

La ressemblance hors commun des points de droit et de faits dans les jurisprudences (shermag, C.S. 11 Sep 2002 et C.A. 18 Fév. 2003,) tout en étant moins grave, avec (l'affaire Golzarian).

➤ 1= Dans (Shermag) lors de l'audience, le grief des plaignants daté de seulement **12 mois**;

Dans (l'affaire Golzarian) lors de l'audience de 15 mars 2004, les quatre griefs déposés dans la requête datés de **65 mois, 54 mois, 45 mois et 19 mois**;

➤ 2= Dans (shermag) lors du dépôt de la plainte, ainsi que à l'audience; les plaignants étaient régis et protégés par les articles **47.2, 47.3 et 100, du code de travail**; Dans (l'affaire Golzarian) ce dernier n'est absolument pas régi ni protégé par lesdites articles du code de travail, puisque le code ne s'applique pas aux membres de la S.Q. (**Art 1-L-5 du code**)

➤ 3= Dans (shermag) les plaignants avaient été exclus comme membre, de leur syndicat.

Dans (l'affaire Golzarian) ce dernier avait été congédié illégalement et exclu définitivement comme membre de la S.Q.

➤ 4= Dans (shermag) lors du dépôt de la plainte, ainsi qu'à l'audience, les plaignants en étant toujours à l'emploi, étaient toujours régis par leur convention collective.

Dans (l'affaire Golzarian) au dire même de l'employeur, dans sa lettre de **19 décembre 2002**, il n'existait plus aucun lien d'emploi avec ce dernier et par conséquent il n'était plus régis par les lois et la convention collective;

➤ 5= Dans (shermag) les plaignants avaient allégués dans leur requête d'introductive d'instance qu'il y a une complicité malsaine de nature expresse ou silencieuse entre l'employeur et le syndicat.

Dans (l'affaire Golzarian) ce dernier allègue aussi tout au long de sa requête d'introductive d'instance qu'il y a une complicité malsaine de nature expresse ou silencieuse entre l'employeur et l'association.

➤ Or, la Cour Suprême du Canada dans l'affaire (RENAUD) a établie clairement que tout individu et / ou salarié doit avoir accès à un **FORUM APPROPRIÉ** pour faire valoir ses droits.

➤ Et la Cour D'appel Dans l'affaire (shermag de 2002 et 2003) a établie clairement que quand c'est allégués qu'il y a une complicité malsaine de nature expresse ou silencieuse entre l'employeur et le syndicat ou l'association, les procédures habituelles de grief et d'arbitrage ne sont justement pas le **FORUM APPROPRIÉ** pour un salarié de faire valoir ses droits.

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE ST-FRANÇOIS

N°: 450-05-004913-022

DATE : **11 septembre 2002**

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE LÉO DAIGLE, j.c.s.

CHRISTIAN BEAULIEU,
domicilié et résidant au 2205, rue Huot à Fleurimont, district de St-François J1G 3P8

Et

MADELEINE BEAUDOIN-BEAULIEU,
domiciliée et résidant au 2196, rue Huot à Fleurimont, district de St-François J1G 3P9

DEMANDEURS,

c.

LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, (section locale 8974),
ayant une place d'affaires au Five Gateway Center à Pittsburgh, en Pennsylvanie, PA
15222

Et

SHERMAG INC. (division Lennoxville), corporation légalement constituée,
ayant une place d'affaires au 3100, route 108 Est à Ascot, district de St-François J1M
2A2

DÉFENDEURS.

JUGEMENT

1. Invoquant l'exception déclinatoire prévue à l'article 163 du Code de procédure civile, les DÉFENDEURS LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, (section locale 8974) et SHERMAG INC. demandent le rejet de la poursuite des DEMANDEURS CHRISTIAN

BEAULIEU et MADELEINE BEAUDOIN-BEAULIEU dont les principales conclusions sont les suivantes:

ORDONNER la réintégration des demandeurs au sein du syndicat défendeur avec tous leurs droits et privilèges.

ORDONNER que cesse toute forme de harcèlement des défendeurs à l'égard des demandeurs.

