

La Cour suprême du Canada étend les principes de l'arrêt Weber aux différends « courants » et non arbitrables en vertu de la

Date : 1 août 2005

La Cour suprême du Canada a considéré encore une fois la portée de son arrêt de principe de 1995, *Weber c. Ontario Hydro*. Dans l'arrêt *Weber*, la Cour a considéré la mesure dans laquelle un employé syndiqué peut avoir recours aux tribunaux – par opposition à l'arbitrage – pour agir contre son employeur. La Cour a alors adopté le modèle de la compétence exclusive, qui ferme l'accès aux tribunaux si le caractère essentiel du différend découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la violation de la convention collective. Toutefois, dans l'interprétation de l'arrêt *Weber*, certains tribunaux ont jugé que même si une question découle d'une convention collective, les tribunaux peuvent avoir compétence si l'arbitrage n'offre aucune réparation suffisante (voir [« Absence de tout autre recours prévu » : un tribunal ontarien ordonne à l'hôpital de ne pas modifier les horaires avant l'issue du grief »](#) sous la rubrique « Nouveautés ».)

Dans l'arrêt *Vaughan c. Canada*, un jugement rendu le 18 mars 2005, la Cour suprême du Canada a statué que les tribunaux peuvent refuser d'entendre des litiges ou la procédure pour résoudre le différend exclut l'arbitrage par un tiers indépendant. Dans l'affaire *Vaughan*, il s'agissait du droit d'un fonctionnaire fédéral aux prestations de retraite anticipée, qui sont conférées non pas en vertu d'une convention collective mais en vertu d'un règlement adopté sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

En vertu de la Loi, les employés touchés par une décision relative aux prestations conférées par la Loi ou par un règlement peuvent poursuivre un grief sur la décision jusqu'au niveau du sous-ministre, mais n'ont pas accès à l'arbitrage. La question dont la Cour était saisie était de savoir si l'absence d'un accès à l'arbitrage indépendant dans le cadre d'un régime législatif de relations de travail signifiait que les tribunaux pouvaient se déclarer compétents pour régler le différend. La Cour a jugé à la majorité que bien qu'il ne soit pas obligatoire de faire montre de retenue à l'égard du régime législatif, la retenue judiciaire était nécessaire pour éviter de miner l'intention du Parlement telle qu'exprimée dans la Loi.

LA POSSIBILITÉ RESTE OUVERTE, MAIS NON POUR « UNE AFFAIRE BIEN ORDINAIRE »

Dans son analyse, la Cour se penche sur une série de décisions rendues en vertu de la Loi sur la question des dénonciateurs. Dans ces actions, des fonctionnaires s'étaient plaints de harcèlement ou de représailles de la part de leurs supérieurs parce qu'ils avaient dénoncé le gaspillage ou l'abus de pouvoir par le gouvernement. Pour diverses raisons, ces plaintes pouvaient faire l'objet d'un grief en vertu de la *LRTFP*, mais non d'un arbitrage. Dans ces actions, les tribunaux se sont généralement déclarés compétents parce que, comme le dit la Cour suprême du Canada, « on

comprend la réticence des tribunaux à conclure que dans ces cas, le seul recours des employés était de présenter un grief dans une procédure interne au ministère même qu'ils avaient dénoncé, la ou la décision finale appartenait à la personne qui, en dernier lieu, était responsable du fonctionnement du ministère critiqué, soit le sous-ministre ». Toutefois, a fait remarquer la Cour, si les allégations de harcèlement des dénonciateurs soulevaient de graves questions de conflit d'intérêts au sein du ministère employeur, aucune question semblable n'était soulevée dans « une affaire bien ordinaire de prestations d'emploi ».

La Cour a déclaré que lorsqu'il s'agit de décider si le tribunal a compétence pour un différend découlant d'un régime législatif de relations de travail, le tribunal doit considérer si le régime en question offre un recours effectif. Par contre, même si cela constitue un facteur à considérer, la Cour n'en convenait pas pour autant que l'absence d'un décideur indépendant dans le régime législatif était concluante. Il s'agissait encore pour la Cour de déterminer si le Parlement avait voulu que les différends en milieu de travail soient tranchés par des tribunaux ou conformément à la procédure de grief établie sous le régime de la *LRTFP*.

