

EYB 2020-350853 – Résumé

Cour d'appel

Cadieux c. Greyhound Canada Transportation Corp.
500-09-027764-182 (approx. 32 page(s))
6 avril 2020

Décideur(s)

Chamberland, Jacques
Thibault, France
Hogue, Marie-Josée

Type d'action

APPEL d'un jugement de la Cour supérieure ayant accueilli les demandes en irrecevabilité présentées par un employeur et un syndicat à l'encontre d'un pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale déposé par le salarié visé par cette sentence. REJETÉ, avec dissidence.

Indexation

TRAVAIL; CODE CANADIEN DU TRAVAIL ; ARBITRAGE DE GRIEFS; ADMINISTRATIF; CONTRÔLE JUDICIAIRE; ACCRÉDITATION; DEVOIR DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT; CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES (CCRI); RECOURS; APPEL; pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale; pourvoi déposé par le salarié personnellement; demandes en irrecevabilité de l'employeur et du syndicat accueillies par le juge de première instance; absence d'intérêt personnel du salarié même s'il a été personnellement autorisé par le CCRI à soumettre à nouveau les griefs le concernant en raison du manquement du syndicat à son devoir de représentation; absence d'erreur du juge; respect des enseignements contenus dans les arrêts *Cinq-Mars* et *Noël*; obligation pour le salarié de demander à son syndicat de déposer le pourvoi en son nom même si le CCRI a déjà conclu que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation dans le cadre de l'arbitrage; pouvoir de déterminer si un syndicat a manqué au devoir que lui impose l'art. 37 C.c.t. relevant exclusivement du CCRI; impossibilité de conclure que le syndicat a manqué à son devoir en refusant d'exercer le pourvoi tant que le salarié ne lui a pas demandé de le faire; rejet de l'appel; dissidence

Résumé

La juge **Thibault**. En 2011, le syndicat intimé a déposé deux griefs pour contester la suspension et le congédiement imposés au salarié appelant (Cadieux). Le syndicat a toutefois subséquemment réglé le grief contestant la suspension et il s'est désisté de celui contestant le congédiement. Insatisfait, Cadieux a déposé devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) une plainte fondée sur l'art. 37 du *Code canadien du travail* (C.c.t.). Il reprochait au syndicat son défaut de représentation tant à l'égard du grief contestant la suspension qu'à l'égard de celui contestant le congédiement. Le CCRI avait d'abord rejeté la plainte, mais la Cour d'appel fédérale lui a retourné le dossier pour une audition *de novo*. Au terme de cette nouvelle audition, le CCRI a accueilli la plainte. Il conclut que le syndicat a mené une enquête superficielle au sujet des faits reprochés dans la suspension et qu'il a agi de manière arbitraire en s'appuyant sur cette suspension pour refuser de déférer le grief de congédiement à

l'arbitrage. Huit mois plus tard, soit le 26 août 2016, vu l'absence d'entente entre les parties sur les mesures de redressement consécutives à sa décision, le CCRI a statué sur celles-ci de la façon suivante : 1) les deux griefs sont renvoyés à l'arbitrage et les délais prévus dans la convention collective sont « levés » ; 2) Cadieux est autorisé à retenir les services d'un avocat de son choix pour la préparation et le déroulement de l'arbitrage de ses griefs ; 3) le syndicat doit assumer le paiement des frais juridiques raisonnables ; 4) en cas de décisions arbitrales favorables, le syndicat doit payer l'indemnité compensatoire ordonnée par l'arbitre pour dédommager Cadieux de sa perte de salaire ; et 5) le syndicat doit payer 20 000 \$ pour couvrir les frais juridiques liés à l'audience devant le CCRI. Les griefs ont été entendus par l'arbitre Marc Gravel qui, au terme de son analyse, les a rejetés. Mécontent de cette sentence (la Sentence) et voulant la faire réviser au moyen d'un pourvoi en contrôle judiciaire, Cadieux a demandé au CCRI l'autorisation de présenter personnellement un tel pourvoi. Cependant, avant même que le CCRI ait rendu sa décision, afin de protéger ses droits en raison de l'écoulement du temps, il a déposé un pourvoi devant la Cour supérieure. Il y alléguait qu'il possède l'intérêt juridique suffisant pour se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire de la Sentence, vu le conflit d'intérêts du syndicat. Il faisait aussi valoir que la Sentence est manifestement déraisonnable. En septembre 2017, le CCRI a rejeté sa demande d'autorisation au motif qu'il n'avait pas demandé au syndicat de présenter un pourvoi en contrôle judiciaire en son nom et que, par conséquent, il (le CCRI) n'était pas en mesure de décider si le syndicat avait violé son obligation de représentation lors du traitement de cette demande. Par ailleurs, dans le cadre du pourvoi déposé devant la Cour supérieure, le syndicat et l'employeur ont présenté chacun une demande en irrecevabilité. En juillet 2018, ces demandes ont été accueillies par le juge de première instance et le pourvoi a conséquemment été rejeté. C'est ce jugement qui est visé par le présent appel.

Questionné par la Cour sur le caractère usuel ou non de ce type d'ordonnance en cas de défaut de représentation d'une association accréditée, l'avocat du syndicat, bien au fait de la jurisprudence du CCRI, a déclaré qu'il est habituel que le CCRI condamne l'association accréditée à dédommager le salarié pour la perte de salaire subie par celui-ci. Il en découle inéluctablement que, si la proposition de Cadieux devait prévaloir, tout salarié jouira du droit personnel de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale dans les cas où une ordonnance de dédommagement est prononcée par le CCRI à la suite d'un défaut de représentation d'une association accréditée.

De l'avis de la soussignée, le juge première instance ne commet pas d'erreur en décidant que Cadieux ne possède pas l'intérêt juridique suffisant pour se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire de la Sentence. Le juge suit en tous points les enseignements de la Cour d'appel dans l'arrêt *Cinq-Mars*, lequel s'appuie sur l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*. Rendu à l'étape du pourvoi en contrôle judiciaire, un salarié peut certes alléguer qu'il est victime d'un défaut de représentation de la part de son syndicat, mais seul le CCRI peut conclure que les faits allégués constituent un défaut de représentation susceptible de priver le syndicat de son monopole de représentation, lequel comprend le droit de décider de l'opportunité de se pourvoir en contrôle judiciaire contre une sentence arbitrale. Comme le plaident l'employeur et le syndicat, l'existence d'un conflit d'intérêts avec Cadieux ne signifie pas que le CCRI conclura inéluctablement à une violation par le syndicat de son obligation de représentation. Seul le CCRI a compétence pour vérifier

si une décision prise par un syndicat viole l'obligation qui lui est imposée par l'art. 37 C.c.t. En cas de réponse positive, le syndicat perdra son droit de contester judiciairement la sentence arbitrale en faveur du salarié, lequel pourra alors l'exercer personnellement.

Il est vrai que, dans *Noël* et *Cinq-Mars*, la Cour suprême et la Cour d'appel ont exprimé une réserve à cette règle et ont évoqué la possibilité de reconnaître au salarié l'intérêt de se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire, mais uniquement dans le cas d'absence de remède pour ce dernier. Or, un remède est à la disposition de Cadieux, si, après avoir demandé au syndicat d'exercer le recours en contrôle judiciaire, il estime que celui-ci viole son obligation de représentation : il pourra alors demander l'intervention du CCRI et être autorisé à exercer le pourvoi en contrôle judiciaire personnellement.

Il convient donc de rejeter l'appel.

Le juge **Chamberland**. Le soussigné souscrit aux motifs et à la conclusion de la juge Thibault.

Les syndicats ont le monopole de la représentation, tant en ce qui a trait à la négociation collective des conditions de travail de leurs membres qu'en ce qui a trait aux mesures à prendre pour en assurer le respect sur les plans collectif et individuel, ce qui inclut l'arbitrage de griefs. Le principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement dans la poursuite d'un grief, tant devant l'arbitre que, par la suite, le cas échéant, devant la Cour supérieure en contrôle judiciaire, n'est pas absolu, mais presque. En l'espèce, le conflit d'intérêts dans lequel le syndicat se trouve à l'égard de Cadieux est bien réel. Il ne tient pas tant au fait qu'il a déjà refusé de prendre fait et cause pour Cadieux et de porter ses griefs à l'arbitrage, mais plutôt, et surtout, au fait que ce sont ses avoirs (à la hauteur de 350 000 \$) qui seront en jeu si la sentence arbitrale est annulée par la Cour supérieure, au terme de son contrôle. Malgré tout, cela ne suffit pas pour déroger au principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement en contrôle judiciaire. Outre les recours et mesures réparatrices qui s'offrent à Cadieux en matière de violation du devoir de représentation (et dont il a déjà bénéficié à la première étape de son dossier), il faut présumer tant de la bonne foi du syndicat que de sa prudente intelligence dans la façon de traiter la demande de son membre, vu les circonstances. En somme, malgré la situation délicate dans laquelle se trouvent le syndicat et Cadieux, il convient de respecter le cadre collectif de notre système de relations de travail et le rôle que le syndicat y tient.

La juge **Hogue** [Dissidente]. La soussignée ne partage pas l'avis de la juge Thibault voulant qu'il ne soit pas contesté que, si la proposition de Cadieux devait prévaloir, tout salarié jouira du droit personnel de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale dans les cas où une ordonnance de dédommagement est prononcée par le CCRI à la suite d'un défaut de représentation d'une association accréditée. Elle estime que, en l'instance, l'équité et l'intégrité du système de justice requièrent que soit reconnu au salarié l'intérêt juridique nécessaire au dépôt d'un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rejetant les deux griefs qu'il a été autorisé à porter en arbitrage par le CCRI.

Le juge de première instance reconnaît, à juste titre, l'existence d'un conflit d'intérêts réel, mais il estime, en se basant sur l'arrêt *Cinq-Mars*, que cela est insuffisant pour conclure que Cadieux, un salarié syndiqué, a l'intérêt juridique requis pour introduire le pourvoi en son propre nom. De l'avis de la soussignée, cependant, la présente situation fait partie des situations exceptionnelles auxquelles il est fait référence dans les arrêts *Noël* et *Cinq Mars*. Ainsi, dans les circonstances de l'espèce, le juge de première instance aurait-il dû reconnaître à Cadieux l'intérêt juridique nécessaire pour introduire le pourvoi en contrôle judiciaire et, conséquemment, rejeter les demandes en irrecevabilité.

La soussignée aurait donc accueilli l'appel, reconnu l'intérêt de Cadieux pour déposer son pourvoi en contrôle judiciaire et rejeté les demandes en irrecevabilité présentées par l'employeur et le syndicat.

