

La convention collective n'empêche pas une employée en probation de déposer un grief relatif aux droits de la personne

Date : 1 janvier 2000

Certaines conventions collectives contiennent des dispositions qui interdisent le dépôt de griefs au nom d'employés en probation. Une telle situation a surgi dans l'affaire *OPSEU, Local 324 v. Parry Sound Welfare Administration Board* (1er février 1999), où la plaignante, une employée en probation congédiée quelques jours après son retour de congé de maternité, a allégué que le congédiement était de mauvaise foi et qu'il discriminait contre elle pour le motif de situation familiale.

L'employeur a contesté la compétence du conseil d'arbitrage, en s'appuyant principalement sur une disposition de la convention collective qui prévoyait [TRADUCTION] qu' "un employé en probation peut être congédié à la seule discrétion de l'employeur, pour toute raison convenant à l'employeur, et cette action ne peut faire l'objet d'une procédure de grief et ne constitue pas un différend entre les parties". L'employeur a fait valoir que si la plaignante voulait fonder sa plainte sur une allégation de discrimination, elle pouvait le faire devant la Commission des droits de la personne.

La majorité du conseil d'arbitrage n'était pas d'accord avec ce raisonnement, et a souligné que les arbitres tirent leurs pouvoirs non seulement de la convention collective, mais également du régime législatif en vertu duquel les conventions s'appliquent. Ce régime législatif comprend notamment la *Loi sur les relations de travail*, dont l'alinéa 48(12)(j) prévoit que les arbitres ont le pouvoir "d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective".

Cela signifie, a déclaré la majorité, que les arbitres peuvent appliquer les dispositions du *Code des droits de la personne* au différend, malgré toute incompatibilité avec les dispositions de la convention collective. En outre, les parties ne peuvent exclure du contrat de travail leurs droits et obligations en vertu du Code - dans tout conflit, le Code aura préséance sur la convention. Par conséquent, le conseil d'arbitrage a jugé qu'il avait compétence sur le différend, seulement dans la mesure où il avait trait à une allégation de discrimination. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de cette affaire, voir ["Cour divisionnaire : l'arbitre n'a pas la compétence pour entendre le grief d'un employé en probation"](#), ["La Cour d'appel reverse une décision de la Cour divisionnaire sur le caractère arbitral du grief d'une employée en probation"](#) et ["La Cour suprême du Canada juge que le conseil d'arbitrage a compétence pour entendre le grief relatif aux droits d'une employée à l'essai"](#) sous la rubrique "Publications".)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 563-7660, poste 227.