

[1993] R.J.Q. 536 à 547

Cour supérieure

NE-NSOKO NDUNGIDI,
demandeur intimé, c.
CENTRE HOSPITALIER DOUGLAS,
défendeur requérant*

TRAVAIL — responsabilité et obligations — employeur — compétence d'attribution — grief — arbitrabilité — juridictions concurrentes — dommages moraux et dommages exemplaires — compétence exclusive de l'arbitre.

Action en dommages-intérêts. Requête en irrecevabilité. Requête accueillie.

Le requérant, un centre hospitalier, demande le rejet de l'action intentée par son employé, au motif que la Cour supérieure n'a pas la compétence d'attribution pour entendre le litige. Il soutient que le recours dirigé contre lui relève de la compétence exclusive du Tribunal d'arbitrage. L'employé a fait l'objet d'une suspension avec traitement durant une enquête qui a eu lieu au centre hospitalier à la suite de la commission d'un acte d'agression sexuelle dont il a été soupçonné. Sa suspension a été annulée par la suite, devant l'insuffisance de preuve. L'employé a alors demandé au directeur des ressources humaines de lui présenter des excuses afin de rétablir sa réputation, mais ce dernier a refusé. Il ne s'est pas prévalu du recours en arbitrage en temps utile. Par son action, il réclame des dommages moraux pour diffamation et atteinte à sa réputation ainsi

que des dommages exemplaires pour atteinte à sa personne et à son intégrité en vertu de l'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne. L'employeur allègue que les fautes que le salarié lui reproche découlent d'un manquement à ses obligations contractuelles d'employeur. La question en litige est de déterminer si la réclamation de l'employé découle de la convention collective ou s'il s'agit plutôt d'une réclamation basée exclusivement sur le droit et sur la charte québécoise.

Les arrêts récents de la Cour d'appel semblent nier, en quelque sorte, la présence d'obligations implicites dont la violation pourrait faire l'objet d'un grief. Ce courant jurisprudentiel semble aller à l'encontre du principe énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*. Il faut retenir de cet arrêt que, dans la mesure où une réclamation est fondée sur la violation d'une convention collective, aucune action en dommages-intérêts devant les tribunaux de droit commun n'est possible. En l'espèce, la convention ne prévoyait pas explicitement l'obligation de l'employeur d'éviter de porter atteinte à la réputation et à l'intégrité de ses employés lorsqu'il décide de mener une enquête. Cependant, elle prévoit l'obligation de les traiter avec justice et prohibe toute forme de discrimination. En entreprenant une enquête qui risquait de porter atteinte à la réputation du salarié, l'employeur exerçait un droit de direction manifeste prévu à la convention. À ce droit correspondait l'obligation de ne pas porter atteinte à l'intégrité du salarié, cette obligation étant à la fois explicite et implicite. Elle est explicite parce que contenue dans les dispositions de la convention précitées et implicite parce que découlant de l'obligation de faire enquête de façon raisonnable et équitable (art. 1024 du Code civil du Bas Canada). Ainsi, les droits et obligations à la source du recours du salarié découlent de la convention collective. Le préjudice dont il se plaint est la conséquence directe de l'exercice d'un droit de l'employeur, pour lequel l'obligation de se comporter raisonnablement est implicite. Saisi d'un grief, l'arbitre aurait donc pu décider que l'employeur avait abusé de ses droits contractuels et même lui attribuer des dommages exem-

Juge Danielle Grenier — C.S. Montréal 500-05-011575-923, 1992-11-26 — Alarie, Legault et associés, M^e André Legault, pour le demandeur intimé — Monette, Barakett et associés, M^e Scott Hughes, pour le défendeur requérant.

*Jugement porté en appel C.A. Montréal 500-09-002279-925.

Désistement d'appel 1996-05-27
93-02-1110

J.E. 93-425

plaires. L'attribution de tels dommages est, de par sa nature même, exceptionnelle. Ce pouvoir n'entre pas dans la compétence principale de l'arbitre. Cependant, si les parties à la convention ont cru bon d'y intégrer une clause prohibant la discrimination au même titre que dans la Charte des droits et libertés de la personne, c'est qu'elles ont voulu que la solution du litige soit complète. L'attribution de dommages exemplaires n'est que la conséquence d'une faute intentionnelle commise à l'occasion du différend principal. Cela devient donc l'accessoire de la demande principale. Cette façon de concevoir la compétence de l'arbitre est celle qui prévaut dans les arrêts rendus par la Cour suprême, et le Tribunal ne voit aucune raison lui permettant de conclure autrement qu'à la compétence de l'arbitre pour attribuer des dommages moraux ou punitifs.

Législation citée

Charte canadienne des droits et libertés dans Loi de 1982 sur le Canada (L.R.C. 1985, app. II, n° 44, annexe B, partie I) — C.C., art. 1024 — C.P., art. 31 — Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 1 f) « grief », 100, 100.12 — Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001) — Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 10, 49.

Jurisprudence citée

Agropur, Coopérative agro-alimentaire c. Lamothe [1989] R.J.Q. 1764 (C.A.); Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec, [1980] R.P. 209 (C.A.); Bell Canada c. Foisy, [1989] R.J.Q. 521 (C.A.); Condominiums Mont St-Sauveur inc. c. Constructions Serge Sauvé Ltée, [1990] R.J.Q. 2783 (C.A.) et [1991] R.D.I. 8 (C.A.); Douglas College c. Douglas/Kwantlen Faculty Assn., (1990) 3 R.C.S. 570, (1991) 77 D.L.R. 94 (S.C.C.), (1991) 1 W.W.R. 643 (S.C.C.), (1991) 118 N.R. 340 (S.C.C.), (1991) 2 C.R.R. 157 (S.C.C.), (1991) 22 C.L.L.C. 16, 012 (S.C.C.) et (1991) 52 B.C.L.R. 68 (S.C.C.); Fédération des employées et employés de services publics inc. (C.S.N.) c. Béliveau St-Jacques, [1991] R.J.Q. 279 (C.A.); Ferland c. Voyageur inc., C.S. Saint-François (Sherbrooke) 450-05-000746-897, le