CONDAMNER les défendeurs à payer aux demandeurs la somme de DEUX CENT TRENTE MILLE DOLLARS 230,000 \$ plus les intérêts prévus à l'article 1618 du Code civil du Québec et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec.

parce que la Cour supérieure est sans compétence pour décider d'un litige fondé sur des allégations de manquement à la représentativité des DEMANDEURS par le syndicat et sur des allégations de violation de la convention collective, ces matières relevant du Code du travail (L.R.Q.; c. C-27).

2. Les DEMANDEURS exposent dans leur demande trois catégories d'incidents survenus au travail depuis 1999. La première concerne des griefs logés par le syndicat ou les DEMANDEURS concernant l'application de la convention collective: la seconde soulève des questions de régie interne du syndicat et plus particulièrement un procès disciplinaire tenu le 7 novembre 2001 aux termes duquel les DEMANDEURS ont été reconnus coupables et exclus à vie comme membres de la section locale: la dernière catégorie relate des incidents reprochés à des membres du syndicat, au sujet desquels ils ont porté plainte auprès de la Sûreté du Québec.

3. En résumé, les DEMANDEURS soutiennent être mal représentés par leur syndicat dont le fonctionnement interne laisse à désirer, qu'ils en ont été exclus illégalement et qu'ils sont harcelés, à la connaissance de l'employeur, par certains de ses membres à tel point que leur médecin a dû les retirer du travail pour cause de stress important.

4. Ils tiennent le syndicat et l'employeur responsables de l'atteinte à leur santé, leur sécurité et leur dignité: ils réclament 15 000 \$ chacun pour atteinte à leur réputation et leur intégrité, 35 000 \$ chacun pour leur mise à l'écart du syndicat et atteinte à la jouissance paisible de leur vie, 35 000 \$ chacun pour dommages exemplaires et enfin 60 000 \$ pour les frais qu'ils doivent engager pour se défendre.

ANALYSE ET DÉCISION

5. Les DÉFENDEURS soulèvent que les faits allégués par les DEMANDEURS concernent des griefs résolus ou non ainsi que le défaut de leur syndicat de les représenter.

6. Ces matières, plaident-ils, relèvent du Code du travail qui confie la solution de ce genre de litige à d'autres instances que les tribunaux de droit commun. D'abord, l'article 100 prévoit que tout grief doit être soumis à l'arbitrage de la manière prévue dans la convention collective. Ensuite, l'article 47.2 édicte qu'une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou encore discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit d'un salarié compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'elle en soit membre ou non. C'est l'article 47.3 qui prévoit le remède disponible à un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire en violation de l'article 47.2: il peut à son choix dans les six mois, soit porter plainte au ministre ou soit soumettre sa demande directement au Tribunal du travail.

7. Les articles 47.2 et 47.3 du Code du travail ne sont d'aucun secours aux DEMANDEURS car ils n'ont été l'objet d'aucun renvoi ni d'aucune sanction disciplinaire. D'autre part, aucune des conclusions de leur demande ne vise à réviser, corriger ou annuler une décision relative à un grief soumis ou non par le syndicat. Les allégués de leur demande en rapport avec ces questions ne visent qu'à établir le contexte qui les amène à conclure être victimes de harcèlement par les DÉFENDEURS. Le juge qui entendra le procès décidera de leur pertinence.

8. La première conclusion de la poursuite des DEMANDEURS concerne leur réintégration au sein du syndicat avec tous leurs droits et privilèges.

9. Le syndicat plaide que les DEMANDEURS doivent épuiser les recours prévus aux STATUTS auxquels ils sont soumis. Or, les DEMANDEURS allèguent qu'ils en ont appelé de leur expulsion devant le Bureau exécutif international qui n'a encore rien fait. Le Tribunal ne peut exclure à ce stade-ci que ce procès disciplinaire fasse partie du harcèlement dont se plaignent les DEMANDEURS. Si c'est le cas, le Tribunal ne voit pas comment il pourrait obtenir réparation si le Bureau exécutif international ne se prononce pas sur leur appel comme ça semble être le cas présentement.

