

GRIEF : Le grief patronal réclamant le remboursement de salaire versé en trop est irrecevable puisqu'il a été entrepris contre un salarié et non contre le syndicat, ce qui contrevient à l'économie générale du régime collectif des relations du travail et au monopole de représentation du syndicat.

2024EXPT-1578 **

Intitulé : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec et Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec - CSN (Billy Dumas), 2024 QCTA 363

Juridiction : Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Décision de : M^e Nathalie Faucher, arbitre

Date : 23 juillet 2024

Références : SOQUIJ AZ-52049164, 2024EXPT-1578 (12 pages)

-Résumé

TRAVAIL — grief — arbitrabilité — procédure de grief — libellé du grief — grief patronal — santé et services sociaux — récupération de sommes versées en trop — grief déposé contre le salarié — litige découlant de la convention collective — entente de dernière chance — non-respect de l'entente — arbitrage — monopole de représentation du syndicat — partie au litige — grief irrecevable.

TRAVAIL — grief — rémunération — récupération de sommes versées en trop — salaire — avance — santé et services sociaux — grief déposé contre le salarié — grief irrecevable.

Grief patronal réclamant le remboursement de sommes versées en trop. Objection préliminaire relative à la recevabilité du grief. Objection accueillie; le grief est rejeté.

Le syndicat allègue que le grief est irrecevable puisqu'il a été déposé contre le salarié, ce qui est contraire à son monopole de représentation, lequel subsiste même après la rupture du lien d'emploi. L'employeur soutient que le syndicat a été dûment notifié du grief, ajoutant que son objet est de récupérer des sommes dues à la suite d'une reconnaissance de dette personnelle du salarié et qu'il ne s'agit pas ainsi d'une mesure découlant de la convention collective.

Décision

La prétention du syndicat selon laquelle l'employeur ne peut poursuivre directement un salarié

puisque celui-ci n'est pas l'une des parties signataires de la convention collective est exacte. Le monopole de représentation implique que le syndicat est le seul interlocuteur de l'employeur dans l'application de la convention collective. En l'espèce, le recours de l'employeur n'a pas été introduit en raison d'une reconnaissance de dette, mais bien à la suite de l'omission du salarié de donner suite à une disposition d'une entente de dernière chance qui avait été négociée avec le syndicat. Cette situation relève dans son essence de l'application de la convention collective, dans laquelle les «parties» et la «personne salariée» sont 2 entités distinctes. Il n'est jamais question de la «partie salariée». Il est manifeste que les rédacteurs de la convention collective ont utilisé l'expression «les parties» pour viser l'employeur et le syndicat uniquement. Par conséquent, l'article 11, relatif au processus de l'arbitrage, ne vise que «les parties» et non les salariés. L'ensemble du processus arbitral relève du monopole de représentation du syndicat, et le salarié n'y est pas une partie. L'employeur ne peut donc déposer un grief contre un salarié, le syndicat demeurant son seul interlocuteur dans le cadre de l'application de la convention collective. La rupture du lien d'emploi du salarié visé par le grief n'y change rien. Le monopole de représentation subsiste à l'égard de la période d'emploi pendant laquelle le syndicat représentait le salarié. L'employeur a exercé le recours approprié, mais contre la mauvaise personne. La notification du grief effectuée auprès du syndicat n'y change rien, l'identité de la partie visée étant un élément essentiel. Le grief tel qu'il est libellé est irrecevable.

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 *Code du travail*)

LE LITIGE

[1] Le Tribunal est saisi d'un grief patronal intenté contre l'intimé, M. Billy Dumas, lui réclamant le remboursement du salaire versé en trop, soit la somme de 6 219,56 \$ (montant amendé à l'audience). Une copie dudit grief a également été transmise au Syndicat.

[2] L'employeur plaide que cette créance est claire et exigible et que le salarié doit lui rembourser cette somme. Le syndicat ne remet pas en cause le montant réclamé à la suite de l'amendement du grief.

[3] Toutefois, ce dernier a soulevé deux objections à l'encontre de ce grief. La première objection allègue que le grief est irrecevable étant donné qu'il est intenté contre l'intimé, plutôt que contre le syndicat. Selon lui, cette façon de faire est contraire au régime des relations de travail au Québec et nie le devoir de représentation du syndicat. Selon lui, une personne salariée ne peut pas être considérée comme étant une partie au sens de la convention collective.