Décision(s) antérieure(s)

- C.S. Montréal, no 500-17-099920-178, 20 juillet 2018, j. Christian J. Brossard, [EYB 2018-298568](#)

Jurisprudence citée

1. *Brian L. Eamor*, (1996) 101 di 76, 39 C.L.R.B.R.(2d) 14
2. *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, [EYB 2016-271483](#), 2016 QCCA 1665, J.E. 2016-1818 (C.A.)
3. *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, C.S.C., no 37344, 16 mars 2017
4. *Dufour (Re)*, 107 di 38, 45 C.L.R.B.R.(2d) 295
5. *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, [REJB 2001-24835](#), J.E. 2001-1329
6. *Strother c. 3464920 Canada Inc.*, [2007] 2 R.C.S. 177, 2007 CSC 24, [EYB 2007-120234](#), J.E. 2007-1152
7. *Succession MacDonald c. Martin*, [1990] 3 R.C.S. 1235, [EYB 1990-68602](#), J.E. 91-85

Législation citée

1. *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. [37](#), [99](#)(2)
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [235](#), [324](#), [1310-1315](#), [2138](#)
3. *Code de déontologie des avocats*, RLRQ, c. B-1, r. 3.1, art. [71-72](#)
4. *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, RLRQ, c. E-2.2, art. [303](#)(2)

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-027764-182
(500-17-099920-178)

DATE : 6 avril 2020

**CORAM : LES HONORABLES JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.
FRANCE THIBAUT, J.C.A.
MARIE-JOSÉE HOGUE, J.C.A.**

BRIAN CADIEUX
APPELANT – demandeur
c.

**GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.
SYNDICAT UNI DU TRANSPORT, SECTION LOCALE 1415**
INTIMÉS – mis en cause

et
MARC GRAVEL, en sa qualité d'arbitre de grief
MIS EN CAUSE – défendeur

ARRÊT

[1] L'appelant se pourvoit contre un jugement rendu le 20 juillet 2018 par la Cour supérieure, district de Montréal (l'honorable Christian J. Brossard) accueillant les requêtes en irrecevabilité présentées par les intimés et rejetant le pourvoi en contrôle judiciaire introduit par l'appelant contre une sentence arbitrale rejetant ses deux griefs.

[2] Pour les motifs de la juge Thibault, auxquels souscrit le juge Chamberland, l'appel est rejeté avec les frais de justice.

[3] Pour sa part, la juge Hogue aurait accueilli l'appel et rejeté les requêtes en irrecevabilité, avec les frais de justice.

JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.

FRANCE THIBAULT, J.C.A.

MARIE-JOSÉE HOGUE, J.C.A.

Me Olivier Laurendeau
LAURENDEAU, RASIC
Pour l'appelant

Me Carly Meredith
DLA PIPER (CANADA)
Pour Greyhound Canada Transportation Corp.

Me Pierre Moreau
PE MOREAU AVOCAT
Pour Syndicat uni du transport, section locale 1415

Date d'audience : 28 août 2019

MOTIFS DE LA JUGE THIBAUT

[4] À mon avis, le juge de première instance ne commet pas d'erreur en décidant que l'appelant M. Brian Cadieux ne possède pas l'intérêt juridique suffisant pour se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rejetant ses deux griefs. Il suit en tous points les enseignements de la Cour dans *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*¹, lequel s'appuie sur l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*².

[5] M. Cadieux est à l'emploi de l'intimée Greyhound Canada Transportation Corp. (Greyhound) à titre de chauffeur d'autobus depuis 2008.

[6] Le 26 août 2010, Greyhound impose à M. Cadieux une suspension de cinq jours ouvrables. Elle lui reproche de ne pas respecter les périodes minimales de repos lors de ses assignations, contrairement aux exigences prescrites par la réglementation pertinente pour assurer sa sécurité et celle de ses passagers.

[7] Le 20 avril 2011, Greyhound congédie M. Cadieux. Elle lui reproche de persister à ne pas respecter les périodes minimales de repos lors de ses assignations et aussi de ne pas inscrire correctement ses heures de travail dans le registre approprié (*log book*).

[8] Dans les délais requis, l'intimé le Syndicat Uni du Transport, Section local 1415 (Syndicat), accrédité pour représenter les salariés de Greyhound, dépose deux griefs pour contester la suspension de cinq jours et le congédiement imposés à M. Cadieux. Le Syndicat convient ensuite avec Greyhound du règlement du grief relié à la suspension et il se désiste de celui visant le congédiement.

[9] M. Cadieux dépose une plainte devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail*³ (CCT). Il reproche au Syndicat son défaut de représentation tant à l'égard du grief contestant la suspension qu'à l'égard de celui contestant le congédiement. Le CCRI rejette sommairement la plainte de M. Cadieux le 21 septembre 2012. Le CCRI rejette également sa demande de reconsidération le 27 février 2013.

¹ *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665, demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée, 16 mars 2017, n° 37344.

² *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 9.

³ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

[10] M. Cadieux présente à la Cour d'appel fédérale (CAF) une demande de contrôle judiciaire des deux décisions rendues par le CCRI. La CAF conclut que le CCRI n'a pas examiné les questions pertinentes pour statuer sur l'existence ou non d'une violation par le Syndicat de son devoir de représentation, soit (1) l'enquête menée par le Syndicat était-elle superficielle ou approfondie? (2) le Syndicat a-t-il obtenu suffisamment de renseignements pour prendre une décision avisée? et (3) existait-il des conflits qui auraient influencé la décision du Syndicat?

[11] En conséquence, le 10 mars 2014, la CAF accueille les demandes de contrôle judiciaire, annule les deux décisions rendues par le CCRI et lui retourne le dossier pour une nouvelle audition de la plainte en vertu de l'article 37 CCT, et ce, devant une formation composée de membres différents.

[12] Le 28 janvier 2016, au terme d'une nouvelle audition de la plainte déposée par M. Cadieux, le CCRI conclut que le Syndicat a mené une enquête superficielle au sujet des faits reprochés dans la suspension de cinq jours et qu'il a agi de manière arbitraire en s'appuyant sur la suspension de cinq jours imposée à M. Cadieux pour refuser de déférer le grief de congédiement à l'arbitrage.

[13] Le 26 août 2016, vu l'absence d'entente entre les parties sur les mesures de redressement consécutives à la décision du 28 janvier 2016, le CCRI statue sur celles-ci de la façon suivante : (1) les deux griefs sont renvoyés à l'arbitrage et les délais prévus dans la convention collective sont «levés»; (2) M. Cadieux est autorisé à retenir les services d'un avocat de son choix pour la préparation et le déroulement de l'arbitrage de ses griefs; (3) le Syndicat doit assumer le paiement des frais juridiques raisonnables; (4) en cas de décisions arbitrales favorables, le Syndicat doit payer l'indemnité compensatoire ordonnée par l'arbitre pour dédommager M. Cadieux de sa perte de salaire, et ce, entre la date du dépôt de la plainte devant le CCRI (30 septembre 2011) et la décision de ce dernier (28 janvier 2016); et (5) le paiement par le Syndicat de 20 000 \$ pour couvrir les frais juridiques liés à l'audience devant le CCRI.

[14] Le 6 juillet 2016, le mis en cause l'arbitre Marc Gravel rend sa sentence arbitrale. Il rejette les deux griefs de M. Cadieux. Ses motifs et conclusions démontrent que l'affaire est essentiellement factuelle et que M. Cadieux n'a pas réussi à jeter un doute sur la preuve accablante faite par Greyhound pour justifier la suspension et le congédiement :

[38] The undersigned, after hearing the evidence on a number of days, reviewing his notes of these hearings and going through every recordings he made of each testimony, perusing anew GD-1 and GD-2 and all the exhibits filed as well as the oral arguments of the attorneys, must

conclude right here, without further ado, that the evidence is overwhelming and was not in any way successfully attacked or even slightly contradicted, be it lightly.

[39] This arbitrator, after this assessment of all the evidence laid before him, has to conclude firmly that the Employer has made its case overwhelmingly.

[40] Moreover, this assessment by the undersigned includes that the grievor knew very well the extent and the content of his duties and responsibilities. The evidence shows that he did and he acknowledged himself in writing more than once that he did.

[41] He was not a newcomer to his trade and he should have known better and acted in conformity with what was requested of him as a Greyhound bus driver.

[42] The infractions (oft repeated) committed by Mr. Cadieux are certainly opened to discipline if demonstrated as being voluntary or the result of negligence on Mr. Cadieux's part, but, and this is very important in the grievor's case, it could very well be that they are not voluntary and only due to the fact that he does not grasp, as a bus driver, this very important part of the job which is to report adequately, faithfully and as asked by Greyhound, the regulating authorities or agencies what he does - driving the bus with or without passengers, periods of rest, fuelling, incidents or accidents, as many times instructed to do by the instructors in his training (and retraining) sessions which he recognized by signing having understood these teachings (etc). He did not, in fact, absorb these instructions and therefore, did not abide by them and found it easier to falsify his entries that would be revealed as false and misleading for the proper assessment of his pay and his conformity to the regulations, be they those of Greyhound or of the regulating authorities.

[43] If the rest of his « *non-conformity* » was due to his not understanding the rules, he should not have acknowledged that he did fully well understood them when trained and retrained.

[44] Instead, Mr. Cadieux elected to falsely state that he did understand the whole of the instructions he had to follow in discharging his duties as an operator for Greyhound.

[45] It is only when his superior learned or saw that he falsified his log books, etc., that the bells clanged and that he could not pass under the « *radar* » anymore. Just a few days before his termination, he had served a five day disciplinary suspension.

[46] Greyhound was amply justified to dispense itself from Mr. Cadieux's services since he was not able, an inescapable fact clearly proven, to abide by the basic rules of public bus transit rules that, let's not forget, he affirmed knowing or, to say the least, having a working knowledge of them that he carried with him in a booklet at all times, and also that, if he had doubts or questions to ask concerning his work and these regulations, he could always consult his hierarchy, dispatcher, inspectors and even his former trainers and instructors.

[47] Mr. Cadieux being cornered as to his shortcomings, tries to impress, in his defense, that the « *higher ups* » told him that he could, if need be, disregard the regulations if not the laws, something that Mr. Binda, for example, denied forcefully in his testimony, and the preponderance of evidence is certainly on Mr. Binda's side.

[48] It would be crass irresponsibility on Greyhound's part to instruct its drivers to put aside in the discharge of their duties of « *public transporter* » the mandatory laws and regulations in place for the protection and safety of the public.

[49] It would be nonsensical for Greyhound to instruct, train and retrain its drivers to respect the laws and regulations and then permit them to act illegally if need be or as they pleased. It would be known and the reputation of the Company would crumble accordingly with the consequences that one could imagine.

