

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-019937-143

DATE : Le 23 juillet 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE MANON LAVOIE, j.c.s.

KIA HAROLD AUTO INC.

Demanderesse

c.

MARC POULIN, en sa qualité d'arbitre de griefs

Défendeur

et

LE SYNDICAT DÉMOCRATIQUE DES EMPLOYÉS DE GARAGE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN (CSD)

Mis en cause

JUGEMENT

[1] L'employeur se pourvoit en révision judiciaire d'une décision préliminaire de l'arbitre, Marc Poulin, reçue le 21 février 2014, selon laquelle il dispose d'une objection de l'employeur quant à l'admissibilité d'une preuve.

LE CONTEXTE

[2] Les faits ne sont pas contestés.

[3] L'employeur, KIA HAROLD AUTO INC., opère une concession automobile dans la région du Saguenay. Il embauche messieurs Alexandre Perron et Richard Gilbert à titre de mécaniciens. Alors qu'ils sont toujours en probation, soit avant de voir leur ancienneté reconnue, l'employeur met fin à leur emploi.

[4] Le 30 août 2012, le mis en cause, Le Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-Saint-Jean, conteste au nom de ces deux salariés leur congédiement alléguant que l'employeur a agi de mauvaise foi, de façon malicieuse et préméditée, afin que les salariés ne puissent terminer leur période de probation. Il reproche également à l'employeur de ne pas avoir fait de suivi adéquat de probation, tel que la formation, l'initiation, l'encadrement, l'avis de lacune observée et celui de risque de congédiement.

[5] Une convention collective de travail 2007-2013 intervenue entre la Corporation des concessionnaires d'automobiles Saguenay-Lac-Saint-Jean – Chibougamau inc. et le Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay -Lac-Saint-Jean (C.S.D.) lie les parties.

[6] Marc Poulin est nommé à titre d'arbitre pour entendre les griefs, conformément à l'article 57, Partie I, du *Code canadien du travail*.

[7] Le 20 décembre 2012, lors de l'audience de ces deux griefs, le Syndicat désire présenter une preuve qui permettra à l'arbitre de déterminer si l'employeur a agi de mauvaise foi à l'égard des deux salariés. L'employeur soulève une objection préliminaire concernant la pertinence de la preuve qu'entend faire le Syndicat.

[8] Le 21 février 2014, l'arbitre conclut au bien-fondé de cette preuve et rejette l'objection en ordonnant la reprise de l'arbitrage pour audition au fond.

[9] Devant ce Tribunal, l'employeur allègue, par cette demande de révision judiciaire, que la décision interlocutoire n'est pas raisonnable puisque l'arbitre a commis un excès de juridiction et doit être annulée.

[10] Le Syndicat est en accord avec la décision de l'arbitre, à l'effet d'autoriser cette preuve.

[11] Les deux griefs sont joints ensemble. Toutefois, le 25 janvier 2014, Richard Gilbert se désiste de son grief portant le numéro 2012-051. Il ne fait donc pas partie du présent litige.

ANALYSE ET DISCUSSION

[12] Ce Tribunal ne siège pas en appel de la décision du 21 février 2014 de l'arbitre. Il exerce son pouvoir de contrôle et de surveillance.

La norme de contrôle applicable

[13] Bien que jouissant en principe d'un vaste pouvoir de révision des décisions d'un tribunal administratif, le Tribunal doit agir avec la plus grande déférence puisque, à l'instar de plusieurs autres organismes judiciaires et quasi-judiciaires, la décision de l'arbitre de griefs en matière de droit du travail est protégée par une clause privative¹. S'il est vrai que la déférence est de mise en présence d'une clause privative, cela est encore plus vrai lorsque le Tribunal est spécifiquement confronté à une décision en droit du travail².

