

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-079698-133

DATE : Le 8 décembre 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE THOMAS M. DAVIS, J.C.S.

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNEL-LES ET DE
BUREAU, SECTION LOCALE 571 (SEPB) CTC-FTQ**

Demandeur requérant

c.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Défenderesse intimée

-et-

VILLE DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT SUR UNE REQUÊTE EN RÉVISION JUDICIAIRE

INTRODUCTION

[1] Un(e) salarié(e) qui est promu à l'extérieur de son unité de négociation pour devenir cadre, est-il (elle) embauché(e) aux fins de l'article 109.1a) du *Code du travail*¹ ?

[2] Le 3 octobre 2013, la Commission des Relations du Travail (« la CRT ») rend une décision, sous la plume du juge administratif Guy Roy², où elle décide que la

promotion de trois salariées du service juridique de la Ville de Montréal (« **la Ville** ») à des postes de cadre n'était pas une embauche aux fins de cet article.

[3] Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ, (« **le Syndicat** ») demande la révision judiciaire de cette décision.

LE CONTEXTE

[4] La phase de négociation d'une nouvelle convention collective entre le Syndicat et la Ville commence le 31 décembre 2011, date de l'expiration de la convention collective entre les parties.

[5] À cette date, la direction des poursuites pénales et criminelles de la Ville comporte cinq cadres et 52 avocats. Les trois personnes, dont la promotion a donné lieu au litige sont salariées à l'intérieur de l'unité de négociation.

[6] Entre le 31 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012, trois cadres quittent le service.

[7] Le 1^{er} décembre 2012, les trois salariées sont nommées cadres.

[8] Le 9 juillet 2013, ces trois personnes, maintenant cadre, remplacent des salariés en grève devant les tribunaux.

[9] Au 9 juillet 2013, la direction des poursuites pénales et criminelles de la Ville comporte cinq cadres et 60 avocats.

LA DÉCISION DE LA CRT

[10] Ayant entendu les représentations des parties, la CRT refuse de constater que la Ville a contrevenu à l'article 109.1 a) du *Code*. Pour elle, les trois personnes n'ont pas été embauchées au moment de leur promotion et en conséquence il n'y avait pas de contravention à l'article.

[11] Pour la CRT il lui revenait d'interpréter le mot «embaucher» en considérant l'esprit et la finalité du *Code*. Elle explique cette finalité en ces termes :

[28] Il est clair que l'article en question vise à maintenir l'équilibre des forces pendant la phase de négociation. De ce fait, l'ajout de nouvelles personnes durant cette période viendrait rompre cet équilibre. Est donc limpide le fait qu'un employeur ne puisse utiliser les services de nouvelles personnes embauchées

2. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ et Montréal (Ville de)*, 2013 QCCRT 457 (CanLII).

après le début de la phase de négociation pour maintenir, en tout ou en partie, ses activités en temps de grève ou de lock-out.³

[12] Les autres points marquants de sa décision comprennent :

- La durée de la période de négociation peut être variable;
- L'employeur doit pouvoir maintenir ses forces durant cette période;
- Des postes de cadre peuvent être comblés dans la mesure où cela se fait dans le cours normal des activités ou dans le développement normal de l'entreprise;
- Il n'y a pas une nouvelle embauche à chaque fois qu'un salarié obtient une promotion;

[13] La CRT ajoute :

[34] D'ailleurs, un salarié ne remplit qu'un seul formulaire d'embauche pour un employeur, et ce, même s'il obtient des promotions en cours d'emploi. Son service continu a, comme point de départ, sa date d'embauche. On ne met pas à zéro le compteur de la date d'embauche à chaque fois qu'un employé a une promotion.⁴

UN MOYEN PRELIMINAIRE

[14] La Ville demande le rejet sommaire de la requête en révision judiciaire. Elle l'estime sans objet, puisque la convention collective est maintenant signée.

[15] La Ville rappelle au Tribunal que la révision judiciaire est discrétionnaire. Ainsi, le Tribunal ne doit pas se saisir d'un débat théorique.

[16] La Ville réfère le Tribunal au jugement de cette cour dans l'affaire *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec c. Labelle*⁵ où la juge Grenier refusait d'entendre une requête en révision judiciaire, qu'elle estimait n'aurait aucun effet sur les droits des parties.

[17] Le Syndicat rétorque que dans le cadre des rapports collectifs entre les parties, la même question risque de se poser à nouveau lors d'une prochaine ronde de négociations. Dans de telles circonstances, dit-il, le Tribunal devrait traiter le fond de la question.

[18] À l'appui de sa position, il réfère le Tribunal à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Borowski c. Canada (Procureur général)*⁶, où la Cour explique que la

3. *Ibid.* paragr. 28.

4. *Ibid.* paragr. 34.

