Elle désapprouve ainsi l'opinion qu'avait donnée la Cour d'appel dans une autre affaire: *Le Procureur général de la Province de Québec c. Tribunal du travail et al.*, (1975) C.A. 8. Ce n'est pas le lieu d'en discuter, mais l'argumentation de l'honorable juge Beetz (pp. 13 à 15) nous paraît convaincante sur ce point.

Cependant, la conclusion est la même dans un cas comme dans l'autre. La Cour d'appel avait décidé que les articles 69 et 70 continuaient de s'appliquer aux employés occasionnels en dépit de l'arrêté en conseil numéro 1714; donc le commissaire du travail avait eu raison de décliner juridiction. Pour la Cour suprême, au contraire l'arrêté en conseil ayant pour effet d'empêcher les employés occasionnels d'être représentés par un syndicat, le S.F.P.Q. ne pouvait neutraliser l'effet d'une loi particulière en requérant l'accréditation sous le régime général du *Code du travail*.

10 Voir aussi la note précédente. Cela me rappelle l'aventure de mon collègue Léo Roback. Enrôlé volontaire dans la Royal Air Force au cours de la Deuxième Guerre Mondiale, il avait suivi un cours de navigation aérienne. Lors de sa première sortie autonome, il ramène l'avion et son équipage droit à la base. Son chef le reçoit avec des exclamations. Il avait, dans ses calculs, commis deux erreurs magistrales qui s'étaient miraculeusement annulées!

contenu. Il n'y a pas de trace de l'écrit exigé par le règlement, non plus que de preuve secondaire de son contenu. Toutefois il est admis que la «relation de travail» a bel et bien existé¹¹. Cependant, il n'y a pas de preuve valide de son contenu et plus spécifiquement du droit aux indemnités réclamées. Cela ne surprend guère vu que la Cour provinciale avait conclu que la convention collective venait compléter le contrat individuel. On doit donc conclure qu'elle étudia l'affaire au fond et que son jugement a été «fondé erronément sur le contenu prouvé de la convention collective», laquelle ne s'appliquait pas au réclamant, sans pour autant perdre juridiction.

La décision de la Cour suprême sur le premier moyen

On se rappelle que le moyen *fondamental* du Procureur général est que les employés occasionnels du Gouvernement ne sont pas des salariés, liés par contrat de travail à un employeur; leur rapport juridique serait d'origine légale plutôt que contractuelle. Pour résoudre cette question, la Cour procéda empiriquement, à partir de la situation réelle du réclamant au sein du ministère où il travaillait.

En premier lieu, on constate qu'à titre de contrôleur des contributions (*i.e.* «cotiseur d'impôt») il n'exerçait aucun pouvoir public. S'il s'était agi d'un rapport entre deux personnes, on aurait conclu sans hésiter à l'existence d'un contrat individuel de travail.

Ensuite, l'honorable juge Beetz prend bien soin de noter qu'il évite «d'endosser quelque théorie globale que ce soit *applicable à toutes les catégories* de fonctionnaires»¹². Il évite aussi d'approuver ou de désapprouver la théorie, en vogue au Québec et ailleurs, suivant laquelle le statut de fonctionnaire est particulier, principalement en ce que la personne ne traite pas d'égal à égal avec l'État-employeur, ce qui est contraire au postulat de l'égalité juridique des parties en droit privé et, partant, en matière de contrat de travail.

Après avoir précisé que le jugement ne s'applique qu'à l'*espèce* qui lui est soumise, le plus haut tribunal du pays n'en énonce pas moins des principes *généraux*:

«... il importe de ne pas perdre de vue les principes et l'esprit du droit public anglo-canadien. Il y va du droit positif.

Dans ce droit anglo-canadien, faut-il le rappeler, le droit administratif ne constitue pas un système complet et autonome, distinct du droit commun et administré par des tribunaux spécialisés. C'est au contraire le droit commun administré par les tribunaux judiciaires qui est reçu en droit public et dont les dispositions régissent la puissance publique, à moins qu'elles ne soient remplacées par des dispositions législatives incompatibles, ou supplantées par les règles particulières à la prérogative royale, cet ensemble de pouvoirs et de privilèges qui n'appartiennent qu'à la Couronne.