[14] Comme le rappelle la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dunsmuir*,³ la déférence est une attitude et une exigence du droit régissant le contrôle judiciaire. Elle implique une attention respectueuse aux motifs donnés ou qui pourraient être donnés à l'appui d'une décision. La norme de contrôle est celle du caractère raisonnable de la décision rendue qui tient principalement de la justification de la décision, de la transparence et de l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[15] Ainsi cette règle posée, la question est donc de savoir si l'arbitre, en acceptant que le Syndicat fasse la preuve que des salariés autres qu'Alexandre Perron ont été congédiés avant la fin de leur probation et que l'employeur soit de connivence avec un autre propriétaire de garage, a rendu une décision déraisonnable. En décidant comme il l'a fait de façon interlocutoire, d'autoriser une preuve qu'il juge pertinente, l'arbitre est donc sujet à la norme de contrôle de la décision raisonnable. Cette norme est d'ailleurs admise par les parties.

[16] Avant de répondre à la question, le Tribunal désire mettre en lumière le rôle du Tribunal de procéder à la révision judiciaire d'une décision interlocutoire d'un tribunal administratif. En effet, la règle établie par les tribunaux veut qu'il convienne de faire davantage preuve de réserve et de retenue lorsqu'un tribunal de contrôle doit se pencher sur une décision interlocutoire⁴. La réserve à l'égard de l'exercice du contrôle judiciaire s'accroît en raison du caractère interlocutoire de la décision attaquée, afin de décourager le recours prématuré au contrôle judiciaire pour tenter de faire casser des décisions préliminaires à caractère interlocutoire des arbitres.

[17] Dans l'arrêt, *CEGEP de Valleyfield c. Gauthier*,⁵ la Cour d'appel met spécifiquement en garde les tribunaux de retenir les arguments invoqués trop souvent, soit l'absence ou l'excès de compétence comme moyen justifiant l'intervention immédiate de la Cour supérieure en révision judiciaire sur une décision interlocutoire

¹ Code du travail, L.R.Q., c. C-27, art. 139.

² *Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500*, [2001] 2 R.C.S. 565, 593.

³ [2008] 1 R.C.S. 190.

⁴ *Ménard c. Rivest*, 18 août 1997, C.A.

⁵ [1994] R.D.J. 385 (C.A)

d'un décideur administratif. Il ne doit s'agir que des seuls cas manifestes d'irrecevabilité donnant une perspective d'une longue instruction qui ne saurait être justifiée compte tenu du mal fondé évident et incontestable du droit.

[18] Dans l'affaire *Cascades Conversions inc. c. Hervé Yergeau*,⁶ la Cour d'appel réaffirme clairement que sauf exception, il n'est pas opportun de procéder à la révision judiciaire de la décision interlocutoire.

[19] Dans la décision *Société des transports de l'Outaouais c. M. Ross C. Dumoulin*,⁷ le tribunal a conclu de limiter voire décourager les recours en révision judiciaire des décisions interlocutoires des arbitres.

[20] D'ailleurs, en vertu de l'article 29 du *Code de procédure civile*, le jugement interlocutoire qui rejette une objection à la preuve, comme c'est le présent cas, n'est pas sujet à appel immédiat, sauf dans des cas très précis. En effet, même si cette preuve dite pertinente est accueillie, il sera toujours possible, par la suite, qu'un tribunal intervienne, le cas échéant, sur la pertinence ou non de la preuve qui sera dans un premier temps administrée devant l'arbitre. Cette façon de procéder évite que l'on puisse paralyser de façon systématique l'opération des organismes chargés d'une justice administrative dans laquelle les tribunaux judiciaires, par principe, ne peuvent pas s'immiscer.

[21] Par conséquent, en l'absence manifeste de compétence ou lorsqu'il est patent que l'irrecevabilité soulevée est fondée, le Tribunal ne doit pas intervenir. Nous analyserons alors dans un premier temps la juridiction de l'arbitre et par la suite, la pertinence de la preuve.