26 avril 1991 (J.E. 91-1153 et D.T.E. 91T-778); Gauvreau c. Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, C.S. Montréal 500-05-013998-909, le 9 avril 1991 (J.E. 91-781 et D.T.E. 91T-496); General Motors of Canada Ltd. c. Brunet, (1977) 2 R.C.S. 537; Maribro inc. c. Union des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), [1992] R.J.Q. 572 (C.A.) et (1992) 44 Q.A.C. 241; P.G. du Québec c. Labrecque, (1980) 2 R.C.S. 1057 et (1981) 12 C.L.L.C. 12,583 (S.C.C.); Paquin c. Rivest, C.S. Joliette 705-05-000399-892, le 8 juillet 1991 (J.E. 91-1364 et D.T.E. 91T-957); Québec Poultry Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec, [1979] C.A. 148; St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier, (1986) 1 R.C.S. 704, (1987) 73 N.B.R. 236 (S.C.C.), (1986) 28 D.L.R. 1 (S.C.C.), (1987) 184 A.P.R. 236 (S.C.C.), (1986) 17 C.L.L.C. 12,184 (S.C.C.) et (1986) 68 N.R. 112 (S.C.C.); Syndicat des travailleuses et travailleurs de la C.S.N. c. Verret, [1992] R.J.Q. 979 (C.A.); Taillon c. Blainville (Ville de), [1988] R.J.Q. 2564 (C.S.); Union des employés de commerce, local 503 (C.T.C. - F.T.Q.) c. W.E. Bégin Inc., C.A. Québec 200-09-000709-821, le 19 décembre 1983 (J.E. 84-65 et D.T.E. 84T-57); Winnipeg Teachers' Association No. 1 of the Manitoba Teachers' Society c. Winnipeg School Division No. 1, (1976) 2 R.C.S. 695.

Doctrine citée

Crépeau, Paul-André. « Des régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit civil canadien », (1962) 22 R. du B. 501-557, 521, 522, 525; Gagnon, Robert P., LeBel, Louis et Verge, Pierre. *Droit du travail*. 2^e éd. Québec: P.U.L., 1991. 1065 p.; Perret, Louis. « De l'impact de la Charte des droits et libertés de la personne sur le droit civil des contrats et de la responsabilité au Québec », (1981) 12 R.G.D. 121-171, 140.

TEXTE INTÉGRAL DU JUGEMENT

Le requérant, le Centre hospitalier Douglas (C.H. Douglas), demande au Tribunal de rejeter l'action en dommages-intérêts intentée contre lui par son

employé, l'intimé Ne-Nsoko Ndongidi (Ndungidi), au motif que la Cour supérieure n'a pas la compétence *ratione materiae* pour entendre le litige. Il soutient que le recours dirigé contre lui relève de la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage, dont les pouvoirs sont prévus à la convention collective, qui établit les conditions de travail et les paramètres qui régissent la relation employeur/salariés. Les fautes que Ndongidi lui reproche découleraient d'un manquement à ses obligations contractuelles à titre d'employeur et la réclamation serait dès lors fondée exclusivement sur une prétendue violation de la convention collective.

Ndongidi soutient que son action telle que libellée est du ressort exclusif de la Cour supérieure, car son fondement est de nature extracontractuelle. Sa réclamation prendrait sa source dans une faute purement civile. Il prétend qu'un tribunal d'arbitrage ne pourrait lui accorder les dommages exemplaires qu'il réclame et que cette constatation à elle seule suffit pour trancher en sa faveur.

Ndongidi est employé au C.H. Douglas comme préposé aux bénéficiaires. En juillet 1991, un représentant du C.H. Douglas l'informe qu'à la suite d'un acte d'agression sexuelle commis envers une bénéficiaire il est suspendu avec solde pendant le déroulement d'une enquête. On le prévient également qu'il est fortement soupçonné d'avoir commis cet acte d'agression sexuelle étant le seul « staff » mâle à avoir travaillé le soir de l'incident en question. Le 12 septembre 1991, Ndongidi rencontre les représentants du C.H. Douglas en présence des représentants de son syndicat. On l'avise que, devant l'insuffisance de preuve permettant d'établir sa participation dans l'incident en question, sa suspension est annulée.

Suite à cette enquête, Ndongidi demande au C.H. Douglas, et plus particulièrement à son directeur adjoint aux ressources humaines, M. Joseph Byrde, de lui présenter des excuses et de se rétracter afin de rétablir sa réputation et de corriger la situation préjudiciable dans laquelle il se trouve. Ce dernier refuse. Ndongidi prétend qu'en laissant planer le doute le C.H. Douglas porte atteinte à sa réputation, à sa vie professionnelle ainsi qu'à sa vie familiale.

Ndongidi réclame donc des dommages moraux pour diffamation et atteinte à sa réputation ainsi que des dommages exemplaires pour atteinte à sa per-

sonne et à son intégrité en vertu de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ⁽¹⁾.

Les faits relatés dans la déclaration de Ndongidi sont vagues. Le C.H. Douglas n'a pas requis de précisions. Les allégations de diffamation ne sont pas étayées. Elles ne jettent aucun éclairage sur les conclusions recherchées. Il manque l'élément de fuite. Le véritable fondement du recours réside dans l'abus de droit reproché à M. Byrde. Toutefois, au présent stade, le Tribunal doit tenir pour avérés les faits relatés dans la déclaration et qui suggèrent que l'enquête ainsi que le refus de la part du C.H. Douglas de se rétracter ou de présenter des excuses ont pu ternir la réputation de Ndongidi.

Le fondement de tout le litige se situe dans la détermination de la question suivante. La réclamation de Ndongidi, y compris celle pour dommages exemplaires, découle-t-elle d'une violation des droits et obligations énoncés à la convention collective ou ne s'agit-il pas plutôt d'une réclamation exclusivement basée sur le droit civil et sur la *Charte des droits et libertés de la personne*? La nature de la présente requête en irrecevabilité impose également l'analyse d'une question préliminaire. Il faut d'abord déterminer si le Tribunal est compétent pour connaître d'une question qui exige qu'il doive inévitablement se prononcer sur le contenu et la portée de la convention collective applicable en l'espèce.

Ndongidi ne s'est pas prévalu du recours à l'arbitrage en temps utile ⁽²⁾. La question de savoir si le litige opposant les parties pouvait faire l'objet d'un grief n'a donc pas été débattue devant un arbitre. Le Tribunal peut-il, sans usurper le pouvoir juridictionnel de l'arbitre, décider de cette question?

Les arbitres sont investis de pouvoirs importants leur permettant de mener à bonne fin la mission qui leur est confiée par le législateur. L'article 100 du *Code du travail* ⁽³⁾ énonce que tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective, le mot « grief » étant défini comme étant « toute mésentente relative à l'interprétation ou

(1) L.R.Q., c. 12.

