

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-016202-053
(500-06-000288-056)

DATE : 12 mai 2006

**CORAM : LES HONORABLES ANDRÉ FORGET J.C.A.
ANDRÉ ROCHON J.C.A.
YVES-MARIE MORISSETTE J.C.A.**

ALAIN PEDNAULT
APPELANT (requérant)

c.

COMPAGNIE WAL-MART DU CANADA
INTIMÉE (intimée)

ARRÊT

[1] **LA COUR;** - Statuant sur l'appel d'un jugement rendu le 3 novembre 2005 par la Cour supérieure, district de Montréal (l'honorable Marc Beaudoin) qui a accueilli la requête en exception déclinatoire *ratione materiae* et qui a rejeté la requête pour autorisation d'exercer un recours collectif;

[2] Après avoir étudié le dossier, entendu les parties et délibéré;

[3] Pour les motifs du juge Rochon, auxquels souscrivent les juges Forget et Morissette;

[4] **REJETTE** l'appel avec dépens.

ANDRÉ FORGET J.C.A.

ANDRÉ ROCHON J.C.A.

YVES-MARIE MORISSETTE J.C.A.

Mes Fredy Adams et Gilles Gareau
ADAMS GAREAU
Pour l'appelant

Mes Gary Morrison et Alexandre Walter Buswell
HEENAN BLAIKIE
Pour l'intimée

Date d'audience : 30 mars 2006

MOTIFS DU JUGE ROCHON

[5] La demande de l'appelant d'exercer un recours collectif contre l'intimée fut rejetée par la Cour supérieure au motif qu'elle était sans compétence «*ratione materiae*» pour se saisir d'un litige qui relevait de la compétence exclusive de la Commission des relations de travail (C.R.T.).

[6] L'appelant demandait l'autorisation d'exercer un recours collectif et d'agir à titre de représentant de :

Toutes les personnes physiques à l'emploi de Wal-Mart, au magasin situé au 2420, boul. René-Lévesque, dans la ville de Jonquière. [Je souligne]

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

[7] Les dispositions utiles à l'examen du pourvoi sont les suivantes :

i) LA CHARTE

Art. 3 Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

Art. 49 Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs. [Je souligne]

ii) LE CODE DU TRAVAIL

Art. 3 Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

Art. 12 Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

Art. 13 Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

Art. 14 Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Art. 15 Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut:

- a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit

jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

Art. 16 Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte à l'un des bureaux de la Commission dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

Art. 17 S'il est établi à la satisfaction de la Commission saisie de l'affaire que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

Art. 21 A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur ou, dans les cas prévus au paragraphe *b* de l'article 28 ou aux articles 32 et 37, celle qui obtient, à la suite du scrutin prévu auxdits articles, la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur, qui ont droit de vote.

A également droit à l'accréditation l'association de salariés qui, dans le cas prévu à l'article 37.1, obtient le plus grand nombre de voix à la suite d'un scrutin.

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe

distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision de la Commission.

Un seul salarié peut former un groupe aux fins du présent article.

Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elle n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois.

Art. 112 Est instituée la «Commission des relations du travail».

Art. 114 La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Sauf pour l'application des dispositions prévues aux articles 111.0.1 à 111.2, 111.10 à 111.20 et au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I. [Je souligne]

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

Art. 118 La Commission peut notamment:

1° rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte lorsqu'elle estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 de ce code ou aux articles 123 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou d'une plainte portée en vertu d'une autre loi;

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties;

4° décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence; [Je souligne]

5° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

6° rendre toute décision qu'elle juge appropriée;

7° entériner un accord de conciliation, s'il est conforme à la loi.

iii) **LE CODE DE PROCÉDURE CIVILE**

Art. 999 Dans le présent Livre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

a) «jugement»: un jugement du tribunal;

b) «jugement final»: le jugement qui dispose des questions de droit ou de fait traitées collectivement;

c) «membre»: une personne physique, une personne morale de droit privé, une société ou une association faisant partie d'un groupe pour le compte duquel une de ces personnes, une société ou une association exerce ou entend exercer un recours collectif;

d) «recours collectif»: le moyen de procédure qui permet à un membre d'agir en demande, sans mandat, pour le compte de tous les membres.

