

Les Cahiers de droit



Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail

Jean-Luc Dufour

Volume 38, numéro 3, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/043456ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/043456ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dufour, J.-L. (1997). Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail. *Les Cahiers de droit*, 38(3), 607–676. <https://doi.org/10.7202/043456ar>

Résumé de l'article

Le domaine des relations du travail est régi en partie par des lois d'une portée individuelle. Dans le but d'assurer la protection des salariés et le respect de ces lois, le législateur a instauré divers recours. Il peut s'agir de recours visant la récupération monétaire ou pour obtenir la réintégration et la compensation financière des salariés victimes d'une pratique illégale commise par l'employeur. La mise en application de ces régimes de protection permet de voir que plusieurs intérêts sont en cause : l'intérêt individuel du salarié, l'intérêt collectif des salariés réunis en association et l'intérêt de la société.

Or, malgré la présence de différents intérêts qui souvent se juxtaposent, le législateur n'a pas accordé à chaque détenteur de ces types d'intérêts, la qualité pour exercer le droit à réclamer la sanction de la loi, que ce soit devant les tribunaux de droit commun ou les tribunaux spécialisés du travail. Fréquemment, bien que les protagonistes aient un intérêt factuel à défendre, le législateur aura préalablement déterminé ceux qui seront aptes à faire reconnaître la violation de la loi et, ainsi, à défendre leur intérêt. C'est ce que l'on observe dans l'exercice d'un recours à portée individuelle touchant le salarié.

Dans la présente analyse, l'auteur déterminera les différents types d'intérêt factuellement visés dans un litige découlant d'une réclamation individuelle et mettra en évidence les motifs justifiant le législateur de favoriser un intérêt plutôt qu'un autre.

Le concept d'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail

Jean-Luc DUFOUR*

Le domaine des relations du travail est régi en partie par des lois d'une portée individuelle. Dans le but d'assurer la protection des salariés et le respect de ces lois, le législateur a instauré divers recours. Il peut s'agir de recours visant la récupération monétaire ou pour obtenir la réintégration et la compensation financière des salariés victimes d'une pratique illégale commise par l'employeur. La mise en application de ces régimes de protection permet de voir que plusieurs intérêts sont en cause : l'intérêt individuel du salarié, l'intérêt collectif des salariés réunis en association et l'intérêt de la société.

Or, malgré la présence de différents intérêts qui souvent se juxtaposent, le législateur n'a pas accordé à chaque détenteur de ces types d'intérêts, la qualité pour exercer le droit à réclamer la sanction de la loi, que ce soit devant les tribunaux de droit commun ou les tribunaux spécialisés du travail. Fréquemment, bien que les protagonistes aient un intérêt factuel à défendre, le législateur aura préalablement déterminé ceux qui seront aptes à faire reconnaître la violation de la loi et, ainsi, à défendre leur intérêt. C'est ce que l'on observe dans l'exercice d'un recours à portée individuelle touchant le salarié.

Dans la présente analyse, l'auteur déterminera les différents types d'intérêt factuellement visés dans un litige découlant d'une réclamation individuelle et mettra en évidence les motifs justifiant le législateur de favoriser un intérêt plutôt qu'un autre.

* Avocat ; chargé d'enseignement en droit du travail au Département des sciences de la gestion et de l'économie de l'Université du Québec à Trois-Rivières et à la Faculté de droit de l'Université Laval ; étudiant de troisième cycle en droit du travail à l'Université Laval.

The field of labour relations is governed in part by individually oriented statutes. To ensure the protection of wage-earners and respect for these laws, the legislator has implemented various recourses. These may include recourses seeking monetary compensation or the obtaining of reinsertion and financial compensation for wage earners who have been the victims of an illegal practice by an employer. The application of these protective measures makes it possible to see that many interests are at stake: the individual interest of the wage-earner, the collective interest of wage-earners united into (an) association(s) and the interest of society at large.

Yet despite the presence of varied interests which often co-exist side by side, the legislator has not empowered each type of holder of these types of interest with the quality of exercising the right to invoke some legal sanction, whether this be before ordinary courts of law or before specialized labour tribunals. Frequently it occurs that while protagonists have some factual interest to defend, the legislator has previously determined those who are qualified to invoke the contravening of the law and thereby defend their interest. This may be observed in the exercising of an individual recourse affecting a wage-earner.

In this analysis, the author determines the various types of interest factually referred to in a dispute arising from an individual claim and focuses on the grounds justifying the legislator in favouring one interest over another.

	<i>Pages</i>
0. Les concepts applicables	612
1. L'exclusivité de l'intérêt individuel	624
1.1 Les recours en réclamation monétaire.....	624
1.2 Les recours en réintégration et en compensation	626
1.2.1 Les recours en vertu des lois du travail.....	626
1.2.2 Les recours en vertu d'autres lois	641
2. La préséance de l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif malgré la coexistence des deux types d'intérêt	647
3. Le cumul de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif.....	653
4. Le cumul de l'intérêt individuel et de l'intérêt public	655
5. La préséance de l'intérêt public sur l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt	662
Conclusion	673

Suivant l'évolution sociale et les revendications syndicales, le législateur, aux paliers fédéral et provincial, a instauré diverses lois pour régler les relations du travail de nature individuelle, collective, privée ou publique.

Premièrement, il y a la catégorie des lois de portée générale, c'est-à-dire celles qui s'appliquent, sous réserve d'exceptions particulières, à l'ensemble des travailleurs, syndiqués ou non. Plus précisément, ces lois ont pour objet d'établir un régime de protection des salariés dans des domaines aussi différents que les conditions minimales de travail¹, la santé et la sécurité², l'indemnisation des victimes d'accidents du travail³, la langue⁴ et la protection contre la discrimination⁵. On parle alors de lois d'intérêt public, visant à assurer à l'ensemble des travailleurs (cadres et salariés syndiqués ou non) un régime de protection minimale sur différents aspects fondamentaux de leur relation avec leur employeur.

Deuxièmement, on trouve les lois de portée générale pour les salariés syndiqués ou en voie de le devenir. Nous voulons évidemment attirer l'attention ici sur les codes du travail québécois⁶ et canadien⁷ qui prévoient, entre autres, les mécanismes de syndicalisation et de négociation entre les salariés regroupés collectivement et leur employeur.

Troisièmement, il existe des lois ayant un objet spécial, c'est-à-dire qui régissent un secteur particulier d'activité, lequel secteur, quoique soumis aux lois d'application générale à l'égard des tous les salariés, nécessite un encadrement précis en raison notamment du rôle de certains salariés dans la société⁸, de l'historique des relations du travail dans ce secteur d'activité⁹,

1. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1 (ci-après citée : « L.N.T. »).

2. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1 (ci-après citée : « L.S.S.T. »).

3. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001 (ci-après citée : « L.A.T.M.P. »).

4. *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11.

5. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 (ci-après citée : « Charte québécoise »).

6. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

7. *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, modifié par L.R.C. (1985), c. 9 (ci-après cité : « C.c.t. »).

8. Pensons aux policiers provinciaux en vertu de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, L.R.Q., c. R-14, et aux substituts du procureur général en vertu de la *Loi sur les substituts du procureur général*, L.R.Q., c. S-35.

9. C'est le cas dans le domaine de la construction : *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20.

des relations étroites entre les salariés et l'État¹⁰ ou encore du statut particulier des salariés à l'intérieur d'un cadre de travail, comme c'est le cas pour les artistes¹¹.

Enfin, il y a les lois qui ne s'appliquent qu'occasionnellement aux relations du travail. Seules des dispositions d'exception permettent que leur cadre habituel d'application déborde sur les relations du travail. Il s'agit plus particulièrement de lois à caractère social et démocratique dont les dispositions d'exception ont pour objet de protéger le lien d'emploi du salarié qui s'absente pour exercer son droit d'être candidat à une élection ou participer à une corvée communautaire ou encore parce qu'il vient d'être désigné comme juré¹².

Or, pour protéger l'exercice des droits accordés aux travailleurs en vertu de ces différentes lois, chacune de celles-ci prévoit des procédures de règlement pour résoudre les conflits, de nature collective ou individuelle, qui pourraient survenir dans le cadre de la relation employeur-employé. Sauf pour certaines exceptions où le législateur aura permis d'avoir recours aux tribunaux judiciaires civils, ces litiges seront entendus par des tribunaux juridictionnels spécialisés, c'est-à-dire des tribunaux créés à partir de ces lois, ce qui en fait des tribunaux spécialisés¹³ dont les principales fonctions

10. C'est le cas évidemment pour les fonctionnaires de l'État : *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1. Le désir d'assurer aux fonctionnaires de l'État un régime spécial de relations de travail, notamment pour protéger les emplois et pour assurer une transparence dans l'engagement de ses fonctionnaires, a justifié son adoption : ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, Québec, Assemblée nationale, 1965, p. 4853 (propos de M. Lesage). Au niveau fédéral, nous retrouvons la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), c. 33 (2^e supp.) [L.R.C., c. P-1.3] et la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*, L.R.C., c. P-35.

11. *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur les contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., c. S-32.01 ; ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, Québec, Assemblée nationale, 1988, p. 3271 (propos de M^{me} Lise Bacon). Voir aussi : *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., c. S-32.1.

12. *Loi électorale*, L.R.Q., c. E-3.3 ; *Loi sur les élections scolaires*, L.R.Q., c. E-2.3 ; *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, L.R.Q., c. E-2.2 ; *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre*, L.R.Q., c. P-38.1 ; *Loi sur les jurés*, L.R.Q., c. J-2.

13. Dans *Association internationale des travailleurs du Métal en feuille*, local 116 c. *La Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides*, local 271 — C.P.Q.M.C. International, [1995] R.J.Q. 1717, 1724 (C.A.), la Cour d'appel précisait les critères visant à déterminer le caractère spécialisé des tribunaux dans le domaine des relations du travail. Bien que la décision dans cette affaire ait été prononcée des suites d'un conflit de juridiction débattu par un recours en révision judiciaire, il n'en demeure pas moins que les commentaires de la Cour, sur le caractère

sont de rendre des décisions opposables aux parties. Il ne s'agit pas ici de recours institués devant de simples organismes ou intervenants administratifs chargés de voir à l'application de la loi. Chacun de ces tribunaux possède sa propre juridiction et peut ainsi prononcer des décisions dans les secteurs d'activité précédemment mentionnés, d'où leur nom de « tribunaux spécialisés du travail ».

Cependant, ne peut pas agir ou intervenir qui veut dans ces litiges débattus devant des tribunaux spécialisés du travail ou des tribunaux judiciaires civils parfois chargés de rendre une décision découlant de l'application d'une loi du travail. En effet, dans bon nombre de lois, le législateur a déterminé quelles étaient les parties qui pouvaient agir ou intervenir dans ces litiges. La plupart du temps, l'intérêt détermine le choix d'une partie comme acteur dans le cadre d'un litige découlant des relations du travail, et ce, qu'il soit débattu devant un tribunal judiciaire civil ou une instance spécialisée du travail. Or, un regard attentif sur la mosaïque des lois du travail nous amène à reconnaître trois types d'intérêt en cause : l'intérêt individuel, l'intérêt collectif et l'intérêt public. Le premier se concrétise par la reconnaissance d'un intérêt en faveur du salarié dans le droit d'agir devant le tribunal. Le deuxième est caractérisé par la reconnaissance d'un intérêt en faveur d'une association de salariés qui agit dans le cadre de la défense des droits des salariés réunis collectivement. Quant au troisième type d'intérêt, il est souvent reconnu en faveur d'un organisme chargé d'appliquer une loi dont les dispositions sont d'ordre public.

Or, comme nous le verrons plus loin, ces trois types d'intérêt peuvent être reconnus tant de façon exclusive que de façon cumulative. Dans certaines autres circonstances, ils pourront même coexister. Toutefois, dans la plupart des cas, un seul sera législativement reconnu.

Comme son titre l'indique, notre analyse consistera à déterminer le concept de l'intérêt dans les litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail. Nous examinerons les raisons qui ont motivé le législateur à choisir un intervenant plutôt qu'un autre dans ces différents litiges du travail, c'est-à-dire à favoriser la préséance d'un intérêt par rapport à un autre. Nous relèverons aussi, par la même occasion, les contradictions entre l'intérêt en cause et la qualité reconnue à une partie qui peuvent être remarquées dans la détermination du statut de partie à ces litiges. Pour arriver à nos fins, nous exposerons nos prétentions à partir de ces trois concepts d'intérêt.

spécialisé du Conseil d'arbitrage constitué en vertu de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5, reflètent bien l'idée de spécialisation présente chez les autres tribunaux de juridiction du travail.

0. Les concepts applicables

Pour bien circonscrire notre analyse, nous utiliserons les concepts fournis par le droit judiciaire civil où le droit d'agir ou d'intervenir d'une partie à un litige est en majeure partie fondé sur la notion d'intérêt personnel, né et actuel qu'une personne physique ou morale doit faire valoir devant un tribunal judiciaire civil afin de se faire reconnaître comme partie intéressée à un litige. Par la même occasion, notre analyse nous forcera à traiter d'autres concepts, puisque la détermination du droit d'agir devant un tribunal ne soulève pas que la question de l'intérêt requis pour ce faire. D'autres éléments se doivent en effet d'être considérés, que ce soit devant les tribunaux civils ou les tribunaux spécialisés du travail. Un justiciable peut bien avoir l'*intérêt* à vouloir défendre un droit, encore faut-il qu'il ait la *capacité* de le faire et qu'il ait le pouvoir légal à cet égard, c'est-à-dire qu'il se soit vu reconnaître la *qualité*. De plus, ce justiciable peut se voir offrir par le législateur la possibilité de se faire assister ou représenter devant ce tribunal afin qu'un tiers l'aide à défendre ses droits. Nous parlerons alors de *représentation*.

Or, comme nous le verrons, les mêmes notions chapeautent les litiges devant les instances spécialisées du travail.

Nous utiliserons les concepts du droit civil nécessaires au dépôt des demandes en justice pour déterminer quelles sont les conditions nous permettant de préciser toute la problématique du statut de partie aux litiges juridictionnels dans le domaine des relations du travail. En ce sens, nous définirons les concepts de l'intérêt, de la capacité, de la qualité et de la représentation, tous nécessaires à la recevabilité d'une action en justice civile, soit « le droit d'être entendu sur le fond d'une prétention afin que le juge la dise bien ou mal fondée, ou le droit de discuter le bien-fondé de cette prétention¹⁴ », droit dont la définition convient tout aussi bien au salarié qu'à l'association qui veut exercer un recours contre un employeur.

L'intérêt

Les règles de la procédure civile québécoise en matière de demande en justice prévoient que toute partie qui veut ester en justice doit avoir l'intérêt pour le faire et ne doit pas le faire au bénéfice d'autrui. C'est, entre autres, ce qu'édictent les articles 55 et 59 du *Code de procédure civile du Québec*¹⁵.

14. A. SUPIOT, « Les juridictions du travail », dans G.H. CAMERLYNCK (dir.), *Droit du travail*, t. 9, Paris, Dalloz, 1987, p. 468; H. SOLUS et R. PERROT, *Droit judiciaire privé — Introduction — Notions fondamentales — Organisation judiciaire*, t. 1, Paris, Sirey, 1961, p. 197.

15. *Code de procédure civile*, L.R.Q., c. C-25 (ci-après cité : « C.p.c. »).

De ces articles découle d'abord l'obligation pour la partie qui veut intenter une action en justice de démontrer un intérêt suffisant, c'est-à-dire, selon les critères établis par les tribunaux, de justifier un intérêt juridique direct et personnel, né et actuel¹⁶. Cette notion implique donc que la partie qui veut ester en justice puisse justifier :

[...] un droit distinct, qui lui est propre, personnel, en ce que le demandeur plaide pour lui-même, et non pas pour la société ou pour une collectivité, dans une poursuite individuelle. Ainsi, une personne non partie à un contrat n'a pas l'intérêt suffisant pour rechercher la nullité relative de ce contrat. Une association de salariés, un syndicat professionnel, une personne morale et une association professionnelle doivent démontrer un intérêt direct et personnel, distinct de l'intérêt personnel de leurs membres pris individuellement, pour se voir reconnaître l'intérêt suffisant pour ester en justice. Les associations de salariés et les associations patronales sont par ailleurs titulaires de droits et d'obligations distincts de ceux de leurs membres et, à ce titre, elles possèdent un intérêt direct et personnel pour ester en justice pour l'atteinte de leurs objets généraux¹⁷.