[50] Finally, Greyhound, because of Mr. Cadieux's ways of thinking about his duties and responsibilities, has to be on « *its toes* » watching the grievor and reviewing constantly his log books' statements and his « *numbers* », the grievor not being trustworthy on that.

[51] It cannot be like that because a bus driver has to work alone and has to be relied on at all times by his Employer who responds to the regulating authorities as to the performance of its drivers and for the Employer it would serve no purpose to answer the regulating authorities that the « *errors* » discovered are the sole responsibility of the driver who inscribed them in the log books, the Employer Greyhound being bound by the laws and regulations and accordingly, cannot delegate its legal responsibilities to be excused on these matters and the discrepancies that would be assessed by the authorities. The arbitration tribunal, in his assessment of the laws, the regulations, the collective agreement, the file of the grievor, be it administrative or disciplinary, comes to the conclusion that the Employer has made its case for each of both grievances that are hereby dismissed, having no merits whatsoever.

[Soulignements dans l'original]

[15] Notons que le Syndicat n'est pas présent lors de l'arbitrage et qu'il ne fait pas d'observations.

[16] Insatisfait de la sentence arbitrale, M. Cadieux désire la faire réviser au moyen d'un pourvoi en contrôle judiciaire. Il demande au CCRI l'autorisation de présenter personnellement un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, d'ordonner au Syndicat de payer les honoraires judiciaires afférents à cette procédure ou de réserver son droit de lui réclamer ces honoraires en cas de succès de son recours.

[17] Le CCRI rejette la demande dans sa décision du 8 septembre 2017. Il explique que son rôle, tel que défini par le *CCT*, consiste à décider de l'existence d'un manquement à l'obligation de juste représentation du Syndicat et, le cas échéant, des mesures de redressement pertinentes. Il reconnaît que la décision d'une association de salariés de refuser de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale peut constituer un manquement à son obligation de représentation, lorsqu'elle est prise en contravention des obligations qui lui incombent en vertu de l'article 37 *CCT*.

[18] Le CCRI refuse toutefois l'autorisation sollicitée par M. Cadieux parce que ce dernier n'a pas demandé au Syndicat de présenter un pourvoi en contrôle judiciaire en son nom. En conséquence, le CCRI n'est pas en mesure de décider si le Syndicat a violé son obligation de représentation lors du traitement de cette demande.

[19] Dans l'intervalle, sans attendre la décision du CCRI et pour protéger ses droits en raison de l'écoulement du temps, M. Cadieux dépose devant la Cour supérieure un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rendue le 16 juillet 2016 par l'arbitre Marc Gravel.

[20] Dans sa procédure, il invoque qu'il possède l'intérêt juridique suffisant pour se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, vu le conflit d'intérêts du Syndicat. Il fait aussi valoir que la sentence arbitrale est manifestement déraisonnable.

[21] Il n'est pas contesté que, si la sentence arbitrale est annulée à la suite du pourvoi en contrôle judiciaire, le Syndicat doit rembourser à M. Cadieux 350 000 \$ environ à titre d'indemnité compensatoire pour le salaire perdu, tel que l'a décidé le CCRI dans sa décision du 26 août 2016 portant sur les mesures de redressement.

[22] Questionné par la Cour sur le caractère usuel ou non de ce type d'ordonnance en cas de défaut de représentation d'une association accréditée,

Me Moreau, bien au fait de la jurisprudence du CCRI⁴, a déclaré qu'il est habituel que le CCRI condamne l'association accréditée à dédommager le salarié pour la perte de salaire encourue⁵.

[23] Il en découle inéluctablement que, si la proposition de M. Cadieux devait prévaloir, tout salarié jouira du droit personnel de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale dans les cas où une ordonnance de dédommagement est prononcée par le CCRI à la suite d'un défaut de représentation d'une association accréditée.

[24] Le juge de première instance conclut que M. Cadieux ne possède pas, dans les circonstances, l'intérêt suffisant pour se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire contre la sentence arbitrale rendue.

[25] Je résume les trois volets son développement détaillé.

[26] Citant l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*⁶, le juge explique que le Syndicat possède le monopole de représentation et qu'il est tenu, à titre de corollaire de ce droit, à une obligation de juste représentation des salariés. Cette obligation existe lors de la négociation de la convention collective et lors de son application par la présentation de griefs. Elle persiste lorsque la sentence arbitrale est rendue. C'est l'association accréditée qui décide de l'opportunité de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale. Sa décision ne doit pas être arbitraire, discriminatoire ni autrement violer son obligation de représentation. L'employeur, le syndicat et les salariés que ce dernier représente ont une expectative de stabilité lorsque la sentence arbitrale est rendue, vu son caractère final et sans appel.

[27] Le juge ajoute que l'expectative de stabilité existe même dans le contexte où la sentence arbitrale est rendue à la suite d'une plainte invoquant un défaut de représentation du Syndicat. Il s'appuie sur l'arrêt rendu par la Cour dans *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*⁷ où la juge Bich écrit:

[57] Les propos du juge LeBel dans *Noël*, et je le dis en tout respect pour l'opinion contraire, sont à mon avis transposables intégralement à la situation du salarié dont la réclamation a été portée à l'arbitrage en vertu

⁴ Il est l'auteur d'un ouvrage portant sur le devoir de représentation.

⁵ Traitant de la conclusion concernant l'ordonnance de dédommagement, Me Moreau déclare : « Il ne faut pas se surprendre de cette conclusion, qui fut décidée sans trop de commentaires. Au fait, le tribunal, qui était présidé par Louise Fecteau, bâtissait sur une jurisprudence antérieure, je pense que ça remontait jusqu'à l'affaire Aemor, qui datait, de mémoire, de 1969. Ça, c'est assez usuel. »

⁶ *Noël c. Société de l'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 9.

⁷ *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665.

d'une ordonnance de la CRT (maintenant du TAT) et se solde par une sentence arbitrale défavorable. La politique de réserve de la Cour suprême, qui refuse au salarié le droit de forcer son association à contester judiciairement une sentence arbitrale et qui ne lui reconnaît par ailleurs ni l'intérêt nécessaire ni la qualité requise pour le faire lui-même, vaut tout autant dans cette situation, et pour les mêmes raisons. L'association et l'employeur ainsi que, doit-on ajouter, les autres salariés, ont droit à la paix et à la stabilité promises par l'article 101 C.t., qui donne une vocation finale à la sentence arbitrale, ce qui n'est pas moins important dans le cas où celle-ci a été prononcée après un renvoi à l'arbitrage ordonné par la CRT ou le TAT. Reconnaître automatiquement au salarié, sans égard à la représentation collective dont l'association a toujours le monopole, le droit de demander lui-même le contrôle judiciaire de la sentence mettrait en péril l'efficacité et la finalité du processus d'arbitrage et serait contraire au principe directeur de l'exclusivité du mandat de représentation syndicale ainsi qu'aux fondements du régime québécois de rapports collectifs de travail. En outre, et je paraphrase ici le juge LeBel (Noël, paragr. 64), ce serait tout aussi problématique pour l'employeur qui a négocié la convention collective et l'a appliquée d'une façon que l'arbitre a estimé correcte.

[58] Il n'y a pas lieu, en effet, de permettre que des débats affectant directement les rapports collectifs entre association et employeur (sans compter les autres salariés) aient cours hors du cadre généralement tracé par le *Code du travail* et sans égard à la fonction représentative de l'association, ce qui demeure tout aussi fondamental dans le cas où, par exception, un salarié, à la suite d'une contravention à l'article 47.2 C.t., a été autorisé à porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage. Enfin, l'employeur peut s'attendre tout aussi bien « à ce que la procédure arbitrale ne soit pas exposée à des contestations déclenchées hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical », et ce, même si cette procédure arbitrale a eu lieu à la suite d'une plainte du salarié invoquant la violation de l'article 47.2 C.t. Comme l'écrit, ici encore, le juge LeBel, « [d]ans le contrôle judiciaire des décisions arbitrales, la nécessité de respecter le cadre collectif du système de relations de travail, le rôle de ses acteurs et les attentes raisonnables de l'employeur, justifie de telles restrictions au concept d'intérêt pour agir, à son interprétation et à sa mise en œuvre par la Cour supérieure ». La même remarque s'applique à l'espèce et l'on ne peut donc, comme le font les appelants, prétendre que la question du contrôle judiciaire de la sentence arbitrale échappe automatiquement au monopole de représentation de l'association à partir du moment où le salarié a été autorisé à porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage à la suite d'une violation de l'article 47.2 C.t. Cela serait d'autant moins acceptable que la contestation

judiciaire envisagée vise la convention collective elle-même, son interprétation, son application et sa validité, sujets qui relèvent tous de la fonction de représentation de l'association, fonction qui s'exprime par le doublet monopole de représentation/devoir de représentation.

[Je souligne; Références omises]

[28] Le juge rejette l'argument de M. Cadieux selon lequel forcer un salarié à s'adresser à son Syndicat alors que celui-ci a déjà violé son devoir de représentation constitue un simulacre de droit. Il se fonde encore sur les enseignements de la Cour dans l'affaire *Cinq-Mars* précitée où la juge Bich écrit :

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

[61] L'argument ne convainc pas.

[62] D'une part, je rappelle que, d'une certaine façon, l'association accréditée, de par sa fonction même, comme l'écrit la juge L'Heureux-Dubé dans *Régina*[55], doit couramment gérer des intérêts multiples, différents, voire opposés, qu'elle ne peut tous satisfaire : cela est indissociable de l'idée même de représentation collective. Comme je le mentionnais précédemment, elle doit donc – et cela est vrai non seulement au stade de la négociation de la convention collective avec l'employeur – faire des choix et, nécessairement, des compromis qui ne conviendront pas à tous ceux et celles qu'elle représente. Parler de conflit d'intérêts ou de collusion avec l'employeur chaque fois qu'une disposition conventionnelle désavantage un ou des salariés en particulier ignore la réalité de l'association investie du monopole de représentation par le fait de l'accréditation. Cette réalité est intrinsèque au monopole et on ne peut en faire abstraction quand vient le moment de définir le devoir de représentation incombant à l'association. Il n'y a, en soi, rien de blâmable dans le fait pour une association de négocier une disposition conventionnelle qui renonce à faire valoir les intérêts des uns, tout en

tenant compte des intérêts des autres, ou même qui pénalise un salarié sous un certain rapport, sachant qu'on lui fait faire un gain sous un autre ou qu'on fait faire un tel gain au plus grand nombre ou qu'on évite une perte. Il ne faut pas oublier en effet que certains bénéfices collectifs viennent au prix de concessions sur d'autres points. Cela n'a rien d'anormal ou de condamnable : c'est la nature même de la négociation collective qui veut cela (sans compter que, faut-il le rappeler, l'association a un vis-à-vis, l'employeur, qui a lui-même ses propres demandes, que la première peut accepter pour diverses raisons).