La personne morale de droit privé, la société ou l'association ne peut être membre d'un groupe que si, en tout temps au cours de la période de 12 mois qui précède la requête pour autorisation, elle comptait sous sa direction ou son contrôle au plus 50 personnes liées à elle par contrat de travail et qu'elle n'est pas liée avec le représentant du groupe.

Art. 1000 La Cour supérieure connaît exclusivement, en première instance, des demandes exercées en vertu du présent Livre.

LA RÊQUÊTE POUR AUTORISATION D'EXERCER UN RECOURS COLLECTIF

[8] Pour trancher les questions de compétence, le contexte factuel est important¹. De plus, dans le cadre d'une requête en irrecevabilité, c'est le cas en l'espèce, les faits doivent être tenus pour avérés.

[9] À la suite de la fermeture de l'établissement de l'intimée à Jonquière, environ 190 personnes ont perdu leur emploi dont l'appelant. Ce dernier soutient que la seule véritable raison de la fermeture est de «faire échec à la syndicalisation de ce magasin» dont l'accréditation fut accordée en janvier 2005. À cet égard, l'appelant allègue ce qui suit :

- 2.1 Le requérant est employé de l'intimée à titre de préposé de nuit.
- [...]
- 2.3 Dans le but d'améliorer ses conditions de travail il a participé aux démarches de la syndicalisation des employés de l'intimée;
- 2.4 Effectivement, au mois de juillet 2004, une demande d'accréditation a été déposée auprès de la Commission des relations de travail (CRT) pour se joindre aux rangs du Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC);
- 2.5 Au mois d'août 2004, la CRT a rendu sa décision qui accueille la demande d'accréditation du groupe...;
- 2.6 Wal-Mart est un employeur qui refuse catégoriquement la venue de syndicat dans son entreprise,...
- 2.7 Wal-Mart est un employeur qui n'hésite pas à utiliser l'intimidation pour contrer les tentatives de syndicalisation, ...
- 2.8 Au début du mois de février, l'intimée Wal-Mart annonce aux membres du groupe et dans tous les médias du Québec qu'elle avait l'intention de fermer son magasin de la ville de Jonquière;
- 2.9 Le motif invoqué de l'intimée est la rentabilité déficiente de ce magasin;

¹ Québec (C.D.P.D.J.) c. Québec (P.G.), [2004] 2 R.C.S. 185, pp. 193-194.

2.10 Le motif réel de la fermeture du magasin est la syndicalisation de celui-ci, qui constitue une première puisque aucun autre magasin Wal-Mart n'était syndiqué en Amérique du Nord,...

[...]

2.15 Effectivement, la fermeture du magasin fait perdre aux membres du groupe leur emploi et constitue une source de stress et d'anxiété;

2.16 Cette atteinte à la liberté d'association et à la dignité des membres est commise illicitement et intentionnellement par l'intimée parce que la fermeture du magasin de Jonquière a pour unique but d'obliger les membres du groupe à renoncer à leur droit de se syndiquer et d'intimider les employés de tous les autres magasins Wal-Mart qui ont déjà entrepris ou qui songent à entreprendre des démarches de syndicalisation;

2.17 Le motif de l'intimée sur la rentabilité du magasin n'est qu'un prétexte et le requérant en fera la preuve devant le tribunal;

[10] Selon les allégations de la requête, l'intimée aurait commis les fautes suivantes :

3.6 L'intimée a décidé de fermer le magasin de Jonquière en réaction à la syndicalisation des membres du groupe;

3.7 Le seul but de l'intimée derrière la fermeture de ce magasin est de faire échec à la syndicalisation de ce magasin et à toute demande similaire dans tous les autres magasins;