Le principe est évidemment applicable au salarié qui doit utiliser les dispositions du *Code civil du Québec*¹⁸ touchant le contrat de travail¹⁹ pour faire valoir ses droits. Comme son recours tire son origine des règles judiciaires civiles, on doit lui reconnaître le droit d'action s'il satisfait aux critères de l'intérêt né, actuel et personnel. Lorsque le salarié exerce un droit qui découle d'une des lois du travail, autre que le *Code civil du Québec*, et qu'il désire faire valoir ses droits devant le tribunal de droit commun, il doit aussi, comme nous le verrons, justifier un intérêt à défendre sa prétention ou son droit.

Cependant, les lois du travail ont ceci de particulier, rappelons-le, à savoir que nous sommes souvent en présence de trois types d'intérêt : individuel, collectif et public. En effet, dans les systèmes québécois et canadien de relations du travail, le législateur a permis que les salariés se regroupent en association pour se défendre collectivement. Or, certains litiges peuvent toucher l'intérêt collectif des salariés, comme le processus d'accréditation syndicale, alors que d'autres ne porteront que sur l'intérêt individuel d'un salarié en particulier : c'est notamment le cas pour sanctionner la majeure partie des situations constituant une pratique interdite commise à l'égard d'un salarié. Dans d'autres circonstances, les deux intérêts se juxtaposeront, sans toutefois qu'il existe une reconnaissance légale à cet effet. Pour les recours de cette nature, il y a méconnaissance de la

16. D. FERLAND et B. ÉMERY, *Précis de procédure civile du Québec*, 3^e éd., t. 1, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 92.

17. *Ibid.*

18. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64 (ci-après cité : « C.c.Q. »).

19. *Id.*, art. 2085-2097.

juxtaposition entre l'intérêt collectif et l'intérêt individuel. En effet, même si le litige peut concerner aussi l'association de salariés, le législateur a expressément déterminé celui qui aura la qualité pour agir. Dans de telles circonstances, seul celui qui détient l'intérêt individuel ou l'intérêt collectif pourra intervenir. Il y a bien sûr coexistence des deux intérêts, mais un seul est législativement reconnu. Ainsi, l'intérêt n'attribue pas nécessairement la qualité.

C'est le cas notamment en matière de protection de l'activité syndicale où, lorsqu'un salarié est congédié en raison de sa participation à une activité syndicale, les deux intérêts se retrouvent touchés par la décision de l'employeur : le salarié, parce qu'on l'a sanctionné, et l'association de salariés ou l'association accréditée parce qu'on porte atteinte à sa création ou à son existence. Pourtant, en vertu de la loi provinciale, seul le salarié peut exercer le recours visant à contraindre la décision de l'employeur prise à son égard. C'est aussi le cas, mais à l'inverse toutefois, en matière d'application ou d'interprétation de la convention collective où, bien que le salarié puisse être directement visé par la décision de son employeur, il revient à son association d'agir pour défendre les intérêts de ce même salarié en raison du pouvoir légalement reconnu à celle-ci d'agir pour le compte de la collectivité des salariés dans le cadre d'un tel litige.

Les juristes québécois ne sont d'ailleurs pas les seuls à être aux prises avec un tel « conflit d'intérêts ». En droit français, le même problème existe, notamment lorsqu'on doit débattre de la compétence prud'homale en matière d'intérêts collectifs :

Le droit du travail légitime deux types d'intérêts, l'individuel et le collectif, on serait tenté de penser que doivent y correspondre deux types d'actions : l'individuelle exercée par les particuliers (employeurs ou salariés) et la collective exercée par les syndicats. Et les litiges collectifs étant exclus de la compétence prud'homale, les syndicats ne devraient pas pouvoir normalement être parties au procès prud'homal.

Mais les choses sont en réalité plus complexes en raison de la relation étroite qui unit la défense des intérêts individuels et celle des intérêts collectifs. Cette relation, qui apparaît dans la définition même de l'objet assigné aux syndicats, a conduit le législateur à leur ouvrir largement le droit d'agir en justice, pour défendre les intérêts, tant individuels que collectifs, de ceux qu'ils représentent²⁰.

Dans d'autres circonstances toutefois, le législateur aura reconnu l'équivalence entre l'intérêt collectif et l'intérêt individuel, ce que nous aborderons en traitant du recours du salarié ou de celui de son association, institué en vue de faire sanctionner à son égard une pratique interdite commise par l'employeur en contravention de la *Charte de la langue*

20. A. SUPLOT, *loc. cit.*, note 14, 468 et 469.

française. Au surplus, dans les lois du travail applicables au Québec, notamment celles qui proviennent de la législature provinciale, l'intérêt public, concept visant à assurer le respect des lois dans la société et, par la même occasion, la protection de cette dernière, s'ajoute à l'intérêt individuel et collectif. Dans le but de permettre la défense de cet intérêt dans le domaine des relations du travail, le législateur a confié à divers organismes gouvernementaux le devoir d'assurer le respect des lois déclarées expressément d'ordre public. Pour ce faire, il leur a accordé les pouvoirs nécessaires à la réalisation de cette mission sociale. À cette fin, des organismes pourront se présenter devant le tribunal, qu'il soit de nature judiciaire civile ou spécialisé du travail, non pas pour agir strictement pour un salarié, et ce, bien que ce dernier puisse bénéficier du recours institué par l'organisme, mais d'abord et avant tout pour assurer le respect d'une loi du travail. À ce titre, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la construction du Québec (CCQ), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et les différents comités paritaires créés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* répondent aux caractéristiques de cette mission sociale. Au surplus, ce rôle pourra aussi être confié au commissaire général du travail.

En résumé, dès qu'une partie prétend avoir un intérêt au litige et qu'elle est en mesure de justifier cet intérêt individuel, collectif ou public, le tribunal devrait lui reconnaître le droit d'être entendue²¹. C'est du moins le principe général en vigueur en droit judiciaire civil. Cependant, dans les lois du travail particulièrement, la possession de cet intérêt n'est pas suffisant. Il faut avoir en outre la capacité et surtout la qualité pour le défendre, car, comme nous l'indiquions précédemment, l'intérêt factuel n'accorde pas nécessairement la qualité pour agir.

La capacité

Ce concept fait référence au droit d'accéder aux tribunaux : « L'accès aux tribunaux est une liberté publique dont personne en principe ne peut être privé. Dans une société civilisée, le fait d'interdire à quiconque de se faire justice à soi-même a pour corollaire indispensable la faculté reconnue à tous, sans discrimination d'aucune sorte, de saisir les tribunaux en vue d'obtenir justice²². »

21. Devant les tribunaux spécialisés du travail, le principe est aussi le même. Voir notamment : *Samson c. Métallurgistes Unis d'Amérique, Section Locale 8990*, [1995] T.T. 549 et *Reaburn c. Conseil canadien des relations du travail et la Section locale 31 du syndicat des Teamsters*, C.F. Vancouver, n° A-40-94, 3 mai 1995, j. Linden.

22. H. SOLUS et R. PERROT, *op. cit.*, note 14, p. 263.

Toute personne physique²³, donc y compris un salarié, peut exercer ses droits civils et les défendre devant les tribunaux (art. 1 et 4 du *Code civil du Québec*). Quant aux personnes morales, elles se voient reconnaître les mêmes droits en tant qu'entité juridique légalement constituée (art. 301 et 303). Cela comprend ici les associations de salariés légalement reconnues²⁴ et même celles qui sont constituées factuellement²⁵.

Ainsi, les entités juridiques physiques, morales ou factuelles ont la capacité de jouissance, c'est-à-dire le droit d'accéder aux tribunaux, et la capacité d'exercice, soit la capacité d'exercer leur droit d'accès²⁶. Elles auront donc le droit de poursuivre en justice un autre individu ou une autre personne morale afin de faire valoir leurs droits et leurs prétentions. Elles pourront aussi se défendre contre des actions en justice prises contre elles par les mêmes individus ou les mêmes personnes morales. Par exemple, une association de salariés accréditée qui a déclenché une grève illégale pourra être poursuivie en dommages-intérêts par les bénéficiaires d'un centre hospitalier²⁷. À l'encontre de cette action, l'association pourra invoquer tous les moyens de défense mis à sa disposition, notamment l'absence de faute ou de préjudice.

Toutefois, malgré la reconnaissance de la capacité de jouissance et de la capacité d'exercice, les associations de salariés ou associations accréditées ne se verront pas automatiquement reconnaître la qualité pour agir devant un tribunal spécialisé du travail. Il en est de même pour le salarié.

Comme nous l'avons précisé, une association de salariés ou le salarié lui-même en tant qu'individu peuvent avoir l'intérêt factuel pour intervenir ou agir dans un certain litige. De plus, cette association, de par sa formation légalement reconnue, possède ainsi l'existence juridique nécessaire à l'exercice d'un recours visant à régler un litige, le plus souvent débattu avec l'employeur. Le salarié, quant à lui, est dans la même situation en raison de la personnalité juridique qui lui est reconnue législativement. Cependant, il n'est pas acquis en vertu d'un bon nombre de lois du travail que l'association ou le salarié se verront reconnaître dans tous les cas une capacité pour

23. On doit exclure les personnes mineures ou inaptes.

24. *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., c. S-40, art. 9. Il en est de même pour toute association reconnue en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, précitée, note 11, art. 24 (2).

25. En effet, l'association de salariés constituée de bonne foi peut elle aussi ester en justice en suivant les prescriptions des articles 60 C.p.c. et 31 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 3.

26. H. SOLUS et R. PERROT, *op. cit.*, note 14, pp. 262-263.

27. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211.

agir, c'est-à-dire le pouvoir nécessaire afin d'exercer le recours : nous parlons ici de la qualité pour agir. En effet, dans plusieurs lois du travail, le législateur aura préalablement déterminé qui aura qualité pour intervenir comme partie au litige. Il aura lui-même qualifié une partie factuellement visée de « partie intéressée », comme on l'entend dans son sens général. Dans certaines circonstances, le législateur, en raison de divers motifs que nous tenterons d'expliquer plus loin, aura refusé la reconnaissance factuelle d'un intérêt, ce qui aura pour effet de provoquer la méconnaissance de la qualité de partie intéressée à celui qui détient un tel intérêt.

La qualité

Ainsi, celui qui veut agir dans un litige doit avoir, en plus de l'intérêt, la qualité pour le faire, c'est-à-dire qu'il doit détenir un titre en vertu duquel il agit, et avoir le pouvoir nécessaire pour exercer le recours²⁸.

En droit civil, il n'y a normalement que l'intéressé qui détient ce pouvoir, nul ne pouvant instituer un recours pour autrui. En ce sens, selon la règle civile, personne ne peut ester en justice pour un tiers en vue de faire reconnaître un droit qui appartient à ce dernier. Pour une association de salariés, cela implique qu'elle ne peut exercer devant les tribunaux judiciaires civils les droits individuels de ses membres « sans démontrer elle-même un intérêt propre et obtenir un mandat écrit de représentation dans une poursuite d'intérêt commun²⁹ ». Donc, celui qui intervient pour un tiers dans le but de lui faire reconnaître un droit doit avoir la qualité voulue. Au surplus, cette personne doit avoir la capacité de le faire. À titre d'exemple, pensons à la personne majeure inapte, représentée par un curateur. Elle possède dans les faits l'intérêt pour intenter un recours en justice visant à lui faire reconnaître un droit susceptible d'améliorer ou de modifier sa condition juridique présente³⁰. Cependant, c'est le curateur qui agira pour la personne majeure inapte devant le tribunal, puisqu'il est son représentant légal. En effet, bien que la personne majeure inapte ait l'intérêt factuel requis, elle ne possède pas la capacité juridique pour ester en justice afin de faire valoir ses droits, celle-ci ne pouvant lui être légalement reconnue considérant ses facultés mentales et physiques. Donc, le curateur, détenant la capacité requise, se verra reconnaître la qualité pour agir³¹.

28. H. SOLUS et R. PERROT, *op. cit.*, note 14, p. 243.

29. D. FERLAND et B. ÉMERY, *op. cit.*, note 16, p. 94.

30. H. SOLUS et R. PERROT, *op. cit.*, note 14, p. 200.

31. Quant au curateur, il pourra lui aussi perdre sa capacité pour agir advenant l'arrivée de l'une des conditions prévues dans la loi : art. 2175 C.c.Q. Cela lui fera perdre la qualité pour agir pour autrui.

Dans l'application des lois du travail fédérales et provinciales, les mêmes principes gouvernent la présence des parties à un litige soumis à l'un des tribunaux spécialisés du travail. Nul ne peut donc plaider pour autrui, à moins d'avoir la qualité reconnue. C'est notamment ce qui survient lorsque l'association accréditée dépose un grief au bénéfice d'un salarié. Dans de telles circonstances, l'association agit en vertu de son pouvoir de représentation légale énoncé aux articles 69 et 100 du *Code du travail*. On dira que la qualité pour agir intervient à titre distinct de l'intérêt pour agir lorsque la loi attribue de façon exclusive à certaines personnes ou certains groupements le droit de défendre un intérêt déterminé. Traitant de cette affirmation, Supiot mentionne ceci :

Le plus souvent la qualité se confond avec l'intérêt, et il suffit de se prévaloir d'un intérêt né et actuel, direct et personnel, pour avoir qualité pour agir. La qualité intervient à titre distinct lorsque « la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé ».

C'est dire que la notion de qualité n'est opératoire que dans les cas où tous les intéressés ne sont pas admis à agir par la loi, mais seulement l'un ou plusieurs d'entre eux. En matière prud'homale ceci concerne essentiellement l'activité syndicale et ne joue pratiquement aucun rôle lorsque n'interviennent au procès que les parties au contrat de travail. La question de la qualité doit en effet être distinguée de celle des pouvoirs pour agir dont doit justifier le représentant d'une personne morale ou d'un incapable³².

Dans le cadre de l'application et de l'interprétation de la convention collective, l'intérêt individuel est visé, mais la défense de l'intérêt collectif l'emporte.

C'est exactement la position adoptée au Québec par le législateur dans la rédaction de plusieurs lois du travail. Il y a régulièrement des situations où la qualité est opératoire parce que les intéressés, ceux que nous appellerons les détenteurs d'un quelconque intérêt factuel, ne sont pas autorisés à agir. Nous verrons que c'est notamment le cas en matière de protection de l'activité syndicale. Alors qu'on pourra établir indubitablement que l'association de salariés possède un intérêt factuel pour agir à ce niveau, l'interprétation donnée par la jurisprudence dans l'analyse des dispositions législatives pertinentes nous amène à conclure que, en vertu du régime provincial, l'intérêt factuel de l'association est carrément méconnu.

Même si le détenteur de l'intérêt factuel ou la personne qui s'est vu reconnaître législativement la qualité pour agir se voit désigné comme partie au litige, il n'est pas évident que ces entités agiront automatiquement dans les faits à l'occasion de l'audition devant le tribunal spécialisé ou le tribunal

32. A. SUPIOT, *loc. cit.*, note 14, 471.

judiciaire civil. Bien que la décision du tribunal les touche directement, puisqu'elles sont concernées par le débat et, par conséquent, par la décision rendue, ces parties peuvent, lorsqu'elles ne se croient pas assez qualifiées professionnellement pour le faire, demander à quelqu'un de les représenter ou de les assister devant le tribunal. Nous parlerons alors de la représentation d'une partie au litige. Les parties seront présentes, assisteront à l'enquête et feront valoir leur prétention. Mais c'est un tiers, le représentant ou le procureur *ad litem*, qui les aidera, les assistera et agira pour elles au moment du déroulement de la preuve devant le tribunal.

La représentation

Solus et Perrot proposent de distinguer le double aspect de la représentation en justice :

Selon son objet, la représentation en justice se présente sous deux aspects très différents que l'on a parfois tendance à confondre.

D'abord, la représentation peut avoir pour objet l'*exercice de l'action en justice*, aux lieu et place de son titulaire lorsque, pour une raison quelconque (éloignement, empêchement, incapacité, etc), celui-ci n'est pas en mesure de l'exercer lui-même. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un père, en sa qualité d'administrateur légal, exerce l'action qui appartient à son fils mineur, ou encore, lorsque plusieurs personnes ayant à défendre des intérêts communs se désignent un mandataire unique qui exercera collectivement les actions individuelles appartenant à chacune d'elles.