La juridiction de l'arbitre

[22] L'employeur soumet que la décision interlocutoire n'est pas raisonnable puisque l'arbitre a commis un excès de juridiction. Il prétend que l'arbitre n'a pas compétence à l'égard d'un employé en probation parce qu'il n'exerce pas un droit qui est incorporé dans la convention collective en raison de la clause d'exclusion à la procédure du grief.

[23] Dans un premier temps, l'arbitre confirme au paragraphe 12 de sa décision que, puisque l'employé n'est pas permanent, l'employeur conserve son droit de gérance concernant la décision de mettre fin à la période de probation ou de congédier un salarié avant l'acquisition de son droit d'ancienneté. Il conclut alors, selon la convention, en l'absence du droit de cet employé de se prévaloir d'un grief, étant un employé en probation. Il importe de reproduire les extraits pertinents de la convention collective liant les parties qui se lisent comme suit :

⁶ 2006 QCCA 4645

⁷ 2011 QCCS 6025

«[11] Les paragraphes 5.2 a) et 5.03 de la convention collective stipulent ce qui suit :

5.02 a) 1. Tout salarié assujéti à la présente convention collective acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail effectif pour le même employeur à l'intérieur d'une période de trois cents (300) jours de calendrier, l'ancienneté compte de la date d'embauche qui doit être à l'intérieur de la période où il acquit son ancienneté. [...]

5.03 Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, la suspension, la mise à pied ou le transfert d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté ou qui l'a perdu conformément au paragraphe 5.05. [...]

[24] Textuellement, la convention collective prévoit que l'employé en probation n'a pas de droit de grief afin de contester son congédiement.

[25] Rappelons toutefois qu'il est établi depuis longtemps, entre autres par la Cour d'appel dans l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et al. C. Jean-Guy Ménard et al.*,⁸ que la bonne foi participe à l'ordre public dans le contexte du contrat de travail et qu'elle est toujours en tout temps nécessaire.

[26] D'ailleurs, dans l'arrêt *Parry Sound District*,⁹ la Cour suprême confirme que l'arbitre a le droit de déterminer si le congédiement de l'employé à l'essai est discriminatoire malgré une clause d'exclusion du droit au grief. Hormis le jugement rendu dans l'affaire *Commission scolaire Marguerite-Bourgeois c. Choquette*,¹⁰ la majorité des jugements, y compris celui de la Cour suprême dans *Parry Sound District*, contiennent des allégations en référence à la mauvaise foi ou à l'abus de la part de l'employeur.

[27] Une décision de la Cour d'appel,¹¹ a récemment réitéré le principe que, malgré de telles clauses, l'arbitre peut analyser si l'employeur a mis un terme à la période de probation de manière discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi, lorsque le libellé du grief donne ouverture à de tels arguments.

[28] Il est ici opportun pour la solution du présent litige de reproduire le texte intégral de ce grief, Alexandre Perron, en date du 30 août 2012 :

«Description du grief :

En vertu des dispositions de la convention collective de travail présentement en vigueur et de manière générale et non limitative aux articles 2.02, 5.02 et des articles 6, 7, et 1375 du Code civil du Québec, le Syndicat dépose ce grief pour la raison suivante : Le Syndicat conteste le congédiement du salarié

⁸ 2005 QCCA 440

⁹ [2003] 2 R.C.S. 157

¹⁰ 2006 QCCS 3083

¹¹ *Syndicat unifié du Littoral-Sud FSSS-CSN c. Centre de santé et de services sociaux Bécancour-Nicolet-Yamaska*, 2013 QCCA 233

(Alexandre Perron), puisque l'employeur a agit de mauvaise foi et de façon malicieuse et préméditée, afin que le salarié ne puisse passer sa période probatoire.

De plus, le salarié n'a bénéficié d'aucun suivi de probation, tel que formation, initiation, encadrement, avis de lacune observé et avis de risque de congédiement.