3.8 L'intimée ne respecte pas la liberté fondamentale d'association des membres du groupe qui est garantie par l'article 3 de la Charte;

3.9 L'intimée viole la liberté d'association des membres du groupe illicitement et intentionnellement;

3.10 L'intimée viole la dignité des membres du groupe garantie par l'article 4 de la Charte;

3.11 Chacun des membres du groupe voit ses droits civils violés illicitement et intentionnellement par l'intimée;

3.12 L'intimée est responsable de tous les dommages que les membres du groupe ont subi, subissent et pourront subir à l'avenir à cause de la fermeture du magasin;

[11] L'appelant demande trois types de réparation pour chacun des membres du groupe :

- (1) indemnité pour la perte de salaire;
- (2) 10 000\$ à titre de dommages moraux dont le stress subi à la suite de l'annonce de la fermeture;
- (3) 10 000\$ à titre de dommages exemplaires.

LES PLAINTES À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

[12] La requête pour autorisation d'exercer un recours collectif porte la date du 21 avril 2005. L'établissement de Jonquière fut fermé le 29 avril 2005. La requête en autorisation d'exercer un recours collectif fut présentée le 18 mai 2005. La veille, soit le 17 mai 2005, l'appelant déposait une plainte à la C.R.T. en vertu de l'article 16 du *Code du travail* (C.t.)². Soixante-dix-huit salariés déposaient des plaintes similaires.

[13] Le 23 juin 2005, les parties au litige devant la C.R.T. conviennent de lui soumettre 5 des 79 plaintes à titre de «cause type» sans préjudice aux droits des parties à l'égard des autres plaintes. À l'occasion du débat devant le commissaire Flageole, les plaignants soutiennent :

Ils plaident aussi que Wal-Mart n'a pas démontré, elle qui en avait le fardeau, que la terminaison de leur emploi résulte d'une autre cause juste et suffisante. Ils prétendent que la fermeture d'une entreprise pour des motifs illégaux ne saurait constituer une cause juste et suffisante dans la mesure où telle fermeture équivaldrait à nier le droit d'association protégé par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, (L.R.Q., c. C-12) (la Charte).³

² L.R.Q., c. C-27.

³ Décision de la C.R.T. en date du 15 septembre 2005, paragr. 31.

[14] La C.R.T. accueille quatre des cinq plaintes et réserve sa compétence pour décider des remèdes appropriés. La C.R.T. conclut que l'intimée n'a pas réussi à démontrer que la fermeture de l'établissement de Jonquière est réelle, définitive et véritable et, par voie de conséquence, qu'elle constitue une autre cause juste et suffisante aux termes de l'article 17 C.t.

[15] L'intimée a demandé la révision judiciaire de la décision de la C.R.T. À l'occasion de cette demande de révision, l'intimée ne remet pas en cause la compétence de la C.R.T. au sens strict du terme. Elle allègue plutôt que la décision de la C.R.T. doit être annulée en raison de son caractère «absurde» et, en conséquence, manifestement déraisonnable. À l'audition, les avocats nous ont informés que cette procédure judiciaire est actuellement pendante.

LA REQUÊTE EN AUTORISATION D'EXERCER UN RECOURS COLLECTIF

[16] Le fondement de la requête de l'appelant est en parfaite contradiction avec sa plainte au C.R.T. Elle repose sur le syllogisme juridique suivant : le *Code du travail* n'interdit pas à l'intimée de fermer un établissement dans la mesure où cette fermeture est réelle, véritable et définitive⁴. En l'espèce, l'intimée n'aurait enfreint aucune disposition du *Code du travail* puisque la fermeture est réelle, véritable et définitive. Elle aurait plutôt porté atteinte au droit d'association des membres du groupe, protégé par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵. Partant, le recours ne relève pas de la compétence exclusive de la C.R.T. puisqu'il n'y a pas de violation alléguée au *Code du travail*, mais plutôt de la Cour supérieure à titre de tribunal de droit commun.