Mais la représentation en justice peut avoir simplement pour objet l'*accomplissement des actes de la procédure* que comporte l'instance. Ainsi, l'avocat qui signifie des conclusions au nom de son client, ne se substitue pas à celui-ci pour exercer l'action ; il n'a d'autre rôle que d'exécuter, à la place de son client qui reste partie à l'instance en son propre nom, les actes nécessaires à la bonne marche du procès. Dans ce cas, pour éviter les confusions, la représentation en justice est généralement désignée sous le nom de « *représentation ad litem* ».

Les deux types de représentation peuvent coexister dans un même procès. Il suffit d'imaginer le cas où l'action est exercée par un tuteur au nom de sa pupille ; le tuteur conduit le procès en sa qualité de représentant légal (représentation à l'action) ; mais, devant le tribunal de grande instance, ce même tuteur doit à son tour constituer un avocat qui le représentera pour accomplir les actes de la procédure (représentation *ad litem*)³³.

Ainsi, rien n'empêche une partie qui possède l'intérêt, la capacité et la qualité pour agir d'être représentée devant les tribunaux spécialisés du travail, notamment par un procureur, afin de faire valoir de façon appropriée ses droits³⁴. La représentation prendra alors la forme soit d'une assistance offerte par un organisme créé en vertu d'une loi du travail, soit d'une

33. H. SOLUS et R. PERROT, *Droit judiciaire privé — Procédure de première instance*, t. 3, Paris, Sirey, 1991, p. 25.

34. *Loi sur le Barreau*, L.R.Q., c. B-1, art. 128 (2).

assistance par personne dûment mandatée pour agir. C'est ce que nous appellerons la représentation par un procureur *ad litem*. Cependant, lorsque cette représentation déborde ce cadre et qu'elle permet l'exercice de l'action en justice, notre analyse nous permettra de constater qu'il y a alors mutation dans l'intérêt en cause.

En résumé, en droit du travail, tout comme d'ailleurs en matière de justice civile, l'intérêt d'une partie à un litige lui permet normalement d'être reconnue comme partie intéressée au débat. Bien qu'il puisse s'agir d'un principe général, la lecture des différentes lois du travail nous permet de constater que ledit principe souffre plusieurs exceptions. En effet, le législateur a décidé, à maintes reprises dans les lois du travail, d'encadrer le statut de partie au litige en faisant fi d'un certain intérêt factuel à intervenir. Plusieurs motifs peuvent justifier une telle intervention de sa part. D'abord, on trouve les buts visés par une loi ou la portée individuelle ou collective de celle-ci. Selon chacun de ces critères, le législateur a fait en sorte que des salariés, des associations de salariés, des employeurs et des associations d'employeurs soient considérés ou non comme parties à différents litiges. Ensuite, nous constaterons que bizarrement, dans certaines lois, le législateur a reconnu de façon exclusive la qualité pour agir à une entité, alors même que la défense de l'intérêt en litige ne la concerne pas. S'agit-il, dans cette dernière circonstance, de la reconnaissance d'un intérêt quelconque ou de la reconnaissance d'une simple forme de pouvoir de représentation ? Il nous faut bien distinguer les deux.

Enfin, dans d'autres cas, le législateur a structuré la loi de façon que, malgré l'intérêt personnel initial d'un individu, un tiers puisse agir comme partie au litige. Souvent, la protection de l'intérêt public aura justifié l'État de légiférer de cette façon. Cela surviendra particulièrement lorsqu'il y a atteinte à des droits liés à la personne ou encore au patrimoine des salariés. Dans des circonstances très précises, le législateur attribuera à un tiers la qualité pour agir à la place du salarié et accordera au tiers le droit d'ester en justice pour celui-ci. Il y aura alors reconnaissance de l'intérêt public. Plus particulièrement, en certaines matières, on remarque des dérogations à la règle civile, qui permettent ainsi à des syndicats ou à des organismes gouvernementaux d'ester devant le tribunal civil ou un quelconque tribunal judiciaire spécialisé du travail et d'agir pour le compte des droits des salariés.

La lecture des différentes lois analysées dans notre exposé nous amène d'abord à distinguer l'intérêt en jeu. En effet, de quel type d'intérêt s'agit-il ? Quel intérêt prédomine et pourquoi ? Est-ce un litige qui reconnaît exclusivement la défense d'un intérêt de nature purement individuelle ou collective ou encore mixte ? Peut-il aussi s'agir d'un litige où seule la défense de

l'intérêt public est en cause ? Pour déterminer qui devrait normalement participer au débat, nous devons initialement établir le type d'intérêt en cause. Parallèlement, nous nous interrogerons sur le pourquoi de la prédominance, de la coexistence ou du cumul possible de ces types d'intérêt.

Une fois l'étape de la détermination de l'intérêt en jeu franchie, nous devons nous pencher sur l'identité de l'acteur légalement reconnu par le législateur pour défendre l'intérêt visé dans le litige. Autrement dit, nous devons préciser qui détient la qualité pour agir, c'est-à-dire déterminer qui s'est vu reconnaître l'intérêt et pourquoi il en est ainsi. Nous verrons alors que, dans certaines circonstances, malgré l'existence, en faveur d'un individu ou d'une personne morale, d'un intérêt factuel à participer au débat, le législateur a quand même choisi d'écarter du débat la « partie » qui détient cet intérêt factuel.

Nous constaterons en effet qu'en certaines circonstances l'identité de l'intervenant³⁵ apte à défendre l'intérêt en jeu ne semble pas correspondre à l'identité de celui qui est directement ou plus particulièrement touché par la question litigieuse.

Comme nous l'avons d'ailleurs souligné, le plus bel exemple à cet égard se trouve dans le cas de la protection de l'activité syndicale. La jurisprudence nous enseigne qu'en cette matière le salarié a seul l'intérêt requis pour intenter le recours. Cependant, dans les faits, pour divers motifs, l'association de salariés peut aussi être visée dans la sanction imposée illégalement au salarié puisque, par son congédiement ou encore le congédiement de plusieurs salariés, le caractère représentatif de l'association peut être modifié³⁶. Or, pour ce type de débat, le législateur a limité le droit d'agir au seul salarié en cause et a fait abstraction des intérêts de l'association de salariés dans un tel litige. L'intérêt individuel prime donc sur l'intérêt collectif malgré la coexistence factuelle des deux types d'intérêt. Pourtant, des intérêts bidimensionnels sont en jeu pour l'association : d'abord défendre l'intérêt du salarié victime de la décision de l'employeur et ensuite défendre son existence même qui peut être remise en cause par la décision de l'employeur, notamment en ce qui concerne son caractère représentatif.

35. Le terme « intervenant » est pris ici dans son sens large et non pas dans le sens d'intervention tel qu'on l'entend en droit civil, notamment en matière d'intervention au sens de l'article 208 C.p.c.

36. Certains salariés pourraient en effet décider de ne pas porter plainte devant le commissaire général du travail et ainsi préférer rompre définitivement leur lien d'emploi, et ce, même si juridiquement leur vote pourrait être pris en considération pour la vérification du caractère représentatif de l'association à l'occasion de la procédure d'accréditation. Voir notamment : *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, précité, note 25, art. 19.

Il y a donc régulièrement dans les lois du travail une distinction entre le détenteur de l'intérêt factuel en jeu et l'interlocuteur désigné comme étant celui qui détient la qualité pour agir devant le tribunal spécialisé du travail. Comme en matière civile, il ne faut pas confondre la qualité pour ester en justice avec l'intérêt requis³⁷.

Pour chacune des situations énoncées dans les lois du travail, et ce, à l'intérieur du cadre juridictionnel d'un recours à portée individuelle, nous tenterons d'établir quels sont les motifs qui sous-tendent la distinction entre le détenteur de l'intérêt factuel et légitime à agir et le droit reconnu à certains d'agir comme partie intéressée au litige. Pour reprendre les termes d'un auteur, tout en les adaptant à notre situation, nous analyserons donc la pertinence du titre en vertu duquel cet intervenant prétend agir ou détenir la qualité pour agir ainsi que son habilitation en tant qu'intervenant à ester en justice, à savoir sa capacité³⁸.

Enfin, nous déterminerons qui peut agir comme représentant des intérêts des parties intéressées au litige débattu devant l'un des tribunaux spécialisés du travail. Nous ferons une distinction entre la représentation dans l'exercice de l'action en justice et dans l'accomplissement de la procédure, ce que nous nous permettrons de qualifier de représentation à l'aide d'une assistance technique et professionnelle, ou représentation *ad litem*.

Au regard de cette dernière forme de représentation, notre analyse montrera que la partie intéressée peut agir personnellement ou encore se faire représenter ou plutôt se faire assister par un représentant ou mandataire devant l'un des tribunaux spécialisés du travail³⁹, ce qui distingue des recours devant les tribunaux de droit commun⁴⁰.

37. *L'association des agents distributeurs des Messageries dynamiques Inc. c. Les Messageries dynamiques division du groupe Québecor Inc.*, [1989] R.D.J. 187, 190 (C.A.).

38. P. VERGE, « L'action d'intérêt collectif », (1984) 25 C. de D. 553, 569.

39. Une analyse de la question de la représentation devant un tribunal spécialisé du travail nous permet de percevoir une constante de portée internationale quant au libre choix du représentant, qu'il soit procureur ou conseiller syndical. À titre d'exemple, les quelques commentaires de T. HANAMI et R. BLANPAIN, *Industrial Conflict Resolution in Market Economies: A study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA*, Netherlands/Deventer, Boston/Kluwer Law and Taxation Publishers, 1984, p. 102, concernant la situation du début des années 90 en République fédérale d'Allemagne, nous permettent de constater que le principe est international. Voir aussi : O. KAUFMANN, F. KESSLER et P.A. KÖHLER, *Le droit social en Allemagne*, Paris, Lamy, 1991, p. 344.

40. Par exemple, l'article 128 (2) de la *Loi sur le Barreau*, précitée, note 34, prévoit que la représentation devant les tribunaux judiciaires est du ressort exclusif des avocats. Ainsi, devant ces tribunaux, la partie peut agir personnellement ou se faire représenter par un procureur. Pour les tribunaux administratifs ou quasi judiciaires, cette règle ne s'applique pas puisque le même article 128 (2) permet que, devant la plupart des tribunaux spécia-

Autant de questions donc qui touchent non seulement la notion de qualité pour agir dans un litige mais aussi la possibilité d'être représenté par un tiers quelconque dans un litige du travail. Comme nous le démontrerons, les lois du travail, qu'elles soient liées de près ou de loin à ce secteur particulier du droit, permettent que les recours visant à sanctionner leur violation soient institués tantôt par les salariés eux-mêmes, tantôt par l'organisme chargé de voir au respect de la loi ou encore par une association de salariés.

Nous constaterons que l'objectif visé dans la loi ou, plutôt, la portée de la loi déterminera quelle forme prendra le pouvoir de représentation et indiquera, par conséquent, qui aura la qualité pour ester en justice.

Comme le droit du travail fait régulièrement référence à la relation individuelle et collective de travail et que nos recherches nous ont permis d'établir un constat semblable en matière d'intérêt pour agir comme partie à un litige juridictionnel découlant des relations du travail, nous formulerons donc nos hypothèses et commentaires à partir d'une seule de ces deux subdivisions, à savoir celle relative à l'intérêt individuel. Quant à l'intérêt public et à l'intérêt collectif qui constituent, comme nous l'avons déjà mentionné, les autres types d'intérêt en jeu dans des litiges juridictionnels à caractère individuel découlant des relations du travail, ils seront amalgamés à l'analyse du caractère individuel de l'intérêt en cause dans les différents litiges découlant des relations du travail que nous avons pu répertorier au cours de nos recherches.

Le concept de l'intérêt individuel du salarié dans les litiges juridictionnels issus des relations du travail peut s'exprimer sous différentes formes dans les lois du travail. Notre analyse nous permet de regrouper quatre formes différentes où l'intérêt individuel du salarié est en cause dans de tels litiges.

En premier lieu, dans certaines situations, la reconnaissance de l'intérêt individuel sera accordée au salarié de façon exclusive, en ce sens que le législateur lui aura reconnu uniquement l'intérêt pour agir, et ce, sans qu'il puisse y avoir coexistence ou cumul avec un autre intérêt (1). En deuxième lieu, il y a les circonstances où l'intérêt individuel du salarié, bien qu'il soit le seul reconnu par le législateur, peut coexister dans les faits avec l'intérêt collectif de ses collègues regroupés en association (2). En troisième lieu, certaines dispositions législatives permettent de constater la présence d'un cumul de l'intérêt privé du salarié avec celui de l'intérêt collectif (3) et celui de l'intérêt public (4). En quatrième lieu, enfin, il existe des situations où,

lisés du travail, la partie au litige puisse être représentée par le mandataire de son choix ou assistée de celui-ci.

bien que l'intérêt privé du salarié soit en cause, il doit céder le pas à la défense de l'intérêt public considérant l'importance et le but de la loi (5).

1. L'exclusivité de l'intérêt individuel

La reconnaissance de ce concept se manifeste dans les litiges où seul le salarié peut agir, c'est-à-dire ceux où il possède seul la qualité pour se présenter devant le tribunal comme partie prenante ou, pour employer la terminologie exacte, comme partie intéressée. Nous parlerons aussi de l'intérêt personnel individualisé.

Nous pouvons à cet effet regrouper sous cette catégorie les recours en réclamation monétaire fondés sur l'application des règles civiles du contrat de travail et ceux qui découlent des recours judiciaires fondés sur des dispositions statutaires (1.1). De plus, on reconnaît l'exclusivité de l'intérêt individuel dans des recours statutaires en réintégration et en compensation institués devant les tribunaux spécialisés du travail (1.2). Dans cette dernière catégorie, il nous faut toutefois, en raison des particularités soulevées par les textes de loi, formuler notre analyse à partir de deux autres sous-groupes, les recours en vertu des lois qui concernent directement les relations du travail (1.2.1) et ceux qui proviennent des lois ne s'y appliquant que de façon accessoire (1.2.2).

1.1 Les recours en réclamation monétaire

Évidemment, tous les litiges de nature civile liés à la section du *Code civil du Québec* qui traite du contrat de travail, et en vertu duquel un salarié peut revendiquer un droit qui lui est attribué par les dispositions de cette section, répondent parfaitement à la reconnaissance de l'exclusivité de l'intérêt individuel. Fondé sur les règles du droit judiciaire civil, tout recours institué par un salarié en vertu de l'une de ces quelconques dispositions doit satisfaire aux critères de l'intérêt judiciaire civil, soit la présence d'un intérêt personnel, né et actuel. Comme seul le salarié peut agir devant le tribunal civil, bien qu'il puisse être représenté par un procureur, il y a là reconnaissance exclusive de l'intérêt individuel.

Le même principe prévaudra lorsque le salarié s'adressera à un tribunal judiciaire civil afin de faire reconnaître un droit découlant d'une loi du travail. Il s'agit principalement, dans de telles circonstances, de l'exercice de droits visant au recouvrement de certaines sommes d'argent, les recours en réintégration et en indemnisation étant confiés à la juridiction exclusive de tribunaux spécialisés du travail. La seule exception dans ce dernier

domaine est le recours institué en vertu de l'article 49 de la Charte québécoise⁴¹.

Habituellement, dans les lois déclarées expressément d'ordre public, le législateur reconnaît à l'organisme voué à la défense de l'intérêt public et chargé de superviser l'application de la loi la qualité pour intenter un recours « en faveur du salarié » ou « pour le compte » de ce dernier. Or, les dispositions de la loi accordent au salarié le bénéfice d'intenter lui-même son recours en vue de faire reconnaître la sanction de ses droits. En effet, avant d'avoir recours à cet organisme ou avant que ce dernier ne décide lui-même d'agir d'office, le salarié, en tant qu'individu personnellement touché par le litige, pourra lui-même agir pour revendiquer ses droits devant les tribunaux civils⁴². Toutefois, si le salarié fait défaut d'agir ou néglige de le faire ou encore s'il porte plainte, cet organisme, chargé de veiller à la protection de l'intérêt public par son devoir d'assurer le respect de la loi dont il a la charge, pourra agir en son lieu et place devenant ainsi, à son tour, « partie intéressée⁴³ ». Dans de telles circonstances, il y aura mutation de l'intérêt individuel en faveur de l'intérêt public.