(2) L'article 10.02 de la convention collective prévoit un délai de six mois à compter de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

(3) L.R.Q., c. C-27.

à l'application d'une convention collective». La délimitation des droits et des obligations compris dans une convention collective relève donc essentiellement de la juridiction arbitrale puisque toute détermination portant sur le contenu et la portée d'une convention collective nécessite l'interprétation préalable de celle-ci, tâche qui appartient indubitablement à l'arbitre.

En d'autres mots, il incombe à l'arbitre, si la question est soulevée, de se prononcer sur sa propre compétence puisqu'il s'agit d'une question à élucider de façon préliminaire pour parvenir à la solution complète du litige. L'interprétation qui porte sur le contenu ou la portée de la convention collective peut remettre en question la compétence du décideur. Elle se fait sous le contrôle du pouvoir judiciaire, qui pourra intervenir si le tribunal d'arbitrage s'arroge erronément une compétence qu'il n'a pas. Dans l'arrêt *P.G. du Québec c. Labrecque*⁽⁴⁾, la Cour suprême du Canada a décidé que «l'applicabilité» d'une convention collective — le terme étant employé par opposition à son «application» — relève de la compétence d'un tribunal civil. Le juge Beetz écrit⁽⁵⁾:

Il importe de distinguer ici entre l'applicabilité d'une convention collective et son application, quoique les deux expressions soient couramment employées l'une pour l'autre.

La question de l'applicabilité est préalable et met en cause la juridiction initiale de l'arbitre. Par cette question, on se demande si, dans une situation donnée, la convention collective est susceptible de porter parce qu'elle y atteint le but qu'elle vise. Cette question n'est pas elle-même arbitrale: si c'est l'arbitre qui en est saisi, il ne peut se tromper à son sujet sans usurper une juridiction qu'il ne possède pas ou refuser d'exercer celle qui lui appartient.

La question de l'application d'une convention collective concerne son exécution ou sa mise en pratique. C'est une question subséquente qui ne se pose que lorsque la précédente est résolue par l'affirmative. L'arbitre peut s'y tromper sans que sa juridiction en soit nécessairement affectée.

[...]

(4) (1980) 2 R.C.S. 1057.

(5) *Id.*, 1073.

Une mésentente relative à l'applicabilité d'une convention collective ne constitue donc pas un grief mais un litige préliminaire.

Dans l'arrêt *Winnipeg Teachers' Association No. 1 of the Manitoba Teachers' Society c. Winnipeg School Division No. 1*⁽⁶⁾, la Cour suprême du Canada avait, antérieurement à l'arrêt *Labrecque*, étudié une situation qui présente une certaine analogie avec la nôtre. Il s'agissait de décider si la convention collective pouvait être interprétée comme prévoyant implicitement l'obligation pour des professeurs d'assurer la surveillance des élèves à la pause du midi. Le juge Laskin, en *obiter*, a adopté le point de vue que, si la question avait été soulevée par les parties, il aurait conclu que toute discussion relative aux obligations implicites pouvant être contenues dans une convention collective devrait faire l'objet d'un grief et être soumise au tribunal d'arbitrage. Il précise sa pensée en ces termes⁽⁷⁾:

De plus, non seulement le mécanisme de règlement prescrit par la convention collective pour les litiges en découlant, est préférable au recours en justice, mais on aurait dû s'en servir ici pour résoudre ce qui est apparu comme un différend sur la nature ou la portée de l'obligation contractuelle des membres de l'appelante et de l'appelante elle-même.

Ce dernier point ne semble pas avoir été soumis aux tribunaux d'instance inférieure, mais un tribunal a toujours la possibilité, *suo motu*, d'examiner la question de sa juridiction. [...] L'arbitrage, tel que spécifié à l'art. 11.02, est le recours à utiliser en cas de [Traduction] «désaccord entre les parties à la convention, ou entre les personnes liées par elle ou entre les personnes au nom desquelles elle a été conclue, sur son contenu, sa signification, son application ou sa violation». Finalement, ce que les parties ont soumis à la Cour en l'occurrence, est une question qui aurait dû être déferée d'abord au mécanisme de règlement puis, advenant un échec, à l'arbitrage selon l'art. 11. *Le consentement ou la décision des parties de recourir aux tribunaux n'autorisent pas pour autant la médiation directe de ces derniers par voie de sentence arbitrale.*

[Les italiques sont de la soussignée.]

(6) (1976) 2 R.C.S. 695.

(7) *Id.*, 706 et 707.

Cet extrait a été repris par le juge Estey dans l'arrêt *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*⁽⁸⁾, mais sans commentaire explicite permettant de conclure que ce dernier partageait l'opinion exprimée par le juge Laskin.

Dans l'arrêt *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet*⁽⁹⁾, le juge Pigeon a adopté la position que les tribunaux de devraient pas permettre aux parties de s'adresser à la Cour supérieure plutôt qu'à un tribunal d'arbitrage chaque fois que l'on réclame une somme d'argent en vertu d'une convention collective. Toutefois, les termes clairs de la convention collective permettaient au juge Pigeon de conclure que les droits invoqués par le salarié ne pouvaient faire l'objet d'un recours devant les tribunaux de droit commun.

En signant une convention collective, les parties ont voulu que toutes les questions, y compris les questions préalables ou accessoires, soient résolues par l'arbitre. Ce serait faire échec au mécanisme mis en place par le législateur que de permettre aux tribunaux de droit commun de résoudre des questions qui portent sur l'étendue des droits conférés par une convention collective pour la seule raison qu'une partie réclame des dommages moraux ou exemplaires. L'attitude qui consiste à requérir l'opinion des tribunaux de droit commun avant celle de l'arbitre devrait être découragée dans la mesure où une convention collective est susceptible d'application.

Quoi qu'il en soit, dans le cas présent, le recours devant l'arbitre est prescrit et la question soumise au Tribunal est complexe et sérieuse. Elle ne peut plus faire l'objet d'un grief. Si tel avait été le cas, le Tribunal n'aurait pas hésité à suspendre l'audition de la présente requête afin de renvoyer l'affaire devant l'arbitre pour qu'il puisse se prononcer sur sa propre compétence.