[63] De la même façon, il n'y a, en soi, rien de répréhensible dans le fait qu'une association refuse de porter à l'arbitrage le grief ou la réclamation du salarié qui conteste la légalité d'une disposition conventionnelle et rien de répréhensible non plus dans le fait de refuser de recourir au contrôle judiciaire de la sentence arbitrale donnant tort à ce salarié. En lui-même, le refus n'établit pas l'existence d'un conflit d'intérêts, ni le manquement de l'association à son devoir de représentation ou son incapacité à s'en décharger convenablement. Certes, l'association confrontée à une telle situation doit se montrer prudente et diligente dans le traitement de la réclamation du salarié (je reviens là-dessus dans un instant), mais on ne peut conclure qu'un refus révèle ipso facto un conflit d'intérêts ou révèle une collusion avec l'employeur ou quelque forme de mauvaise foi que ce soit. De la même façon, le fait que l'association choisisse de défendre le point de vue et les intérêts de certains salariés plutôt que ceux des autres n'est pas une conduite condamnable ou suspecte. C'est ce qu'enseigne la Cour suprême dans *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, lorsque, sous la plume de la juge L'Heureux-Dubé, elle écrit :

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

[64] D'autre part, le devoir de représentation, répétons-le, ne s'éteint pas avec le prononcé de la sentence arbitrale. Au contraire, l'association continue d'être tenue à cette obligation, qui n'est pas moindre parce que la sentence a été prononcée après un renvoi à l'arbitrage ordonné par la CRT ou le TAT en vertu du *Code du travail*. Si le salarié lui demande de porter l'affaire devant la Cour supérieure, l'association ne peut donc se

contenter d'un refus non motivé ou motivé uniquement par des considérations superficielles ou encore par son refus antérieur, ni s'entêter dans une manière de faire déjà réprouvée par la CRT ou le TAT. L'association doit examiner la demande du salarié avec le même soin et la même diligence que toute autre demande, sans mauvaise foi, arbitraire, discrimination ou négligence grave (selon les critères de l'art. 47.2 C.t.). Et si elle ne le fait pas, le salarié n'est pas sans recours, un recours que lui offre le *Code du travail* (auquel s'ajoute maintenant la *Loi instituant le Tribunal du travail*).

[65] Autrement dit, ce qui est vrai lorsque l'association a défendu le grief du salarié, ne l'est pas moins lorsque ce dernier a été autorisé par la CRT ou le TAT à porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage. En pareil cas, exiger du salarié désireux de soumettre l'affaire à la Cour supérieure qu'il s'adresse à son association ne place pas celle-ci dans une situation indue de conflit d'intérêts, et ce, même lorsque c'est la validité ou l'applicabilité d'une disposition conventionnelle qui est en jeu. Il s'agit plutôt d'une demande qui s'inscrit dans le cours normal de la représentation collective et à laquelle on ne saurait déroger au nom d'un prétendu conflit d'intérêts.

[Je souligne; Références omises]

[29] Finalement, le juge reconnaît que le Syndicat peut être déchu de son droit de représentation (et, conséquemment, du celui de décider de l'opportunité de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale) en faveur de M. Cadieux. Cette avenue, susceptible de conférer à M. Cadieux le droit personnel de se pourvoir en contrôle judiciaire, est assujettie au constat par le CCRI de l'existence d'un défaut de représentation de l'association accréditée lors de sa décision de contester ou non judiciairement la sentence arbitrale. Le juge emprunte encore à la Cour dans l'affaire *Cinq-Mars* précitée où la juge Bich écrit :

[66] Qu'en est-il maintenant du recours du salarié qui se heurte au refus de l'association de contester judiciairement la sentence arbitrale?

[67] Dans Noël, le juge LeBel répond à cette question en renvoyant clairement à la plainte régie par l'article 47.3 C.t., ce qui à l'époque ne couvrait que quelques situations précises et, somme toute, restreintes. Le propos peut cependant être transposé au cadre législatif élargi qui existe depuis 2004 : si l'association accréditée refuse de contester judiciairement la sentence arbitrale, le salarié peut s'en plaindre s'il estime être en cela victime d'un manquement à l'article 47.2 C.t. Avant 2016, c'est à la CRT qu'il aurait dû adresser cette plainte, sous l'empire soit de l'article 47.3, soit de l'article 114 C.t., selon sa situation. C'est

auprès du TAT que cette plainte serait désormais formulée, conformément aux articles 1 et 5 de la loi constitutive de ce tribunal. Il ne pourrait pas court-circuiter cette démarche en instituant plutôt personnellement un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale.

[68] Toujours dans *Noël*, le juge LeBel écrit aussi que « [d]ans le contrôle judiciaire des décisions arbitrales, la nécessité de respecter le cadre collectif du système de relations de travail, le rôle de ses acteurs et les attentes raisonnables de l'employeur, justifie de telles restrictions au concept d'intérêt pour agir, à son interprétation et à sa mise en œuvre par la Cour supérieure ».

[69] À mon avis, ces propos du juge LeBel valent pour les salariés qui sont dans la situation des appelants tout autant que pour ceux que l'association a défendus en arbitrage, et ce, pour les raisons que j'ai évoquées plus tôt. Les premiers, comme les seconds, n'ont pas l'intérêt ou la qualité pour agir, qui est l'apanage de l'association accréditée. Ni les uns ni les autres ne sont par ailleurs abandonnés aux caprices de celle-ci, qui doit agir à leur endroit de la manière prévue par l'article 47.2 C.t. et qui est la débitrice à leur égard du devoir de représentation. Ils ne sont du reste pas laissés sans remède, puisque, on l'a vu précédemment, ils disposent d'un recours auprès de la CRT (maintenant TAT).

[70] Bien sûr, on aura remarqué que, dans *Noël*, le juge LeBel ne reconnaît pas un caractère absolu au principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale. Il existe des exceptions, en effet, que précise le juge LeBel en renvoyant d'abord à l'arrêt de la Cour d'appel, qui mentionnait « des situations telles que la collusion entre l'employeur et le syndicat, la fraude ou mauvaise foi » (*Noël*, paragr. 68). Ces trois situations, notons-le au passage, se recoupent et la « mauvaise foi » pourrait leur servir d'étiquette commune. Elles témoignent toutes d'un manquement grave de l'association à l'obligation de représentation qui lui incombe et, partant, d'une violation de l'article 47.2 C.t. Toujours au chapitre des exceptions, le juge LeBel fait également allusion aux situations où le salarié ostensiblement représenté par son association aurait cependant été victime de certaines formes de violation de la règle *audi alteram partem* au moment de l'arbitrage ou aurait été muselé ou contrecarré par son syndicat (*Noël*, paragr. 69, référant notamment à l'affaire *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*[62]), situation qui, là encore, dérive d'un manquement à l'article 47.2 C.t. Il évoquait aussi les cas où le tribunal d'arbitrage n'aurait pas été constitué conformément à la loi ou se serait saisi d'une matière relevant de la compétence d'un autre organisme ou d'un sujet que les

parties auraient soustrait à la convention collective. En pareil cas, expliquait-il, le salarié aurait pu s'adresser directement à la Cour supérieure, sans passer par son association.

[71] À mon avis, ces propos doivent être lus et replacés dans le contexte de l'époque où ils ont été tenus, c'est-à-dire le 28 juin 2001 (sur la base du droit applicable en 1995, à l'époque des faits), avant l'entrée en vigueur des dispositions législatives, adoptées cette année-là[63], qui modifieront substantiellement le Code du travail en créant la CRT, en lui confiant une compétence et des pouvoirs passablement plus vastes que ceux dont étaient précédemment dotés les commissaires du travail et en élargissant par ailleurs substantiellement le recours du salarié s'estimant victime d'une violation de l'article 47.2 C.t.[64]. Le législateur québécois accorde aujourd'hui la même vaste compétence au TAT. Or, comme le souligne le juge LeBel, le contrôle judiciaire n'est pas un absolu et le législateur, à condition de ne pas le supprimer, peut l'encadrer et le restreindre. Les restrictions ne s'arrêtent pas aux clauses privatives, mais « peuvent toucher l'intérêt pour agir en justice » (*Noël*, paragr. 66). De plus, et ceci est en l'occurrence déterminant, « [l]'exercice de ce pouvoir doit [...] prendre en compte les exigences de la politique juridique qui se dégage de l'étude du régime des relations de travail en vigueur au Québec » et n'est pas compatible avec « une méthode de contestation judiciaire qui remettrait en cause les attentes de stabilité et de finalité [...] inhérentes au mandat légal de représentation dévolu au syndicat » (*Noël*, paragr. 67, passage déjà cité). Le juge LeBel faisait ainsi écho aux propos tenus par la juge L'Heureux-Dubé, onze ans plus tôt, dans *Régina*, où elle rappelait que « [l]es relations collectives de travail sont en effet un domaine de droit socio-économique où le législateur procède continuellement à des ajustements dans la recherche d'un équilibre désirable entre syndicat, salarié et employeur, au moyen de tels choix »[65].

[72] Il se trouve justement que la politique juridique en matière de rapports collectifs de travail a évolué depuis l'époque des faits de l'arrêt *Noël* et depuis l'arrêt *Noël* lui-même, et notamment celle qui se rapporte aux recours et mesures réparatrices en matière de violation du devoir de représentation, mesures qui s'étendent désormais aux situations d'exception mentionnées dans l'arrêt *Noël*, qui impliquent toutes, comme je l'indiquais précédemment, une grave entorse au devoir de représentation. Ce nouveau cadre législatif ne peut manquer d'avoir un effet sur la situation décrite par le juge LeBel.

[...]

[83] Cette manière de voir les choses s'inscrit dans la logique de l'arrêt *Gendron* (1990). La Cour suprême, dans cette affaire, décide que le salarié ne peut poursuivre son syndicat en dommages-intérêts devant les tribunaux de droit commun en invoquant violation du devoir de représentation syndicale. Au terme d'un examen des dispositions législatives, celles du Code canadien du travail en l'occurrence, la juge L'Heureux-Dubé, qui écrit le jugement de la Cour, conclut que le législateur fédéral manifeste à ce chapitre la volonté que le régime issu de cette loi « occupy the whole field in terms of a determination of whether or not a union has acted fairly ». La même chose peut être dite du *Code du travail du Québec*, dont les anciens articles 114 et 116 manifestaient une semblable volonté législative, que l'on retrouve pareillement dans les articles 1 et 5 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* : « the whole field in terms of a determination of whether or not a union has acted fairly » est occupé par le *Code travail*, la CRT et, dorénavant, le TAT.