Description de la réclamation :

Le Syndicat réclame qu'il soit ordonné à l'employeur, la réintégration du salarié avec reconnaissance de l'ancienneté acquise depuis sa date d'embauche, et ce, avec pleine compensation pour le salaire et les bénéfices perdus, tel que définit (sic) dans la convention collective de travail, et ce, pour tous les semaines et mois subséquents à ce grief.

De plus, le Syndicat demande à l'arbitre de grief d'ordonner à l'employeur de cesser immédiatement cette pratique illégale et non conforme aux dispositions de la convention collective de travail et de se conformer aux articles 6, 7, 1375 du Code civil du Québec.

Pour terminer, le Syndicat réclame une compensation pour dommages moraux et des préjudices exemplaires pour le salarié, en plus d'allouer un montant de 5 000 \$ au Syndicat pour préjudice.

Et tous les autres droits que donne la convention collective de travail.»

[29] En l'espèce, la formulation du grief constitue un reproche envers l'employeur d'avoir agi de mauvaise foi et de façon malicieuse et préméditée afin que le salarié ne puisse terminer sa période probatoire.

[30] Considérant les principes émis précédemment, l'arbitre a juridiction pour analyser et examiner si, à la fin ou pendant la période de probation, l'employeur a procédé de mauvaise foi au congédiement de l'employé. En effet, le grief délimite la juridiction de l'arbitre.

[31] Dans le cas soumis au Tribunal par la voie de la présente révision judiciaire, le grief, tel que libellé, donne juridiction à l'arbitre. Ce dernier doit analyser le dossier sous l'angle des articles 6 et 7 du *Code civil du Québec* alléguant la mauvaise foi.

[32] L'article 2805 du *Code civil du Québec* indique ce qui suit :

«2805. La bonne foi se présume toujours, à moins que la loi n'exige expressément de la prouver.»

[33] Ainsi, au stade de l'objection préliminaire, l'arbitre n'a pas à décliner sa juridiction.

[34] D'ailleurs, l'arbitre le souligne clairement et de manière explicite que le grief soulève la mauvaise foi de l'employeur :

«[13] Néanmoins, dans l'exercice de son droit de gérance, l'employeur ne doit pas faire preuve d'abus de pouvoir, de discrimination ou de mauvaise foi. La jurisprudence est tout aussi claire à ce sujet.

[14] Or, dans notre cas, les griefs en cause invoquent la mauvaise foi de Kia Harold Auto pour justifier leur bien-fondé.»

[35] Ainsi, malgré une clause d'exclusion du droit au grief, l'arbitre a compétence pour se saisir d'une demande visant à obtenir réparation, suite à une violation d'une disposition d'ordre public, que celle-ci soit incorporée implicitement à la convention collective ou qu'elle invalide les dispositions contraires qui s'y trouvent.

[36] Pour ce faire, encore faut-il que l'arbitre puisse déterminer s'il se trouve face à un tel cas, lorsqu'il est appelé à analyser ce genre de congédiement lors de l'audition sur le fond du grief. Il faut donc qu'il y ait plus qu'un simple congédiement, mais une preuve de mauvaise foi ou d'abus ou de discrimination.

[37] En conclusion, dans sa décision datée du 21 février 2014, l'arbitre se déclare compétent pour entendre le grief déposé par le Syndicat à la suite du congédiement de l'employé Alexandre Perron. Sa décision participe à l'issue possible et acceptable pouvant se justifier en regard du fait et des droits. Pour pouvoir se prononcer, l'arbitre doit nécessairement avoir accès à la preuve qu'entend faire le Syndicat.

La pertinence de la preuve

[38] La règle veut qu'un tribunal puisse, sauf exception, recevoir toute preuve qu'il estime pertinente. À cet égard, les tribunaux judiciaires ne peuvent imposer aux tribunaux administratifs leur mode de gestion d'instance ou leur imposer le modèle judiciaire intégral en matière d'administration de la preuve.