Il en est donc ainsi dans les lois suivantes : la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la *Loi sur les décrets de convention collective* et la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. Elles prévoient toutes, en effet, la possibilité pour le salarié d'avoir recours à un organisme indépendant, notamment chargé de voir à leur application. C'est le cas pour la Commission des normes du travail (CNT), créée en vertu de la LNT, pour les comités paritaires, institués sous l'empire de la *Loi sur les décrets de convention collective*, et pour la Commission de la construction du Québec (CCQ), chargée de voir au respect de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. Nous reviendrons de toute façon sur les différentes possibilités de recours individuels lorsque nous traiterons plus en détail de l'intérêt requis en jeu en vertu de chacune de ces lois.

Toutes les autres éventualités démontrent le caractère exclusif de l'intérêt individuel du salarié, lequel est reconnu strictement en fonction des principes de droit judiciaire civil, puisque le salarié utilise un recours de cette nature pour faire sanctionner un droit statutaire devant un tribunal de droit commun. Ce sont donc les règles générales du droit judiciaire civil

41. À cet effet, voir aussi : *La Commission des droits de la personne du Québec c. La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée*, [1987] D.L.Q. 340 (C.A.), pp. 344-346.

42. *Infra*, section 5.

43. *Ibid.*

relatif à l'intérêt qui recevront application (art. 55 du *Code de procédure civile*).

1.2 Les recours en réintégration et en compensation

1.2.1 Les recours en vertu des lois du travail

Tout comme pour une réclamation monétaire découlant des règles du contrat de travail énoncées dans le *Code civil du Québec*, l'intérêt individuel, judiciaire et civil du salarié est reconnu à l'occasion d'une demande en réintégration fondée sur lesdites dispositions, même si ses chances de succès sont plutôt minces étant donné la position adoptée sur la question par les tribunaux⁴⁴.

D'un autre côté, l'intérêt individuel, mais statutaire cette fois, d'un salarié peut aussi être reconnu lorsqu'il exerce, devant l'un des tribunaux spécialisés du travail, un recours en vertu des lois du travail. Il en sera ainsi lorsque le salarié voudra instituer un recours en réintégration et en compensation. Dans ce cas, l'analyse des différentes lois du travail en cause laisse voir que seul l'intérêt individualisé du salarié est visé. Dans la même ligne de pensée, nous pouvons aussi affirmer qu'il en est de même tant pour les recours visant à sanctionner une pratique interdite que pour ceux dont l'objet est de sanctionner un congédiement fait sans cause juste et suffisante. La première catégorie de recours sert à sanctionner un comportement illégal de l'employeur (ce qui peut aller de la simple mesure de représailles jusqu'au congédiement) commis en dérogation à une situation déterminée par une loi, tandis que la seconde catégorie vise strictement le congédiement illégal, et non justifié, qui ne peut être motivé par aucune cause juste et suffisante.

44. Le principe de la réintégration du salarié dans son emploi n'est pas encore tout à fait reconnu en droit civil comme sanction au défaut de l'employeur de respecter ses obligations découlant du contrat de travail conclu avec le salarié. Bien que ce principe tende à être reconnu par la jurisprudence, cette dernière est toujours aux prises avec les commentaires du juge Rinfret dans la célèbre affaire *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528, 531. À cet effet, voir : P. LAPORTE, « Une relecture de l'arrêt *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré* à la lumière des jugements de la Cour du Banc du Roi », dans G. TRUDEAU, G. VALLÉE et D. VEILLEUX (dir.), *Études en droit du travail : à la mémoire de Claude D'Aoust*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995, p. 125. Quant à la jurisprudence où l'on remet en question la validité de ce concept instauré par la Cour suprême, voir notamment les décisions suivantes : *Rock Forest (Ville de) c. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000 (C.A.); *Boivin c. Orchestre symphonique de Laval*, J.E. 92-1157, D.T.E. 92T-822 (C.S.); *Computertime Network Corp. c. Zucker*, [1994] R.J.Q. 2852 (C.A.) et *Aubrais c. Laval (Ville de)*, D.T.E. 96T-1015.

À cet effet, nous pouvons classer dans la première catégorie deux sortes de recours statutaires : d'abord, ceux qui découlent directement d'une loi applicable aux relations du travail. Tels sont les recours à l'encontre d'une pratique interdite selon la LNT (art. 122, 122.1, 122.2), la LSST (art. 227) et la LATMP (art. 32). Ensuite, il y a les litiges qui relèvent des relations du travail, mais qui proviennent de l'application d'une loi qui n'a aucun lien avec ce secteur d'activité, si ce n'est qu'accessoirement, soit les recours visant à sanctionner une pratique interdite en vertu de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les élections scolaires*, de la *Loi sur les élections et référendums dans les municipalités*, de la *Loi sur les jurés* et de la *Loi sur la protection des biens et des personnes en cas de sinistres*.

Quant à la seconde catégorie de recours, elle regroupe les litiges régis par les dispositions de la LNT (art. 124) et du CCT (art. 240).

Le législateur reconnaît à ces deux catégories de recours une caractéristique commune qui est celle de l'intérêt individuel du salarié. Celui-ci étant personnellement visé par l'imposition d'une sanction qui constitue une pratique interdite ou par l'imposition d'un congédiement illégal, il est partie au litige. La reconnaissance exclusive de l'intérêt individuel du salarié dans de telles circonstances réside, selon nous, dans le caractère personnel, ou pour reprendre les termes de la Cour suprême, dans le caractère *intuitu personae* du contrat de travail⁴⁵. Comme l'indique Jolicoeur, à partir d'une analyse du contrat de travail en vigueur sous l'empire du *Code civil du Bas Canada*, « le contrat individuel de travail est conçu en fonction de la personne de l'employé, de ses qualités et de ses aptitudes personnelles et ce dernier ne peut donc transmettre ses obligations à des tiers⁴⁶ ». Puisque l'intérêt pour agir est essentiellement fondé sur une relation personnelle, il est logique que seul le salarié soit autorisé à faire valoir lui-même ses droits à la réintégration. Ainsi, en raison de cet élément personnel, de cette caractéristique d'« intimité » entre un employeur et un salarié, le recours en réintégration ne puisse être institué que par le salarié, et seul ce dernier peut se voir reconnaître la qualité pour le faire.

Il pourrait en être de même à propos de la réclamation en compensation découlant de la violation d'une pratique interdite ou de l'imposition d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. En effet, même si, à la limite, le salarié décidait de ne réclamer qu'une compensation, tout en

45. *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, précitée, note 44, 531.

46. I. JOLICOEUR, *L'évolution de la notion de délai-congé raisonnable en droit québécois et canadien*, coll. « Relations industrielles », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 12.

laissant de côté sa demande de réintégration, la « transmissibilité par voie législative » en faveur d'un tiers, tel un organisme chargé d'appliquer une loi ou encore une association de salariés, pourrait être contraire au fondement même de la reconnaissance de l'intérêt individuel du salarié, et ce, en raison de la base du recours qui repose sur la relation personnelle de travail entre l'employeur et le salarié⁴⁷.

Pour les mêmes motifs que ceux mentionnés précédemment à propos du recours en réintégration, on pourrait soutenir que la réclamation en vue d'une compensation pour sanction d'une pratique interdite ou celle qui vise à obtenir un dédommagement des suites d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante ne saurait être exercée par un tiers. Présentant une certaine similitude avec la réclamation pour une prestation compensatoire permise en droit matrimonial, la créance pour sanctionner une pratique interdite est avant tout, bien qu'elle soit patrimoniale, liée au statut des parties⁴⁸. D'abord, elle ne prend naissance que dans le cadre du contrat de travail. Ensuite, la qualité de salarié en justifie l'octroi. De plus, l'indemnité compensatoire ne peut être accordée que dans l'hypothèse de l'accomplissement par l'employeur d'une pratique interdite par la loi ou d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Enfin, si la prestation compensatoire est due en raison d'un manque dans l'apport personnel en services d'un conjoint, la réclamation en indemnisation est là pour compenser une perte grevant le patrimoine du salarié. La prestation compensatoire est donc justifiée pour compenser l'apport de l'un dans le patrimoine de l'autre, tandis que la réclamation découlant d'une pratique interdite a comme objectif de compenser le salarié en raison de la rupture illégale de son contrat de travail. Pourrions-nous prétendre qu'étant donné que la réclamation est, en raison de sa nature, exclusivement attachée à la personne du salarié, cela empêche son exercice par un tiers et, de ce fait, la reconnaissance d'un intérêt autre que l'intérêt individuel ? Un tiers ne pourrait donc agir pour le compte du salarié et réclamer en son lieu et place les montants exigés de ce dernier, d'autant plus que les moyens de défense qui pourraient être opposés à cette réclamation seront essentiellement fondés sur des motifs personnels liés au salarié. L'article 1441 du *Code Civil du Québec* pourrait aussi justifier cette prétention, quoique l'article 1610 pourrait aussi bien la contrer. Le débat est lancé.

47. Toutefois, une fois la valeur de cette indemnité établie par jugement, cette créance serait transmise dans le patrimoine du salarié et constituerait ainsi une créance personnelle répondant aux caractéristiques d'une créance transmissible à un tiers.

48. *Droit de la famille* — 871, [1990] R.J.Q. 2107 (C.A.).

Ainsi, les dispositions de la LNT de même que celles du CCT en matière de normes minimales de travail autorisant le salarié à intenter un recours pour faire sanctionner une pratique interdite commise par l'employeur ou un congédiement fait sans cause juste et suffisante ne posent pas de problèmes quant à la mise en évidence de l'intérêt en jeu et de l'identité du détenteur de cet intérêt. Les deux lois sont claires à cet effet. C'est l'intérêt individuel qui est en cause, et le salarié a exclusivement qualité pour agir devant le tribunal spécialisé du travail. La seule restriction imposée à l'égard du recours repose sur la démonstration qui doit être faite de l'absence d'autres recours statutaires lorsqu'on prétend à un congédiement fait sans cause juste et suffisante⁴⁹.

Remarquons cependant que, dans certaines autres lois, le législateur a passé outre à toutes les caractéristiques personnelles et individuelles du recours en réintégration et en compensation en permettant à l'association accréditée ou à un organisme d'agir au « bénéfice du salarié » ou « en faveur » de ce dernier dans le cadre d'un tel recours et de reconnaître ainsi aux deux entités la qualité pour agir. À cet effet, notons la présence de cet « anachronisme » dans la Charte québécoise et dans le *Code du travail* en matière d'arbitrage. Cependant, nous démontrerons que les intérêts public et collectif en cause dans ces deux lois, compte tenu de la nature de celles-ci, peuvent justifier une telle approche qui constitue, de toute évidence, une simple adaptation de ce qu'est la réalité à cet égard⁵⁰.

C'est plutôt dans le mode de représentation du salarié que nous pouvons constater différentes caractéristiques découlant de l'application des recours institués, notamment en vertu de la LNT.

D'abord, il nous faut distinguer entre les recours visant à sanctionner une pratique interdite⁵¹ et les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante⁵². Dans le cas de cette dernière catégorie, prêtons attention à la situation des plaintes déposées avant le 20 mars 1997

49. L.N.T., art. 124 ; C.c.t., art. 240 (1) b) et 242 (3.1) a).

50. En raison de la particularité du sujet soulevé par ces deux lois, et compte tenu du fait que nous procéderons à l'analyse de cet aspect lorsque nous aborderons la nature de l'intérêt en cause dans les sections les concernant, nous répondrons donc ultérieurement à cette question. *Infra*, section 4, à propos du recours prévu dans la Charte québécoise. Quant à la procédure d'arbitrage, voir « Le statut de partie aux litiges juridictionnels à caractère collectif dans les relations du travail », texte à paraître dans un prochain numéro de la Revue.

51. L.N.T., art. 122 (recours à l'encontre d'une pratique interdite), art. 122.1 (recours à l'encontre d'une mise à la retraite interdite) et art. 122.2 (recours à l'encontre d'une sanction pour absence pour cause de maladie ou accident).

52. L.N.T., art. 124 (recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante).

et de celles déposées après la même date, et ce, en raison des modifications apportées à la LNT⁵³.

Nous avons préalablement établi que, sous les auspices de la LNT, les différents recours en réintégration et en compensation sont institués par le salarié en tant que partie, aucune disposition de la loi ne lui permettant de céder son droit à un organisme ou à tout autre tiers et de se voir ainsi subrogé dans son recours, même de façon *sui generis*⁵⁴, afin que le tiers agisse en son lieu et place pour obtenir de son employeur une quelconque indemnisation en plus de sa réintégration dans son emploi. Premièrement, dans le cadre d'un recours visant à faire sanctionner une pratique interdite, lequel est institué devant un commissaire du travail, la CNT pourra représenter le salarié « qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du *Code du travail* » (art. 123, al. 4 LNT). Par conséquent, la CNT ne possède qu'un rôle d'assistance technique en faveur du salarié. Dans le cadre de cette procédure, elle ne remplace pas le salarié. Elle n'agit pas pour lui, en son lieu et place, mais elle l'assiste dans son recours et le représente *ad litem* devant le tribunal. Donc, comme le soulignaient Solus et Perrot, le rôle de la CNT a pour seul objet, dans de telles circonstances, l'accomplissement des actes de procédure que comporte l'instance⁵⁵, le salarié demeurant la seule véritable partie au litige, avec l'employeur évidemment.

Par ailleurs, cette façon de procéder dans l'exercice d'un recours pour contrer la violation d'une pratique interdite est différente de la situation qui existait jusqu'au 20 mars 1997 pour l'exercice du recours visant à contester un congédiement fait sans cause juste et suffisante. En effet, avant le 20 mars 1997, la CNT ne pouvait, à l'occasion de l'exercice d'un recours en vue de sanctionner un congédiement fait sans cause juste et suffisante, fournir au salarié aucune assistance technique semblable à celle offerte pour contrer une pratique interdite. Elle ne pouvait donc que lui proposer de l'assister *ad litem* par une représentation dans l'accomplissement des actes de procédure. L'article 124 LNT relatif au congédiement fait sans cause juste et suffisante ne prévoyait en effet, jusqu'à cette date, aucun mode de représentation par la CNT, alors que les articles visant à sanctionner une pratique interdite, quant à eux, lui en accordent le pouvoir depuis la réforme

53. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1997, c. 2.

54. *Ibid.* Tous les articles autorisant de tels recours en indemnisation et en réintégration prévoient que ledit recours doit être institué par le salarié. Par l'expression « subrogation *sui generis* », nous faisons référence à une expression employée dans la jurisprudence pour qualifier la nature du recours institué par la Commission des normes du travail dans le cas de réclamations monétaires : *infra*, section 5.

55. H. SOLUS et R. PERROT, *op. cit.*, note 14.

de 1990⁵⁶. Cela est pourtant bizarre, si l'on s'attarde au texte de la loi et à l'évolution législative de la LNT. Le législateur semble bien avoir voulu créer différentes catégories de normes du travail, et ce, en raison du rôle qu'il fait jouer à la CNT dans le cas des différentes réclamations permises en vertu de la loi. Tantôt il permettra à la CNT d'agir au bénéfice du salarié pour des réclamations d'argent, tantôt il lui permettra d'assister le salarié dans un recours visant à sanctionner une pratique interdite. Or, jusqu'au 20 mars 1997, le salarié n'avait, dans l'éventualité d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante, ni le droit à ce que la CNT agisse à son bénéfice ni le droit de se faire assister par cette dernière dans son recours institué contre son ex-employeur. Pourtant, la Cour d'appel a déjà décidé que toutes ces situations constituaient des « normes du travail » au sens de la loi, sans exception⁵⁷.

Or, malgré ce principe constaté par la Cour d'appel, le législateur n'accordait pas au salarié le droit d'être représenté ou assisté par la CNT dans un recours fondé sur l'article 124 de la loi. Pourtant, les effets d'une perte d'emploi basée sur une cause injustifiée ou insuffisante sont plus préjudiciables au salarié que ne peut l'être le simple fait de ne pas être payé pour des heures supplémentaires ou de ne pas avoir reçu son indemnité afférente à son congé annuel. Dans le cas où le salarié était congédié et où il se retrouvait ainsi sans ressources financières, on le forçait à se défendre seul, à ses propres frais. Malgré cette distinction importante pour l'employé et malgré aussi le fait qu'une telle représentation fût permise dans le cadre d'un recours visant à sanctionner une pratique interdite, on ne lui accordait pas le droit d'être représenté par la CNT pour que son recours soit valablement exercé, ce qui le privait indubitablement de l'expertise de la CNT. Cette caractéristique de la LNT était d'autant plus surprenante que les tribunaux ont déjà mentionné que le législateur, par l'adoption de cette loi, avait voulu faire bénéficier l'ensemble de la population ouvrière des avantages énoncés en édictant une loi à caractère public et à portée sociale⁵⁸.