[84] Cette conclusion de l'arrêt *Gendron* (1990), à mon avis, s'applique également, avec les adaptations nécessaires, à la situation du salarié qui souhaite le contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale et qui ne pourra agir ni forcer son association à agir, sauf à démontrer préalablement une contravention au devoir de représentation syndicale, ce qui suppose une plainte reposant sur l'article 47.2 C.t. La détermination d'un tel manquement est du ressort exclusif de la CRT ou du TAT, qui occupent tout le champ en cette matière.

[85] Je note que, dans *Kniss v. Elliott*, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, confirmée subséquemment par la Cour d'appel dans *Kniss v. Stenberg*, en vient d'ailleurs à cette conclusion, à savoir que le salarié n'a pas l'intérêt requis pour se pourvoir en révision judiciaire de la sentence arbitrale, même en invoquant les exceptions reconnues par Noël ou par la common law, le Conseil canadien des relations industrielles jouissant de la compétence exclusive de déterminer l'existence d'un manquement au devoir de représentation syndicale.

[Je souligne; Références omises]

[30] Il faut aussi ajouter les paragraphes 89 et suivants de l'arrêt *Cinq-Mars* pour compléter le raisonnement de la juge Bich :

[89] Bref, le salarié qui, à l'instar des appelants, a été autorisé à porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage ne peut, par la suite, se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire de la sentence qui la rejette. Il doit en faire la demande à l'association qui le représente et qui, à ce stade, jouit toujours du monopole de représentation. L'exception que constitue la

permission donnée par la CRT ou le TAT de s'adresser directement à l'arbitre ne s'étend pas à l'étape du contrôle judiciaire. Si l'association refuse de se pourvoir en contrôle judiciaire, le salarié, s'il estime de nouveau être victime d'un manquement à l'article 47.2 C.t., doit porter plainte contre l'association auprès de la CRT ou du TAT, qui possède la compétence exclusive de statuer sur l'existence du manquement allégué et de prononcer les ordonnances réparatrices appropriées, y inclus d'enjoindre l'association de contester la sentence auprès de la Cour supérieure ou de laisser le salarié le faire, y compris aux frais de l'association.

* *

[90] Je reconnais que cette solution, qui me semble la plus conforme aux principes directeurs du *Code du travail* et des rapports collectifs de travail, peut surprendre : n'équivaut-elle pas à subordonner à l'autorisation d'un simple tribunal administratif le droit du justiciable de s'adresser à la Cour supérieure et, en définitive, de soumettre à cette autorisation l'exercice même du pouvoir de contrôle et de surveillance dévolu à cette cour, ce qui, à première vue, paraît renverser l'ordre des choses, et tout particulièrement l'ordre constitutionnel des choses?

[91] À cela, on doit toutefois répondre par la négative. La règle de base est la suivante : le salarié syndiqué ne peut en principe porter lui-même sa réclamation à l'arbitrage ni se pourvoir ensuite en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale, car il n'a ni l'intérêt juridique ni la qualité pour agir à ces fins, l'association étant, vu le monopole de représentation que lui confère l'accréditation, seule habilitée à agir pour son compte, que ce soit en arbitrage ou en contrôle judiciaire. Ce qui est susceptible de conférer cet intérêt ou cette qualité au salarié, c'est l'existence d'une contravention de l'association accréditée au devoir de représentation que consacre l'article 47.2 C.t. Or, le constat d'une telle contravention relève de la compétence exclusive du TAT (précédemment, la CRT) : c'est en raison de ce constat que le salarié peut être autorisé à agir lui-même, que ce soit en arbitrage ou devant la Cour supérieure. Ce n'est donc pas que le TAT (ou la CRT) contrôle l'accès à la Cour supérieure. C'est plutôt que, sans le constat préalable d'une contravention à l'article 47.2 C.t., constat que seul le TAT (ou autrefois la CRT) peut faire, le salarié ne peut s'adresser à la Cour supérieure, n'ayant ni l'intérêt juridique requis ni la qualité nécessaire.

[92] Pour autant, j'admets que la solution ainsi proposée, bien qu'elle soit la plus conforme à l'économie générale de notre système de rapports collectifs de travail, n'est pas parfaite. Ainsi, de devoir passer par la CRT et maintenant le TAT pourrait poser problème au regard du délai raisonnable que doit en principe respecter une demande de contrôle

judiciaire (délai que prévoit désormais le dernier alinéa de l'art. 529 du nouveau *Code de procédure civile*). Cette règle, on le sait, connaît toutefois des exceptions : l'obligation de s'adresser à la CRT ou au TAT pourrait être considérée comme une situation exceptionnelle justifiant d'allonger le délai en question. Il n'est pas question de lier ici la Cour supérieure, qui jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais qui devrait sûrement tenir compte de cet élément dans l'appréciation de ce que constitue le délai raisonnable prévu par l'article 529 *C.p.c.* (comme, antérieurement, sous l'empire de l'article 835.1 de l'ancien *C.p.c.*).

[Je souligne; Références omises]

[31] Je partage l'avis du juge de première instance. Il applique les enseignements de la Cour dans l'affaire *Cinq-Mars* précitée.

[32] Rendu à l'étape du pourvoi en révision judiciaire, un salarié peut certes alléguer qu'il est victime d'un défaut de représentation de la part de l'association accréditée qui le représente : conflits d'intérêts, collusion avec l'employeur, malveillance à son égard, agissement arbitraire ou négligent, examen superficiel de l'affaire, discrimination, etc., mais seul le CCRI peut conclure que les faits allégués par le salarié constituent un défaut de représentation susceptible de priver une association accréditée de son monopole de représentation, lequel comprend, je le répète, le droit de décider de l'opportunité de se pourvoir en contrôle judiciaire contre une sentence arbitrale.

[33] Donc, en principe, en l'absence d'un constat par l'organisme compétent d'un défaut de représentation d'une association accréditée, celle-ci conserve son monopole de représentation et, conséquemment, la faculté de décider de l'opportunité de se pourvoir en révision judiciaire d'une sentence arbitrale.

[34] Il appert que, dans le cours normal de ses activités, une association accréditée est confrontée à de nombreuses situations conflictuelles. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un conflit d'intérêts — qu'il soit d'ordre monétaire ou qu'il vise une question de principe ou de politique générale — entre elle et un salarié ou résulter d'un choix entre des positions opposées au sein de ses membres.

[35] Dans chaque cas, l'association accréditée doit prendre ses décisions dans le respect de son obligation de représentation. Reconnaître au salarié le droit de demander le contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale sans égard à la représentation syndicale « mettrait en péril l'efficacité et la finalité du processus d'arbitrage et serait contraire au principe directeur de l'exclusivité du mandat de représentation syndicale ainsi qu'aux fondements du régime québécois des

rapports collectifs de travail. En outre, et je paraphrase le juge LeBel (*Noël*, paragr. 64), ce serait tout aussi problématique pour l'employeur qui a négocié la convention collective et qui l'a appliquée d'une façon que l'arbitre a estimée correcte.»⁸

[36] L'affaire *Cinq-Mars* précitée constitue une illustration parfaite d'une situation de conflit d'intérêts réel, et ce, entre une association accréditée et les salariés représentés. Le fait que notre cas vise un conflit d'intérêts entre l'association accréditée et seul salarié est immatériel. L'association avait refusé de porter un grief à l'arbitrage parce que celui-ci contestait la validité d'une clause de la convention collective qu'elle avait négociée. Les salariés soutenaient que cette clause les privait d'un avantage contenu dans leur régime d'assurance.

[37] Les salariés ont été autorisés à porter leur grief à l'arbitrage à la suite du constat par l'instance appropriée du défaut de représentation de l'association accréditée. L'association accréditée avait un intérêt opposé à celui des salariés. Elle souhaitait le maintien de la validité de la clause de la convention collective et les salariés cherchaient à obtenir la nullité de cette clause. Même dans cette situation de conflit d'intérêts réel, la juge Bich écrit que les salariés doivent demander à leur association accréditée de contester la sentence arbitrale par voie de contrôle judiciaire. En cas de refus, le droit de le faire personnellement peut leur être accordé, si l'instance appropriée conclut que l'association accréditée a violé son devoir de représentation.

[38] Greyhound et le Syndicat plaident que l'existence d'un conflit d'intérêts avec M. Cadieux (ou de tout autre manquement à l'obligation de représentation) ne signifie pas que le CCRI conclura inéluctablement à une violation par l'association accréditée de son obligation de représentation.

[39] À titre d'exemple, ils font valoir que le Syndicat peut confier à un juriste — d'une impartialité parfaite et d'une compétence incontestable — le soin de vérifier le caractère raisonnable de la sentence arbitrale. En cas d'avis juridique favorable à l'exercice d'un pourvoi en contrôle judiciaire, le Syndicat peut décider d'autoriser le salarié à exercer seul le recours. Le Syndicat ne peut pas exercer le recours en révision judiciaire lui-même. S'il le fait, la jurisprudence du CCRI conclut à un manquement au devoir de représentation, ce qui autorise le salarié à exercer personnellement le pourvoi en contrôle judiciaire⁹. En cas d'avis juridique défavorable, le Syndicat peut décider de refuser d'exercer le recours.

⁸ *Cinq-Mars*, précité, note 1, paragr. 57.

⁹ Je note que, si le Syndicat refuse de fournir une représentation indépendante à un salarié avec qui il existe un conflit d'intérêts, la jurisprudence du CCRI conclut à un défaut de représentation. *Brian L. Eamor*, (1996) 101 di 76, 39 CLRBR (2d) 14; *Dufour (Re)*, 107 di 38, 45 CLRBR (2d) 295.

[40] Dans chacune de ces hypothèses, seul le CCRI a compétence pour vérifier si les décisions prises par le Syndicat violent l'obligation que lui fait l'article 37 CCT. En cas de réponse positive, le Syndicat perd son droit de contester judiciairement la sentence arbitrale en faveur du salarié qui peut alors l'exercer personnellement.

[41] Dans les affaires *Noël* et *Cinq-Mars* précitées, la Cour suprême et la Cour ont exprimé une réserve à cette règle et évoqué la possibilité de reconnaître au salarié l'intérêt de se pourvoir personnellement en contrôle judiciaire, mais uniquement dans le cas d'absence de remède pour ce dernier¹⁰. Ce n'est pas la situation ici. Un remède est à la disposition de M. Cadieux, s'il estime, après lui avoir demandé d'exercer le recours en contrôle judiciaire, que le Syndicat viole son obligation de représentation. Il peut alors demander l'intervention du CCRI et être ainsi autorisé à exercer le pourvoi en contrôle judiciaire personnellement.