[17] L'appelant ajoute que la demande de réparation en dommages-intérêts vise à sanctionner exclusivement une atteinte au droit fondamental d'association protégé par la *Charte*. Il conclut que le rejet de sa demande aurait pour effet de placer les membres du groupe devant un vide juridique inacceptable.

LE JUGEMENT DE LA COUR SUPÉRIEURE

[18] Pour le juge de la Cour supérieure, dans son essence le litige «en est un de relations de travail». Cette conclusion repose sur le contexte factuel tiré des allégations de la requête et de son analyse des articles 114 et 118 C.t. Le juge de première

⁴ *A.I.E.S.T. c. Place des Arts*, [2004] 1 R.C.S. 43.

⁵ *L.R.Q., c. C-12* (ci-après la *Charte*).

instance observe qu'à l'origine, le litige repose sur la relation employeur-employé et met en cause la façon dont l'employeur a fermé son établissement à la suite de la syndicalisation des employés. Il ajoute que la C.R.T. a le pouvoir d'accorder toutes les réparations demandées par l'appelant dans sa requête en autorisation d'exercer un recours collectif. Il rappelle finalement que la C.R.T. est déjà saisie de 79 plaintes dont 4 ont déjà fait l'objet d'une adjudication favorable aux salariés.

ANALYSE

i) Remarques préliminaires

[19] D'abord, quelques observations préliminaires.

[20] Premièrement, il est acquis que le recours collectif est un mécanisme procédural qui n'ajoute en rien à la compétence de la Cour supérieure. À l'inverse, cette procédure collective ne peut avoir pour effet de soustraire un litige qui relèverait de la compétence exclusive d'un autre tribunal. Comme l'affirme mon collègue le juge Gendreau dans l'arrêt *Carrier c. Rochon*⁶, les dispositions relatives au recours collectif ne créent pas de droit substantif.

[21] En second lieu, je crois opportun de rappeler que la *Charte* garantit la protection des droits fondamentaux, mais «elle ne crée pas un système distinct et autonome de responsabilité civile». Il n'existe pas de dualité de régime ou de recours en responsabilité civile, l'un sous le *Code civil*, l'autre sous la *Charte*⁷.

[22] Finalement, dans la mesure où il y a contravention au *Code du travail*, l'appelant ne remet pas en question la compétence exclusive de la C.R.T. pour trancher le litige (art. 114 C.t.).

ii) L'essence du litige

[23] Les principes sont connus. Pour déterminer le tribunal compétent, il convient d'identifier le litige en fonction de son essence plutôt qu'en raison d'une qualification

⁶ J.E. 2000-1807 (C.A.) p. 20 de ses motifs.

⁷ *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, pp. 406-407. Le juge Gonthier cite les propos de Jean-Louis BAUDOIN, *La responsabilité civile*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994, p. 224.

formelle retenue par l'une des parties au litige⁸. À l'occasion d'une affaire relative «aux clauses orphelines» qui affectaient surtout les jeunes enseignants et qui avaient été négociées par les syndicats des enseignants et le gouvernement du Québec, la Cour suprême du Canada était appelée à trancher une question de compétence entre l'arbitre en droit du travail et le Tribunal des droits de la personne.