[39] Bien plus, en matière de recevabilité de la preuve, les tribunaux administratifs jouissent d'une latitude plus grande que celle des tribunaux judiciaires. Il ne conviendrait pas ainsi de restreindre cette latitude au chapitre de l'administration de la preuve, tel que souligné par la Cour suprême dans l'arrêt *Komo Construction inc. c. Commission des relations de travail*.¹²

[40] Lors de l'audition du 20 décembre 2012, le Syndicat annonce qu'il entend prouver la mauvaise foi de l'employeur en démontrant qu'il a usé à l'endroit d'Alexandre Perron du même stratagème qu'à l'endroit de quelques autres salariés en 2011 et 2012.

¹² [1968] R.C.S. 172

[41] Dans sa décision en date du 21 février 2014, l'arbitre conclut au bien-fondé de cette preuve. Pour l'essentiel, l'arbitre estime que la preuve est pertinente et doit lui être soumise puisqu'elle vise à établir la bonne ou la mauvaise foi de l'employeur.

[42] Pour ce faire, le Syndicat est alors autorisé à faire cette preuve de mauvaise foi de l'employeur de la manière suivante :

- En déposant des documents prouvant qu'au cours des années 2011 et 2012 de nombreux salariés ont été congédiés peu avant la fin de leur période de probation;
- En administrant une preuve que l'employeur est de connivence avec d'autres propriétaires de garage, notamment Automobile du Royaume, pour s'échanger des mécaniciens juste avant la fin de la période de probation.

[43] Toutefois, l'arbitre autorise que soit produite la preuve qu'il juge pertinente de ce stratagème tout en ajoutant que cette preuve devra être analysée selon sa valeur probante:

«[19] J'estime que cette preuve est pertinente. Cependant, sa valeur probante devra être évaluée à la lumière de la preuve présentée par chacune des parties. En effet, il se peut que les salariés qui ont été congédiés avant l'acquisition de leur droit d'ancienneté n'aient pas démontré, durant leur période probatoire, qu'ils possédaient la compétence requise.»

[44] D'ailleurs, la preuve d'actes similaires peut, entre autres, servir à établir une façon de faire de l'employeur qui démontre une certaine uniformité inopportune¹³.

[45] Pour les raisons suivantes, le Tribunal ne saurait faire droit à la requête en révision judiciaire de l'employeur :

- La décision de l'arbitre est transparente et intelligible et sa conclusion en est une acceptable, pouvant se justifier au regard des faits et du droit.
- Cette décision interlocutoire dont révision est demandée n'est manifestement pas déraisonnable eu égard à la preuve que le syndicat désire présenter.
- La bonne foi de l'employeur étant remise en cause, il appartient au Syndicat de supporter sa position par une preuve appropriée.
- En concluant à l'admissibilité de la preuve de mauvaise foi, l'arbitre se réserve le droit d'en juger la pertinence.

¹³ Ivo Rorthschild c. Trapeze Capital corp., 2011 QCCS 2579

- La déférence s'impose de manière à laisser l'arbitre la possibilité de se rendre au bout de l'exercice. Intervenir aujourd'hui empêcherait l'arbitre de décider à la lumière de la preuve pertinente si oui ou non l'employeur a agi de mauvaise foi.

[46] En conséquence, la décision de l'arbitre participe à l'une des issues possibles et acceptables pouvant se justifier en regard du droit et des faits.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

[47] **REJETTE** la présente requête.

[48] **CONFIRME** la décision de l'arbitre en date du 21 février 2014.

[49] **Chaque partie payant ses frais.**

MANON LAVOIE, j.c.s.

Me Mario Parent (casier 65)
Beauvais Truchon
Procureurs de la demanderesse

M. Marc Poulin, arbitre de grief
[...]
Québec (Québec) [...]
Défendeur

Me Pascale Racicot (casier 122)
Poudrier Bardet
Procureurs du mis en cause

Date d'audience : Le 12 juin 2014