[4] La seconde objection porte sur l'absence de compétence de l'arbitre à se saisir de l'affaire, en raison du non-respect des règles de nomination des arbitres prévues dans la convention collective et contrevient à l'article 100 du *Code du travail* (ci-après « le Code »). Cette nomination a été faite unilatéralement, sans aucune consultation du syndicat.

[5] L'employeur plaide que la nomination de l'arbitre est une question qui relève de la compétence personnelle de celui-ci, par opposition à une objection fondée sur sa compétence matérielle. Or, une objection à ce sujet doit être soulevée à la première occasion, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. En conséquence, il plaide que le syndicat est forclos de soulever ce moyen préliminaire.

[6] Pour ce qui est de l'objection fondée sur l'irrecevabilité du grief, l'employeur plaide que le syndicat a dûment été notifié dudit grief. De plus, son objet est de récupérer les sommes dues à la suite d'une reconnaissance de dette personnelle et non une mesure découlant de la convention collective. Ce même litige aurait pu être intenté devant la Cour du Québec. Selon lui, l'arbitre possède aussi cette compétence. Le grief serait donc recevable.

[7] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal estime que le grief est entaché d'un vice de fond, étant entrepris contre un salarié et non contre le Syndicat, ce qui contrevient à l'économie générale du régime collectif des relations de travail et au monopole de représentation du syndicat. Par conséquent, le grief est déclaré irrecevable.

LE CONTEXTE

[8] Les parties ont conclu une entente de la dernière chance en date du 18 mai 2022 dans les circonstances suivantes : le salarié a bénéficié d'avances salariales de la part de l'employeur dans l'attente d'une décision de la SAAQ. Cet organisme a accueilli sa réclamation et M. Dumas a été indemnisé rétroactivement au 2 septembre 2021. Ayant fait défaut d'en informer l'employeur, il a donc continué de percevoir des avances salariales, tout en recevant des indemnités de la SAAQ. Lorsque ces faits ont été portés à la connaissance de l'employeur, le salarié a déclaré souffrir de dépendances au jeu et à l'alcool.

[9] Parmi les engagements contenus dans l'entente de la dernière chance, le salarié s'est engagé à rembourser sa dette envers l'employeur, par retenues salariales. De plus, l'entente prévoyait que, dans l'éventualité d'une fin d'emploi avant que le remboursement complet de la dette ait eu lieu, le salarié devrait rembourser la totalité des sommes dues. Ayant contrevenu à d'autres dispositions de cette entente, M. Dumas a été congédié le 4 août 2022. À cette date, il n'avait pas encore complété le remboursement des sommes versées en trop. Le 31 août 2022, l'employeur lui a transmis une facture, lui demandant d'acquitter la somme restante. Cette facture est demeurée impayée, d'où le dépôt du grief patronal, en date du 26 octobre 2022.

[10] Le 10 novembre 2022, l'employeur transmet une lettre à l'arbitre soussignée, l'informant de sa nomination pour trancher le présent grief patronal. Il témoigne avoir fait son choix d'arbitre à partir de la liste d'arbitres contenue dans la convention collective. Les lettres donnant suite à cette nomination ainsi que l'avis de convocation ont été transmises par l'arbitre à l'employeur et au syndicat.

[11] Malgré plusieurs démarches¹ des parties pour informer l'intimé de la tenue de l'audience, ce dernier n'a pas donné signe de vie. Il a été convenu de procéder en son absence.

MOTIFS ET DÉCISION

[12] Il s'agit donc de déterminer si le salarié doit rembourser les avances salariales versées en trop, à la suite de son défaut d'aviser l'employeur qu'il percevait des indemnités de la SAAQ. Mais auparavant, il y a lieu de trancher les objections syndicales quant à l'irrecevabilité du grief et à l'absence de compétence du Tribunal pour trancher l'affaire.

Le grief est-il recevable?

Bref aperçu du régime des rapports collectifs de travail

[13] Selon le syndicat, le grief vise la mauvaise personne et est, de ce fait, irrecevable. Essentiellement, cette objection se fonde sur le monopole de représentation du syndicat, lequel subsiste même après une rupture du lien d'emploi. Pour cette raison, l'employeur ne peut pas poursuivre directement un salarié. Ce dernier n'est pas une des parties signataires de la convention collective. Certes, un salarié peut être intéressé quant au sort du grief, mais dans ce cadre, il appartient au syndicat de le représenter.