[24] La juge en chef McLachlin, pour la majorité, reformule le test applicable de la façon suivante :

...Or, comme nous l'avons vu, il n'existe pas *in abstracto* de présomption légale d'exclusivité. Il faut plutôt se demander dans chaque cas si la loi pertinente, appliquée au litige considéré dans son contexte factuel, établit que la compétence de l'arbitre en droit du travail est exclusive.⁹

[25] La juge en chef McLachlin indique que ce test exige, dans une première étape, l'examen des dispositions législatives en cause, plus particulièrement celles qui traitent de la compétence. Ce n'est qu'à la seconde étape de l'examen que devra être considéré le contexte factuel et non «la qualification juridique du litige – la constatation qu'il a trait à la responsabilité délictuelle, aux droits de la personne ou à un contrat de travail – n'est pas déterminante». Elle ajoute, qu'à cette étape :

Il faut se demander si le législateur a voulu que le litige, considéré dans son essence et non de façon formaliste, soit du ressort exclusif de l'arbitre ; voir *Weber* précité.¹⁰

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

[26] L'article 114 C.t. attribue une compétence exclusive à la C.R.T. pour «connaître et disposer» de toute plainte alléguant une contravention au *Code du travail* de même que tout recours en application, notamment, des dispositions du *Code du travail*.

[27] De même, l'article 118 C.t. prévoit, entre autres, que la C.R.T. peut décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence et rendre

⁸ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967.

⁹ *Québec (C.D.P.D.J.) c. Québec (P.G.)*, précité, p. 194.

¹⁰ *Id.*, p. 196.

toute décision appropriée. L'article 119 C.t. prévoit un pouvoir de réparation. Il n'est pas contesté que la C.R.T. est un tribunal habilité à trancher toute question relative à la *Charte*¹¹.

[28] D'autre part, la *Charte* accorde une large compétence au Tribunal des droits de la personne (art. 111). Cette compétence n'est toutefois pas exclusive. La victime peut elle-même saisir un autre tribunal d'un recours fondé, notamment, sur l'article 49 de la *Charte*.

LE CONTEXTE FACTUEL

[29] Une fois expurgés des différentes qualifications juridiques retenues par les parties, les faits au soutien de la requête de l'appelant sont les suivants.

[30] Une demande d'accréditation fut déposée en juillet 2004. Elle fut obtenue en août 2004. L'intimée est un employeur qui refuse catégoriquement la venue du syndicat dans son entreprise. L'intimée n'hésite pas à utiliser l'intimidation pour contrer les tentatives de syndicalisation. Le motif réel de la fermeture du magasin est la syndicalisation de celui-ci, ce qui constitue pour l'intimée une première puisque aucun de ses magasins en Amérique du Nord n'est syndiqué. La fermeture du magasin fait perdre aux salariés leur emploi et constitue une source de stress et d'anxiété. La fermeture ne vise qu'à forcer les salariés à renoncer à leur droit de se syndiquer tout en ayant un effet dissuasif sur les employés des autres magasins. Une compensation est réclamée. Il importe de souligner que la réparation exigée vise à compenser avant tout les dommages reliés à la perte d'emploi.

[31] Je note, immédiatement, que les termes utilisés dans la requête de l'appelant sont ceux-là mêmes du *Code du travail* que nous retrouvons plus particulièrement aux articles 3, 12, 13, et 14 C.t. Je les reproduis de nouveau :

Art. 3 Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

¹¹ *Mills c. R.*, [1986] 1 R.C.S. 863; *Douglas/Kwantlen Faculty assn. c. Douglas college*, [1990] 3 R.C.S. 570; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5; *Tétreault-Gadoury c. Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1991] 2 R.C.S. 22; *Nouvelle-Écosse (Worker's Compensation Board) c. Martin*, [2003] 2 R.C.S. 504; *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, 2006 CSC 14; *Québec (Procureur général) c. Charest*, J.E. 2005-175 (C.A.).

Art. 12 Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

Art. 13 Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

Art. 14 Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. [Je souligne]

APPLICATION

[32] En tenant compte de l'ensemble du contexte factuel, je conclus que le litige a clairement trait à l'exercice des droits des salariés prévus au *Code du travail* et à des manœuvres de l'employeur que sanctionne ce même *Code*. Dès lors, force est de conclure que le litige est de la compétence exclusive de la C.R.T.