C'est fort probablement dans le but de rétablir un certain équilibre quant au mode de représentation dans l'exercice d'un recours visant à

56. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1990, c. 73, sanctionnée le 20 décembre 1990, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1991 pour l'article 57 de la loi qui modifiait le rôle de la Commission des normes du travail (CNT) et qui instaurait le nouvel alinéa de l'article 123. Antérieurement à cette modification, la CNT, dans un recours visant à la sanction d'une pratique interdite, avait toutefois le droit d'intervenir devant le commissaire du travail. À ce sujet, voir : L.N.T., art. 123.

57. *Produits Petro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261, 270 (C.A.).

58. *Fortin-Deustch c. Diplômés de l'Université de Montréal*, (1983) T.A. 1044, 1048.

sanctionner une pratique interdite ou un congédiement fait sans cause juste et suffisante que le ministre du Travail déposait en mai 1996 le projet de loi 31⁵⁹, qui, au moment de son entrée en vigueur près de dix mois plus tard, devenait par sa sanction la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*⁶⁰. L'adoption de cette loi a eu notamment pour effet d'harmoniser la distinction qui régnait jusque-là dans le mode de représentation lié à l'exercice de ces deux recours. La modification apportée à la LNT permet dorénavant la représentation *ad litem* par la CNT dans le cas d'un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

L'article 2 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* énonce en effet ceci :

Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 126, du suivant :

« 126.1 La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visés par une accréditation accordée en vertu du *Code du travail*⁶¹. »

Cette modification à la LNT n'a pas pour effet de changer le statut de partie intéressée au moment de l'institution d'un recours en vue de l'obtention d'une indemnisation et d'une réintégration. Une lecture attentive, effectuée à la lumière des dispositions actuelles de la loi, nous le confirme d'ailleurs.

La modification à la procédure du recours institué à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante a plutôt une portée sociale. Elle vise à permettre à certains salariés qui ne pourraient avoir droit aux services d'un avocat pour différentes raisons économiques de bénéficier de l'assistance technique du personnel de la CNT.

En effet, le nouvel article 126.1 LNT ne modifie en rien le statut de partie intéressée dans l'exercice de ce type de recours. Une lecture parallèle de cet article et des articles 98 et 113 LNT, qui prévoient le recours en

59. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, Projet de loi 31 (adoption de principe le 28 mai 1996), 2^e session, 35^e législature (Québec).

60. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, précitée, note 53. L'entrée en vigueur de cette loi est le 20 mars 1997 (art. 4).

61. L'italique est de nous. Il est important de rappeler que cette nouvelle disposition ne concerne que les plaintes soumises à partir du 20 mars 1997, date d'entrée en vigueur de la modification. L'article 3 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* prévoit en effet ceci : « L'article 126.1, introduit par l'article 2 de la présente loi, ne s'applique pas à une plainte soumise avant le 20 mars 1997. » Conséquemment, les salariés ayant porté plainte antérieurement à cette date ne peuvent bénéficier de l'assistance technique de la CNT dans le déroulement du recours devant le commissaire du travail. Ceux-ci doivent donc payer eux-mêmes les frais découlant de l'institution de leur recours, à moins qu'ils ne soient représentés par leur association, auquel cas c'est elle qui paie les frais.

recouvrement de certaines sommes impayées, nous permet d'affirmer que la modification proposée ne constitue qu'un moyen d'assurer au salarié une assistance technique ou de lui fournir la possibilité d'être représenté par un tiers, en l'occurrence la CNT, comme c'est le cas pour la représentation par un procureur. En vertu de ces nouvelles dispositions législatives, la CNT ne se substituera pas au salarié pour exercer le recours. Si, en vertu de l'article 126.1, le législateur parle de «représenter» un salarié, sous l'égide des articles 98 et 113 LNT, il emploie aussi les termes «exercer pour le compte d'un salarié l'action en recouvrement appropriée». Or, il y a une distinction importante entre les termes employés dans ces dispositions législatives.

En effet, dans le premier cas, ce n'est qu'une assistance technique de représentation. Toutefois, dans le second, la portée juridique est plus grande puisqu'on parle d'exercer un recours pour le compte du salarié, c'est-à-dire d'accomplir pour lui, en son lieu et place, les démarches judiciaires en recouvrement. Il s'agit dans ces circonstances d'une représentation dans l'exercice d'un droit⁶². Donc, la situation juridique de la partie intéressée au litige relatif à un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante demeure inchangée, et ce, malgré les modifications apportées par le nouvel article 126.1. Comme nous l'avons précisé antérieurement, la modification vise à harmoniser deux régimes : le texte du quatrième alinéa de l'article 123 et celui de l'article 124 LNT⁶³. Le salarié sera toujours désigné comme partie demanderesse dans tout recours exercé contre son employeur et ayant pour objet la sanction d'une pratique interdite ou l'imposition d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Nous sommes donc encore, même après les modifications à la LNT, en présence d'une représentation dans l'accomplissement des actes de procédure.

Pour ce qui est du recours institué sous l'égide du CCT et qui a trait à un congédiement injuste, la situation juridique des parties intéressées au litige est sensiblement la même qu'en vertu de la LNT. En effet, l'employé sera la partie opposée à son employeur dans le cadre d'un tel litige entendu devant un arbitre désigné par le ministre du Travail⁶⁴, et ce, après que l'intervention en conciliation d'un inspecteur se sera avérée infructueuse (art. 242 CCT). Il faut cependant que l'employé en cause ne fasse pas partie

62. Nous traiterons de la nature de la représentation dans l'exercice d'un droit accomplie par la CNT dans la section 5.

63. Le texte du quatrième alinéa de l'article 123 L.N.T. prévoit que « [l]a Commission peut, dans une instance relative à la présente section, *représenter* un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail » ; l'italique est de nous.

64. En effet, l'article 240 (1) C.c.t. précise que « [s]ous réserve des paragraphes (2) et 242 (3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur ».

d'un groupe d'employés régis par une convention collective, auquel cas il devra utiliser la procédure prévue dans sa convention⁶⁵. Cependant, le CCT ne prévoit pas le droit pour l'employé de bénéficier d'une quelconque assistance technique de la part du ministère du Travail, contrairement au rôle accordé par le législateur québécois à la CNT en cette matière.

Si, en vertu de l'application des lois provinciales ou déférales régissant les normes minimales de travail, la seule restriction à la manifestation de l'intérêt individuel consiste dans la démonstration de l'absence d'autres recours dans le cadre d'une procédure visant à sanctionner un congédiement fait sans cause juste et suffisante, voilà que, sous les auspices d'autres lois, où il y a reconnaissance de l'intérêt individuel, ce genre de restriction ne se manifeste pas. Cependant, c'est par le choix dans le type de recours offert au salarié que nous pourrions noter une autre forme de manifestation de l'intérêt individuel. En effet, dans certaines lois du travail visant à sanctionner notamment une pratique interdite, le législateur offre au salarié d'exercer l'exclusivité de son intérêt devant deux instances spécialisées du travail, tout dépendant s'il est syndiqué ou non. Dans ce dernier cas, le salarié pourra utiliser le recours devant le commissaire du travail. Par contre, s'il est syndiqué, et par conséquent régi par une convention collective, il devra ou pourra, selon le texte législatif en cause, voir à la défense de son intérêt individuel devant un arbitre de grief en vertu de la procédure établie dans le *Code du travail*. La question qui se pose à ce moment et à laquelle nous tenterons de répondre consiste à savoir s'il y a conversion de la nature de l'intérêt individuel en faveur d'un intérêt collectif par l'utilisation d'une procédure régissant habituellement le cadre des litiges relatifs à l'interprétation et l'application des rapports collectifs de travail.

Ainsi, certaines dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoient que le travailleur syndiqué pourra soit s'adresser à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), soit utiliser la procédure de grief qui lui est applicable, le cas échéant, afin de contester une décision à caractère disciplinaire imposée par l'employeur. C'est notamment le cas lorsque le salarié veut contester une sanction qui, selon son dire, lui a été imposée par son employeur en raison du fait qu'il avait exercé un droit ou accompli une fonction découlant de cette loi (art. 227). Lorsque le salarié décide lui-même de porter plainte à la CSST à l'encontre de la décision de l'employeur qu'il prétend illégale, le premier agit donc comme partie intéressée au litige, tout en ayant le libre choix du représentant qui

65. C.c.t., art. 240 (1) b). Le même principe est appliqué sous l'égide de l'article 124 L.N.T. Au surplus, en vertu de l'article 242 (3.1) b), l'arbitre désigné éventuellement par le ministre ne pourra procéder à l'enquête s'il appert que le *Code canadien du travail* ou une autre loi prévoit un autre recours applicable.

l'assistera devant la CSST⁶⁶. Le recours en vertu de l'article 227 de la loi est un recours de nature individuelle⁶⁷. Or, à notre avis, même lorsque le salarié choisit d'avoir recours à la procédure de grief prévue dans la convention collective, il le fait personnellement, et ce, même si la convention collective prévoit que l'association accréditée est la titulaire du grief déposé en raison d'une mésentente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective. En effet, lorsque le salarié a recours à la procédure de grief pour faire sanctionner un droit qui découle de l'application de la LSST, il agit ainsi non pas pour faire sanctionner la violation d'une disposition de la convention collective, mais bien pour s'assurer du respect d'un droit personnel protégé par une loi d'intérêt public. Dans de telles circonstances, la source juridictionnelle du recours devant l'arbitre de grief ne provient pas de la convention collective mais de la loi elle-même⁶⁸. En raison de cette affirmation, l'association accréditée n'a pas l'intérêt requis pour se voir qualifiée de partie intéressée, le recours à la procédure de grief ne constituant qu'un expédient procédural. L'association ne peut agir que comme représentante *ad litem*.

C'est d'ailleurs ce qui ressort, selon nous, des propos tenus par le juge Gaétan Pelletier de la Cour supérieure, dans *Couturier c. Commission d'appel en matière de lésion professionnelle*⁶⁹. Bien qu'ils aient été prononcés dans le cadre de l'article 32 LATMP, les propos du juge peuvent tout aussi bien convenir à l'article 227 LSST, puisqu'on y prévoit le même choix de recours, d'autant plus que l'article 32 fait référence à l'article 227 dans son mode d'application :

Comme il fut mentionné plus haut, il y a eu désistement du grief et, avec déférence, on ne peut plus parler de cumul, et le seul recours existant lorsqu'il se présente devant les instances inférieures est la plainte selon l'article 32 (ou 227). De surcroît, ce n'est pas Couturier ni à sa demande que le grief fut porté en vertu de la convention collective. Cette dernière prévoit d'ailleurs que c'est le syndicat et non le salarié qui loge et prépare les griefs (art. 10.02). Or, l'article 32 édicte que c'est le *travailleur* qui a le choix de recourir à la procédure de griefs ou de soumettre une plainte à la Commission. La loi n'édicte pas que c'est le travailleur ou son syndicat d'autant plus qu'il l'ignorait lorsque ce grief fut logé.

Par les articles 32 et 227, le législateur a laissé au salarié la possibilité d'être entendu, soit par un commissaire en vertu de la LATMP ou par un arbitre de griefs en vertu de la convention collective. Il est vrai qu'il doit opter mais la loi ne dit pas qu'il ne peut se désister de son grief et choisir la voie procédurale qu'il désire. Ces articles

66. *Simic c. Shirtmate Canada Ltée*, [1981] T.T. 131.

67. *Albert & als. c. Compagnie Gaspésia Ltée*, [1985] T.T. 444, 449.

68. *Syndicat canadien de la fonction publique c. Le centre d'accueil Miriam*, [1984] C.A. 104.

69. *Couturier c. Commission d'appel en matière de lésion professionnelle*, [1995] C.A.L.P. 433 (en appel C.A. Québec, n° 200-09-000068-954, certificat de mise au rôle le 7 avril 1996).

n'ont pas été édictés pour faire perdre des droits au salarié mais, au contraire, pour le favoriser avec un choix, autre que celui du recours devant la Commission.

Il est vrai que le syndicat est gardien des droits résultant de la convention collective mais il en est autrement des droits personnels de ses salariés qui découlent d'autres lois comme c'est le cas en l'espèce⁷⁰.

Ainsi, le juge Pelletier semble lui aussi d'avis que l'intérêt individuel du salarié doit avoir préséance sur l'intérêt collectif, même si celui-ci utilise l'expédiant procédural que constitue l'arbitrage de grief dans un recours découlant des articles 32 LATMP et 227 LSST.

Aux propos du juge Pelletier, nous pouvons ajouter les commentaires formulés par la Cour d'appel dans l'affaire *Les Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée c. La Commission des droits de la personne du Québec*⁷¹ où l'on a établi que donner préséance dans un tel cas à la mise en œuvre du droit contractuel comporterait une renonciation au droit statutaire d'ordre public, ce qui irait directement à l'encontre de la volonté du législateur⁷².

Selon une jurisprudence récente prononcée par la Cour d'appel du Québec à propos de la recevabilité d'un grief soumis à l'arbitrage afin de décider de la violation de la convention collective en raison d'une grève illégale, le *Code du travail* fait partie de toute convention collective eu égard au fait qu'il s'agit d'une loi d'ordre public⁷³. Est-ce à dire dans de telles circonstances que, la LSST étant une loi d'ordre public, elle fait partie intégrante de la convention collective et que, par conséquent, tout litige entre un salarié et l'employeur se devrait d'être soumis par l'association accréditée à l'aide de la procédure d'arbitrage de grief? À notre avis, il faut répondre par la négative à cette question considérant d'abord, comme nous l'avons mentionné, la source juridictionnelle du recours. Par ailleurs, dans le cas de la violation de la LSST, c'est plus l'intérêt personnel du travailleur qui est en cause au profit de l'intérêt du groupe des travailleurs contrairement, par exemple, au *Code du travail* qui vise à régir les rapports collectifs du travail. La LSST ayant pour objet de protéger l'intégrité personnelle du travailleur, l'intérêt individuel est bien sûr en cause, même si la défense de

70. *Id.*, 435; l'italique est de nous.

71. *Les Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée c. La Commission des droits de la personne du Québec*, [1980] R.P. 209 (C.A.).

72. *Id.*, 216.

73. *Syndicat des postiers du Canada c. Société canadienne des postes*, [1995] R.J.Q. 2404 (C.A.) et *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 du Syndicat canadien de la fonction publique c. Québec (Ville de)*, [1994] R.J.Q. 1552 (C.A.), où la Cour d'appel a considéré notamment que, le *Code du travail* étant une loi d'ordre public, il faisait partie intégrante de la convention collective et que, par conséquent, un litige concernant le déclenchement d'une grève illégale était de la compétence de l'arbitre de grief.

cet intérêt peut avoir des conséquences sur le groupe de travailleurs et donc sur l'intérêt collectif. En arriver à une autre conclusion équivaldrait, selon nous, à reconnaître indirectement au tribunal d'arbitrage de grief le statut de tribunal universel ayant juridiction pour trancher tout litige qui découle des lois du travail, particulièrement parce que, toutes ces lois étant d'ordre public, elles seraient présumées faire partie intégrante de la convention collective. Tenir ce raisonnement ferait en sorte que l'association accréditée pourrait invoquer le fait que, puisque la loi en litige fait partie de la convention collective, cela lui accorde l'exclusivité pour déférer le grief à l'arbitrage. Ce droit est en effet presque exclusivement réservé à l'association⁷⁴. Il faut plutôt voir la possibilité du recours à l'arbitrage comme un expédiant procédural établi en vue de permettre l'atteinte des objectifs de célérité dans l'administration des litiges du travail. Le syndicat sera désigné comme partie requérante au litige dans le cadre de cet expédiant procédural. Cependant, ce ne sera pas l'intérêt collectif qui sera en cause mais bien l'intérêt individuel. Voilà pourquoi nous sommes d'avis que le « titulariat » de la plainte ou du grief revient au salarié qui sera seul maître des décisions à prendre concernant l'orientation à donner à son dossier. L'association accréditée agit donc ici comme représentant dans l'accomplissement des actes de procédure.