11 Les guillemets sont de moi.

12 P. 27, italiques ajoutés.

Il s'ensuit qu'ayant à qualifier et à réglementer un rapport juridique donné en droit public, le juriste de tradition anglo-canadienne doit presque nécessairement accomplir cette fonction avec les concepts et les règles du droit commun à moins que la loi ou la prérogative n'imposent le contraire. Confronté par un rapport juridique qui a toutes les apparences d'un contrat, comme en l'espèce, le juriste de tradition anglo-canadienne doit le considérer et le traiter comme un contrat, sous réserve de la législation et de la prérogative.

Cette caractéristique est un des éléments du principe de légalité ("Rule of law") comme il est conçu en droit public anglais.

Il importe également de souligner qu'en droit anglo-canadien, le rapport entre un fonctionnaire et son employeur n'est pas, strictement parlant, un rapport avec un être abstrait qui serait l'État: c'est un lien avec une entité relativement plus concrète, la Couronne, qui «personnifie l'État» selon l'expression de Griffith and Street, *The Principles of Administrative Law*, 5^e éd. 1973, p. 246, mais ne jouit que du pouvoir exécutif: article 9 de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*, 1867. La Couronne c'est également la Monarque, une personne physique qui, en plus de la prérogative, jouit d'une capacité générale de contracter selon les règles du droit commun. Cette capacité générale de contracter, tout comme la prérogative, est aussi l'un des attributs de la Couronne du chef de la Province: *Verreault & Fils c. Le Procureur général du Québec* (...). (Source: (1977) R.C.S. 41; note de l'auteur).

Or le droit anglais moderne, hostile à l'extension de la prérogative royale, répugne à expliquer par elle une situation juridique qui s'explique aussi bien par la capacité générale de la Couronne.

Une théorie comme celle que soutient le Procureur général ne pourrait se justifier relativement à l'emploi de l'intimé que par la prérogative royale, ce qu'il faut écarter pour la raison que je viens de mentionner, ou bien par la législation soit, en l'occurrence, le règlement sanctionné par l'arrêté en conseil numéro 1714.

Je ne puis voir dans ce règlement rien qui empêche l'application du droit commun contractuel. Le Procureur général a insisté sur le fait que l'employé occasionnel est «nommé» à son poste. Il faudrait plus que cette expression pour écarter les principes généraux du droit public. D'ailleurs on voit souvent dans le secteur privé qu'un employé a été «nommé» à un poste de direction. Il est vrai aussi que l'employé occasionnel ne traite pas d'égal à égal avec le Gouvernement et ne peut pas, en pratique, négocier les conditions de son engagement. Mais on peut dire la même chose du petit employé qui contracte avec la grande entreprise. Quant à la prétention selon laquelle le Gouvernement pourrait unilatéralement modifier les conditions de l'emploi, qui semble également provenir du droit administratif français, elle me paraît pour le moins douteuse dans le nôtre, à moins de dispositions explicites de la loi que je ne trouve pas dans le règlement en question...¹³

COMMENTAIRE

Comme je le laissais entendre plus haut, l'arrêt *Labrecque* est peut-être plus important (ou intéressant) par l'analyse qu'il laisse entrevoir que par ce qu'il exprime formellement. Certaines considérations ne nous donnent pas

¹³ Pp. 27-30. Voir également la jurisprudence et la doctrine citées aux pages 30-2.

l'opinion «judiciaire» de la Cour (*i.e.* n'ont pas valeur de précédent); elles n'en laissent pas moins voir l'opinion juridique des juges qui y ont participé.

Pour m'expliquer, nous supposerons un instant que le texte sous examen est un article de doctrine plutôt qu'une décision judiciaire. Pour inusité qu'il soit, le procédé me paraît analytiquement valide. Tenant cela pour acquis, je m'attacherai à deux points.

Le premier porte sur la juridiction de l'arbitre et des tribunaux de droit commun en matière de réclamations fondée sur la convention collective. Celle-ci n'étant pas applicable en l'espèce, la Cour décide que l'arrêt *General Motors of Canada Limited c. Brunet et al.* ne s'applique pas non plus. Il n'en reste pas moins que les principes énoncés dans cet arrêt s'y lisent en filigrane¹⁵. Le tout est question d'interprétation — ou de préjugé — mais il m'apparaît que dans l'hypothèse où la convention aurait été applicable, la juridiction de la Cour provinciale lui aurait été déniée. En l'espèce, en effet, il ne s'agissait nullement de salaire impayé, mais de sommes tenant lieu de compensation pour des congés d'ordre divers dûs — prétendait-on — en vertu de la convention collective.