Tel que déjà mentionné, le requérant soutient que l'action de Ndungidi relève de la juridiction exclusive de l'arbitre en vertu de la convention collective. À l'appui de ses prétentions, il cite la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *St. Anne Nackawic*, décision qui reconnaît à l'arbitre une juri-

diction exclusive pour décider de toute réclamation, y compris celle en dommages, qui découle de droits créés par la convention collective. Depuis cet arrêt, l'intervention des tribunaux de droit commun dans le champ d'application de la convention collective est considérée exceptionnelle, et ce, même dans les cas où la réclamation est partiellement basée sur un manquement à une obligation extracontractuelle⁽¹⁰⁾.

Certains auteurs⁽¹¹⁾ soutiennent que la réclamation en dommages d'un salarié relève toujours de la compétence des tribunaux de droit commun dans la mesure où elle prend sa source non pas dans la convention collective, mais dans une faute purement civile. L'idée, bien que séduisante à plusieurs points de vue, soulève des difficultés d'interprétation évidentes puisque le régime de la responsabilité délictuelle ne devrait en principe s'appliquer que dans la mesure où les conditions d'existence du régime contractuel ne se trouvent pas réunies⁽¹²⁾. Ce courant de pensée minoritaire a, à quelques reprises, été considéré favorablement par la Cour supérieure⁽¹³⁾ et la Cour d'appel⁽¹⁴⁾.

Les adeptes du maintien du recours devant les tribunaux de droit commun fondent leur théorie sur une interprétation stricte de certaines notions propres au droit du travail ainsi que sur une délimitation restrictive des droits et obligations découlant d'une convention collective. C'est ainsi que, dans l'arrêt *Agropur*⁽¹⁵⁾, le juge Nichols a donné raison à un salarié qui, après avoir été réintégré dans ses fonctions

(10) Voir à cet effet: *Paquin c. Rivest*, C.S. Joliette 705-05-000399-892, le 8 juillet 1991 (J.E. 91-1364 et D.T.E. 91T-957), juge Jean Provost; *Gauvreau c. Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal*, C.S. Montréal 500-05-013998-909, le 9 avril 1991 (J.E. 91-781 et D.T.E. 91T-496), juge François Bélanger; *Ferland c. Voyageur inc.*, C.S. Saint-François (Sherbrooke) 450-05-000746-897, le 26 avril 1991 (J.E. 91-1153 et D.T.E. 91T-778), juge Thomas Tôth.

(11) Voir à cet effet: Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*. 2^e éd. Québec: P.U.L., 1991. 1065 p.

(12) Paul-André Crépeau. « Des régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit civil canadien », (1962) 22 *R. du B.* 501, 525.

(13) *Taillon c. Ville de Blainville*, [1988] R.J.Q. 2564 (C.S.).

(14) *Agropur, Coopérative agro-alimentaire c. Lamothe*, [1989] R.J.Q. 1764 (C.A.); *Fédération des employées et employés de services publics inc. (C.S.N.) c. Béliveau-St-Jacques*, [1991] R.J.Q. 279 (C.A.).

(15) Voir *supra*, note 14.

(8) (1986) 1 R.C.S. 704.

(9) (1977) 2 R.C.S. 537.

par un arbitre, avait été victime d'abus, d'insultes et de voies de fait de la part de ses compagnons de travail. Il réclamait des dommages-intérêts contre son employeur devant les tribunaux de droit commun. La convention collective réservait à l'employeur les pouvoirs de gérance usuels pour assurer l'ordre, la discipline et la sécurité dans son entreprise. L'employeur soutenait que le droit pour son employé de pouvoir travailler dans un milieu de travail adéquat constituait une exigence intimement liée aux conditions de travail.

En donnant une interprétation restrictive au mot « grief », le juge Nichols a conclu que le droit exercé par le salarié ne découlait pas de la convention collective et qu'il s'agissait en l'occurrence d'un recours basé sur la commission d'un *délit* en raison d'une faute d'omission reprochée à l'employeur. Il précise ⁽¹⁶⁾ :

La définition du « grief » à l'article 1 du *Code du travail* montre bien que le législateur n'a pas voulu conférer aux arbitres de griefs d'autres pouvoirs que ceux d'entendre des litiges et de rendre des sentences à l'égard de « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ».

Il me paraît évident que le législateur n'a pas voulu conférer à ces arbitres le pouvoir traditionnellement exercé par la Cour supérieure d'entendre et de juger les litiges fondés sur le *Code civil*.

[...]

Lorsque la convention collective réserve à l'employeur le pouvoir exclusif de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires pour assurer l'ordre, la discipline et la sécurité des ressources humaines, il faut tenir que les parties à ladite convention ont voulu par là exclure ces matières du cadre conventionnel.

Les faits de cette affaire étaient cependant particuliers et démontraient l'existence d'une certaine collusion entre le syndicat et l'employeur, collusion qui entraînait une injustice flagrante. Le salarié, expulsé de son syndicat, ne pouvait donc s'attendre à ce que ce dernier le représente adéquatement. Quant à l'employeur, il avait refusé de faire cesser les actes de représailles perpétrés à l'endroit du salarié.

(16) *Id.*, 1766.

Dans l'affaire *Béliveau-St-Jacques* ⁽¹⁷⁾, la salariée prétendait avoir subi un préjudice psychologique à la suite de harcèlement sexuel de la part de son supérieur. Sa réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ⁽¹⁸⁾ avait été accueillie, le Bureau de révision paritaire ayant jugé qu'il y avait eu lésion professionnelle. Elle poursuivait son employeur ainsi que son supérieur immédiat devant la Cour supérieure, réclamant des dommages moraux ainsi que des dommages exemplaires. L'employeur plaidait que le recours civil était irrecevable, le forum approprié étant celui de l'arbitrage formé en vertu de la convention collective.

La juge Mailhot a jugé que les dommages réclamés découlaient d'atteintes à des droits dont la réparation n'était pas expressément prévue à la convention collective. Elle écrit ⁽¹⁹⁾ :

Les seuls extraits de la convention collective au dossier ne font voir un recours à l'arbitrage que pour les cas de mesures disciplinaires, et aussi pour « les griefs, désaccords ou mésententes concernant les conditions de travail des salariés » [...] Le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel n'apparaissent pas avoir été prévus comme des conditions de travail, du moins d'après les extraits de la convention collective produits au dossier.

La juge Mailhot précise qu'il appartiendra au juge du fond de déterminer la portée de la convention collective et les matières que les parties ont convenu de laisser à la compétence exclusive de l'arbitre ⁽²⁰⁾. Pour que l'arbitre ait compétence en l'espèce, la juge Mailhot semble d'avis qu'il faudrait que la convention collective prévoie expressément une mesure réparatrice en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail ⁽²¹⁾.