Donc, lorsque le salarié voudra intenten un recours visant à contrer la violation de l'un des droits protégés par la LSST devant la CSST ou le tribunal d'arbitrage, il le fera personnellement, en tant que partie intéressée. Cependant, bien qu'il doive intervenir à titre personnel comme partie prenante au litige, cela ne l'empêche pas de se faire représenter ou assister pour la bonne marche de la procédure. À cet effet, un procureur ou toute autre personne dûment mandatée, y compris une association de salariés, pourrait assister le travailleur tout simplement parce que « le fait d'exercer devant les tribunaux un droit, si personnel soit-il, n'implique pas, en l'absence d'une disposition spécifique à cet effet, que le justiciable soit empêché d'agir par l'entremise d'un mandataire⁷⁵ ».

74. En effet, cette détention, cette propriété, ce « titulariat » du grief, est presque toujours exclusivement confié conventionnellement au syndicat qui est souvent le seul qui peut déposer un grief et le porter en arbitrage. Le salarié ne pouvant intervenir, surtout au niveau de l'arbitrage, que dans des cas très exceptionnels : R.P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, pp. 465 et 466.

75. *Simic c. Shirtmate Canada Ltée*, précité, note 66, 136. Voir aussi : *Laplante c. M & D Picory Ltée*, [1982] C.T. 312, 313 ; *Albert & als. c. Compagnie Gaspésia Ltée*, précité, note 67, 449 ; *Nightingale Saro Inc. c. Paquet*, [1985] T.T. 252, 255.

Quant à la CSST dont le rôle est de voir à l'application de la LSST, elle ne possède pas de pouvoir de représentation. En vertu de ladite loi, la CSST est chargée « d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre des politiques relatives à la santé et la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail⁷⁶ ». Or, dans le cadre de ses fonctions générales, la CSST, contrairement à la CNT, ne possède pas de pouvoir légal de représentation pour des salariés qui pourraient porter plainte à l'encontre d'une infraction commise à la loi. La différence entre les deux organismes se situe dans le degré d'intervention reconnu à chacun d'eux. En effet, la CSST peut, en certaines occasions, jouer le rôle de tribunal spécialisé⁷⁷, ce qui n'est pas le cas pour la CNT. La CSST ne pouvant être juge et partie à l'égard des travailleurs, le législateur n'a donc pas prévu de pouvoir de représentation pour cet organisme. En vertu de la LSST, c'est plutôt le salarié qui agira comme partie intéressée au litige qui le concerne.

Enfin, précisons qu'en vertu de la partie II du CCT l'employé qui croit avoir été congédié, suspendu, mis à pied, rétrogradé ou victime d'une sanction financière ou disciplinaire, ou encore menacé de l'un ou l'autre des gestes précédents, en raison de l'exercice de son droit de refus à accomplir un travail qu'il jugeait dangereux peut porter plainte au Conseil canadien des relations du travail (art. 133 (1) et 147a). Dans un tel cas, l'employé ne peut utiliser la procédure d'arbitrage prévue dans la convention collective⁷⁸, ce qui est totalement à l'opposé de la loi provinciale sur le même sujet. Au niveau fédéral, cela consacre le caractère individuel de l'intérêt en cause.

En vertu de la LATMP, le travailleur peut avoir facultativement recours à la procédure d'arbitrage de grief dans deux cas précis : d'abord, lorsque l'employeur l'a congédié, suspendu ou déplacé, a exercé à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou encore lui a imposé toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère ladite loi (art. 32). Dans une telle circonstance, le travailleur peut soit s'adresser à la CSST, soit déposer un grief selon la procédure prévue dans la convention collective qui lui est applicable⁷⁹. Le choix du travailleur étant alors iden-

76. L.S.S.T., art. 166.

77. *Id.*, art. 172 et 176.

78. C.c.t., art. 133 (4) : « Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage. »

79. *Syndicat des travailleurs unis de Columbia international (C.S.N.) c. Dulude*, [1988] R.J.Q. 1400 (C.S.). Si le salarié n'a pas droit à la procédure d'arbitrage, notamment pour le salarié en période d'essai, celui-ci sera placé sur le même plan que tout travailleur non régi par une convention collective.

tique à celui offert sous l'égide de la LSST, il va de soi que les mêmes commentaires, quant à la notion de partie intéressée, sont applicables.

Cependant, il pourrait y avoir une quelconque controverse en ce qui concerne la seconde possibilité de recours du travailleur, particulièrement lorsqu'un litige survient avec l'employeur à propos du droit au retour au travail qui n'aurait pas été fait en conformité avec les dispositions de la convention collective⁸⁰. L'intention du législateur est, dans ce cas, d'exclure le droit de porter plainte à la CSST lorsqu'il y a un recours prévu dans la convention collective⁸¹. Ainsi, le travailleur qui se croit lésé par une décision de son employeur peut avoir recours à la procédure de grief prévue dans sa convention⁸². Bien que le droit du salarié puisse, dans un premier temps, tirer son origine de la section de la LATMP traitant du « droit au retour au travail », il n'en demeure pas moins que de telles dispositions peuvent être aussi énoncées, sans doute différemment, à l'intérieur d'une convention collective. Dans ces circonstances, le recours à la procédure de grief appartient-il au salarié ou est-il revenu sous la responsabilité de l'association accréditée puisque les dispositions du retour au travail sont prévues conventionnellement ?

Lorsque le recours est institué en vertu des dispositions de la LATMP, c'est au salarié que doit être accordé le statut de partie intéressée, car c'est lui qui exerce le recours. Cependant, que se passe-t-il lorsque le salarié veut contester, par la procédure de grief, le mode de rappel au travail effectué, selon lui, en contravention des dispositions de la convention collective ? Qui est, à ce moment, le véritable plaignant et qui devient, par conséquent, la partie intéressée au litige : le salarié ou l'association accréditée ? Doit-on défendre l'intérêt collectif ou l'intérêt individuel ?

Le problème qui se pose particulièrement en matière de procédure d'arbitrage de grief prévue dans la convention collective est que le titulaire du grief, et donc du référé à l'arbitrage, est habituellement, comme nous l'avons mentionné plus haut, l'association accréditée⁸³. En principe, c'est à l'association accréditée que revient, en tant que partie intéressée, le droit de décider si elle transmet le grief à l'arbitrage, le salarié étant « dépersonnalisé » au profit de celle-ci⁸⁴. Cela veut-il dire que, lorsque la procédure d'arbitrage est engagée sur la base de la convention collective qui prévoit les

80. L.S.S.T., art. 244.

81. *Ministère du Revenu c. Vachon*, [1996] B.R.P. 29, 33.

82. *Ibid.*

83. R.P. GAGNON, *loc. cit.*, note 74.

84. *Venditelli c. Cité de Westmount*, [1980] C.A. 49; *Hotte c. Bombardier*, [1989] C.A. 376; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1800 c. Université du Québec à Trois-Rivières*, D.T.E. 89T-1062 (T.A.).

règles de retour au travail conformément à la LATMP, le même principe du « titulariat » du grief doit s'appliquer ? Nous sommes d'avis qu'il faut répondre par la négative.

D'abord, le texte même de l'article 244 fait référence au droit personnel du travailleur d'avoir recours à la procédure de grief prévue dans la convention collective. Ensuite, et il s'agit probablement du meilleur motif, il serait contraire à l'esprit de la loi que de remettre entre les mains de l'association accréditée la décision finale de porter le dossier en arbitrage de grief selon la procédure prévue dans la convention collective. En effet, bon nombre de conventions collectives prévoient que la procédure de grief ainsi que celle du référé à l'arbitrage sont, à moins de dispositions précises à cet effet, sous la responsabilité exclusive de l'association accréditée. Cette dernière détient ce droit en raison de son pouvoir de représentation légale prévu dans le *Code du travail* (art. 69 et 100). Or, la LATMP est une loi d'ordre public (art. 4). En conséquence, ce serait aller à l'encontre de l'article 244 que de permettre à l'association accréditée de décider de recourir ou non à la procédure de grief alors que la loi accorde au travailleur le droit de déposer la plainte visant à contrer la décision de son employeur. Ce faisant, on établirait une distinction entre un travailleur soumis à une convention collective et celui qui ne l'est pas⁸⁵. Pour le premier, il y aurait une étape supplémentaire à franchir afin que sa contestation soit transmise à l'arbitrage : il lui faudrait en effet l'assentiment de son syndicat. Pour le second, un tel consentement de la part d'un tiers ne serait pas requis puisque son recours serait régi uniquement par la loi, cette dernière lui permettant d'exercer lui-même le recours devant la CSST. Forcer ainsi le salarié soumis à une convention collective à convaincre d'abord son association du bien-fondé de son recours afin qu'elle dépose un grief, alors que le salarié qui n'est pas assujéti à une convention collective n'a pas à subir une telle contrainte, nous permet d'affirmer que même si le « titulariat » du grief était confié à l'association accréditée, le salarié pourrait agir seul au moment du renvoi de sa réclamation à l'arbitre de grief. Le fait d'interpréter autrement l'article 244 LSST serait contraire à l'esprit de la loi qui reconnaît le caractère personnel d'un tel recours. Ce serait vouloir donner préséance à la mise en œuvre du droit contractuel, lequel comporterait une renonciation au droit statutaire d'ordre public. Pour ces raisons, nous croyons que, même si le « titulariat » du grief est confié conventionnellement à l'association accréditée, cela n'en fait pas pour autant la partie intéressée lorsque le litige concerne la contestation de l'application des dispositions de la convention

85. *Lacombe c. W.T.H. Canada Inc.*, [1986] R.J.Q. 2865 (C.A.). Dans cette affaire, on établissait justement le principe de l'égalité dans l'exercice de certains recours entre le salarié syndiqué et le salarié non syndiqué.

relatives au retour au travail des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'autant plus qu'encore ici l'intérêt de groupe n'est pas présent dans le déroulement d'un tel recours. C'est toujours l'intérêt individuel qui est en jeu. Notre raisonnement tient compte du fait que la LATMP est une loi d'intérêt public⁸⁶, c'est-à-dire une loi d'une portée générale qui s'applique à la presque totalité des travailleurs et dont l'objet est essentiel à la protection de l'intégrité physique de ces derniers, et ce, afin de favoriser la meilleure exécution possible du travail.

Malgré cela, pour toutes ces dispositions, cela ne signifie pas que, si un travailleur peut bénéficier du régime d'arbitrage de grief prévu dans la convention collective, il ne peut recevoir l'aide ou l'assistance de son association accréditée, si celle-ci consent à agir comme mandataire du travailleur visé. Après tout, rien n'empêche encore ici le justiciable salarié d'être représenté *ad litem* par un mandataire⁸⁷, surtout quand la loi prévoit expressément cette possibilité⁸⁸.

1.2.2 Les recours en vertu d'autres lois

Lorsque nous abordons les recours institués en vertu de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les élections scolaires* et de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, qui sont toutes des lois ne s'appliquant que de façon accessoire aux relations du travail, il surgit une intéressante interrogation sur la question de l'intérêt en cause et de la qualité reconnue par le législateur à l'interlocuteur choisi pour défendre cet intérêt.

Ces trois lois visent à assurer le maintien de certaines règles dans la tenue d'élections provinciales, municipales et scolaires de même qu'au moment de la tenue de référendums dans les municipalités du Québec. Notamment, elles reconnaissent le droit de tout travailleur à pouvoir bénéficier d'un congé sans solde dans l'éventualité où il désire se porter candidat à une élection provinciale, municipale ou scolaire⁸⁹. Il en est de même en

86. *Syndicat du transport de Montréal c. Leboeuf*, J.E. 96-376, D.T.E. 96T-191 (C.A.), p. 10 du texte intégral.

87. La jurisprudence répertoriée en vertu de la L.S.S.T. pourrait tout aussi bien appuyer la même prétention en vertu de la L.A.T.M.P. : *Simic c. Shirmate Canada Ltée*, précité, note 66.

88. L.A.T.M.P., art. 426 : « Lors d'une enquête ou d'une audition, une partie a le droit d'être représentée par une personne de son choix. » À cet effet, voir : *Baron (Succession de) c. Emballages Vulcan inc.*, D.T.E 96T-1308 (C.A.L.P.).

89. *Loi électorale*, précitée, note 12, art. 248 ; *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, précitée, note 12, art. 347 ; *Loi sur les élections scolaires*, précitée, note 12, art. 201.

vertu de la *Loi sur les jurés* ou de la *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre*, qui permettent toutes deux au salarié de s'absenter soit pour agir comme juré, soit pour participer à une corvée communautaire s'il y a eu un sinistre⁹⁰.

Plus précisément, en vue de promouvoir le droit démocratique de tout salarié de se présenter comme candidat à une de ces élections, les lois pertinentes prévoient que le salarié doit continuer, pendant la période de son congé, à bénéficier des avantages liés à ses conditions d'emploi, excepté sa rémunération⁹¹.

Or toutes ces lois prévoient que, dans l'éventualité où le salarié serait victime d'une quelconque pratique interdite de la part de l'employeur au regard des dispositions reconnaissant le droit au congé sans solde ou le droit de s'absenter, le premier bénéficierait de certains recours pouvant être institués soit devant un commissaire du travail, soit devant l'arbitre de grief. D'abord, le salarié non régi par une convention collective peut porter plainte au commissaire général du travail. À l'opposé, c'est-à-dire lorsque le salarié est régi par une convention collective, celui-ci ou l'association accréditée qui le représente peut choisir d'avoir recours à la procédure d'arbitrage de grief⁹².

D'emblée, remarquons qu'il est intéressant de noter que le législateur ait établi un régime procédural différent pour faire sanctionner ces pratiques interdites. En effet, le salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus dans la *Loi sur les jurés* ou la *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre* a uniquement le droit de porter plainte auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du travail* afin de faire sanctionner une pratique interdite commise par son employeur. Cependant, lorsque le salarié veut exercer un recours visant à sanctionner une pratique interdite commise par l'employeur en dérogation à la *Loi électorale*, à la *Loi sur les élections et les référendums dans certaines municipalités* ou à la *Loi sur les élections scolaires*, voilà qu'il peut s'adresser soit à un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du travail*, soit à un arbitre de grief, s'il est

90. *Loi sur les jurés*, précitée, note 12, art. 47 ; *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre*, précitée, note 12, art. 49.

91. *Loi électorale*, précitée, note 12, art. 251 ; *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, précitée, note 12, art. 352 ; *Loi sur les élections scolaires*, précitée, note 12, art. 20. Curieusement, sous l'égide de la *Loi sur les jurés*, précitée, note 12, et la *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre*, précitée, note 12, aucune disposition similaire n'est prévue.

92. *Loi électorale*, précitée, note 12, art. 255 ; *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, précitée, note 12, art. 356 ; *Loi sur les élections scolaires*, précitée, note 12, art. 205 et 206.

régi par une convention collective. Ainsi, le législateur a préconisé le recours possible à deux instances spécialisées différentes dans le cadre des trois lois sur la tenue d'élections et de référendums, tandis qu'il a limité le salarié à une seule instance spécialisée dans l'exercice des recours des deux autres lois à caractère communautaire et social.

Encore plus curieuse est l'iniquité dans le droit d'appel formulée dans le texte des dispositions au sujet de la sanction d'une pratique interdite découlant de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les élections scolaires* et de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*. Alors que le salarié qui s'adresse au commissaire général du travail bénéficie d'un droit d'appel de cette décision, le salarié ayant eu recours à la procédure d'arbitrage de grief est limité à une sentence finale et sans appel, et cela même si, comme nous le verrons, il existe selon nous une erreur dans le texte législatif. Le salarié qui utilise la procédure d'arbitrage prévue dans sa convention collective, et, par conséquent, qui provient du *Code du travail*, n'a pas de droit d'appel, contrairement à celui qui utilise le recours devant le commissaire du travail. Or, notre raisonnement n'est pas basé sur une application stricte du texte de loi mais plutôt sur une interprétation qui reflète ce que devrait être la disposition actuelle accordant ce droit, laquelle est reprise dans les lois électorales, qui contiennent manifestement une erreur d'écriture d'importance.

