

LES ENSEIGNEMENTS DU JUGE LABEL EN DROIT DU TRAVAIL

Guy Dussault* et Véronique Aubé**

La contribution de l'honorable Louis LeBel au domaine du droit du travail au passage de l'ère fordiste à la nouvelle économie est indéniable. Il a, par ses enseignements bien tangibles, contribué de différentes façons à son évolution et à sa transformation. De façon concrète, il a eu une grande influence sur la gestion des dossiers de relations du travail par les acteurs du milieu ainsi que sur le rôle de l'arbitre de grief en cas de litige à l'égard de tels dossiers. Le présent texte aborde les enseignements du juge LeBel sous trois angles : (1) la compétence d'attribution et le rôle renouvelé de l'arbitre de grief; (2) l'interprétation des lois d'ordre public et la hiérarchisation des normes; et (3) le droit de gérance en matière de suspension.

The contribution that the Hon. Louis LeBel made to the field of labour law in the transition from the Fordist era to the new economy is undeniable. Through his very tangible teachings, he contributed in various ways to its evolution and transformation. In concrete terms, he had a great influence on the handling of labour relations matters by the actors in that community and on the role of the grievance arbitrator in disputes about such matters. This paper looks at the holdings of Justice LeBel from three angles: (1) the subject-matter jurisdiction of the grievance arbitrator and the latter's renewed role; (2) the interpretation of laws of public order and the order of precedence of the standards; and (3) managerial rights with regard to suspension.

« Le droit du travail est régi par de nombreuses règles de droit, provenant de différentes sources, qui peuvent être classifiées en fonction de leur rôle. Les unes traitent des rapports collectifs de travail et permettent l'élaboration des conditions de travail par la négociation collective. D'autres visent les rapports individuels de travail, soit les relations particulières entre le travailleur et l'employeur. Enfin, certaines encore garantissent des conditions de travail minimales.

Il importe d'abord de dégager les nombreuses règles formant le cadre législatif applicable à la situation juridique des parties afin d'harmoniser l'application de

* Avocat chez Cain Lamarre, s.e.n.c.r.l.

** Avocate chez Cain Lamarre, s.e.n.c.r.l.

ces normes, en déterminant de quelle manière elles interagissent pour préserver la cohérence du régime de droit du travail du Québec. »¹

Les enseignements très concrets de l'honorable Louis LeBel se matérialisent au quotidien dans les relations du travail.

En effet, il a grandement contribué à l'évolution du droit du travail tel qu'on le connaît aujourd'hui et son apport a été source de cohérence et de clarté, notamment face à l'interaction de normes juridiques différentes.

En pratique, les nombreux principes élaborés par le juge LeBel sont aussi la source de l'apparition de nouveaux types de dossiers.

Plusieurs des jugements rendus sous sa plume ont impliqué de mini-révolutions au niveau de la façon d'analyser et de gérer les dossiers : d'une part, en proposant un cadre d'analyse clair qui harmonise les différentes normes législatives et les dispositions conventionnelles. D'autre part, en octroyant à l'arbitre une compétence accrue, facilitant ainsi tant pour le syndicat que l'employeur l'accessibilité des recours sous tous ses aspects.

D'autres décisions, tel l'arrêt *Cabiakman*², ont été en quelque sorte de véritables électrochocs dans le milieu des relations du travail et ont poussé les différents acteurs à innover pour trouver les exceptions applicables.

Le présent texte fait état de façon succincte de quelques-unes des contributions marquantes de l'honorable Louis LeBel au passage du droit du travail de l'ère fordiste à la nouvelle économie, appuyées d'illustrations pratiques de dossiers qui sont apparus des suites de ses jugements et qui affirment son apport inestimable.

1. Compétence d'attribution et rôle renouvelé

En matière de rapports collectifs du travail, le juge LeBel a à plusieurs reprises réitéré le principe de la compétence exclusive de l'arbitre de grief dès que les droits réclamés découlent explicitement ou implicitement de la convention collective³.

¹ Dissidence du juge LeBel dans l'arrêt *Isidore Garon ltée c Tremblay, Fillion et Frères (1976) Inc c Syndicat national des employés de garage du Québec Inc*, 2006 CSC 2 aux para 91–92, [2006] 1 RCS 27 [*Isidore Garon*], et reprise par la suite par la majorité dans *Syndicat de la fonction publique du Québec c Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 RCS 61 aux para 35 à 45 incl [*Syndicat de la fonction publique*].

² *Cabiakman c Industrielle-Alliance Cie d'assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, [2004] 3 RCS 195 [*Cabiakman*].

³ Voir par exemple les arrêts *Isidore Garon*, *supra* note 1 et *Bisaillon c Université Concordia*, 2006 CSC 19, [2006] 1 RCS 666.