Les deux arrêts précités de la Cour d'appel semblent en quelque sorte nier la présence dans la convention collective d'obligations implicites dont la violation pourrait faire l'objet d'un grief. En d'autres

(17) Voir *supra*, note 14.

(18) L.R.Q., c. A-3.001.

(19) *Béliveau-St-Jacques*, *supra*, note 14, 285.

(20) *Id.*, 286.

(21) *Id.*, 287.

mots, pour qu'un geste ou une action de l'employeur puissent faire l'objet d'un grief, il faudrait que les parties en aient expressément convenu. Ce courant jurisprudentiel semble aller à l'encontre du principe énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *St. Anne Nackawic*, précité. Étudiant un courant jurisprudentiel présent dans les juridictions de common law qui favorisait la survie d'un recours devant les tribunaux de droit commun, le juge Estey conclut que cette attitude doit être écartée⁽²²⁾ :

L'attitude plus moderne consiste à considérer que les lois en matière de relations de travail prévoient un code régissant *tous les aspects des relations de travail* et que l'on porterait atteinte à l'économie de la loi en permettant aux parties à une convention collective ou aux employés pour le compte desquels elle a été négociée, d'avoir recours aux tribunaux ordinaires qui sont dans les circonstances une juridiction faisant double emploi à laquelle la législation n'a pas attribué ces tâches.

[Les italiques sont de la soussignée.]

Dans l'arrêt *Winnipeg Teachers' Association*, la Cour suprême du Canada a reconnu la présence de droits et d'obligations implicites dans la convention collective dont elle étudiait la portée. La majorité a souscrit à l'opinion exprimée par le juge Hall, de la Cour d'appel du Manitoba, qui avait conclu que des enseignants étaient tenus, en vertu d'une obligation contractuelle implicite, d'assurer la surveillance des élèves à la pause du midi. L'Association avait conseillé à ses membres de s'en tenir strictement à la lettre du contrat. La Cour suprême a jugé que les mesures prises par l'Association constituaient une violation de la convention collective et l'a condamnée au paiement de dommages-intérêts.

Le juge Laskin, en dissidence, aurait décidé, si l'argument lui avait été soumis, qu'il appartenait à l'arbitre de déterminer s'il existait ou non une obligation implicite à la convention collective eu égard à la surveillance. La question de compétence n'ayant pas été soulevée, il a conclu à la possibilité d'obligations implicites tout en invitant à la prudence. Il écrit⁽²³⁾ :

On peut rendre sans effet presque tous les contrats de service ou conventions collectives relatives aux services, notamment dans le secteur professionnel,

en recourant à la « grève du zèle », s'il est impossible d'exiger de l'employé ce qui n'est pas formellement exprimé dans le contrat. Avant d'admettre une telle attitude, je m'attendrais à ce qu'une disposition explicite en ce sens soit insérée dans le contrat ou la convention collective. Les relations de travail du genre de celles existant en l'espèce doivent assurément être guidées par des normes raisonnables qui serviront à établir jusqu'à quel point un employeur ou supérieur a le droit d'exiger l'accomplissement de certaines tâches qui ne sont pas expressément mentionnées. Elles doivent être connexes à l'entreprise, sembler raisonnables pour l'employé et permettre l'exécution des principaux devoirs du directeur dont relève expressément l'employé.

Il faut retenir de l'arrêt *St. Anne Nackawic* que, dans la mesure où une réclamation est fondée sur la violation d'une convention collective, aucune action en dommages-intérêts devant les tribunaux de droit commun n'est possible. Cet arrêt semble également consacrer le principe que les dommages-intérêts réclamés à la suite d'un geste accompli en violation de la loi⁽²⁴⁾ et de la convention collective puissent être réclamés et obtenus au cours d'un arbitrage fondé directement sur les termes de la convention collective. Cependant, lorsque la conduite de l'une des parties à une convention collective déborde le cadre contractuel et porte atteinte à une disposition législative indépendante qui interdit expressément l'acte reproché, le principe applicable pourrait être différent. Les remarques du juge Estey sont ambiguës sur ce point⁽²⁵⁾. L'arrêt *Winnipeg Teachers' Association* reconnaît, par ailleurs, l'existence d'obligations implicites dans la convention collective et pose la règle que, en cas de désaccord sur le contenu, la signification, l'application ou la violation de la convention collective, la question devrait être d'abord déferée au mécanisme de l'arbitrage⁽²⁶⁾.

L'ambiguïté du cas en l'espèce réside dans le fait que ce qui est reproché à l'employeur n'est pas, selon

(24) Le mot « loi » semble être entendu dans le sens de droit positif par opposition au droit statutaire.

(25) Voir *supra*, note 8, 728. Voir également et par analogie: *Condominiums Mont St-Sauveur inc. c. Constructions Serge Sauvè Itée*, [1990] R.J.Q. 2783 (C.A.).

(26) La convention collective contenait une clause prévoyant expressément ces cas d'ouverture. Le Tribunal est d'avis que le mot « interprétation » prévu à la définition du terme « grief » est suffisamment large pour englober les cas de désaccord sur le contenu et la portée de la convention collective.

(22) Voir *supra*, note 8, 718-719.

(23) Voir *supra*, note 6, 705.

Ndungidi, de nature disciplinaire. Il ne conteste pas la suspension avec solde qui lui fut imposée ni la tenue de l'enquête; il ne réclame aucun dommage matériel. Il remet en question le comportement de l'employeur et celui de son représentant pendant et après l'enquête. Il soutient qu'il a subi un préjudice moral suite à une enquête abusive qui a sérieusement miné sa réputation. Il réclame du Tribunal des dommages moraux et exemplaires ainsi que l'émission d'une ordonnance visant à forcer le C.H. Douglas à lui présenter des excuses, et ce, dans le but de rétablir sa réputation.

La question ne peut être réglée dans un *vacuum*. Pour décider du litige, il faut en premier lieu examiner la convention collective afin de déterminer si les manquements reprochés constituent une violation de l'entente conclue entre l'employeur et le syndicat dont Ndungidi est membre. La situation pourrait être différente s'il apparaissait nettement de la déclaration que la réclamation relève uniquement du droit civil. Le simple fait de réclamer des dommages moraux ou des dommages exemplaires ou de demander l'émission d'une ordonnance de la nature de celle sollicitée, ou de libeller son action de telle sorte qu'elle n'apparaisse pas tomber d'emblée dans le champs contractuel, ne règle pas pour autant la question.