Reprenons du début. Comme nous l'indiquions plus haut, le salarié ou son association accréditée qui le représente bénéficieront d'un droit d'appel de la décision du commissaire du travail dans l'éventualité où ils exerceront le recours devant ce tribunal spécialisé. Les dispositions de ces lois, plus particulièrement celles qui touchent les élections, prévoient en effet que les articles relatifs à la procédure d'appel d'une décision du commissaire du travail prononcée en vertu du *Code du travail* sont applicables dans les circonstances lorsque le recours découle de ces lois électorales. Toutefois, lorsque le salarié doit utiliser les procédures d'arbitrage de grief, il ne peut faire de doute que la sentence arbitrale soit sans appel (art. 101 du *Code du travail*).

Or, la lecture des mêmes articles de loi nous amène à constater que non seulement il y a une différence importante dans le droit d'appel entre le salarié qui exerce son recours devant le commissaire du travail et celui qui le fait devant l'arbitre de grief, mais, au surplus, dans ce dernier cas, la mention du référé à la procédure d'arbitrage de grief applicable est incomplète.

En effet, lorsque nous nous référons aux dispositions de l'arbitrage de grief énoncées dans le *Code du travail* entre les articles 100 à 101.10, nous

en concluons que la sentence prononcée par l'arbitre est finale et sans appel et qu'elle lie les parties, l'article 101 étant on ne peut plus clair sur la question. Or, dans les différentes lois électorales auxquelles nous faisons référence précédemment, le législateur ne fait mention que d'un renvoi aux articles 100 à 100.10 pour rendre applicables les dispositions de l'arbitrage de grief au recours institué par le salarié ou son association en vertu des articles 255, 356 et 206⁹³. Selon nous, il n'est pas logique de ne se reporter qu'aux articles 100 à 100.10 du *Code du travail* lorsqu'on permet au salarié d'exercer son recours devant l'arbitre. Notamment, la structure de la procédure d'arbitrage dans un tel cas ne peut reposer sur l'absence de pouvoirs accordés à l'arbitre, lesquels sont énoncés dans l'article 100.12 du *Code du travail*, ni non plus sur l'absence de délai pour rendre la décision (art. 101.5) et encore moins sur la négation du droit à la réouverture d'enquête (art. 100.16).

L'argument nous permettant d'affirmer qu'il s'agit d'une erreur d'écriture repose sur l'utilisation de renvois similaires à l'arbitrage de grief prévu dans le *Code du travail* et préconisés par le législateur dans d'autres lois, y compris le Code lui-même. Tous ces autres renvois prévoient expressément que la totalité des articles relatifs à l'arbitrage énoncés dans le *Code du travail* s'appliquent dans de tels cas, soit les articles 100 à 101.10 et non 100.10. L'erreur d'écriture se situe donc dans l'inscription du chiffre 100.10, qui devrait être remplacé par l'article 101.10 afin de rendre le tout conforme à la procédure habituelle dans un tel cas de renvoi à l'arbitrage, car il existe actuellement un espèce de vide juridique à cet égard.

Abstraction faite de ces dernières remarques, force nous est de constater que le législateur reconnaît à l'association accréditée, lorsque le salarié est visé par une accréditation syndicale, le droit de déposer elle-même la plainte ou le grief devant le commissaire général du travail ou l'arbitre de grief respectivement. S'agit-il ici, comme nous l'avons indiqué antérieurement, d'une mutation de la reconnaissance de l'intérêt individuel en faveur de l'intérêt collectif? Nous ne le croyons pas, et ce, en raison de l'objectif législatif entourant l'adoption de ces lois. Celles-ci n'ont pas en effet pour objet de régir les rapports de travail entre l'employeur et le salarié mais plutôt d'assurer une protection à tout candidat à une élection ou à tout juré et de fournir la même garantie à celui qui participerait à une corvée communautaire provoquée par un sinistre.

93. Tant les textes de la *Gazette officielle du Québec* que les textes de lois annuelles reproduites par l'Éditeur officiel du Québec font état de cette mention à l'article 100.10 du *Code du travail*. À cet effet, voir: *Loi électorale*, (1989) 121 G.O.II, 2109, p. 2160, art. 255; *Loi sur les élections scolaires*, (1989) 119 G.O.II, 4643, p. 4717, art. 356.

Plus particulièrement, en ce qui a trait à la qualité de partie intéressée pour le salarié qui n'est pas soumis à une convention collective, la disposition législative ne soulève aucune interrogation : il est clair que le salarié aura le statut de partie intéressée étant donné qu'il soumettra lui-même sa plainte directement au commissaire général du travail sous l'égide de toutes les lois mentionnées.

Dans le cas du salarié qui fait partie d'une association accréditée et qui est soumis, en conséquence, à une convention collective, le texte des articles 255, 356 et 206, respectivement de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* et de la *Loi sur les élections scolaires*, prévoit que, pour cette catégorie de salariés, le recours pourra être intenté soit par le salarié, soit par son association accréditée. Un élément fort intéressant apparaît donc à la lecture de ces trois dispositions : on reconnaît le droit de l'association d'agir devant le commissaire du travail. En effet, le législateur permet au salarié et à son association, dans le cadre d'un recours visant à faire constater la violation des droits du salarié régi par une convention collective, de faire appel à la « procédure de règlement des griefs et d'arbitrage plutôt que de porter plainte auprès du Commissaire général du travail ». S'agit-il alors d'une représentation dans l'exercice d'un droit ou simplement d'une représentation *ad litem*, c'est-à-dire dans l'accomplissement d'un acte de procédure ? Selon nous, il ne peut être question que d'un pouvoir de représentation *ad litem*.

Précisons, d'entrée de jeu, que l'expression « plutôt que » employée par le législateur ne peut qu'indiquer un choix en faveur du salarié ou de son association. Or, même si le choix du recours devant le commissaire général du travail peut être effectué par l'association accréditée, cela ne fera pas de ladite association une partie intéressée, notamment parce qu'elle ne possèdera qu'un droit de représentation ou d'assistance technique. En effet, la plainte déposée en vertu des articles 255, 356 et 205 des lois visées sera obligatoirement régie par les dispositions du *Code du travail* traitant du dépôt d'une plainte pour activités syndicales⁹⁴.

Or, selon l'état du droit positif sur l'intérêt en cause à l'occasion du dépôt d'une telle plainte à l'égard d'une sanction liée à des activités syndicales, la plainte est l'apanage exclusif du salarié. Par conséquent, les mêmes principes doivent s'appliquer et le statut de partie intéressée doit être refusé à l'association accréditée, son rôle se limitant à aider le salarié dans l'exercice d'un droit.

94. En effet, les articles 255, 356 et 205 desdites lois font référence aux articles 15 à 20 du *Code du travail* quant à la procédure à suivre pour le dépôt de telles plaintes.

Au surplus, ce que vise à protéger ces lois se rapporte plus à un intérêt individuel qu'à un intérêt de groupe. Le droit de se porter candidat à l'une ou l'autre de ces élections reflète plus le choix d'un individu que celui d'un groupe. La décision prise et l'acte accompli par l'individu n'auront aucune conséquence sur le groupe de salariés de l'entreprise, d'où la justification permettant d'exclure l'association accréditée du statut de partie intéressée au moment de l'institution de ces recours particuliers.

Il en serait de même, à notre avis, durant la procédure d'arbitrage, d'autant plus, comme nous l'avons déjà expliqué⁹⁵, que ce serait soumettre le salarié à une condition supplémentaire en obtenant le consentement de son association afin de faire sanctionner la violation des droits protégés en vertu de ces deux lois. Il y aurait donc, dans de telles circonstances, un déséquilibre entre le droit du salarié non régi par une convention collective, portant plainte devant le commissaire général du travail, et celui régi par une telle convention, qui décide de déposer un grief. En effet, tout comme cela se passe devant le commissaire général du travail, le rôle de l'association accréditée sera un rôle d'assistance technique et de représentation.

Ainsi, l'expression consacrée par le législateur lorsqu'il édicte que « l'association accréditée qui le représente peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlements de griefs et d'arbitrage plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail » fait référence, selon nous, à un moyen pour désigner l'association qui peut agir *ad litem* pour le salarié. Le législateur met ainsi en évidence l'association qui pourra dès lors représenter le salarié, soit celle qui est reconnue au sens du *Code du travail* pour défendre les intérêts des salariés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a obtenu son accréditation. C'est donc une représentation dans l'exercice d'un recours et non pour l'exercice d'un droit. L'association n'agit pas pour le compte ni au nom du salarié mais bien avec son consentement et à son bénéfice.

En résumé, dans le cas des recours en réintégration et en compensation visant à sanctionner une pratique interdite ou de ceux qui ont pour objet la sanction d'un congédiement illégal, parce qu'il est fait sans cause juste et suffisante, le législateur reconnaît l'exclusivité de l'intérêt individuel du salarié. Seul ce dernier se voit reconnaître la qualité pour agir, et ce, dans le cadre d'un recours déposé devant un tribunal judiciaire civil ou un tribunal spécialisé du travail. Le rôle de l'association accréditée est plutôt limité à un simple pouvoir de représentation dans l'accomplissement des actes de procédure de façon à ne pas astreindre les salariés régis par une convention

95. À cet effet, voir les commentaires à propos d'une procédure semblable que l'on peut retrouver dans la L.S.S.T. et la L.A.T.M.P., *supra*, section 1.2.

collective à des conditions plus onéreuses, extérieures à la loi, celle-ci étant dans la plupart des cas, expressément énoncée d'ordre public. Le recours à la procédure d'arbitrage de grief ne constitue donc qu'un expédient procédural utile à l'expression de la célérité dans le contexte de recours juridictionnels.

2. La préséance de l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif malgré la coexistence des deux types d'intérêt

Nous verrons ici les différentes situations où le législateur, bien qu'il soit conscient de la présence des deux intérêts, décide d'en favoriser un plutôt que l'autre, même si factuellement les deux intérêts coexistent. Dans ces litiges, deux intérêts seront en cause et seront touchés par le litige. Cependant, le législateur n'aura permis que la défense d'un seul. La lecture des lois du travail nous amène toutefois à conclure qu'il y a peu de cas où le législateur a favorisé cette approche visant à donner préséance à l'intérêt individuel au détriment de l'intérêt collectif, même s'il y avait dans les faits coexistence des deux intérêts. La préséance se constate uniquement en matière de protection de l'activité syndicale. On pourrait avancer qu'elle apparaît aussi dans le cas d'un recours institué par le salarié en vertu des articles 47.2 et suivants du *Code du travail*, puisque le salarié agira seul à la suite du manquement de l'association accréditée à son devoir de représentation. Toutefois, ce n'est pas, selon nous, une situation où l'on peut considérer qu'il y a véritablement présence de l'intérêt collectif. L'intérêt individuel est prioritairement visé, et c'est le seul touché.

Ainsi, seul le recours visant à assurer la protection de l'activité syndicale instauré en vertu du *Code du travail* nous permet une telle constatation. L'approche favorisée par le législateur fédéral est en effet tout autre, comme nous le verrons. Qui plus est, le législateur provincial semble se contredire, car il permet que l'association représentative agisse dans un recours de cette nature en vertu de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*⁹⁶.

Le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail* prévoient que tout salarié peut appartenir à toute association de son choix et participer à la vie de celle-ci⁹⁷. Il se voit donc reconnaître le droit à l'activité syndicale. Ce droit est aussi consacré dans d'autres lois⁹⁸. Or, cette activité est

96. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, art. 105.

97. *Code du travail*, art. 3 et C.c.t., art. 8.

98. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, art. 94; *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'arts et de la littérature et sur*

protégée contre les interventions de l'employeur qui voudrait ainsi contraindre le salarié à abandonner sa participation à la vie syndicale⁹⁹. Cependant, dans l'un et l'autre de ces codes, de même que dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, l'intérêt pour exercer les recours visant à assurer le respect de ce principe syndical fondamental est différemment exprimé. Nous verrons que les dispositions du CCT et celles de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* sont, à notre avis, plus conformes à l'idée d'une protection accordée en vue de protéger l'activité syndicale d'un groupe plutôt que celle d'un seul individu¹⁰⁰.

Sous l'empire du *Code du travail*, un recours est prévu en faveur du salarié victime d'une quelconque sanction de la part de son employeur en raison de sa participation à une activité syndicale. Il s'agit de la plainte pour activité syndicale¹⁰¹ instituée devant le commissaire général du travail¹⁰². Le

leurs contrats avec les diffuseurs, précitée, note 11, art 9 ; *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, précitée, note 11, art. 7. Cependant, dans ces deux dernières lois, il n'existe aucun régime procédural visant à sanctionner la violation de ces droits.

99. *Code du travail*, art. 12 et 14. Une disposition semblable concerne aussi l'intervention de tiers qui veulent contraindre un salarié à cesser de participer à des activités syndicales ou à y participer (art. 13). On retrouve les mêmes énoncés aux articles 94, 95 et 96 C.c.t. Quant à la protection accordée par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, elle est édictée aux articles 100 et 101.
100. Nous nous interrogerons plus en détail sur la caractéristique particulière de la méconnaissance de l'intérêt collectif dans le cas d'un litige de cette nature débattu en vertu du régime québécois à l'intérieur d'un article sur le sujet dans un prochain numéro de la Revue.
101. La doctrine emploie régulièrement l'expression « protection de l'activité syndicale » ou « plainte pour activité syndicale » et elle y affine le recours prévu dans les articles 15 et suivants du *Code du travail* visant à sanctionner une pratique de l'employeur à l'égard d'une activité exercée par le salarié et conforme aux dispositions du Code. Or, l'expression employée par le législateur pour permettre le recours prévu dans les articles 15 et suivants du Code est l'« exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code ». Il y a donc une suite logique entre l'expression employée par le législateur et celle consacrée par la doctrine. L'exercice des droits qui découlent du *Code du travail* sont d'abord et avant tout des droits qui proviennent d'une activité syndicale : formation d'une association (art. 3), participation à une grève (art. 110), participation à un vote de grève (art. 20.2), pour ne nommer que ces différentes situations. Conséquemment, l'exercice d'un droit qui résulte du *Code du travail* est intimement lié à une activité syndicale. À cet effet, voir : F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, p. 150. Pour cette raison, dans le corps même de notre texte, nous emploierons l'expression « plainte pour activités syndicales » lorsque nous ferons référence aux articles 15 et suivants du *Code du travail*.
102. *Code du travail*, art. 16.

libellé de l'article 16 qui autorise ce recours indique que les parties à un tel litige sont le salarié et l'employeur. Bien que ce soit la plupart du temps un litige se produisant en raison d'une activité liée à la vie syndicale, le législateur n'a pas permis que l'association accréditée utilise son pouvoir de représentation collective découlant du *Code du travail* afin d'agir éventuellement pour le salarié et ainsi être considérée comme partie intéressée. Pour certains en effet, si cet article fait référence au terme « salarié » et ne fait aucune allusion à l'association accréditée, c'est précisément parce qu'il a été rédigé dans l'optique où, dans la majorité des cas, il n'y a pas encore de syndicat puisqu'on est au stade préliminaire de son organisation¹⁰³. Il faut donc que la plainte provienne de la volonté expresse du salarié.

L'association accréditée n'a aucun pouvoir de décision quant au dépôt de la plainte et encore moins de pouvoir d'intervention en cours d'enquête devant le commissaire du travail désigné pour entendre l'affaire. Le salarié devra dès lors agir seul, tout en se faisant assister d'un procureur, avocat ou conseiller syndical de son association qu'il mandatera pour le représenter. Quant à l'association accréditée, la seule possibilité qui lui permettra d'agir, sous une certaine forme dans un tel litige, survient lorsque le salarié visé par le recours lui en donne le mandat exprès, un peu comme il le ferait avec un procureur¹⁰⁴. Le salarié reste partie au litige, mais il se fait assister par son association. Il demeure titulaire de la plainte. L'association ne joue alors qu'un rôle technique d'assistance, c'est-à-dire un rôle de représentation dans l'accomplissement des actes de procédure. Les mêmes principes gouvernent tant l'exécution de la décision rendue en faveur du salarié par le commissaire du travail¹⁰⁵ que la procédure en appel de la décision rendue

103. *Syndicat national des travailleurs de St-Thomas-Didyme (CSN) c. Donohue St-Félicien Inc.*, [1981] C.S. 415, 417.