Il a de plus, dans ce contexte, constamment soutenu que l'étendue de la déférence attribuée aux tribunaux administratifs justifie de ne pas élargir indûment le contrôle de leurs décisions par les tribunaux judiciaires⁴. D'ailleurs, il est un des piliers derrière la révision des normes de contrôle telles qu'on les connaît et applique aujourd'hui⁵.

En pratique, on a vu apparaître dans les dernières années devant les tribunaux d'arbitrage des recours tels les griefs patronal ou syndical en dommages et pour abus de procédures.

Par exemple, il est maintenant bien établi que l'arbitre de grief est compétent pour accorder à un employeur les dommages découlant directement et même indirectement des moyens de pression exercés par le syndicat, incluant les frais d'huissiers, les frais d'avocats ainsi que des dommages-intérêts et dommages exemplaires⁶.

Il est aussi le forum approprié pour octroyer à un employeur le dédommagement des coûts engendrés par la négligence ou l'incompétence d'un de ses employés⁷.

Le Tribunal d'arbitrage est en outre compétent pour compenser un employeur des pertes financières encourues du fait de l'exécution incomplète par ses employés de leur prestation régulière de travail⁸.

Il peut aussi condamner une partie à verser à l'autre des dommages moraux et/ou punitifs en raison de la tenue de propos diffamatoires⁹. Lorsque de tels propos visent le syndicat, l'arbitre peut octroyer lesdits dommages, tant à ce dernier qu'à l'égard de chacun de ses membres, lorsque justifiés.

Il a par ailleurs le pouvoir de constater un abus de droit et de procédures et d'ordonner le remboursement à la partie qui en est victime de tous les frais d'arbitrage encourus, dont les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que

⁴ Voir entre autres *Voice Construction Ltd. c Construction & General Workers' Union, Local 92*, 2004 CSC 23, [2004] 1 RCS 609, et *Toronto (Ville) c S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 RCS 77.

⁵ *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190.

⁶ *Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie—CSN et Ambulances Demers*, 31 juillet 2013, Tribunal d'arbitrage, arbitre M. Paul Imbeau.

⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mirabel—CSN et Mirabel (Ville de)*, 17 décembre 2013, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Mario Létourneau.

⁸ *Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec inc et Ville de Québec*, 26 janvier 2010, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Jean-Guy Ménard.

⁹ *Ville de Québec c Morin*, 2014 QCCS 5890.

les frais d'avocats pour la préparation et la soumission des prétentions¹⁰. Il pourrait même, en présence d'une preuve à cet effet, ordonner le remboursement de dommages et intérêts dans ce contexte.

Bref, au jour le jour, les principes élaborés par le juge LeBel sont venus polir les rapports entre les parties afin de régler leurs problèmes de façon efficace et expéditive et encadrer les abus.

2. Interprétation des lois d'ordre public et hiérarchisation des normes

Au surplus, le juge LeBel a contribué à éclaircir le rôle de l'arbitre et les règles applicables en matière d'interprétation et d'harmonisation des différentes normes juridiques d'ordre public et conventionnelles.

Il a en effet grandement contribué à l'élaboration d'un cadre juridique cohérent et complet, à l'intérieur duquel les diverses sources juridiques s'harmonisent tout en respectant une nécessaire hiérarchie selon qu'elles se qualifient ou non d'ordre public¹¹.

Dans ce cadre, les conventions collectives n'existent pas en vase clos, mais sont circonscrites par un environnement juridique imposant le respect des droits et valeurs fondamentaux et où le droit commun supplée et complète ses silences ou lacunes¹².

À cet égard, le juge LeBel s'est dissocié de l'analyse sous l'angle de la théorie de l'incompatibilité ou de l'intégration implicite, y préférant celle de l'harmonisation des normes.

La jurisprudence arbitrale qui s'en est suivie a appliqué le cadre d'analyse proposé par le juge LeBel et confirmé que l'arbitre est compétent pour vérifier que les conditions de travail prévues par la convention collective respectent les normes minimales établies par la loi¹³.

À l'inverse, il a été jugé que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour appliquer une loi lorsque le litige soumis ne découle pas d'une disposition

¹⁰ *Limocar de l'Estrie inc et L'Union des employés et employées de service, section locale 800*, 13 mai 2004, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Richard Marcheterre.

¹¹ Voir les arrêts *Syndicat de la fonction publique*, *supra* note 1 et *Isidore Garon*, *supra* note 1.

¹² *Ibid.*

¹³ *Résidence Berthiaume du Tremblay et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, 5 mai 2014, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me François Blais.

conventionnelle et qu'il ne peut s'attribuer lui-même une compétence que nulle législation ne lui accorde¹⁴.

À cet égard, la jurisprudence a évolué de manière à reconnaître le rôle de l'arbitre de grief dans des litiges mettant en cause l'obligation d'accommodement de l'employeur en contexte de lésions professionnelles alors qu'il y a juridiction concurrente avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)¹⁵.