[33] Le fait d'invoquer une atteinte à un droit protégé par la *Charte* n'a pas pour effet d'altérer la compétence exclusive de la C.R.T.. Je réfère, à cet égard, aux propos de la juge en chef McLachlin dans *Québec (C.D.P.D.J.) c. Québec (P.G.)* précité :

Cela ne veut pas dire que tout litige mettant en cause l'application de la *Charte* échappe à la compétence de l'arbitre. Notre Cour a reconnu que l'arbitre peut trancher une question de droit accessoire à l'interprétation et à l'application d'une convention collective : *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42. En outre, l'art. 100.12 du *Code du travail* investit expressément l'arbitre du pouvoir d'interpréter et d'appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.

[34] Par analogie, cet enseignement vaut pour les faits de l'espèce, il suffit de substituer les mots «C.R.T.» à celui d' «arbitre» et l'article 110.12 C.t. à l'article 118 4^e C.t. Cette conclusion s'impose d'autant plus qu'il m'apparaît acquis que la C.R.T. tout comme l'arbitre de griefs peut accorder, le cas échéant, les réparations utiles pour atteinte aux droits fondamentaux¹².

[35] Le *Code du travail* est essentiellement un régime législatif des rapports collectifs du travail. Ces rapports collectifs présupposent une liberté d'association. À cet égard, le *Code du travail* est l'une des manifestations de cette liberté d'association :

Le *Code du travail du Québec* est conçu d'après un modèle commun à toutes les lois équivalentes au Canada et même en Amérique du Nord. Il s'appuie sur la reconnaissance et la protection de la liberté d'association de ceux et celles auxquels il s'adresse (chapitre 2). Il leur propose de se choisir un représentant collectif dans leurs relations avec l'employeur et de faire attester par l'autorité publique le statut de ce représentant collectif au moyen de l'accréditation...¹³

[36] Depuis la réforme de 2001, le *Code du travail* confère une compétence civile exclusive à la C.R.T. pour trancher les litiges relatifs aux plaintes et aux recours alléguant une contravention à ce même Code. De même, la réforme a accordé à la C.R.T. des pouvoirs majeurs de redressement (art. 118, 119 C.t.). Un auteur note que

¹² Weber, précité, p. 960 et suiv.

¹³ Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 5^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2003, p. 219.

la compétence combinée de la C.R.T. et de l'arbitre de griefs laisse peu de place aux tribunaux de droit commun :

La réforme n'a laissé aux tribunaux ordinaires, somme toute, qu'une compétence résiduelle dans l'application du *Code du travail*. Cette compétence d'exception pourrait se justifier par les pouvoirs propres à ces tribunaux, comme celui de prononcer la nullité d'une loi ou d'un autre instrument juridique. Compte tenu des larges pouvoirs d'intervention et de redressement dont la C.R.T. est elle-même investie, notamment par les articles 118 et 119 du Code, les occasions d'intervention des tribunaux deviendront vraisemblablement rarissimes.¹⁴

[37] Les employés de l'intimée ont exercé collectivement leur droit de s'associer sous l'empire du Code du travail. En pareil cas, il y a lieu de rappeler ce que disait la Cour suprême dans l'arrêt *Vaughan c. Canada*¹⁵ :

Lorsque le législateur a clairement établi un régime complet pour le règlement des différends en matière de relations de travail, [...], les tribunaux ne devraient pas mettre en péril le mécanisme exhaustif de règlement des différends que contient la loi en permettant l'accès systématique aux tribunaux».¹⁶

[38] Cette approche apparaît d'autant plus souhaitable en présence d'un tribunal spécialisé (la C.R.T.) en mesure de mieux saisir les enjeux et les objectifs de la loi et qui tranche ce type de différends sur une base quotidienne.