5. AZ-91021102 (C.S.) J.E. 91-421 (C.S.) D.T.E. 91T-232, [1991] R.J.Q. 533 (C.S.).

6. [1989] 1 RCS 342, 1989 CanLII 123 (CSC).

règle qui veut que les tribunaux ne traitent pas les questions théoriques n'est pas absolue. De surcroît, la Cour suprême ajoute en ces termes qu'une question importante, même théorique peut être entendue par le tribunal :

De même, il peut être justifié de consacrer des ressources judiciaires à des causes théoriques qui sont de nature répétitive et de courte durée. Pour garantir que sera soumise aux tribunaux une question importante qui, prise isolément, pourrait échapper à l'examen judiciaire, on peut décider de ne pas appliquer strictement la doctrine du caractère théorique.⁷

[19] Le Tribunal estime que la présente cause devrait être entendue pour deux motifs.

[20] Premièrement, bien que la question soit réglée entre les parties pour la dernière ronde de négociations, elle ne l'est pas pour l'avenir.

[21] De surcroît, l'article 109.1 du *Code* est d'ordre public de sorte que l'étude de la décision par cette Cour est justifiée.

LA NORME DE CONTRÔLE

[22] Le Syndicat soutient qu'on est devant une situation où la norme de la décision correcte s'applique. Il se justifie en soulevant que la CRT s'est permis de justifier sa décision sur une preuve qui n'a pas été administrée devant elle. Où le bât blesse suivant la position du Syndicat, est la référence de la CRT à la signature d'un seul formulaire d'embauche par un salarié durant son emploi auprès d'un employeur (paragraphe 34 de la décision de la CRT).

[23] Le Syndicat fait valoir qu'aucune preuve n'a été administrée quant à la pratique de la Ville à cet égard. En l'occurrence, la CRT a décidé en absence de preuve. Elle a ainsi fait défaut de respecter la règle *audi alteram partem*, de sorte que sa décision est viciée et doit être révisée.

[24] Il réfère le Tribunal au jugement de cette Cour dans l'affaire *G.V. c. Tribunal administratif du Québec*, où la juge Lemieux-Hardy explique que « *tout manquement à cette règle a pour effet de vicier dès lors tout le processus entrepris par un organisme quasi judiciaire.* »⁸

[25] Le Tribunal partage la position syndicale qu'un vrai défaut d'un tribunal inférieur de respecter la règle *audi alteram partem* va normalement donner lieu à l'application de la norme de contrôle de la décision correcte.

7. *Ibid.* p.360.

8. 2009 QCCS 4443 (CanLII) paragr. 40.

[26] Il est établi depuis longue date qu'un Tribunal ne doit pas entendre une preuve en l'absence d'une partie⁹. De surcroît, le défaut de respecter cette règle fondamentale de l'avis du Tribunal peut être assimilé à une question d'une importance capitale pour le système judiciaire¹⁰.

[27] Toutefois, le Tribunal ne partage pas son point de vue quant à l'accroc à la justice naturelle qu'il impute à la CRT. Au paragraphe 7 de son mémoire, le Syndicat décrit le mandat de la CRT comme consistant « à déterminer si le changement de statut d'une personne qui passe de salarié à cadre constitue une « embauche » au sens de l'article 109.1 a). »

[28] À la lumière de cette question, les parties ont décidé de procéder par des admissions écrites, sans administrer d'autre preuve. L'admission 5 est ainsi rédigée :

Le 1^{er} décembre 2012, suite un processus de concours, Me Gaétanne Martel, Me Katia Mouscardy et Me Francis Paradis ont été nommés en permanence comme chefs de division afin de combler les 3 postes vides restants.

[29] Il aurait été très facile de faire ajouter des détails sur la nature du formulaire complété par un salarié qui devient cadre le cas échéant.

[30] De plus, la remarque de la CRT ne fait aucunement référence à la pratique de la Ville à ce niveau. Le juge administratif Roy fait état de sa compréhension de ce qui se passe aux entreprises en général.

[31] Mais il y a plus. Le Tribunal estime que l'obligation d'un salarié de remplir ou non un nouveau formulaire avant d'obtenir un poste de cadre, n'a aucune incidence sur la question dont la CRT était saisie, et ce, telle que définie par les parties. À savoir, si une promotion de l'unité de négociation à un poste de cadre équivaut à une embauche est, de l'avis de Tribunal, une question de droit. L'élément important de cette question n'est pas la signature d'un formulaire, mais plutôt que les conditions de travail de la personne promue ne soient plus déterminées par la convention collective, mais dorénavant par un contrat individuel de travail. Est-ce que le nouveau statut de la personne auprès de l'employeur équivaut à une embauche aux fins du *Code* ?

[32] Ainsi, la norme du contrôle est la norme de la décision raisonnable.