« UN SENS NOUVEAU A LA NOTION D' « AVALANCHE DE POURSUITES » »

La Cour a fait remarquer que les termes de la *LRTFP* n'étaient pas suffisamment catégoriques pour écarter la compétence des tribunaux ordinaires en ce qui concerne les questions pouvant faire l'objet d'un grief mais non d'un arbitrage. Toutefois, il restait à trancher la question de savoir comment les tribunaux devraient exercer leur discrétion d'intervenir lorsqu'un régime législatif démontrait clairement que le Parlement avait pour intention que les différends touchant des prestations conférées par règlement ne soient pas admissibles à un arbitrage par un tiers. La majorité de la Cour a statué, pour les motifs suivants, qu'il ne s'agissait pas en l'espèce d'une situation où les tribunaux devraient intervenir :

- Les termes utilisés dans la Loi sont très clairs à l'effet que pour les « affaires courantes » concernant les avantages accordés par un règlement, la décision du sous-ministre est finale.
- Le différend en l'espèce découlait de la relation employeur-employé et relevait du régime prévu par la Loi pour le règlement des différends.
- Le différend aurait pu être réglé en suivant la procédure prévue dans la Loi.
- La situation du demandeur ne devrait pas s'améliorer du fait de son refus d'avoir recours à la procédure prévue dans la Loi.
- Le fait que le demandeur n'ait pas accès à l'arbitrage par un tiers n'entraîne pas nécessairement que les tribunaux devraient intervenir.
- Le mécanisme exhaustif de règlement des différends prévu par le législateur ne devrait pas être mis en péril en permettant l'accès systématique aux tribunaux.
- La procédure de règlement des différends prévue dans la Loi est plus rapide, moins coûteuse et plus efficace que le litige judiciaire.

Enfin, selon la Cour, en décidant d'intervenir, les tribunaux pourraient être submergés de différends qu'il était préférable de régler selon les procédures prévues dans la Loi :

« Le différend en cause est tout ce qu'il y a de plus simple. ... La question de savoir s'il aurait plutôt fallu lui accorder les PRA [prestations de retraite anticipée], en vertu du programme établi par le gouvernement fédéral pour gérer la taille de son effectif en se délestant des employés excédentaires, était essentiellement une question administrative qu'il vaut mieux laisser aux administrateurs. Si cette simple question des PRA peut faire l'objet d'un litige devant les tribunaux, alors il en est de même de tout autre avantage accordé par règlement à plus d'un quart de million de fonctionnaires de la fonction publique fédérale. Le résultat pourrait donner un sens nouveau à la notion de « avalanche de poursuites » ».

Notre point de vue

Le résultat dans cet arrêt va dans le même sens que celui dans la décision de la Cour supérieure de justice de l'Ontario dans l'affaire *Brunet v. Ottawa Police Assn.*, mais peut paraître diverger quelque peu de la décision *Aranas v. Toronto East General & Orthopaedic Hospital Inc.* (voir [« Le tribunal juge que l'ex-agent de police doit passer par l'arbitrage »](#) et [« Absence de tout autre recours prévu » : un tribunal ontarien ordonne à l'hôpital de ne pas modifier les horaires avant l'issue du grief »](#) sous la rubrique « Nouveautés »). Les difficultés dans l'application de l'arrêt *Weber* sont mises en relief du fait que deux juges de la Cour suprême du Canada – y compris la juge en chef – ont statué qu'en vertu du régime de la *LRTFP*, les employés mêlés à des différends non arbitrables ne devraient pas être empêchés de s'adresser au tribunal. Selon les juges dissidents, bien que la *LRTFP* crée effectivement un régime complet de résolution des différends, l'absence d'un arbitrage indépendant, le fait que la Loi n'exclue pas complètement la compétence des tribunaux pour les questions qui ne peuvent être arbitrées et le manque d'expertise du décideur nommé par l'employeur constituent des facteurs qui militent contre une conclusion de compétence exclusive au sens de l'arrêt *Weber*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.