La convention collective qui détermine les conditions de travail de Ndungidi ne prévoit pas explicitement l'obligation pour l'employeur d'éviter de porter atteinte à la réputation et à l'intégrité de ses employés lorsqu'il décide de faire enquête. L'article 2 de la convention collective énonce l'objet premier de l'entente, qui est de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité et le bien-être des personnes salariées. L'article 3 oblige l'employeur à traiter ses employés avec justice. La discrimination basée sur le sexe d'une personne est explicitement prohibée (art. 3.03). L'article 4 prévoit que le droit pour l'employeur d'administrer et de gérer son entreprise doit s'exercer de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

Le langage utilisé par les rédacteurs de l'entente semble à prime abord suffisamment large pour inclure la protection contre les enquêtes abusives qui causent un préjudice à la réputation ou à l'intégrité d'un employé. De plus, l'article 10.01 c.c. définit le

«grief» comme comprenant également «toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant aux conditions de travail», définition plus large que celle prévue au paragraphe f) de l'article 1 du *Code du travail*⁽²⁷⁾.

Dans l'arrêt *Maribro inc. c. Union des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.)*⁽²⁸⁾, la Cour d'appel a décidé qu'une employée avait eu raison de déposer un grief pour contester son congédiement, prétendument survenu à la suite d'une fausse déclaration qu'elle aurait faite lors de son embauche, et ce, même si l'employeur remettait en question l'applicabilité de la convention collective. En tranchant la question, la Cour d'appel a eu à se prononcer sur la portée d'une clause de la convention collective qui prévoyait, comme c'est le cas en l'espèce, que le terme «grief» comprenait «toute mésentente concernant les conditions de travail ou s'y rapportant directement». Sur cette clause, le juge Proulx écrit⁽²⁹⁾ :

Comme je l'ai souligné au début de cet exposé, en l'espèce le terme «grief» comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Or, le droit pour la plaignante de s'adresser à l'arbitre pour contester la décision de l'employeur de la congédier constitue, comme je l'ai noté ci-haut, précisément «une condition de travail» prévue dans le décret tenant lieu de convention collective, qui s'intitule d'ailleurs «Décret 1983-1985 constituant les conditions de travail des salariés», peu importe que le litige origine au moment de l'embauche de la plaignante.

Il revient à l'arbitre de décider si l'employeur peut ou non mettre fin à cette relation de travail. En l'espèce, il devra déterminer si, conformément à la convention collective, les fausses représentations imputées à la plaignante justifient la rupture de cette relation de travail.

Peut-on ici prétendre que la convention collective prévoit la question en litige? Lorsque des allégations d'abus sexuels à l'endroit d'une bénéficiaire sont

(27) Le grief y est défini comme suit: «toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective».

(28) [1992] R.J.Q. 572 (C.A.).

(29) *Id.*, 580.

soulevées, le C.H. Douglas a non seulement le droit, mais il a également le devoir de faire enquête pour découvrir la vérité. Il a également le droit de suspendre l'employé qu'il soupçonne d'avoir commis les actes répréhensibles allégués. Dans le cas présent, la suspension n'a pas entraîné une perte de salaire. Elle a par contre porté ombrage à la réputation de Ndungidi, et c'est pourquoi ce dernier a demandé à son employeur de se rétracter publiquement. Cette demande a été faite le 12 septembre 1991, lors d'une rencontre intervenue entre les représentants du C.H. Douglas et Ndungidi. Les représentants du syndicat étaient également présents. Au paragraphe 23 de sa déclaration, Ndungidi relate les événements comme suit :

Comme question de faits, toujours lors de cette réunion du 12 septembre 1991, le demandeur appuyé en cela par les représentants de son syndicat, demandait verbalement et requérait à Monsieur Joseph Byrde de lui rendre disponibles tous les rapports, mémos, documents, faits et noms des personnes qui étaient à l'origine des plaintes et/ou des soupçons à son encontre, et cela, dans le but de s'assurer de l'état de son dossier personnel et de la véracité ou vraisemblance des événements reprochés, et d'avoir accès à ces informations et/ou documents, ce à quoi Monsieur Joseph Byrde a refusé en ajoutant que le demandeur demeurerait, malgré l'annulation de la suspension « suspect » de l'incident.

Le Tribunal ouvre ici une parenthèse pour spécifier que le demandeur n'a jamais prétendu que le syndicat avait refusé de déposer un grief pour contester la façon dont l'enquête s'était déroulée ou pour remettre en question le bien-fondé de la suspension qui lui fut imposée. De toute manière, la convention collective permettait à Ndungidi de déposer lui-même un grief. Ndungidi a laissé s'écouler le délai de six mois prévu à la convention collective pour déposer un grief et, le 28 juillet 1992, il a intenté la présente action.

La déclaration est très laconique. On reproche à l'employeur d'avoir laissé planer le doute une fois l'enquête terminée en refusant de s'excuser. Cette question aurait-elle pu faire l'objet d'un grief? Ndungidi pouvait-il contester sa suspension sans l'assortir d'une réclamation salariale? L'arbitre aurait-il pu examiner le bien ou le mal fondé de la suspension sous l'angle de la responsabilité contrac-

tuelle et allouer des dommages moraux et exemplaires?

Tel que déjà mentionné, en décidant de faire enquête et en suspendant Ndungidi de ses fonctions pendant la durée de l'enquête, le C.H. Douglas exerçait un droit de gérance (art. 4 C.C.). À ce droit correspondaient certaines obligations, dont celle de traiter Ndungidi avec justice (art. 3.01 C.C.), sans exercer de discrimination à son endroit (art. 3.03 C.C.). Le droit qu'avait Ndungidi de s'adresser à l'arbitre pour contester la source du mal dont il se plaint aujourd'hui, soit sa suspension ainsi que les conséquences qui en découlent, constituait nettement une condition de travail au sens de l'article 10.01 C.C. Il est vrai que la convention collective ne contient aucune règle précise obligeant l'employeur à ne pas nuire à la réputation de ses salariés lorsqu'il fait enquête et il se peut fort bien que l'atteinte à la réputation ne soit qu'une conséquence inévitable de la tenue de l'enquête. Toutefois, la convention collective l'oblige certainement à traiter la personne qui fait l'objet de l'enquête avec équité et justice. Les droits et les obligations qui sont la source du recours en dommages-intérêts intenté par Ndungidi découlent donc de la convention collective. Le préjudice dont il se plaint est la conséquence directe de l'exercice par le C.H. Douglas de droits prévus à la convention collective. L'obligation pour l'employeur de se comporter raisonnablement est par ailleurs implicite. Saisi d'un grief, l'arbitre aurait donc pu décider que l'employeur avait abusé de ses droits contractuels. Pouvait-il le condamner au paiement de dommages moraux et exemplaires?