10. Le syndicat n'a pas convaincu le Tribunal que les DEMANDEURS avaient l'obligation d'épuiser leurs recours et que la Cour supérieure était sans compétence pour ordonner leur réintégration dans leur unité syndicale.

11. Restent les méfaits que les DEMANDEURS attribuent à des membres du syndicat et au sujet desquels, ils ont déposé des plaintes auprès de la Sûreté du Québec.

12. Avec leur expulsion du syndicat, ce sont principalement ces événements que les DEMANDEURS qualifient de harcèlement pour reprocher aux DÉFENDEURS leur intolérance et leur apathie qu'ils qualifient de faute intentionnelle grave. Ils allèguent de façon plus spécifique que le syndicat et l'employeur sont responsables de leur mise à l'écart, de leur isolement de l'ensemble de leurs collègues de travail et du harcèlement dont ils sont victimes quotidiennement.

13. Le Tribunal ne voit pas comment les DEMANDEURS pourraient obtenir réparation en vertu du Code du travail ou de leur convention collective s'il s'avère que tant le syndicat que l'employeur ont toléré une situation dommageable pour eux, qu'ils n'ont pas cherché à empêcher ou corriger. Il est difficile de concevoir que le syndicat accepterait de déposer un grief où serait alléguée sa participation avec l'employeur à rendre impossible la vie des DEMANDEURS dans leur milieu de travail.

14. Le Code du travail ne prévoit aucun recours disponible aux DEMANDEURS pour obtenir réparation si leur poursuite a quelque fondement. Il ne semble pas, à première vue, qu'il s'agisse d'un litige qui résulte expressément ou implicitement de la convention collective au sens de l'arrêt de la Cour suprême de Weber c. Hydro-Ontario(1) . Cette question pourra être débattue de nouveau devant le juge du procès si la preuve révélait le contraire.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

15. REJETTE avec dépens les requêtes en exception déclinatoire de LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE (section locale 8974) et SHERMAG INC. (division Lennoxville).

LÉO DAIGLE, j.c.s.

Me Marielle Grimard
BROSSEAU GRIMARD
Procureur des demandeurs

Me Céline Allaire
MORENCY PHILION LEBLANC
Procureur des défendeurs Les Métallurgistes
Unis d'Amérique, (section locale 8974)

Me Sylvain Provencher
HEENAN BLAIKIE
Procureur de la défenderesse Shermag inc.

Date d'audience : 25 juin 2002

1. [1995] 2 R.C.S. 966.

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N°: 500-09-012740-023
(450-05-004913-022)

DATE : 18 FÉVRIER 2003

**CORAM: LES HONORABLES MARC BEAUREGARD J.C.A.
JACQUES CHAMBERLAND J.C.A.
PIERRETTE RAYLE J.C.A.**

SHERMAG INC. (DIVISION LENNOXVILLE)
APPELANTE - Défenderesse

c.

CHRISTIAN BEAULIEU
et
MADELEINE BEAUDOIN-BEAULIEU
INTIMÉS - Demandeurs

et
LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, SECTION LOCALE 8974
MIS EN CAUSE - Défendeur

ARRÊT

[1] **LA COUR**, statuant sur le pourvoi de l'appelante contre un jugement de la Cour supérieure, district de Saint-François, prononcé le 11 septembre 2002 par l'honorable Léo Daigle qui rejetait sa requête en exception déclinatoire;

[2] Après étude du dossier, audience et délibéré;

[3] Pour les motifs énoncés par le juge Chamberland, auxquels souscrivent les juges Beauregard et Rayle;

[4] **REJETTE** le pourvoi, avec dépens.

MARC BEAUREGARD J.C.A.

JACQUES CHAMBERLAND J.C.A.

PIERRETTE RAYLE J.C.A.

Me Sylvain Provencher
HEENAN, BLAIKIE
Avocat de l'appelante

Me Marielle Grimard
BROSSEAU, GRIMARD
Avocate des intimés

Me Céline Allaire
MORENCY, PHILION, LEBLANC
Avocate du mis en cause

Date d'audience : 31 janvier 2003

MOTIFS DU JUGE CHAMBERLAND

[5] Les appelants plaident que la Cour supérieure n'a pas la compétence voulue pour décider du litige les opposant aux intimés, ce litige relevant tantôt de l'application et de l'interprétation de la convention collective tantôt de la régie interne du syndicat.