[42] Je commente brièvement la position de ma collègue, la juge Hogue. Selon elle, (1) la façon dont le Syndicat est ici susceptible de traiter la situation de conflit d'intérêts prive M. Cadieux d'un remède réel et efficace; (2) dans ce cas, un juge de la Cour supérieure doit être autorisé à vérifier et à constater lui-même la situation de conflit d'intérêts; et (3) exiger de M. Cadieux qu'il s'adresse d'abord au CCRI ne paraît servir aucune fin suffisamment utile pour justifier le fardeau que cela lui imposerait.

[43] Avec les plus grands égards, ces affirmations ne tiennent pas compte des éléments suivants :

- Lorsqu'une association accréditée gère une situation de conflit d'intérêts d'une façon que le salarié juge inadéquate, le *Code canadien du travail* lui permet de s'en plaindre au moyen d'un recours devant le CCRI, un organisme spécialisé dans la reconnaissance des manquements à l'obligation de représentation. Aucun élément ne permet de croire que le CCRI n'est pas en mesure de remplir son rôle dans le présent dossier. Je note au passage que, depuis que les arrêts *Noël* et *Cinq-Mars* ont été rendus, la jurisprudence n'offre aucun exemple où un salarié a été victime d'un déni de justice parce qu'il a dû passer par l'étape d'une plainte devant le CCRI;
- Le juge de la Cour supérieure n'est pas habilité pour décider si une association accréditée a manqué à son devoir de représentation même dans un cas de conflit d'intérêts. Ce rôle a été confié par le *Code canadien du travail* au CCRI. Or, un constat de manquement à

¹⁰ Voir les paragr. 69 dans *Noël* et 73 dans *Cinq-Mars*. Vu le caractère général des dispositions qui entourent le devoir de représentation tant dans la législation provinciale que fédérale, la jurisprudence n'a pas identifié un cas d'exception depuis l'affaire *Cinq-Mars* précitée.

l'obligation de représentation est essentiel et préalable à la perte par l'association accréditée de son monopole de représentation et à la reconnaissance de l'intérêt personnel du salarié;

- En plus de cette question de compétence exclusive décrétée par le *Code canadien du travail*, plusieurs raisons justifient le recours à la plainte devant le CCRI, dont les suivantes : (1) en contestant judiciairement et personnellement la sentence arbitrale, M. Cadieux a entraîné Greyhound malgré elle dans un litige portant sur l'intérêt personnel d'un salarié en pareille situation (avec les coûts que cela implique) devant la Cour supérieure, la Cour d'appel, et éventuellement devant la Cour suprême alors que la sentence arbitrale est, en principe, finale et sans appel. Si, comme le prévoit l'article 37 CCT, M. Cadieux était d'opinion que le Syndicat avait manqué à son obligation de représentation en traitant inadéquatement la situation de conflit d'intérêts, le CCRI pouvait trancher cette question qui intéresse le Syndicat et M. Cadieux, et non Greyhound; et (2) en cas de constat de manquement par le Syndicat à son obligation de représentation, non seulement le CCRI peut autoriser M. Cadieux à exercer personnellement le pourvoi en contrôle judiciaire, mais, en plus, il peut condamner le Syndicat à payer ses honoraires d'avocats, une ordonnance que ne peut rendre un juge de la Cour supérieure.

[44] Pour ces motifs, je propose de rejeter l'appel, avec les frais de justice.

France Thibault

FRANCE THIBAULT, J.C.A.

MOTIFS DU JUGE CHAMBERLAND

[45] À la réflexion, et avec respect pour l'avis de ma collègue la juge Hogue, je souscris aux motifs et à la conclusion de ma collègue la juge Thibault.

[46] Les syndicats ont le monopole de la représentation, tant en ce qui a trait à la négociation collective des conditions de travail de leurs membres qu'aux mesures à prendre pour en assurer le respect sur les plans collectif et individuel, incluant donc, comme en l'espèce, l'arbitrage de grief.

[47] Le principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement dans la poursuite d'un grief, tant devant l'arbitre que, par la suite, le cas échéant, devant la Cour supérieure en contrôle judiciaire, n'est pas absolu, mais presque¹¹.

[48] En l'espèce, le conflit d'intérêts dans lequel le Syndicat se trouve à l'égard de M. Cadieux est bien réel. Il ne tient pas tant au fait que le Syndicat a déjà refusé de prendre fait et cause pour M. Cadieux et de porter ses griefs à l'arbitrage, mais plutôt, et surtout, au fait que ce sont ses avoirs (à la hauteur de 350 000 \$) qui seront en jeu si la sentence arbitrale est soumise à l'examen de la Cour supérieure dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, et cassée.

[49] Malgré tout, je crois, à l'instar de la juge Thibault, que cela ne suffit pas pour déroger au principe voulant que le salarié soit dépourvu de l'intérêt ou de la qualité d'agir personnellement en contrôle judiciaire. Outre les recours et mesures réparatrices qui s'offrent à M. Cadieux – et dont il a déjà bénéficié à la première étape de son dossier – en matière de violation du devoir de représentation, il faut présumer tant de la bonne foi du Syndicat que de sa prudente intelligence dans la façon de traiter la demande de M. Cadieux, vu les circonstances.

[50] Bref, j'estime que, malgré la situation délicate dans laquelle se trouvent le syndicat et M. Cadieux, il convient de respecter le cadre collectif du système de relations de travail qui est le nôtre et du rôle que le Syndicat y tient.

JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.

¹¹ *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665, paragr. 70-72, 83-85 et 89-92.

MOTIFS DE LA JUGE HOGUE

[51] J'ai pris connaissance des motifs de ma collègue, la juge Thibault, auxquels je ne peux toutefois souscrire, malgré leur qualité.

[52] Pour ma part, j'estime que l'équité et l'intégrité du système de justice requièrent que soit reconnu à l'appelant l'intérêt juridique nécessaire au dépôt d'un pourvoi en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rejetant les deux griefs qu'il a été autorisé à porter en arbitrage par le Conseil canadien des relations industrielles (« CCRI »).

[53] Le résumé des faits effectué par ma collègue étant suffisant aux fins de mon analyse, je ne les répèterai pas.

[54] Je ne peux toutefois faire mienne son affirmation voulant qu'il ne soit pas contesté que si la proposition de M. Cadieux devait prévaloir, tout salarié jouira du droit personnel de se pourvoir en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale dans les cas où une ordonnance de dédommagement est prononcée par le CCRI à la suite d'un défaut de représentation d'une association accréditée.

[55] Dans le contexte de la solution que je propose, le juge saisi du pourvoi en contrôle judiciaire doit apprécier les circonstances de l'espèce, déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel et, dans l'affirmative, décider si celui-ci est suffisant pour conclure que le salarié a l'intérêt juridique requis. Il ne s'agit pas d'un automatisme.

[56] En l'espèce, le juge d'instance reconnaît, à juste titre, l'existence d'un conflit d'intérêts réel, mais estime, se basant sur l'arrêt *Cinq-Mars*¹², que cela est insuffisant pour conclure que l'appelant, un salarié syndiqué, a l'intérêt juridique requis pour introduire le pourvoi en son propre nom:

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

¹² *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665.

[57] Cette reconnaissance du conflit d'intérêts réel, et le fait qu'il soit significatif vu la somme en jeu, constituent la prémisse de mon analyse.

LA POSITION DES PARTIES

[58] M. Cadieux soutient d'abord que le juge d'instance a considérablement élargi la portée de l'arrêt *Cinq-Mars*. Celui-ci, soutient-il, n'érige pas en principe absolu l'impossibilité pour un salarié de se pourvoir en contrôle judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale qui rejette son grief. Il reconnaît, au contraire, la possibilité qu'un salarié puisse, en certaines circonstances, se voir reconnaître l'intérêt requis.

[59] Or, dit-il, il existe ici de telles circonstances, vu la nature et le contexte du conflit d'intérêts de l'espèce.

[60] Le Syndicat a en effet des intérêts personnels contraires aux siens puisqu'il devra payer une grande partie de l'indemnité à laquelle il aura droit si son pourvoi et ses griefs devaient être accueillis. De telles circonstances justifient de faire entorse au monopole de représentation dont bénéficie autrement le Syndicat.

[61] Selon lui, l'économie générale de notre droit veut que le représentant ayant des intérêts opposés à la personne qu'il représente soit inhabile à agir. Il donne comme exemples l'élu municipal et l'administrateur d'une personne morale qui ne peuvent ni participer aux délibérations ni voter sur une question à l'égard de laquelle ils sont en conflit d'intérêts ainsi que le tuteur qui ne peut agir à ce titre si ses intérêts sont contraires à ceux de son pupille.

[62] Le Syndicat, pour sa part, reconnaît que les faits en l'espèce se distinguent de ceux qui prévalaient dans l'affaire *Cinq-Mars*, mais soutient que le juge de première instance en était conscient.

[63] S'appuyant sur le texte de l'article 99(2) du *Code canadien du travail*, il soutient toutefois que c'est au CCRI que M. Cadieux doit s'adresser pour toute difficulté découlant d'une décision rendue en vertu de cet article.

[64] Ainsi, M. Cadieux devait demander au Syndicat d'entreprendre une procédure en contrôle judiciaire et, dans l'éventualité d'un refus de sa part, s'en plaindre au CCRI en alléguant une violation par celui-ci de son devoir de juste représentation.

[65] Le CCRI, dans une telle situation, aurait entendu les parties, déterminé l'existence ou non d'un conflit d'intérêts réel, pour ensuite décider de l'opportunité d'ordonner au Syndicat d'introduire le pourvoi en contrôle judiciaire ou d'autoriser M. Cadieux à le faire lui-même. Le monopole de représentation

dont jouit le Syndicat aurait alors été respecté, tout comme les droits de M. Cadieux.

[66] L'Employeur soutient pratiquement la même position.

L'ANALYSE

[67] Avec égards pour le juge de première instance qui a fait un travail très soigné, j'estime que la situation présente constitue une exception au principe établi dans les affaires *Noël*¹³ et *Cinq-Mars* et qu'il aurait dû reconnaître à M. Cadieux, dans les circonstances de l'espèce, l'intérêt juridique nécessaire pour introduire le pourvoi en contrôle judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale rejetant ses griefs. Il aurait ainsi dû rejeter les requêtes en irrecevabilité.

[68] Je m'explique.