¹ Nombreux messages-textes adressés au numéro de cellulaire de l'intimé, message-texte transmis via la plateforme Messenger, avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue, contact avec un membre de la famille de l'intimé qui s'est engagé à l'informer de la tenue de l'audience, contact au dernier numéro de cellulaire connu, recours à des huissiers.

[14] J'estime que cette prétention est exacte, et ce, en raison de l'économie générale du régime des rapports collectifs en vigueur au Québec et, en fait, partout au Canada.

[15] Le droit d'association est un droit protégé tant par la *Charte canadienne*², que par la *Charte des droits et libertés de la personne*³. Les salariés peuvent donc se regrouper, afin de fonder une association qui les représentera face à l'employeur.

[16] Ce régime est régi par les dispositions du *Code du travail*. Celui-ci prévoit, notamment, les règles entourant le processus d'accréditation d'une association syndicale.

[17] Une fois que l'accréditation est émise, l'association accréditée bénéficie de plusieurs droits dont, celui qui nous intéresse plus spécifiquement, le monopole de représentation des salariés couverts par l'unité d'accréditation, et ce, que ceux-ci soient ou non membres de l'association. Selon les auteurs⁴ et la jurisprudence⁵, ce monopole découle du statut qui lui est conféré par la législation.

[18] À ce titre, il a le devoir de négocier avec l'employeur, au nom des employés qu'il représente, les conditions de travail qui s'appliqueront et qui formeront la convention collective. De plus, le monopole de représentation implique qu'il doit représenter les salariés qui font partie de l'unité d'accréditation, notamment dans la réclamation de leurs droits individuels ou collectifs découlant de la convention collective. En fait, le syndicat accrédité est le seul interlocuteur de l'employeur dans l'application de la convention collective.

[19] D'ailleurs, le Code comporte un mécanisme de plainte advenant que l'association accréditée exerce son devoir de représentation de mauvaise foi ou de manière arbitraire

² *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11, Art. 2 d).

³ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, Art. 3.

⁴ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Les droits, pouvoirs et obligations de l'association accréditée*, dans *Le droit du travail du Québec*, 8e édition, 2022, EYB2022DDT47.

⁵ V. notamment *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. v. Paquet Ltée*, 1959 CanLII 51 (CSC), [1959] RCS 206.

ou discriminatoire ou si elle fait preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans l'unité de négociation qu'elle représente⁶.

[20] Le Code prévoit que la convention collective lie tous les salariés actuels et futurs visés par l'accréditation⁷. De plus, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé⁸.

[21] La mise en œuvre de la convention collective s'effectue entre l'employeur et le syndicat. La présence d'un syndicat forme un écran entre les salariés et l'employeur. Ce dernier est d'ailleurs empêché de négocier directement avec les salariés et il doit respecter les termes de la convention collective.⁹ En contrepartie, il gagne la paix industrielle pendant toute la durée de celle-ci.

Le recours à l'arbitrage

[22] Le législateur a prévu que les conflits relevant de l'interprétation et de l'application d'une convention collective doivent être tranchés par une instance spécialisée : l'arbitre de grief. L'article 100 du Code prévoit ce qui suit :

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déferé à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

[23] L'arbitrage est donc obligatoire. La très grande majorité, sinon la totalité des conventions collectives, comportent des dispositions ayant trait à la procédure à suivre dans un tel cas, certaines étant plus élaborées que d'autres.

⁶ Article 47.3 C.t.

⁷ Article 67 C.t.

⁸ Article 69 C.t.

⁹ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39 (CanLII), [2001] 2 RCS 207.

[24] La compétence de l'arbitre découle à la fois du Code et de la convention collective. Il s'agit d'une compétence exclusive¹⁰. Dès qu'un litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, le syndicat ou l'employeur doivent avoir recours au tribunal d'arbitrage et les tribunaux civils n'ont pas le pouvoir d'entendre une action relativement à ce litige¹¹.

