

Cour d'appel fédérale



CANADA

Federal Court of Appeal

Date : 20070326

Dossier : A-508-06

Référence : 2007 CAF 123

**CORAM : LA JUGE DESJARDINS
LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE NOËL**

ENTRE :

ROBERT LAVIGNE

**appellant
(demandeur)**

et

ROBERT PEPIN

**intimé
(défendeur)**

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

**intimée
(défenderesse)**

Audience tenue à Montréal (Québec), le 26 mars 2007.

Jugement rendu à l'audience à Montréal (Québec), le 26 mars 2007.

MOTIF DU JUGEMENT DE LA COUR :

LE JUGE LÉTOURNEAU

Cour d'appel fédérale



CANADA

Federal Court of Appeal

Date : 20070326

Dossier : A-508-06

Référence : 2007 CAF 123

**CORAM : LA JUGE DESJARDINS
LE JUGE LÉTOURNEAU
LE JUGE NOËL**

ENTRE :

ROBERT LAVIGNE

**appellant
(demandeur)**

et

ROBERT PEPIN

**intimé
(défendeur)**

et

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

**intimée
(défenderesse)**

MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR
(Prononcés à l'audience à Montréal (Québec), le 26 mars 2007)

LE JUGE LÉTOURNEAU

[1] Il s'agit d'un appel interjeté de la décision par laquelle le juge Montigny, de la Cour fédérale, a fait droit à la requête de l'intimé sollicitant la radiation de la déclaration de l'appelant.

[2] L'appelant a invoqué plusieurs motifs d'appel en rapport avec : son droit d'obtenir une copie de la police d'assurance le garantissant, la traduction du français vers l'anglais de son dossier médical, le statut légal de la politique appliquée par l'employeur en matière de harcèlement sur les lieux de travail, une crainte raisonnable de partialité de la part de son syndicat, et le statut légal de M. Pepin qui était défendeur dans l'instance engagée en Cour fédérale. Nous n'avons pas jugé nécessaire d'entendre la plaidoirie de l'avocat de l'intimé sur ces diverses questions étant donné que nous n'avons relevé, dans la décision du juge, aucune erreur justifiant notre intervention.

[3] Nous avons, cependant, demandé à l'intimé de répondre à l'argument de l'appelant relatif au paragraphe 57(1) du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2 (le Code) et aux articles 56.08 et 56.09 de la Convention entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (la convention collective).

[4] Voici ce que prévoient ces dispositions et l'article 56.07 :

57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode – par arbitrage ou toute autre voie – de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

(2) En l'absence de cette clause, tout désaccord entre les parties à la convention collective est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis par elles, pour règlement définitif :

- a) soit à un arbitre de leur choix;
- b) soit, en cas d'impossibilité

57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

(2) Where any difference arises between parties to a collective agreement that does not contain a provision for final settlement of the difference as required by subsection (1), the difference shall, notwithstanding any provision of the collective agreement, be submitted by

d'entente sur ce choix et sur demande écrite de nomination présentée par l'une ou l'autre partie au ministre, à l'arbitre que désigne celui-ci, après enquête, s'il le juge nécessaire.

(Non souligné dans l'original.)

56.7 Décision

Lorsque l'entente est terminée, la Société fait part à l'employée ou à l'employé et, le cas échéant, à la représentante ou au représentant syndical de ses conclusions. Avant de prendre une décision quant aux mesures qu'il convient de prendre afin de remédier à la situation, la Société demande à la représentante ou au représentant syndical ses commentaires si les mesures envisagées ont des répercussions directes sur des employées et employés de l'unité de négociation.

Malgré la clause 45.02, la mutation d'une employée ou d'un employé à l'intérieur de sa classe d'emplois peut être utilisée comme mesure disciplinaire en cas de harcèlement relié à l'un des motifs énumérés à la clause 56.01.

Sur demande écrite de la plaignante ou du plaignant, et à l'issue d'une consultation et d'une entente, la Société peut accorder à la plaignante ou au plaignant le droit de se faire muter temporairement à une autre affectation ou un autre poste.

56.8 Indemnité

Une plainte déposée en vertu du présent article ne restreint en aucune façon le droit d'une employée ou d'un employé qui a fait l'objet de harcèlement de réclamer et d'obtenir une indemnité en vertu du droit commun ou de toute législation applicable.

the parties for final settlement

- (a) to an arbitrator selected by the parties; or
- (b) where the parties are unable to agree on the selection of an arbitrator and either party makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary.

(my emphasis)

56.07 Decision

After the investigation is completed, the Corporation shall communicate the conclusions reached to the employee and to the Union representative where the employee has so requested. Before a decision is taken as to the proper measures to be adopted in order to remedy the situation, the Corporation will seek input from the Union representative where such measures directly affect employees in the bargaining unit.