[39] L'appelant plaide que le rejet de sa demande placerait les membres du groupe devant un vide juridique inacceptable. Cet argument serait, en soi, suffisant pour favoriser l'accès aux tribunaux de droit commun afin d'obtenir une réparation complète pour l'ensemble des membres. Si je formulais cette proposition d'une autre façon, je dirais : le recours au tribunal de droit commun devrait toujours être autorisé lorsque le recours à un tribunal spécialisé est voué à l'échec. C'est la thèse du droit absolu à la réparation.

[40] Avant de répondre à cet argument, il y a lieu de rappeler les positions irréconciliables prises par l'appelant dont l'une d'elles sert d'assise à sa proposition.

¹⁴ *Id.*, p. 237

¹⁵ *Vaughan c. Canada*, [2005] 1 R.C.S. 146.

¹⁶ *Id.*, paragr. 39.

Dans sa plainte en date du 12 mai 2005, en vertu du *Code du travail*, l'appelant allègue que l'intimée a contrevenu aux dispositions du *Code du travail*. Dans sa requête pour autorisation d'exercer un recours collectif, l'appelant n'allègue pas formellement que l'intimée a contrevenu au *Code du travail*. À l'audience, l'avocat de l'appelant soutient que l'intimée n'a enfreint aucune disposition du *Code du travail* et qu'il y a fort à parier que la Cour supérieure révisera la décision de la C.R.T. qui a conclu au contraire. Cette dernière argutie juridique s'imposait pour étayer la demande de réparation pour des contraventions à la *Charte* et aux règles de bonne foi du *Code civil*.

[41] Cette proposition de l'appelant doit être rejetée pour deux motifs.

[42] Premièrement, la compétence des tribunaux ne s'évalue pas à l'aune du succès ou de l'insuccès probable ou potentiel du recours entrepris. Dit autrement, la compétence de la Cour supérieure porte sur toute demande «qu'une disposition formelle n'a pas attribué exclusivement à un autre tribunal» et non pas à une demande rejetée ou susceptible de l'être par cet autre tribunal.

[43] En second lieu, l'appelant soutient que l'intimée peut porter atteinte à cette liberté d'association sans toutefois contrevenir aux mesures législatives contenues au *Code du travail* pour contrer les pratiques déloyales de l'employeur qui cherche à nuire ou carrément empêcher la syndicalisation de l'entreprise. Cette proposition dissocie, d'une part, le contenu de la liberté protégée et, d'autre part, les dispositions législatives contenues au *Code du travail* visant à en assurer le plein épanouissement.

[44] Cette approche est habile, mais elle est erronée.

[45] Le concept de la liberté d'association fut examiné dans le cadre des relations de travail à l'occasion d'une trilogie de la Cour suprême du Canada en 1987¹⁷. Dans un passage maintes fois repris, le juge Sopinka en dresse un sommaire :

...premièrement, l'al. 2d) protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir; deuxièmement, l'al. 2d) ne protège pas une activité pour le seul motif que cette activité est un objet fondamental ou essentiel d'une association; troisièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits et libertés individuels consacrés par la Constitution; et quatrièmement, l'al. 2d) protège l'exercice collectif des droits légitimes des individus.¹⁸

¹⁷ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424, et *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

¹⁸ *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoire du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367, p. 402.

[46] Très tôt, la garantie constitutionnelle fut définie par la négative. Ainsi, la liberté ne comprend pas, pour une association syndicale, le droit de négocier collectivement et le droit de faire grève¹⁹. La liberté ne garantit pas l'accès à un régime particulier de relations de travail, plus particulièrement, le droit à l'accréditation du *Code canadien du travail*²⁰. Elle ne permet pas de revendiquer le statut d'agent négociateur²¹.

[47] De même, la liberté protège le droit de s'associer, mais non les activités ou objectifs visés par l'association²².