Ndungidi réclame des dommages-intérêts pour la somme de 82 000 \$, répartie comme suit :

a) Atteinte à la réputation et diffamation	15 000 \$
b) Atteinte à la personne et à son intégrité en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne	15 000 \$
c) Dommages à la santé	10 000 \$
d) Humiliation et dommages moraux	15 000 \$
e) Perte d'agrément de la vie	3 000 \$
f) Perte de convivialité	3 000 \$
g) Atteinte à sa vie familiale, épouse et enfants	5 000 \$
h) Atteinte à son rendement ou vie académique	3 000 \$

i) Atteinte à sa vie professionnelle et / ou carrière	3 000 \$
j) Inconvénients, stress et autres dommages consécutifs incluant démarches, déboursés et frais d'avocat et de représentation	10 000 \$
Total sauf à parfaire :	82 000 \$

Ndungidi a-t-il raison de prétendre que l'attribution de dommages moraux et exemplaires ne constitue pas une mesure de redressement propre au droit du travail et qu'elle relève de la juridiction des tribunaux de droit commun? Il faut bien reconnaître que certains arbitres ont été réticents à accorder des dommages autres que matériels et que les propos du juge Estey dans l'affaire *St. Anne Nackawic* n'ont pas toujours reçu un accueil favorable chez ces derniers. La situation est déplorable à bien des points de vue. L'hésitation et l'attitude de réserve des arbitres jumelées à la grande circonspection manifestée par les syndicats à l'égard de réclamations auxquelles les traditions en matière de droit du travail nous ont peu habitués font en sorte que des salariés risquent de se voir privés du droit de poursuivre directement leur employeur, droit qui leur est reconnu par le droit civil et la *Charte des droits et libertés de la personne*; parallèlement, les tribunaux d'arbitrage se trouvent investis de pouvoirs qu'ils sont réticents à exercer, pouvoirs qui ont traditionnellement été du ressort des tribunaux de droit commun⁽³⁰⁾. D'où évidemment une certaine confusion, dont les salariés ne devraient pas payer les frais. Il faut également tenir compte du fait que le processus d'identification des obligations contenues à une convention collective n'est pas toujours chose facile et que les divers intervenants en matière de relations de travail ne sont pas nécessairement juristes de profession.

D'un autre côté, il faut reconnaître aux organismes administratifs qui sont appelés à rendre justice dans leur champ de compétence respectif les pouvoirs accessoires nécessaires à l'exercice complet de leur compétence. Dans cette optique, il ne faut pas minimiser l'importance des considérations pragmatiques qui ont contribué à élargir le champ juridictionnel des arbitres afin de leur permettre de résoudre simultanément des questions préalables et accessoires dans le but de parvenir à une solution complète

(30) À titre d'illustration, voir: *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la C.S.N. c. Verret*, [1992] R.J.Q. 979 (C.A.).

du litige. On évite ainsi le chassé-croisé et la multiplication des recours, et ce, dans l'intérêt de la justice. On ne peut nier que cet exercice comporte un certain empiètement sur les fonctions traditionnellement exercées par les tribunaux de droit commun. Cette constatation n'emporte pas la conclusion que les arbitres n'ont pas le pouvoir d'accorder des dommages moraux et exemplaires parce que, en ce faisant, ils empiètent sur la juridiction exclusive de la Cour supérieure⁽³¹⁾.

Il faut se garder de poser les questions à rebours. L'attribution de dommages moraux ou exemplaires n'est pas l'apanage exclusif du régime de responsabilité extracontractuelle. Ce n'est pas parce qu'on attribue au dommage le qualificatif de «moral» ou d'«exemplaire» qu'on le situe à l'extérieur du champ contractuel. Le recours au régime contractuel est justifié dans la mesure où le préjudice subi par le salarié découle d'un manquement à une obligation explicite ou implicite contenue à la convention collective⁽³²⁾.

Tel que déjà mentionné, en entreprenant une enquête qui risquait de porter atteinte à la réputation de son salarié, le C.H. Douglas exerçait un droit de gérance manifeste. À ce droit correspondait l'obligation de ne pas porter atteinte à l'intégrité de Ndungidi. Cette obligation était à la fois explicite et implicite. Elle était explicite, car elle était contenue aux articles 3.01 et 4 de la convention collective. Elle était implicite, car elle découlait de l'obligation de faire enquête de façon raisonnable et équitable⁽³³⁾.

L'affaire *Bell Canada c. Foisy*⁽³⁴⁾ illustre bien notre propos. La demanderesse avait déposé un grief pour contester son congédiement. Elle réclamait une compensation monétaire pour la perte de salaire et d'ancienneté. Elle entreprit également un recours en

(31) Voir l'article 31 du *Code de procédure civile*, qui prévoit que: «La Cour supérieure est le tribunal de droit commun; elle connaît en première instance de toute demande qu'une disposition formelle de la loi n'a pas attribuée exclusivement à un autre tribunal.»

(32) Voir l'excellente étude du professeur Crépeau sur les régimes contractuel et délictuel de responsabilité, *loc. cit. supra*, note 12, 521 et 522.

(33) L'article 1024 C.C. décrète que: «Les obligations d'un contrat s'étendent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature, et suivant l'équité, l'usage ou la loi.»

Cour supérieure. Elle alléguait avoir été perturbée dans sa vie sociale et avoir été atteinte dans sa réputation; elle réclamait 15 000 \$ à titre de dommages moraux.

En décidant que le recours exercé par Foisy était «du genre de ceux qui relèvent de la seule compétence d'un arbitre de grief⁽³⁵⁾», la Cour d'appel a implicitement décidé que la convention collective qui liait les parties prévoyait la question en litige. Elle cite⁽³⁶⁾ avec approbation les propos suivants du juge Estey dans l'arrêt *St. Anne Nackawic*, précité⁽³⁷⁾:

Les tribunaux ne sont pas compétents pour entendre des réclamations qui découlent des droits créés par une convention collective. Les tribunaux ne peuvent pas non plus trancher à bon droit des questions qui auraient pu résulter en *common law* de la relation employeur-employé en l'absence d'un régime de négociations collectives si la convention collective qui lie les parties à l'action prévoit les questions en litige, qu'elle prévoit ou non une procédure et une juridiction pour son application.