[6] Le juge de première instance a rejeté, avec dépens, leur requête en exception déclinatoire.

[7] Avec égards pour l'opinion contraire, j'estime qu'il s'agit d'une bonne décision.

[8] Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent à la compétence des tribunaux judiciaires. Il faut donc examiner le litige en tentant d'en définir l'essence, puis étudier le champ d'application de la convention collective pour déterminer si le litige en résulte et si, de ce fait, il est de la compétence exclusive de l'arbitre (*Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929).

[9] La déclaration des intimés raconte une histoire, celle du harcèlement dont ils se disent les victimes, surtout de la part des membres du syndicat local, mais également de certains contremaîtres, et de l'inaction complice de l'employeur et du syndicat international auquel le syndicat local est affilié. Le harcèlement découle d'une

multitude d'incidents qui auraient ponctué leur vie au travail au cours des dernières années: refus du syndicat de former certains griefs, abandon d'autres griefs sans consultation, avertissement et rapport disciplinaires non fondés, injures verbales, actes de vandalisme, menaces de mort, intimidation, voies de fait, disparition des cartes de poinçon, etc.

[10] La déclaration raconte aussi l'histoire de leur expulsion à vie du syndicat local et des multiples irrégularités supposément commises par le syndicat appelant tant au niveau de sa régie interne qu'au niveau de sa représentation des employés auprès de l'employeur.

[11] Les principales conclusions du recours sont les suivantes:

ORDONNER la réintégration des demandeurs au sein du syndicat défendeur avec tous leurs droits et privilèges;

ORDONNER que cesse toute forme de harcèlement des défendeurs à l'égard des demandeurs;

CONDAMNER les défendeurs à payer aux demandeurs la somme de DEUX CENT TRENTE MILLE DOLLARS (230 000 \$) plus les intérêts prévus à l'article 1616 du Code civil du Québec et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec.

[12] En somme, les intimés s'adressent aux tribunaux pour que cesse la situation de harcèlement dont ils seraient victimes, pour être dédommagés du préjudice qu'ils en ont subi et enfin, pour être réintégrés dans le syndicat dont ils ont été, affirment-ils, injustement et illégalement expulsés.

[13] Ce litige ne résulte pas, à mon avis, que de la convention collective et la procédure de griefs qui y est prévue ne permettrait pas de résoudre les difficultés auxquelles les intimés disent être confrontés.

[14] Les appelants plaident que les reproches formulés par les intimés concernent au premier chef des griefs, résolus ou non, ainsi que le défaut du syndicat de les représenter; ces matières relèvent de la convention collective et du *Code du travail*, L.R.C., c. C-27 (C.T.), lesquels confient la solution de ce genre de litige à d'autres juridictions que les tribunaux judiciaires.

[15] L'article 47.2 C.T. édicte qu'une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente. L'article 47.3 C.T. prévoit le remède dont dispose le salarié qui, ayant subi un renvoi ou une sanction disciplinaire, croit que l'association accréditée a violé l'article 47.2 C.T.: il peut alors, à son choix et dans les six mois, porter plainte au ministre du Travail ou soumettre au Tribunal du travail une requête demandant que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

[16] Le juge de première instance a conclu que les articles 47.2 et 47.3 C.T. ne seraient d'aucun secours aux intimés. D'une part, ils n'ont été l'objet d'aucun renvoi ni d'aucune sanction disciplinaire. D'autre part, les conclusions de leur recours ne visent

pas à réviser, corriger ou annuler une décision relative à un grief soumis ou non par le syndicat. Les multiples références contenues dans la déclaration à l'égard de griefs non formés, mal menés ou abandonnés en cours de route, ne constituent qu'un élément, parmi d'autres, pour établir le contexte de harcèlement dont les intimés disent avoir été victimes.