Notwithstanding clause 45.02, a transfer within the same classification may be imposed on an employee as a disciplinary measure for harassment related to any of the grounds stipulated in 56.01.

Upon written request by the complainant and following consultation and agreement, the Corporation may grant the complainant the right to be assigned to another assignment or position on a temporary basis.

56.8 Compensation

A complaint filed pursuant to this article shall not be construed as restricting in any way the right of an employee who has been subjected to harassment to claim and obtain compensation at common law or under any applicable legislation.

56.9 Le droit au grief

Rien aux présentes ne restreint le droit d'une employée, d'un employé ou du Syndicat d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en matière de harcèlement.

56.9 Right to Grieve

Nothing in the above provision shall be construed as restricting or limiting the right of an employee or the right of the Union to use the grievance and arbitration procedure in cases of harassment.

[5] Nous estimons, comme l'a fait le juge de la Cour fédérale, que le mot « otherwise » qui figure au paragraphe 57(1) du Code s'entend des autres modes de règlement des différends envisagés dans le Code. À cet égard, la version française du paragraphe 57(1) est plus explicite et révélatrice que le texte anglais. En effet, les mots « ou toute autre voie – de règlement définitif » montre que le législateur a voulu privilégier un règlement selon les modalités et les procédures prévues au Code plutôt qu'un recours aux tribunaux.

[6] Dans l'affaire *Di Genova c. Air Canada et La Great-West Compagnie d'assurance-vie*, C.A.M., n° 500-09-005638-978, 6 mars 1998, la Cour d'appel du Québec, à la page 8 de son arrêt, explicite en ces termes le sens de l'expression « ou toute autre voie » figurant au paragraphe 57(1) :

L'utilisation des termes «mode – par arbitrage ou toute autre voie – de règlement définitif» constitue une indication que le législateur réfère aux divers modes de règlement définitif prévus par le Code du travail. On ne saurait conclure, comme le veut bien l'appelant, que l'expression «ou toute autre voie» crée une réserve de recours devant les tribunaux de droit commun. À notre avis, l'utilisation du terme «mode de règlement définitif» exclut, compte tenu de l'esprit du droit du travail, le recours aux tribunaux de droit commun. Ajoutons que le législateur a prévu à l'article 57(2) du Code canadien du travail qu'en cas d'absence de la clause prévue à l'article 57(1), les parties doivent obligatoirement soumettre leur différend à un arbitre. Il en est de même au cours de la période se situant entre l'expiration d'une convention collective et l'adoption d'une nouvelle (article 67(4) du Code canadien du travail).

(Non souligné dans l'original.)

[7] La 3^e note en bas de page de cet extrait de l'arrêt de la Cour d'appel du Québec renvoie à l'affaire *Rail Canada Traffic Controllers c. Canadian National Railway Co. et al.* (Affaire n° 3398/82), 20 Man.R.(2d) 429 (B.R. Man.).

[8] Nous sommes d'accord avec la Cour d'appel du Québec sur cette interprétation de la disposition en cause.

[9] Nous estimons, enfin, que le juge n'a commis aucune erreur dans son interprétation des articles 56.08 et 56.09 de la convention collective. L'article 56 établit une procédure permettant de protéger les employés contre le harcèlement sur les lieux de travail. L'article 56.07 prévoit aussi un certain nombre de recours. À notre avis, l'article 56.08 ne fait que confirmer, pour plus de certitude, qu'une victime conserve le droit d'obtenir une indemnité en vertu du droit commun.

[10] Encore une fois, la version française de l'article 56.09, en faisant référence à l'ensemble des dispositions de la convention et non seulement, comme le fait la version anglaise, à la disposition précédente, est plus claire que la version anglaise et justifie la conclusion à laquelle le juge est parvenu, et à laquelle nous souscrivons.

[11] Pour ces motifs, l'appel sera rejeté avec dépens.

« Gilles Létourneau »

j.c.a.

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-508-06

(APPEL INTERJETÉ À L'ENCONTRE D'UNE DÉCISION OU ORDONNANCE DE LA COUR FÉDÉRALE, EN DATE DU 8 NOVEMBRE 2006, DOSSIER T-831-06)

INTITULÉ : ROBERT LAVIGNE
c.
ROBERT PEPIN ET AUTRES

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 26 MARS 2007

**MOTIFS DU JUGEMENT
DE LA COUR :** LES JUGES DESJARDINS, LÉTOURNEAU et NOËL

PRONONCÉS À L'AUDIENCE PAR : LE JUGE LÉTOURNEAU

COMPARUTIONS :

Robert Lavigne
(en son propre nom)

POUR L'APPELANT
(DEMANDEUR)

Azim Hussain

POUR L'INTIMÉ (DÉFENDEURS)

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Ogilvy Renault
Montréal (Québec)

POUR L'INTIMÉ (DÉFENDEURS)