[69] Il est bien établi qu'une association accréditée pour représenter une unité d'accréditation bénéficie du droit exclusif de représenter les salariés qui la composent lors de mésententes relatives à la négociation, l'interprétation et à l'application de la convention collective et qu'en conséquence, à moins que la convention collective ne prévoie qu'il en sera autrement, le contrôle des griefs lui est réservé¹⁴. Il est également reconnu que l'employeur a le droit de tenir pour acquis que l'association est son interlocutrice et que les ententes ou les solutions convenues avec elle seront respectées.

[70] L'association, en contrepartie, a l'obligation de représenter les salariés avec compétence, diligence et bonne foi. Quoique cette obligation lui impose un devoir envers chacun de ces salariés, elle ne signifie toutefois pas qu'elle doive nécessairement privilégier et faire valoir leurs intérêts individuels. L'association, au contraire, « a l'obligation de par sa fonction même, de défendre les intérêts de l'ensemble des membres de l'unité d'accréditation, d'une part, et d'un salarié individuellement, d'autre part, intérêts qui peuvent être et sont souvent divergents ».

[71] Cette réalité fait en sorte qu'une association accréditée représente des intérêts divergents qui, souvent, peuvent même s'opposer fermement. Des conflits entre les intérêts de ceux qu'elle représente sont donc envisagés et même inévitables et un de ses rôles consiste justement à prioriser et même à choisir entre ces intérêts variés.

[72] Une association accréditée ne manquera donc pas à son obligation de représenter adéquatement un salarié dès lors qu'elle choisira de privilégier les

¹³ *Noël c. Société de la Baie James* 2001 CSC 39, [2001] 2 R.C.S. 207.

¹⁴ *Noël c. Société de la Baie James* 2001 CSC 39, [2001] 2 R.C.S. 207; *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665.

intérêts collectifs de ses membres ou de certains d'entre eux au détriment des intérêts individuels d'un salarié ou même de défendre les intérêts de l'un plutôt que de l'autre.

[73] Cette obligation de défendre les intérêts de l'ensemble des membres et, ainsi, de devoir choisir entre des intérêts divergents demeure lorsqu'elle doit décider de l'opportunité de demander le contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale.

[74] La Cour a même établi dans l'affaire *Cinq-Mars* que l'association conserve son monopole de représentation et peut considérer des intérêts divergents lorsqu'elle s'interroge sur l'opportunité de demander le contrôle judiciaire d'une sentence rejetant un grief qu'un salarié a été autorisé à porter à l'arbitrage par l'autorité compétente.

[75] La Cour, dans cette affaire, reconnaît que ce monopole de représentation accordé aux associations accréditées constitue une pierre d'assise du régime applicable aux relations collectives de travail et qu'il empêche un salarié d'ester lui-même en justice lorsqu'il estime injustifié le refus de son association de se pourvoir en contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rejetant son grief. S'appuyant sur l'arrêt *Noël*, dans lequel la Cour suprême traite d'une situation semblable (mais non identique), et après en avoir cité de larges pans, la juge Bich y écrit :

[55] Bref, le principe est clair : le salarié syndiqué n'a ni l'intérêt juridique nécessaire ni la qualité requise par le Code de procédure civile afin de recourir personnellement au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure et de contester ainsi la sentence qui rejette le grief que l'association a défendu pour son compte en arbitrage. Conclure autrement et accorder au salarié le droit d'agir de sa propre initiative, lorsqu'il estime la sentence déraisonnable ou autrement illégale, serait reconnaître « une méthode de contestation judiciaire qui remettrait en cause les attentes de stabilité et de finalité [...] inhérentes au mandat légal de représentation dévolu au syndicat » (Noël, paragr. 67) et les « attentes raisonnables de l'employeur » (Noël, paragr. 68).

[56] Ce principe découle de la nécessité de maintenir la paix et la stabilité des relations collectives de travail dans l'entreprise et du monopole de représentation que le législateur, en vue d'assurer cette paix et cette stabilité, a choisi d'imposer. S'il y a lieu de contester une sentence arbitrale rejetant le grief du salarié, c'est donc à l'association accréditée de s'en charger, le cas échéant, ce qu'elle n'est par ailleurs pas tenue de faire, comme le rappelle le juge LeBel, le processus arbitral se voulant le mode exclusif et final de résolution des conflits issus de la convention collective. « [L]a décision [de contester judiciairement]

appartient au syndicat et ne peut être remise en cause, quel que soit le moyen procédural utilisé, sauf par une plainte portée en vertu de l'art. 47.3 C.t. » (Noël, paragr. 69), dans les cas où, en violation de l'article 47.2 C.t., l'association enfreindrait le devoir de représentation qui lui incombe à l'endroit du salarié.

[57] Les propos du juge LeBel dans Noël, et je le dis en tout respect pour l'opinion contraire, sont à mon avis transposables intégralement à la situation du salarié dont la réclamation a été portée à l'arbitrage en vertu d'une ordonnance de la CRT (maintenant du TAT) et se solde par une sentence défavorable. La politique de réserve de la Cour suprême, qui refuse au salarié le droit de forcer son association à contester judiciairement une sentence arbitrale et qui ne lui reconnaît par ailleurs ni l'intérêt nécessaire ni la qualité requise pour le faire lui-même, vaut tout autant dans cette situation, et pour les mêmes raisons. L'association et l'employeur ainsi que, doit-on ajouter, les autres salariés, ont droit à la paix et à la stabilité promise par l'article 101 C.t., qui donne une vocation finale à la sentence arbitrale, ce qui n'est pas moins important dans le cas où celle-ci a été prononcée après un renvoi à l'arbitrage ordonné par la CRT ou le TAT. Reconnaître automatiquement au salarié, sans égard à la représentation collective dont l'association a toujours le monopole, le droit de demander lui-même le contrôle judiciaire de la sentence mettrait en péril l'efficacité et la finalité du processus d'arbitrage et serait contraire au principe directeur de l'exclusivité du mandat de représentation syndicale ainsi qu'aux fondements du régime québécois de rapports collectifs de travail. En outre, et je paraphrase ici le juge LeBel (Noël, paragr. 64), ce serait tout aussi problématique pour l'employeur qui a négocié la convention collective et l'a appliquée d'une façon que l'arbitre a estimé correcte.

[76] Bref, je comprends de ces propos que l'existence d'un conflit entre les intérêts individuels d'un salarié et les intérêts collectifs de l'ensemble des membres que l'association représente est insuffisante pour écarter le monopole de représentation que le législateur a choisi d'accorder aux associations accréditées dans le cadre du régime collectif de relations de travail qu'il a mis en place. L'architecture du régime veut que le salarié laisse d'abord à l'association le soin de s'acquitter de sa tâche de représentation, ce qui implique de soupeser tous les intérêts en cause et de les prioriser, et, s'il estime que celle-ci ne le fait pas de façon adéquate, qu'il s'en plaigne à l'autorité compétente de façon à ce que celle-ci puisse, le cas échéant, intervenir et identifier les remèdes appropriés.

[77] Cette règle s'applique lorsque l'association accréditée décide de l'opportunité de porter un grief à l'arbitrage, de le régler ou de le laisser tomber et lorsqu'elle détermine s'il y a lieu de demander le contrôle judiciaire d'une

sentence rejetant un grief. Elle s'applique que l'association ait volontairement porté le grief à l'arbitrage ou qu'elle y ait été forcée par l'autorité compétente ou encore lorsque celle-ci ayant manqué à son devoir de juste représentation, le salarié a porté personnellement son grief à l'arbitrage après y avoir été autorisé.

[78] Je comprends également que cette règle a été établie compte tenu de la structure du régime collectif de relations de travail en place et du rôle qu'y jouent les associations accréditées. Elle ne cause pas de préjudice au salarié puisqu'il a la possibilité de se plaindre de la représentation que lui a offerte son association s'il en est insatisfait. L'autorité compétente peut alors évaluer la conduite de celle-ci et déterminer si elle s'est acquittée adéquatement de son devoir. Le salarié n'est donc pas sans remède.

[79] Cela étant, j'estime que la situation est différente lorsque l'association se retrouve dans une situation où ses intérêts personnels sont manifestement et significativement contraires à ceux du salarié, comme en l'espèce. À la différence de la situation habituelle où elle doit choisir entre l'intérêt collectif de ses membres et l'intérêt individuel de l'un d'entre eux, ce qui fait partie inhérente de son rôle, l'association, dans un tel cas, doit en effet plutôt trancher entre l'intérêt individuel du salarié qu'elle représente et ses propres intérêts, les deux étant généralement incompatibles.

[80] Selon moi, rien dans le régime mis en place ne permet de conclure que le législateur a envisagé la possibilité qu'une association se retrouve dans une telle situation et voulu lui reconnaître le pouvoir exclusif d'agir malgré le conflit d'intérêts dans lequel elle est alors placée.

[81] La responsabilité qui incomberait au Syndicat dans l'éventualité où M. Cadieux aurait gain de cause n'existe en effet que parce que le CCRI en a décidé ainsi à la vue des circonstances de l'affaire. Cette responsabilité n'est pas expressément prévue dans la loi et ne découle pas automatiquement d'un manquement du Syndicat à son devoir de représentation.

[82] Dans ces circonstances, j'estime que rien ne justifie que le Syndicat conserve son monopole de représentation et soit celui qui détermine s'il y a lieu de requérir le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale rejetant les griefs. Selon moi, les valeurs sous-tendant notre système de droit s'opposent, au contraire, à ce qu'une personne qui souhaite faire valoir des droits soit obligée de s'en remettre à un représentant qui a un intérêt personnel et significatif à ce que ces mêmes droits ne soient pas reconnus.

[83] Imposer cette représentation, dans de telles circonstances, me paraîtrait contraire à l'équité devant prévaloir.

[84] Comme le souligne l'appelant, notre système de droit regorge de règles destinées à empêcher qu'une personne qui en représente une autre le fasse alors qu'elle a des intérêts opposés à celle-ci, démontrant ainsi l'importance qu'il accorde à l'idée d'une représentation juste et désintéressée. Ainsi, le mandataire doit éviter de se placer dans une situation de conflits entre son intérêt personnel et celui de son mandant¹⁵, l'administrateur du bien d'autrui doit faire de même et éviter tout conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur¹⁶ alors que le conseil de tutelle doit faire nommer un tuteur *ad hoc* chaque fois que le mineur a des intérêts à discuter en justice avec son tuteur¹⁷. L'administrateur d'une société doit quant à lui dénoncer son intérêt et s'abstenir de participer aux délibérations et de voter lorsqu'il a des intérêts personnels en jeu¹⁸. Le conseiller municipal, élu pour représenter les citoyens qui ont des intérêts variés et souvent divergents, devient inhabile à participer aux délibérations et à voter sur toute question à l'égard de laquelle il a des intérêts personnels¹⁹.