DISCUSSION

[33] Sous l'optique de la norme de la décision raisonnable, le Tribunal doit analyser la décision en suivant les enseignements de l'arrêt *Dunsmuir*. Voici le propos clé de la Cour suprême :

9. *Kane v. Bd. of Governors of U.B.C.*, 1980 CanLII 10 (SCC).

10. *Toronto (Ville de) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, CanLII.

Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à 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.¹¹

[34] Pour le Syndicat, le Tribunal doit s'attarder sur la question de l'intelligibilité du processus décisionnel, car il soutient qu'il est absent.

[35] Qu'en est-il ?

[36] Dans un premier temps, soulignons que la CRT est un tribunal spécialisé qui a pour mandat de veiller à l'application et à l'interprétation du *Code du travail*, dont l'article 109.1 est un article fondamental au régime de relations du travail au Québec.

[37] La CRT aborde son analyse en considérant la globalité de l'article, pas uniquement le paragraphe a). On peut difficilement lui reprocher cette démarche, vu son rôle d'un tribunal spécialisé qui doit veiller à l'application du *Code*.

[38] Pour la CRT l'objet de l'article vise le maintien de « *l'équilibre des forces pendant la phase de négociation* »¹². Ainsi, elle reconnaît que l'ajout de nouvelles personnes pendant la période de négociation romprait l'équilibre.

[39] Après cela, elle reconnaît que la période de négociation peut être variable et se questionne sur les droits de l'employeur durant cette période. Elle opine que l'employeur peut maintenir l'équilibre des forces en ces termes :

Dans la mesure où ces postes sont pourvus par des personnes déjà à l'emploi de l'employeur où les services sont requis et que, comme nous le verrons plus loin, cela s'inscrit dans le cours normal des activités ou dans le développement normal de l'entreprise.¹³

[40] Pour le Syndicat, en décidant ainsi la CRT ajoute des éléments à l'article 109.1 qui ne s'y trouvent pas, voire la variabilité de la période de négociation et la question du cours normale des activités.

[41] Le Tribunal est d'accord que ces notions ne sont pas mentionnées à l'article 109.1. Cependant, en rendant sa décision la CRT s'est inspirée de l'article 41 de la *Loi d'Interprétation*¹⁴, qui exige qu'une loi comme le *Code* doive être interprétée d'une manière qui assure l'accomplissement de son objet. Une telle approche est raisonnable, suivant les enseignements de la Cour suprême¹⁵.

11. 2008 CSC 9 (CanLII), paragr. 47.

12. Paragr. 28 de la décision de la CRT.

13. Paragr. 32 de la décision de la CRT.

14. RLRQ., c. I-16.

15. *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, 1998 CanLII 837 (CSC), paragr. 21.

[42] L'objet retenu par la CRT, voire le maintien de l'équilibre entre les parties en est un qui est tout à fait raisonnable. Mais, pour déterminer si l'employeur maintient l'équilibre il faut nécessairement avoir un œil sur comment l'entreprise opère tant en temps normal (le cours normal des affaires) que durant la période de négociation.

[43] Regardons, à titre d'exemple le paragraphe c) de l'article 109.1. Sauf exception, il interdit l'utilisation des services des membres de l'unité de négociation dans l'établissement en grève. Il est très possible qu'un salarié promu à un poste de cadre demeure salarié en réalité, car des postes fictifs de « cadres » peuvent exister. Une situation où la personne promue à titre de cadre n'accomplit pas un travail de gestion ou une, où l'employeur augmente artificiellement le nombre de cadres pourra donner lieu à une conclusion que la personne promue demeure salariée. En conséquence, l'utilisation de la personne dans l'établissement en grève ferait accroc à l'article. Toutefois, pour déterminer si un tel accroc est présent, l'analyse du cours normal des activités et le développement normal de l'entreprise est de mise.

[44] Il en est de même pour la durée de la période de négociations, car le cours normal des affaires d'une entreprise sur douze mois ne sera pas évalué de la même manière que le cours normale des affaires sur une période d'un mois.

[45] Néanmoins, le Syndicat soutient que l'effet de la décision de la CRT sera de permettre à un employeur « *d'utiliser plus de cadres (promus à même la base de salariés) qu'il avait au début de la phase de négociations* »¹⁶. Une telle interprétation de l'article est déraisonnable, dit-il.

[46] Le Tribunal n'est pas d'accord que cela sera l'effet de la décision de la CRT. Premièrement, elle doit être analysée à la lumière des faits qui étaient mis en preuve. Rappelons que le nombre de cadres n'a pas été augmenté, alors que le nombre de salariés l'était. On ne peut donc soutenir que la Ville tentait de modifier l'équilibre relatif entre les parties.

[47] De surcroît, contrairement à ce que le Syndicat prétend le Tribunal ne croit pas que cette décision permettra un tel abus à l'avenir, justement parce que la CRT place une importance capitale sur le maintien de l'équilibre et le cours normale des affaires.