Il est aussi maintenant reconnu, dans cette lignée, que le Tribunal d'arbitrage est le forum compétent lorsqu'il représente une procédure de réparation équivalente relativement à la plainte visée, par exemple, une protection équivalente à celle accordée par l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* aux salariés cumulant plus de deux (2) ans de service continu¹⁶.

L'arbitre de grief est aussi compétent pour analyser l'obligation de bonne foi de l'employeur et décider si sa décision est abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi dans le cadre par exemple de la fin d'emploi des employés en probation ou temporaires qui n'ont pas accès à la procédure d'arbitrage de grief¹⁷.

Bref, dans le contexte des rapports collectifs du travail, à la lumière des propos du juge LeBel et leur application en pratique, il ressort que la compétence de l'arbitre de grief s'évalue en fonction des modifications apportées par l'ordre public à la convention collective et en réponse à la question de savoir s'il peut accorder une mesure de réparation équivalente à celle des tribunaux possédant une compétence concurrente.

3. Droits de gérance en matière de suspension

Enfin, l'arrêt *Cabiakman*¹⁸ rendu en 2004 sous la plume du juge LeBel relativement au droit d'un employeur de suspendre sans traitement

¹⁴ *Syndicat des employé-es des piscines de la Régie des installations olympiques (CSN) et Régie des installations olympiques*, 21 mai 2015, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Suzanne Moro.

¹⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de St-Boniface (CSN) et Municipalité de Saint-Boniface*, 13 février 2015, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Martin Racine.

¹⁶ *Syndicat de la fonction publique*, *supra* note 1; *Cloutier c La Capitale assureur de l'administration publique inc.*, 2015 QCCRT 0151.

¹⁷ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 (F.T.Q.) v Supermarché Crevier Iberville*, 4 août 2015, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Denis Provençal.

¹⁸ *Supra* note 2.

un employé pour des motifs administratifs a créé une onde de choc dans le milieu du travail.

En effet, bien que le juge LeBel reconnaisse le droit de l'employeur de suspendre administrativement un employé qui fait l'objet d'accusations criminelles et dont l'exécution de la prestation de travail compromet les intérêts de l'entreprise, il ajoute que ce pouvoir n'entraîne pas en principe la suspension du salaire, lorsque l'employé visé demeure disponible pour travailler.

Néanmoins, les employeurs ont par la suite su trouver quelques failles ou exceptions afin de pouvoir suspendre sans solde certains employés dans des contextes bien précis tout en respectant les enseignements du juge LeBel.

Par exemple, une suspension administrative sans solde a été jugée par le Tribunal d'arbitrage comme la conséquence naturelle et raisonnable du fait fautif d'une salariée qui admet sa culpabilité¹⁹ relativement à des chefs d'accusation en lien avec la nature de ses fonctions.

Les arbitres ont aussi confirmé le bien-fondé d'une suspension sans solde en raison de l'indisponibilité du salarié à fournir sa prestation de travail, par exemple en présence d'un engagement qui rend la fourniture de la prestation de travail impossible²⁰.

Il en est ainsi puisque le juge LeBel a reconnu que l'obligation d'imposer une suspension avec solde implique une réciprocité en vertu de laquelle un salarié doit être en mesure de fournir sa prestation de travail, ce qui n'est pas le cas dans les deux exemples précédents.

La jurisprudence confirme par ailleurs que les parties à un contrat de travail ou à une convention collective peuvent convenir expressément de la possibilité pour l'employeur de suspendre sans solde un salarié dans certaines circonstances raisonnables, par exemple dans le cas d'accusations de nature criminelle en lien avec l'emploi et qui cause préjudice à l'employeur²¹.

¹⁹ *Syndicat régional des salariés des Caisses Desjardins des Hautes-Laurentides (CSN) et Caisse Desjardins du Cœur des Hautes-Laurentides*, 6 octobre 2014, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Suzanne Moro.

²⁰ *Fraternité des policiers et policières de la Régionale de Deux-Montagnes inc et Ville de Deux-Montagnes*, 4 juillet 2014, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Francine Lamy.

²¹ *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (CSQ) et Commission scolaire des Premières-Seigneuries*, 16 juin 2015, Tribunal d'arbitrage, arbitre Me Huguette April.

4. Conclusion

En conclusion, ce bref survol nous permet rapidement de constater l'inestimable et tangible contribution du juge LeBel à l'analyse et à la gestion des dossiers en relations du travail.

Son apport est à la base de nombreux changements qui ont tous fait évoluer, voire même bouleverser le droit du travail.

Par son souci de cohérence, de logique et de clarté, l'honorable Louis LeBel nous laisse un héritage qui, en réalité, vient à la fois modifier, faciliter et stimuler le travail des différents intervenants du monde du travail et pour cela, on l'en remercie.