De même, la Cour suprême ne se prononce pas sur l'arrêt *Maluorni*, mais je suis porté à croire qu'elle lui aurait, le cas échéant, apporté les mêmes restrictions¹⁶. De plus, on peut penser que la juridiction des tribunaux de droit commun étant en certains cas reconnue, cela ne signifie pas automatiquement une juridiction exclusive¹⁷.

Mon deuxième point touche le statut des fonctionnaires en général (sur lequel la Cour ne se prononce pas ou ne veut pas se prononcer). L'arrêt nous indique que la question relève du droit public, donc du droit public anglo-canadien. Dans ce dernier, le droit administratif ne forme pas une branche autonome, comme c'est le cas en France, par exemple; au contraire, le droit commun régit la puissance publique, sauf dérogation de la loi ou de la prérogative royale. Si l'on se place au plan des rapports collectifs du travail, on sait que la prérogative royale elle-même a été refoulée par la législation accordant aux fonctionnaires le droit à la négociation. Ainsi, n'a plus cours chez nous la règle suivant laquelle «la Reine ne négocie pas avec ses sujets». D'autre part, nous avons vu que la *Loi sur la fonction publique* reconnaît explicitement un régime syndical propre aux fonctionnaires. Il

14 (1977) 2 R.C.S. 537 ou 77 CLLC paragraphe 14 067.

15 C'est le cas, notamment à la page 18.

16 Bien que ce soit hors contexte et parce que l'on rencontre souvent de la confusion sur ce point, rappelons que la Cour d'appel n'a pas, dans l'arrêt *Maluorni*, précité, reconnu le principe qu'un ex-salarié n'a aucun recours par voie de grief; très clairement, une contestation relative à la validité de la cessation de l'emploi y fait exception (voir p. 927, notes du juge Montgomery, approuvées par M. le juge en chef Tremblay). Cela couvre les renvois, la démission, les droits de rappel au travail après une absence prolongée, etc.

17 P. 19, septième ligne.

suit de là qu'au plan collectif les fonctionnaires en général sont assimilés à des salariés; comment alors pourrait-il en être autrement des fonctionnaires considérés individuellement?¹⁸

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Ingérence dans la représentation des employés et congédiements illégaux

Le Conseil a accueilli diverses plaintes de pratique déloyale logées par des employées de banque congédiées par leur employeur durant une grève légale.

L'employeur devait démontrer au Conseil qu'il avait non seulement des motifs légitimes pour effectuer ces congédiements, mais qu'aucun sentiment anti-syndical ne le motivait, comme raison véritable et primordiale, ou même seulement comme raison accessoire et ancillaire. En effet, pour le Conseil, il s'agissait en évaluant toute la preuve entourant les événements ayant servi de trame à ces congédiements, de même que la preuve spécifique auxdits congédiements, non pas de juger du bien-fondé des congédiements en tant que mesures disciplinaires ou même du degré de sévérité, mais plutôt de juger s'il y avait animus anti-syndical chez l'employeur.

Après avoir pris en considération tout l'ensemble de la preuve et le déroulement des événements lors de cette grève, le Conseil en est venu à la conclusion qu'il n'était pas convaincu qu'il n'y avait pas eu un sentiment anti-syndical chez cet employeur. Ce dernier, pour la presque totalité des mesures disciplinaires dirigées contre les employées en question, avait allégué comme motifs une conduite répréhensible dont celles-ci auraient fait preuve au cours des semaines précédant ces congédiements et certains gestes agressifs qu'elles auraient posés à l'endroit du personnel ne participant pas à la grève.

* Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

¹⁸ Dans la décision *The Nova Scotia Government Employees Association and Alexander John Wilson v. The Civil Service Commission of Nova Scotia et al.*, Cour suprême du Canada, le 17 février 1981, le juge en chef Laskin, s'exprimant au nom de la majorité, aux pages 10 *et seq.*, exprime les plus grandes réserves quant au pouvoir de la Couronne de congédier, selon son bon plaisir, un serviteur de l'État. Si ce pouvoir a jamais existé en *common law*, par opposition à la prérogative royale de renvoyer à volonté un membre des forces armées, la Couronne peut y renoncer contractuellement. *A fortiori*, ajouterions-nous quand une loi y pourvoit par l'institution d'un régime de négociation pour la fonction publique. (Fin de la note)