[85] Une telle règle existe aussi en common law où ce qu'on appelle « le devoir de loyauté » a ses racines dans le droit général régissant les fiduciaires²⁰.

[86] Les avocats, qui ont pour mission de représenter les intérêts d'autrui, doivent éviter d'agir dans des dossiers où ils ont des intérêts personnels pouvant nuire à leurs devoirs envers ceux qui retiennent leurs services²¹. Cette règle est à ce point fondamentale pour l'intégrité du système de justice qu'un tribunal peut déclarer inhabile celui qui la transgresse ou lui imposer une autre sanction²².

[87] Je reconnais qu'une association accréditée, qui n'est pas mandataire des salariés, est dans une situation fort différente puisqu'il est inhérent à sa fonction qu'elle représente des salariés, ou des groupes de salariés, ayant des intérêts divergents et qu'on ne peut, ainsi, tracer un parallèle parfait entre elle et ceux qui ne représentent qu'une personne ou qu'un groupe de personnes ayant des intérêts communs.

[88] Cela étant, les intérêts qui s'opposent ici ne sont pas les intérêts professionnels des salariés que le Syndicat représente, ce qui m'aurait amenée à appliquer l'arrêt *Cinq-Mars* et à conclure autrement, mais bien plutôt ceux de M. Cadieux et du Syndicat lui-même. Je rappelle d'ailleurs que le Syndicat reconnaît que les faits de l'espèce sont différents de ceux de l'affaire *Cinq-Mars*.

¹⁵ Art. 2138 C.c.Q.

¹⁶ Art. 1310-1315 C.c.Q.

¹⁷ Art. 235 C.c.Q.

¹⁸ Art. 324 C.c.Q.

¹⁹ *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, RLRQ, c. E-2.2, art. 303(2).

²⁰ Voir Mark Vincent Ellis, *Fiduciary Duties in Canada*, 1-5.

²¹ *Code de déontologie des avocats*, RLRQ, c. B-1, r. 3.1., art. 71-72.

²² Voir notamment *Succession MacDonald c. Martin*, [1990] 3 R.C.S. 1235; *Strother c. 3464920 Canada Inc.*, 2007 CSC 24.

[89] Ce conflit d'intérêts dans lequel est placé le Syndicat fait en sorte, selon moi, qu'il ne peut être objectif, ni au moment de décider de l'opportunité de demander le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale ni lors de l'exercice du recours, le cas échéant.

[90] En regard de la première étape, ma collègue semble réconfortée par le fait que le Syndicat peut « confier à un juriste – d'une impartialité parfaite et d'une compétence incontestable – le soin de vérifier le caractère raisonnable de la sentence arbitrale ».

[91] Je ne trouve pas le même réconfort.

[92] D'abord, le Syndicat n'y est pas tenu.

[93] Ensuite, il me semble que cela impose au salarié, insatisfait de la recommandation ou du travail de ce juriste, un fardeau tellement lourd qu'il stérilise, en somme, le droit que le *Code canadien du travail* lui accorde de se plaindre d'un manquement par l'association accréditée à son devoir de représentation. Le salarié, pour avoir gain de cause, devrait en effet démontrer que l'avocat n'était pas indépendant, n'a pas agi objectivement ou a fait preuve d'incompétence, une preuve qui sera souvent hors de sa portée. Il sera ainsi privé d'un véritable remède malgré celui, théorique, que le *Code du travail* met à sa disposition.

[94] Or, l'existence d'un remède efficace dans l'éventualité d'un manquement au devoir de représentation de l'association accréditée m'apparaît fondamentale dans le raisonnement ayant conduit la juge Bich à conclure comme elle l'a fait dans l'arrêt *Cinq-Mars*²³.

[95] J'estime, de surcroît, éloquente l'affirmation de ma collègue voulant que la jurisprudence de la CCRI conclue à un manquement au devoir de représentation dès lors que l'association, placée en situation de conflits d'intérêts, exerce elle-même le recours. Elle démontre, selon moi, que la CCRI considère et reconnaît qu'une association ne peut pas avoir alors l'objectivité nécessaire pour s'acquitter convenablement de son rôle.

[96] Je suis donc d'avis que le juge saisi d'une demande de contrôle judiciaire de la part d'un salarié doit être autorisé à vérifier et à constater lui-même s'il existe un conflit d'intérêts réel et significatif suffisant pour reconnaître au salarié l'intérêt juridique nécessaire pour entreprendre et faire valoir le recours. Exiger du salarié, placé dans de telles circonstances, qu'il s'adresse d'abord au CCRI ne me paraît servir aucune fin suffisamment utile pour justifier le fardeau que cela impose à un salarié et le risque que cela entraîne un déni de justice.

²³ *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665.

[97] Je rappelle d'ailleurs que M. Cadieux s'est d'abord adressé au CCRI en vue d'obtenir l'autorisation d'introduire lui-même le pourvoi, mais que celui-ci a déterminé que, s'agissant d'une question d'intérêt juridique, il appartient au juge saisi du pourvoi en contrôle judiciaire de trancher la question.

[98] Bref, en l'absence d'une indication claire et incontestable que le législateur voulait qu'il en soit ainsi, on ne doit pas, selon moi, obliger un salarié à être représenté par son association lorsqu'il est manifeste que celle-ci a un intérêt personnel, réel et significatif, à ce que son recours soit rejeté (notamment lorsque ce sera elle qui devra payer une grande partie de l'indemnité qui pourrait être octroyée) ou encore lui imposer l'obligation de se plaindre de ce fait au CCRI avant de pouvoir s'adresser lui-même au tribunal de droit commun.

[99] Selon moi, un tel conflit d'intérêts fait partie des situations exceptionnelles auxquelles réfèrent le juge LeBel dans l'affaire *Noël* et la juge Bich dans l'affaire *Cinq-Mars*.

[100] Le premier écrit :

[68] Dans le contrôle judiciaire des décisions arbitrales, la nécessité de respecter le cadre collectif du système de relations de travail, le rôle de ses acteurs et les attentes raisonnables de l'employeur, justifie de telles restrictions au concept d'intérêt pour agir, à son interprétation et à sa mise en œuvre par la Cour supérieure. **Certes, de telles limites n'excluront pas toute possibilité d'action en vertu de l'article 33. La Cour d'appel a mentionné des situations telles que la collusion entre l'employeur et le syndicat, la fraude ou mauvaise foi.** L'on peut envisager de plus des cas où le tribunal d'arbitrage n'aurait pas été constitué conformément à la loi. Il arrive aussi qu'un arbitre se soit saisi d'une matière relevant de la compétence d'un autre organisme, comme par exemple un tribunal des droits de la personne ou une commission sur les accidents du travail ou d'un sujet que les parties auraient décidé de soustraire à la convention collective. En pareil cas, les mêmes questions de politique juridique ne joueraient pas et le salarié pourrait légitimement soulever la nullité fondamentale de l'ensemble du processus qui aurait mené à son détriment. L'action directe en nullité lui offrirait alors un recours approprié.

[Caractères gras ajoutés]

[101] Alors que la seconde, après avoir fait référence aux propos du premier, écrit :

[63] De la même façon, il n'y a, en soi, rien de répréhensible dans le fait qu'une association refuse de porter à l'arbitrage le grief ou la

réclamation du salarié qui conteste la légalité d'une disposition conventionnelle et rien de répréhensible non plus dans le fait de refuser de recourir au contrôle judiciaire de la sentence arbitrale donnant tort à ce salarié. **En lui-même, le refus n'établit pas l'existence d'un conflit d'intérêts, ni le manquement de l'association à son devoir de représentation ou son incapacité à s'en décharger convenablement.** Certes, l'association confrontée à une telle situation doit se montrer prudente et diligente dans le traitement de la réclamation du salarié (je reviens là-dessus dans un instant), **mais on ne peut conclure qu'un refus révèle *ipso facto* un conflit d'intérêts ou révèle une collusion avec l'employeur ou quelque forme de mauvaise foi que ce soit. [...]**

[Caractères gras ajoutés]

Et plus loin

[73] Je crois néanmoins utile d'indiquer immédiatement ce qui suit : à supposer que l'on puisse encore voir dans les exceptions qu'énumère l'arrêt Noël l'état du droit actuel et que l'on accepte donc la possibilité qu'à la suite d'une sentence arbitrale défavorable, un salarié, exceptionnellement, s'adresse directement à la Cour supérieure, sans passer par son association, j'estime que le dossier ne révèle aucune des circonstances qui seraient de nature à justifier un tel recours personnel. Les appelants (qui n'ont d'ailleurs jamais demandé au Syndicat de porter la sentence de l'arbitre Foisy en révision judiciaire) n'ont établi ni l'une ni l'autre des circonstances en question et leur requête introductive d'instance ne comporte pas d'allégations en ce sens. Il n'y a ni collusion (le seul fait que le Syndicat et l'Employeur soient d'accord ne signifie évidemment pas collusion ou connivence), ni fraude, ni, plus généralement, mauvaise foi (incluant un conflit d'intérêts de la nature de celui dont il était question dans l'arrêt Hoogendoorn ou autre du genre). Rien de cela, qui aurait du reste requis une preuve, n'a été établi en première instance et il ne suffisait pas pour les appelants d'affirmer, comme ils l'ont fait dans le plan d'argumentation soumis au juge de première instance, que l'attitude du Syndicat démontre des intérêts opposés aux leurs.

[102] Il est vrai que l'Employeur sera confronté à une contestation de la sentence arbitrale « déclenchée hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical »²⁴, mais il s'agit là, à mon avis, d'une situation particulière qui justifie de faire exception aux principes qui régissent habituellement les rapports collectifs de travail.

[103] Je rappelle que la suspension imposée à M. Cadieux, de laquelle découle son premier grief, date du mois d'août 2010, donc de bientôt 10 ans. La première plainte qu'il a déposée a mis quelque cinq années à se régler (septembre 2011 à août 2016). Il a dû s'adresser au CCRI à de nombreuses reprises et se rendre jusqu'à la Cour d'appel fédérale avant que ses griefs soient finalement entendus par un arbitre. Le Syndicat a contesté chacune de ces demandes, s'abstenant toutefois de participer à l'audition des griefs.

[104] Dans de telles circonstances, je ne peux accepter l'idée qu'il devait demander au Syndicat d'introduire le pourvoi en contrôle judiciaire pour ensuite, le cas échéant, se plaindre de nouveau au CCRI.

²⁴ *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665.

[105] J'accueillerais donc l'appel, je reconnaîtrais l'intérêt de M. Cadieux pour déposer son pourvoi en contrôle judiciaire et je rejetterais les requêtes en irrecevabilité présentées par l'Employeur et le Syndicat.

MARIE-JOSÉE HOGUE, J.C.A.