[48] Énoncée partiellement, la protection vise à contrer la règle de droit ou l'acte administratif qui «interdisent la formation ou le maintien d'une association indépendante de travailleurs ou qui imposent des sanctions à ceux qui désirent créer une telle association ou à participer à ces activités légitimes»²³ ou encore comme l'affirme le juge Bastarache :

Comme ces opinions le montrent, l'objet de l'al. 2d) commande une seule question : L'État a-t-il empêché l'activité en raison de sa nature associative, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs ?²⁴

[49] Ces règles furent élaborées dans le contexte de la *Charte canadienne des droits et libertés*²⁵. Elles ont conduit les juges de la Cour suprême à s'interroger sur l'existence d'une obligation positive des législatures canadiennes d'adopter des mesures législatives adéquates pour protéger les employés contre les pratiques déloyales des employeurs privés qui cherchent à faire obstacle à leur association²⁶.

[50] Dans l'arrêt *Dunmore* précité, la Cour suprême reconnaît que les législatures canadiennes ont uniformément reconnu le besoin de légiférer pour assurer une protection du droit d'association contre les pratiques déloyales des employeurs privés et ont, de fait, légiféré sur ces questions.

¹⁹ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, précité, p. 390.

²⁰ *Delisle c. Canada (Sous-P.G.)*, [1999] 2 R.C.S. 989.

²¹ *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoire du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité.

²² *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoire du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité, p. 391.

²³ *Delisle c. Canada (Sous-P.G.)*, précité, p. 1021.

²⁴ *Dunmore c. Ontario*, [2001] 3 R.C.S. 1035, p. 1039.

²⁵ *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)].

²⁶ *Dunmore c. Ontario*, précité, p. 1043.

[51] Pour un, au Québec, le *Code du travail* reconnaît la liberté de se syndiquer et de participer aux activités de l'association ainsi qu'à son administration (art. 3 C.t.). Il interdit à l'employeur de chercher à dominer ou entraver la formation ou les activités d'une association de salariés (art. 12 C.t.). De même, un employeur ne peut intimider ou menacer quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés (art. 13 C.t.). L'article 14 assure une large protection à l'employé à l'encontre de ces pratiques déloyales. Je le reprends de nouveau :

Art. 14 Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

[52] Dès lors, je ne peux me convaincre que les gestes d'un employeur puissent, d'une part, ne pas être contraires aux dispositions protectrices du *Code du travail* et, d'autre part, porter atteinte à la liberté protégée constitutionnellement, soit «d'empêcher l'activité en raison de sa nature associative». Si tel était le cas, il faudrait conclure que la Cour suprême, dans l'arrêt *A.I.E.S.T. c. Place des Arts*, a ignoré l'atteinte à la liberté d'association pour ne traiter que du *Code du travail*.

[53] Dans cet arrêt, la Cour suprême fait sien l'énoncé du juge Lesage dans *City Buick Pontiac (Mtl) inc. c. Roy*²⁷ qui avait reconnu le droit de l'employeur de fermer son entreprise, et ce, même pour des motifs socialement condamnables (lire pour contrer la syndicalisation de l'entreprise et l'impossibilité de conclure une convention collective) en autant que la fermeture est réelle et définitive. La Cour suprême reconnaît que ce faisant l'employeur ne contrevient pas au *Code du travail*. Il m'apparaît invraisemblable d'affirmer qu'elle aurait omis par ailleurs de sanctionner une atteinte à la liberté d'association, si tel avait été le cas.

[54] Je n'affirme pas pour autant que les mesures contenues au *Code du travail* pour protéger la liberté d'association reprennent en entier la substance de la liberté énoncée

²⁷ [1981] T.T. 22.

à l'article 3 de la *Charte québécoise*. Je conclus plutôt qu'en l'espèce l'atteinte à la liberté d'association serait également un accroc aux mesures contenues au *Code du travail* pour contrer les pratiques déloyales des employeurs privés qui voudraient faire obstacle à l'association de salariés.

[55] Pour ces motifs, je propose de rejeter l'appel avec dépens.

ANDRÉ ROCHON J.C.A.