[48] Finalement, sur ce point le Syndicat estime que la CRT a dénaturé les propos de la Cour d'appel dans l'arrêt *Guérard c. I.P.A. pièces d'Auto*¹⁷, où sous la plume du juge Bisson, elle s'est exprimée en ces termes :

Le paragraphe a) me semble clair : lors d'une grève, l'employeur ne peut utiliser les services de quelque personne que ce soit, pour faire le travail d'un salarié en grève, si cette personne a été embauchée depuis le début de la phase des négociations.

16. Paragraphe 36 du mémoire du Syndicat.

17. [1984] C.A. 327.

Si le législateur avait voulu faire exception pour prévoir que le remplaçant d'un cadre n'est pas assujéti à cette interdiction et peut lui-même, pendant la grève, remplir les fonctions d'un salarié, il l'aurait dit.

La philosophie qui sous-tend les interdictions de l'article 109.1 m'apparaît la suivante : le rapport de force qui existait lors du début de la phase des négociations ne doit pas être modifié pendant une grève ou un lock-out pour permettre à ce que j'appellerais du "sang neuf" de venir - à titre de nouveau cadre ou de remplaçant - exécuter les fonctions d'un salarié en grève ou lock-outé.

Libre à l'employeur de remplacer des cadres ou d'en embaucher de nouveaux, mais ces derniers ne peuvent, pendant la grève, exécuter les fonctions d'un salarié.¹⁸

[49] Pour le Syndicat, ces mots mènent à la conclusion que le cadre promu de l'unité de négociation durant la phase de négociations ne peut pas remplacer un salarié en grève.

[50] Il ajoute que la question a déjà été traitée par le Tribunal du travail dans l'affaire *Tremblay c. Société nationale de fiducie*¹⁹, où le juge Brière a décidé que la promotion d'une personne de l'unité de négociation à un poste de cadre signifie le début d'un nouvel emploi, ce qui signifie que la personne est embauchée. En refusant de suivre ces enseignements, le processus décisionnel de la CRT n'est pas intelligible, selon la thèse du Syndicat.

[51] Le Tribunal n'est pas d'accord. Premièrement, la Cour d'appel était devant une situation factuelle différente, car les cadres dont le travail avait été contesté n'ont pas été promus de l'unité de négociation, mais embauchés de l'extérieur, bien qu'une personne ait déjà été à l'emploi de l'entreprise. Plus important encore, le juge Bisson met l'emphase sur le maintien du rapport de force entre les parties. Cette notion a été reprise par le juge Rothman dans l'arrêt *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B.) C.T.C.- F.T.Q. c. Caisse populaire St-Charles Garnier*²⁰, en ces termes :

There is little doubt that the purpose of this provision was to prohibit employers from engaging new employees to replace striking or locked-out workers during a strike or lock-out. Mr. Justice Bisson described that purpose succinctly in *Guerard c. Groupe I.P.A. Pièces d'Auto Ltée*, (1984) C.A. 327.

[52] L'importance que la Commission donne à cette notion ne peut pas être caractérisée comme non intelligible.

18. *Ibid.* p. 327.

19. AZ-89147018.

20. 1987 CanLII 537 (QC CA).

[53] Pour ce qui est du jugement du juge Brière, la CRT refuse de le suivre en ces termes :

[37] Contrairement à la position retenue dans *Tremblay* précitée, la Commission croit que soutenir qu'une nouvelle embauche a lieu à chaque fois qu'un salarié obtient une promotion dans la même entreprise n'a pas d'assise et va certainement à l'encontre de la définition de service continu établie à la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.

[54] Le Tribunal a deux commentaires. Premièrement, la CRT n'était pas obligée de suivre la décision du juge Brière. Plus pertinent encore est son recours à la notion de service continu tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*. Un cadre promu perd la protection de la convention collective, mais à défaut d'être cadre supérieur devient protégé par cette loi. Nul ne prétendrait que son service continu au sein de l'entreprise ne commence qu'au moment de la promotion. Il faut remonter au moment de l'embauche, voire le début de son emploi auprès de l'employeur. Même si les cadres de la Ville ne sont pas assujettis à l'application de la *Loi sur les normes du travail*, la même règle s'applique à eux.

[55] Le Tribunal conclut que la réponse que la CRT a donnée à la question dont elle était saisie en est une qui est possible et à cet égard sa décision est raisonnable.

[56] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[57] **REJETTE** la requête du demandeur;

[58] **AVEC DÉPENS.**

THOMAS M. DAVIS, J.C.S.

Me Alexandre Grenier et Me Élisabeth Perreault
Gingras, Cadieux
Avocats de la partie demanderesse

Me Jean Rochette
Dagenais, Gagnier, Biron
Avocat de la mise en cause

Date d'audience : Le 10 novembre 2014