[25] Même si la convention collective est échue au moment du litige, un grief peut néanmoins faire l'objet d'un arbitrage dans la mesure où le fondement du litige repose sur une disposition de la convention collective expirée¹². Il en est de même lorsque le lien d'emploi du salarié n'existe plus.¹³

[26] Hors de ce cadre de rattachement à la convention collective, l'arbitre est sans compétence pour disposer du litige, lequel relève alors de la compétence des tribunaux civils¹⁴.

[27] En l'espèce, le présent recours a été institué par l'employeur, non pas en raison d'une reconnaissance de dette, mais bien à la suite d'un défaut de donner suite à une disposition d'une entente de la dernière chance négociée avec le syndicat. Qui plus est, cette entente est intervenue à titre de mesure d'accommodement, après que l'intimé eut avoué avoir des problèmes de dépendance faisant en sorte qu'il a omis d'aviser son employeur qu'il recevait des indemnités de la SAAQ en même temps que des avances salariales. Il ne fait aucun doute que toute cette situation relève, dans son essence, de l'application de la convention collective.

[28] En fait, s'il s'était agi d'une reconnaissance de dette n'ayant aucun lien avec l'emploi de M. Dumas, le tribunal d'arbitrage n'aurait tout simplement pas eu la compétence nécessaire pour s'en saisir.

¹⁰ *Weber c. Ontario Hydro*, 1995 CanLII 108 (CSC), [1995] 2 RCS 929.

¹¹ *Idem. V. également Bisailon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19 (CanLII), [2006] 1 RCS 666.

¹² *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, 1993 CanLII 144 (CSC), [1993] 2 RCS 230.

¹³ *Centre hospitalier Pierre-Boucher c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, 1998 CanLII 13031 (QC CA).

¹⁴ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Les droits, pouvoirs et obligations de l'association accréditée* précité note 4.

Qui peut saisir le tribunal d'arbitrage?

[29] L'article 100 du Code est clair, c'est l'employeur et le syndicat qui saisissent le tribunal d'arbitrage. Le salarié ne détient pas ce pouvoir, sauf si la convention le prévoit de façon spécifique.

[30] De fait, de rares conventions collectives ont élargi le recours à l'arbitrage aux salariés de l'unité qui peuvent alors saisir eux-mêmes un arbitre d'un grief, sans l'assistance de leur syndicat. Ceci demeure cependant marginal.

[31] Certaines conventions collectives vont prévoir qu'un salarié peut entreprendre lui-même les premières étapes du grief, mais la référence de celui-ci à l'arbitrage et la saisine de l'arbitre demeurent entre les mains du syndicat, et ce, en raison de son obligation de représentation. C'est précisément le cas en l'espèce.

[32] En effet, c'est l'article 10 qui prévoit l'ensemble des règles régissant la procédure de règlement des litiges. Cette disposition débute par le préambule suivant :

Dans les cas de grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées, **l'employeur et le syndicat** se conforment à la procédure suivante :

(caractère gras ajouté)

[33] Malgré ce qui précède, une personne salariée peut déposer un grief, tel qu'il appert des clauses 10.01 et 10.03 se lisant comme suit :

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief le soumet par écrit au responsable du personnel ou à son représentant, laquelle (sic) donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois ainsi que celui de quatre-vingt-dix (90) jours prévu (sic) au paragraphe 3.09, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.03 Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit au responsable du personnel ou à son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes :

- 1- années d'expérience antérieure;
- 2- salaires et titres d'emploi;
- 3- primes;
- 4- quantum de la prestation d'assurance salaire;
- 5- admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

[34] Notons immédiatement que « les parties » et la « personne salariée » sont deux entités distinctes et sont traitées comme tel dans le texte. Dans toute la convention collective, il n'est d'ailleurs jamais question de la « partie salariée ». Il est manifeste que les rédacteurs de la convention collective ont utilisé l'expression « les parties », pour viser l'employeur et le syndicat uniquement.

[35] À partir du dépôt du grief, le syndicat exerce son monopole de représentation. Ainsi, une fois le grief déposé, ce sont les parties, donc le syndicat et l'employeur, qui doivent se rencontrer afin de discuter de leurs positions respectives par rapport au grief¹⁵.