[Les italiques sont de la soussignée.]

Il faut déduire de ces propos que l'absence à la convention collective d'une disposition permettant expressément à l'arbitre d'octroyer des dommages moraux ne restreint pas pour autant sa compétence de le faire. Il en est ainsi pour l'attribution de dommages exemplaires. Ces derniers ne font pas partie intégrante du droit positif. Ils découlent de l'existence d'un texte législatif, en l'occurrence la *Charte des droits et libertés de la personne* et, plus particulièrement, de l'article 49 de cette loi, qui prévoit:

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires.

Le mot «tribunal» n'est pas défini dans la charte. Ndungidi plaide qu'il s'agit de la Cour supérieure et que l'arbitre n'a aucune compétence pour attribuer

des dommages qui, de par leur nature même, échappent au champ contractuel. Il s'appuie sur l'arrêt *Béliveau-St-Jacques*, précité, et dans lequel la juge Mailhot semble reconnaître qu'un salarié qui désire réclamer des dommages exemplaires en vertu de la charte doit s'adresser aux tribunaux judiciaires.

Les dommages exemplaires sont de nature punitive et non compensatoire. Ils sont dus par l'auteur d'une faute intentionnelle⁽³⁸⁾. À prime abord, les allégations contenues à la déclaration ne semblent pas donner ouverture à l'attribution de dommages de cette nature mais il n'appartient pas au tribunal d'en décider à ce stade. Pour élucider la question posée, il faut répondre à la question suivante: cette réclamation s'insère-t-elle dans le champ de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle? Le préjudice allégué par Ndungidi résulte-t-il de la violation d'une obligation légale ou d'une violation d'une obligation comprise à la convention collective? Il prétend que le C.H. Douglas a exercé de la discrimination à son endroit en le soupçonnant d'avoir abusé sexuellement d'une bénéficiaire pour la raison qu'il était le seul «staff» mâle en fonction le soir de l'événement.

L'article 3.03 de la convention collective prohibe la discrimination fondée sur le sexe et énonce qu'il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que la convention collective ou la loi lui reconnaissent. On a essentiellement repris le texte de l'article 10 de la charte pour l'incorporer à la convention collective. Il faut donc en déduire que les parties ont convenu que les droits et obligations mentionnés à l'article 10 de la charte feraient partie intégrante de la convention collective, conférant ainsi à l'arbitre un droit de regard sur cette question.

De plus, en vertu de l'article 100.12 du *Code du travail*, les arbitres ont le pouvoir d'interpréter et d'appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Il a été jugé que cette disposition conférerait à

(34) [1989] R.J.Q. 521 (C.A.).

(35) *Id.*, 522.

(36) *Ibid.*

(37) Voir *supra*, note 8, 720.

(38) Louis Perret. «De l'impact de la Charte des droits et libertés de la personne sur le droit civil des contrats et de la responsabilité au Québec», (1981) 12 *R.G.D.* 121, 140.

l'arbitre le pouvoir d'interpréter la charte québécoise⁽³⁹⁾. Il a également été jugé que les tribunaux d'arbitrage ont le pouvoir de déclarer inopérant le texte d'une convention collective qui violerait une disposition de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁽⁴⁰⁾.

Analysant cette jurisprudence dans l'arrêt *Béliveau-St-Jacques*, précité, la juge Mailhot fait remarquer que ces arrêts ne sont pas concluants quant à la question de savoir si le recours à l'arbitre est exclusif ou sur la question de savoir si les tribunaux administratifs peuvent imposer des dommages exemplaires.

Il va de soi que l'octroi de dommages exemplaires est de par sa nature même, exceptionnel. Ce pouvoir n'entre certes pas dans la compétence principale de l'arbitre puisque l'attribution de tels dommages n'est pas de nature compensatoire. Toutefois, si les parties ont cru devoir insérer une clause anti-discrimination dans la convention collective, c'est qu'elles ont voulu que la solution du litige soit complète. Dans ce sens, l'attribution de dommages punitifs et dissuasifs n'est que la conséquence d'une faute intentionnelle commise à l'occasion du différend principal. La question accessoire relative à l'attribution par l'arbitre de dommages exemplaires doit être résolue dans l'optique pragmatique de la remise des parties en état, et ce, devant le même *forum*⁽⁴¹⁾. L'attribution de ce type de dommages devient donc l'accessoire naturel de la demande principale. Cette façon de voir les choses s'inscrit dans la lignée des arrêts rendus par la Cour suprême dans le domaine du droit du travail, cette dernière ayant privilégié à maintes reprises une

approche fonctionnelle et pragmatique. Le Tribunal ne voit aucune raison logique lui permettant de conclure qu'un arbitre a le pouvoir d'octroyer des dommages moraux lorsque le préjudice invoqué par le salarié découle de la violation d'une convention collective et que ce même arbitre ne pourrait, dans les mêmes circonstances, attribuer également des dommages punitifs s'il conclut que l'employeur a intentionnellement violé la convention collective dans le but de nuire à son employé.

Considérant que le fondement du recours du demandeur repose sur la violation d'une obligation comprise à la convention collective ;

Considérant que la Cour supérieure n'a pas la juridiction *ratione materiae* pour trancher le présent litige ;

Par ces motifs, le Tribunal :

Accueille la requête en irrecevabilité du défendeur ;

Rejette l'action du demandeur.

Avec dépens.

APPROCHE
FONCTIONNELLE
ET PRAGMATIQUE

(39) *Union des employés de commerce, local 503 (C.T.C. — F.T.Q.) c. W.E. Bégin Inc.*, C.A. Québec 200-09-000709-821, le 19 décembre 1983 (J.E. 84-65 et D.T.E. 84T-57), autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée, (1984) 1 R.C.S. V.

(40) Dans *Loi de 1982 sur le Canada* (L.R.C. 1985, app. II, n° 44, annexe B, partie I); *Douglas College c. Douglas/Kwantlen Faculty Assn.*, (1990) 3 R.C.S. 570.

(41) La situation serait différente si le demandeur avait, par exemple, intenté un recours statutaire spécifique et distinctif devant la Commission des droits de la personne ou devant le tribunal des droits de la personne. Voir sur cette question: *Québec Poultry Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1979] C.A. 148 et *Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1980] R.P. 209 (C.A.).