[17] Cette analyse est, à mon avis, bien fondée. Dans *Union canadienne des travailleurs en communication c. Mayville*, C.A. Montréal, 500-09-009285, 12 février 2001, la Cour rappelle, sous la plume de mon collègue le juge Nuss, la portée limitée de l'article 47.3 C.T.:

[31] In other words, if the Union's failure to fulfil its duty to represent employees fairly pertains to a matter other than the loss of employment or a disciplinary measure, the ordinary Courts have jurisdiction to hear the claim of the employees.

[32] There are many situations where an employee may suffer a loss or damage because of the Union's failure to provide fair representation, yet the issue does not involve a dismissal or disciplinary measure. However, the Quebec legislator has limited the application of the exclusive remedy provided by s. 47.3 of the Labour Code to only two situations, namely, a dismissal or the imposition of a disciplinary sanction. Redress, which is sought, arising from any other circumstance, comes under the jurisdiction of the ordinary Courts unless there is legislation conferring the subject matter exclusively to another tribunal or decision-making entity.

[18] Traitant toujours de la question de harcèlement, le juge de première instance dit ne pas voir comment les intimés pourraient obtenir réparation via la procédure de grief prévue à la convention collective et au *Code du travail* dans un contexte où, selon ce qui est allégué, tant le syndicat que l'employeur ont toléré une situation qu'ils n'ont pas cherché à empêcher ni à corriger. Le juge estime qu'il est difficile de concevoir que le syndicat accepte de soumettre à l'arbitrage un grief dans lequel serait alléguée sa participation avec l'employeur à rendre impossible la vie des intimés au travail.

[19] Cette conclusion est, à mon avis, bien fondée. La procédure d'arbitrage prévue à la convention collective ne convient tout simplement pas dans un contexte où, comme en l'espèce, la situation de harcèlement découle de la complicité, expresse ou silencieuse, du syndicat et de l'employeur. D'ailleurs, la clause 6.12 de la convention collective vise la résolution de «tout désaccord qui peut survenir au cours de cette convention»; or, la déclaration, telle que libellée, ne fait pas état d'un désaccord entre les parties mais plutôt d'une complicité entre le syndicat et l'employeur pour rendre la vie des intimés au travail impossible. La clause 6.04 de la convention collective précise en outre que toute entente entre l'employeur et le comité des griefs est finale et exécutoire pour tous, y compris pour les salariés concernés; qu'en est-il lorsque, suivant les allégations de la procédure, l'employeur et le syndicat sont de mèche?

[20] Les intimés demandent aussi leur réintégration dans le syndicat appelant dont ils ont été exclus «à vie» à compter du 5 novembre 2001 au terme d'un procès disciplinaire dont ils ont volontairement décidé d'être absents. Le juge de première instance rejette l'argument voulant que les intimés doivent tout d'abord épuiser les recours prévus dans les Statuts du Syndicat international des métallurgistes unis d'Amérique. Pourquoi? Parce que, suivant les allégations de la déclaration, les intimés étaient toujours sans nouvelle du Bureau exécutif international près de cinq mois après avoir fait appel de la décision du syndicat local. Le juge de première instance disait ne pas voir comment, dans ces circonstances, les intimés pourraient obtenir réparation en suivant la procédure prévue aux Statuts si le Bureau exécutif international ne se prononce pas sur leur appel.

[21] Lors de l'audition de l'appel, il s'était maintenant écoulé plus d'un an depuis que les intimés ont formé appel de la décision les excluant du syndicat local et, selon les représentations faites par leur avocate, ils n'avaient toujours pas de nouvelles du Bureau exécutif international. Combien de temps doivent-ils attendre? Dans ce contexte, j'estime que le juge de première instance a eu raison de conclure, devant l'inefficacité du recours prévu dans les Statuts du Syndicat international des Métallurgistes unis d'Amérique, que la Cour supérieure était compétente pour se saisir du problème.

[22] Pour toutes ces raisons, je propose le rejet des pourvois formés par l'appelante Shermag Inc. (division Lennoxville) (500-09-012740-023) et par l'appelant Les Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8974 (500-09-012748-026), avec dépens.

JACQUES CHAMBERLAND J.C.A.