[36] Cette rencontre peut mener à un règlement de l'affaire auquel cas le grief n'ira pas plus loin, et ce, même si le salarié concerné n'est pas d'accord. Le syndicat doit considérer l'intérêt de l'ensemble des membres de l'unité, lequel ne correspond pas nécessairement aux intérêts particuliers d'un salarié.

[37] L'article 11 est celui qui traite du processus de l'arbitrage. Dans son ensemble, toute cette procédure ne vise que « les parties » et non les personnes salariées. Par exemple, la clause 11.01 prévoit ce qui suit :

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mécontente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Cet avis ne peut être envoyé avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.02 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ou trente (30) jours prévu à ce même paragraphe ne soit expiré. Cet avis peut être envoyé en tout temps si les parties conviennent que la rencontre n'aura pas lieu.

[38] Une seule partie ne peut pas décider unilatéralement de la nomination de l'arbitre de son choix, pas plus que l'employeur ne peut choisir un arbitre en accord avec un

¹⁵ Clause 10.02 de la convention collective.

salarié. Le texte est clair : ce sont les parties qui peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ou l'une d'entre elles qui peut demander à l'arbitre en chef d'en désigner un, tel qu'il appert des clauses 11.14 et 11.15 se lisant comme suit :

11.14 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par l'arbitre en chef.

11.15 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis au greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.

[39] Dans le cas d'une mesure administrative ou disciplinaire mettant en jeu le lien d'emploi du salarié, ce sont les parties, et non le salarié concerné, qui tiennent une conférence préparatoire à l'audience avec l'arbitre¹⁶.

[40] En fait, il ne sera question de la « personne salariée » que lorsqu'il sera question de la réintégration de celle-ci à la suite d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative¹⁷, lorsque la question de la date de la connaissance du fait générateur du litige est en cause¹⁸ et, finalement, lorsqu'il est question des honoraires et frais de l'arbitre¹⁹.

[41] Bref, l'ensemble du processus arbitral relève du monopole de représentation de l'association accréditée. Le salarié n'est pas une partie à l'arbitrage. D'ailleurs, si l'arbitre lui donne tort, le salarié ne peut pas intenter lui-même un pourvoi en révision judiciaire, car il n'a pas l'intérêt juridique requis pour agir.²⁰

[42] Pour la même raison, l'employeur ne peut pas entreprendre un grief contre un salarié, le syndicat demeurant son seul interlocuteur dans le cadre de l'application de la convention collective.

[43] Comme il en a été question précédemment, la rupture du lien d'emploi à la suite du congédiement de M. Dumas n'y change rien. Le monopole de représentation du syndicat subsiste à l'égard de la période d'emploi pendant laquelle le salarié était

¹⁶ Clause 11.16 de la convention collective.

¹⁷ Clauses 11.18 et 11.9 de la convention collective.

¹⁸ Clause 11.24 de la convention collective.

¹⁹ 2^e alinéa de la clause 11.38 de la convention collective.

²⁰ *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, précité note 9.

représenté par l'association accréditée²¹. Le tout participe à l'économie générale du système de représentation exclusive octroyé à la partie syndicale par l'effet de l'accréditation²².

[44] En somme, l'employeur a exercé le bon recours, devant le bon forum, mais l'a intenté contre la mauvaise personne. Même si le syndicat a été notifié de l'existence du grief, cela n'y change rien. L'identité de la partie visée par le grief est un élément essentiel de celui-ci. J'en viens donc à la conclusion que le grief, tel que libellé est irrecevable.

[45] Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire de traiter de la seconde objection du syndicat ni de la question de fond.

DISPOSITIF

[46] Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le grief patronal 2022-04.

²¹ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Les droits, pouvoirs et obligations de l'association accréditée*, précité note 4. V. également *Centre hospitalier Pierre-Boucher c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, précité note 13.

²² *Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, 2002 CSC 44 (CanLII), [2002] 2 RCS 627.

M^e Nathalie Faucher, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Mme Marjorie Guay

Pour l'employeur : M^e Jean-Philippe La Haye

Date d'audience : 21 juin 2024

Contact

Société québécoise d'information juridique
(SOQUIJ)

715, rue du Square-Victoria, bureau 600
Montréal (Québec) H2Y 2H7

Téléphone : 514 842-8745
Sans frais : 1 800 363-6718
Internet : soquij.qc.ca

Questions?

Notre Centre d'aide a les réponses.

Suivez-nous