104. *Sévigny c. Meubles de l'Estrie Inc.*, [1979] T.T. 261 ; *Simic c. Shirmate Canada Ltée*, précité, note 66, 142. La plainte déposée en vertu de l'article 16 du *Code du travail* peut valablement l'être par un mandataire. Cependant, ce mandat devra être prouvé selon les règles habituelles utilisées dans les procédures en vertu du *Code du travail*. Le même principe a été appliqué dans l'affaire *L'Union des employés de services, local 298, F.T.Q. c. Erfle Bus Line Ltd.*, [1976] T.T. 101, où il s'agissait plus particulièrement de la reconnaissance du mandat confié à l'association accréditée dans le cas d'une procédure d'appel devant le Tribunal du travail.

105. L'article 19.1 du *Code du travail* prévoit que, dans le but de faire exécuter la décision rendue par le commissaire, « le salarié peut déposer une copie conforme de la décision [...] au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district où est situé l'établissement de l'employeur en cause ». Or, la jurisprudence a reconnu que, même si le législateur avait confié la responsabilité de ce dépôt au salarié, celui-ci pouvait tout aussi bien se faire représenter pour la réalisation de cette démarche et qu'un mandat confié à un tiers dans de telles circonstances répondait aux exigences du *Code du travail*. À cet effet, nous pouvons nous référer à la décision prononcée dans l'affaire *Syndicat national des travailleurs de St-Thomas-Didyme c. Donohue St-Félicien Inc.*, précitée, note 103, 417.

par le même commissaire¹⁰⁶ et la procédure visant à établir le quantum à la suite d'une décision rendue par celui-ci¹⁰⁷.

À propos de l'exercice du recours en vue de définir le montant de dédommagement qui doit être payé au salarié des suites d'une décision du commissaire du travail qui lui serait favorable, il est intéressant de constater que le législateur a confié aussi au commissaire général du travail un rôle actif, soit celui d'agir pour le compte du salarié dans une telle poursuite dont l'objet est de préciser le montant d'indemnité, et ce, si le salarié néglige de procéder lui-même à cette réclamation contre son employeur¹⁰⁸. Le salarié pourra bien sûr agir seul et demander au commissaire du travail de fixer le montant d'indemnité auquel il a droit. Toutefois, s'il néglige de le faire, le commissaire général du travail pourra agir en son lieu et place. Il y aura donc mutation dans le type d'intérêt en cause, puisque de l'intérêt individuel, qui pouvait être défendu par le salarié, nous passons, dans l'éventualité de son défaut d'agir, à la défense d'un intérêt public détenu par le commissaire général du travail agissant « pour le compte du salarié ». On constate à ce moment la coexistence des deux types d'intérêt, mais aussi la préséance de l'intérêt public sur l'intérêt individualisé du salarié, dans l'éventualité où il fait défaut d'agir. C'est en fait une mesure de protection, tant en faveur du salarié, qui doit recevoir l'indemnité compensatoire qui lui est due, qu'en faveur de la société, qui doit s'assurer de l'efficacité compensatoire des ordonnances rendues par un commissaire du travail en matière de plainte pour activités syndicales de même que pour toutes autres situations bénéficiant de ce régime procédural.

Or, s'agit-il d'une représentation qui a pour objet l'exercice de l'action en justice ou bien d'une représentation qui vise simplement l'accomplissement des actes de procédure ? Le texte du *Code du travail* emploie les mots

À noter que même si cette décision traite de l'exécution de sentence arbitrale, les principes énoncés demeurent quand même applicables à l'exécution d'une décision du commissaire du travail, et ce, au regard de l'article 101 du *Code du travail*.

106. *Métallurgistes unis d'Amérique local 7265 c. Gazebo Manufactures corp.*, [1974] T.T. 302, 305 : « Le Tribunal n'a pas de doute à interpréter les mots « tout intéressé » du paragraphe c) de l'article 106 du *Code du travail* comme ne recouvrant que ceux qui ont un intérêt direct et, en matière de plaintes selon les articles 14 et suivants du *Code du travail*, qui exercent un droit personnel ou l'exercent de façon claire et démontrée à un titre précis, que ce soit par reprise d'instance, intervention justifiée comme mandataire, ou à tout autre titre. Or, tel n'est pas le cas ici. » À noter que l'article 106 c) auquel on fait référence correspond à l'article 128 c) du *Code du travail* actuel.

107. *St-Casimir & Veneer Plywood Ltd. c. Richer*, [1978] T.T. 295, 296-297.

108. *Code du travail*, art. 19, al. 3 : « Le commissaire général du travail peut exercer, pour le compte du salarié, le recours qui résulte de la décision du commissaire du travail ou de celle du tribunal, à défaut par le salarié de le faire dans les vingt-quatre jours » ; l'italique est de nous.

« peut exercer, pour le compte du salarié ». Selon nous, comme le législateur a expressément employé la même terminologie que pour le libellé du recours pouvant être institué par la CNT dans le cas d'une réclamation monétaire faite au bénéfice d'un salarié (art. 98 LNT), il nous faut conclure de la même façon. C'est une représentation dont l'objet est l'exercice d'une action en justice, c'est-à-dire que le commissaire général du travail agira au lieu et place du salarié. Cette disposition se différencie des autres procédures pouvant être engagées en vertu de cette section du *Code du travail* sur la protection de l'activité syndicale (art. 16, 19 et 19.1) où, habituellement, le salarié qui sera seul qualifié pour agir. Fort probablement que, pour ce qui est de l'évaluation du quantum, le législateur a voulu s'assurer que le salarié pourrait récupérer les sommes qui lui sont véritablement dues par l'employeur, protégeant ainsi le premier contre lui-même à l'égard des tractations d'un employeur qui voudrait l'inciter à abandonner la partie de son recours sur l'élément monétaire. Donc, pour ce type de recours, le commissaire général du travail agira comme partie au litige. Cependant, à notre avis, l'employeur pourrait soulever, au regard de l'article 23 de la Charte québécoise, la violation de son droit à une audition impartiale devant ce tribunal, puisque celui qui désigne le commissaire du travail pour entendre un tel litige, à savoir le commissaire général du travail, est en même temps partie au recours pour le compte du salarié. À première vue, mais sans toutefois approfondir la question, il pourrait s'agir, selon nous, d'un cas de partialité institutionnelle à caractère juridictionnel, car celui qui désigne la personne pour décider du litige, en l'occurrence le commissaire général du travail, est non seulement partie au litige, mais en plus il détient un pouvoir de subordination à l'égard du commissaire du travail qui est le détenteur du pouvoir décisionnel dans le dossier¹⁰⁹. Il y aurait donc là une crainte raisonnable de partialité¹¹⁰.

109. *Code du travail*, art. 23, al. 2 : « En outre de ses pouvoirs et devoirs comme commissaire du travail et des attributions particulières qui lui sont assignées par les dispositions qui suivent, le commissaire général du travail dirige, coordonne et distribue le travail des commissaires du travail, des agents d'accréditation et généralement veille au bon fonctionnement de ce service » ; l'italique est de nous.

110. L'arrêt *MacBain c. Lederman*, [1985] 1 C.F. 856, 869, serait probablement applicable dans les circonstances : « Avec déférence, je ne suis pas d'accord avec le juge de première instance pour dire que l'appréciation du bien-fondé de la plainte soit le seul facteur dont il faille tenir compte lorsqu'on étudie la question de la crainte de partialité. À mon avis, une autre raison pour laquelle il y a crainte de partialité dans la présente affaire est qu'il existe un lien direct entre la personne agissant à titre de poursuivant relativement à la plainte (la Commission) et l'instance décisionnelle (le Tribunal). À mon avis, ce lien permet de redouter une influence ou une dépendance quelconques. Après avoir étudié une affaire et décidé que la plainte était fondée, le « poursuivant » choisit le tribunal qui entendra la cause. Mon opinion est que même si la Loi exigeait seulement que la

En vertu du CCT, lorsqu'un employeur contrevient aux règles relatives à la protection syndicale, la plainte peut être déposée tant par le salarié touché que par une organisation (art. 97(a)). Comme on peut le constater, il existe une différence importante entre l'intérêt reconnu sous l'empire du *Code du travail* du Québec et celui reconnu en vertu du CCT. Pour le premier, seul le salarié est considéré comme partie intéressée au litige, tandis que le second accorde à une organisation le droit de déposer une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail¹¹¹. En admettant ainsi l'intérêt de l'organisation, le CCT lui reconnaît en même temps la qualité, ce qui, croyons-nous, est logique compte tenu de l'intérêt factuel de l'association à la procédure d'accréditation syndicale notamment. La disposition reflète mieux la réalité.

Quant à l'application du régime de protection d'activités syndicales énoncée dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, elle aussi souffre d'une particularité, similaire à celle du CCT, en ce qu'elle permet au salarié ou à toute association représentative de soumettre une plainte pour sanctionner une pratique visant à restreindre la liberté syndicale d'un salarié régi par cette loi (art. 105, al. 1 et 2). Précisons cependant que ce régime de protection, compte tenu du milieu particulier dans lequel l'activité syndicale est exercée, de même que le recours permettant la sanction de sa violation, est applicable à l'encontre tant d'une association de salariés qui exercent des mesures de représailles envers un salarié (art. 102) que d'un employeur qui agit de la même façon. Cette particularité s'explique par la nature du milieu.

En effet, ce qui est protégé dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, ce ne sont pas seulement les tentatives d'intimidation quant à la liberté syndicale commises par l'employeur mais aussi les tentatives du même genre relevant d'une association de salariés. Telle est sensiblement la situation en vertu du *Code du travail*, à la différence importante cependant que celui-ci autorise la sanction à l'encontre d'une association ou d'un autre salarié syndiqué uniquement dans le cadre pénal (art. 13 et 143). La nature particulière des conditions historiques des relations du

Commission décide si la preuve est suffisante pour justifier la constitution d'un tribunal, il existerait encore une crainte raisonnable de partialité.» Toutefois, il faut noter la décision du Tribunal du travail prononcée dans l'affaire *Cancot Industries Inc. c. Ouvriers unis du caoutchouc, liège, linoléum et plastique d'Amérique, syndicat local 1130*, [1989] T.T. 424, où l'on concluait à l'impartialité du commissaire du travail. Cependant, cette décision analysait la question de la partialité du commissaire du travail dans le cadre de la procédure d'accréditation.

111. C.c.t., art. 3, définition de «parties»: «c) dans le cas d'une plainte déposée devant le Conseil aux termes de la présente partie, le plaignant et la personne ou l'organisation visée par la plainte».

travail dans ce secteur particulier d'activité et les rapports de tension qui peuvent exister en période de maraudage entre les diverses associations représentatives ont justifié le législateur d'instaurer un régime de protection particulier de la liberté syndicale. Ainsi, si une association exerce des représailles à l'encontre d'un salarié parce qu'il adhère à une autre association, le recours à une plainte déposée au ministre s'applique à l'encontre de la première association. Dans de telles circonstances, le salarié visé par la mesure de représailles, de même que toute association représentative, et précisément dans un tel cas l'association à laquelle le salarié adhère, peuvent déposer une plainte au ministre afin qu'un enquêteur soit nommé ou un arbitre désigné pour entendre l'affaire. L'intérêt individuel du salarié est donc reconnu, et il en est de même de l'intérêt collectif représenté par l'association victime de la mesure de représailles de l'association représentative rivale étant donné que ladite mesure pourra avoir un effet sur le caractère représentatif de l'association plaignante.

Les mêmes intérêts et les mêmes propos se retrouveront dans le cas d'une plainte déposée afin de sanctionner des mesures de représailles entreprises par un employeur à l'encontre d'un salarié. Contrairement au *Code du travail*, le législateur reconnaît que, en vertu de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, l'intérêt collectif est en cause en matière de protection de la liberté syndicale.

Il ressort donc de ces quelques commentaires que, sous l'empire du *Code du travail*, la caractéristique relative au « titulariat » du recours à l'encontre d'une sanction imposée en raison d'une activité syndicale semble constituer un paradoxe par rapport au mandat légal de représentation reconnu à l'association accréditée par les dispositions du même code ainsi que par rapport à l'intérêt factuel en cause qui est d'assurer l'existence de l'association.

3. Le cumul de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif

Sous l'égide de la *Charte de la langue française*, les recours qui portent sur la relation d'emploi sont surtout relatifs à l'utilisation de la langue officielle ou d'une langue seconde comme langue de travail. Or, encore ici, tout salarié qui est l'objet d'une violation de la loi possède un recours contre l'employeur (art. 47). Le recours peut être institué devant deux tribunaux spécialisés différents au regard du fait que le salarié est régi ou non par une convention collective. Dans le cas où il l'est, il doit se tourner vers la procédure d'arbitrage de grief. Dans le cas contraire, le salarié doit instituer son recours devant un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du*

travail¹¹². Il est toutefois important de remarquer que, lorsque le recours à l'arbitrage prévu dans une convention collective est utilisé, le grief peut être déposé soit par l'association, soit par le salarié, à défaut par l'association de le faire. Il existe donc une différence entre certains recours analysés précédemment où le salarié pouvait utiliser personnellement le référé à l'arbitrage prévu dans la convention collective et celui décrit dans la *Charte de la langue française*. En effet, en nous basant sur les autres dispositions qui offrent la possibilité du référé à l'arbitrage, nous étions d'opinion dans ces cas que seul le salarié pouvait exiger le recours à cette procédure alors même que la convention collective accordait le « titulariat » habituel du grief à l'association accréditée. Or, selon la *Charte de la langue française*, la situation est différente, puisque l'association accréditée se voit accorder législativement le droit de demander le référé à l'arbitrage de grief pour sanctionner une quelconque violation de la loi. En outre, il ressort de la lecture de l'article 47 que ce droit semble prioritairement accordé à l'association accréditée : le texte prévoit précisément que le salarié pourra agir, à défaut par son association de le faire. L'expression « au même titre » et les termes « à défaut » nous permettent de croire à l'établissement de cette priorité, d'autant plus que l'intérêt du groupe ou collectif est législativement reconnu par l'article 50 de la Charte québécoise selon lequel les articles 41 à 49 sont réputés faire partie intégrante de la convention collective. La formulation de la règle de droit (art. 50) laisse donc entrevoir, en raison de la portée politique et sociale de la Charte, une dimension collective concrétisée par l'intégration dans la convention des articles 41 à 49 de la Charte qui portent plus particulièrement sur l'emploi de la langue française comme langue de travail dans les rapports collectifs de travail. Cependant, en permettant au salarié d'agir à défaut par son association de le faire, le législateur a imposé une limite au principe de la dépersonnalisation du salarié en faveur de son association et a reconnu expressément que l'intérêt individuel était sur un pied d'égalité avec l'intérêt collectif. En effet, s'il avait été seulement question de l'intérêt de groupe, le législateur n'aurait pas accordé au salarié la possibilité d'agir seul. Or, ici, le salarié peut agir si son association ne le fait pas. On lui accorde donc la possibilité de défendre ses intérêts indépendamment de la volonté du groupe représenté par l'association. L'intérêt collectif sera défendu mais pas au détriment de l'intérêt individuel. Les deux intérêts en cause sont alors défendus également, et c'est la formulation de la règle de droit, laquelle est fondée sur la portée politique et sociale de la loi, qui fait qu'il en est ainsi.

112. À noter qu'il ne s'agit pas d'un choix offert au salarié régi par une convention collective. En ce sens, il ne peut trancher entre le recours devant le commissaire du travail ou celui devant l'arbitre de grief. La seule possibilité donnée au salarié est d'avoir recours à la procédure d'arbitrage. La classification des recours indiquée par le législateur dans le libellé de l'article 47 de la Charte québécoise ne peut, selon nous, prêter à confusion.

4. Le cumul de l'intérêt individuel et de l'intérêt public

Il existe des situations où l'intérêt public est en cause dans l'application des lois québécoises du travail. Bien sûr, dans certaines situations, le législateur a voulu sanctionner une infraction à l'une de ces lois par l'imposition d'une sanction pénale. Mais il est d'autres situations où il a reconnu la présence d'un intérêt public au respect de la loi par des moyens autres que ceux énoncés en matière pénale. Ce sont des moyens qui touchent plus particulièrement le salarié en tant qu'individu et son patrimoine. Or, soit que le moyen préconisé par le législateur favorise en exclusivité l'intérêt public même s'il coexiste avec l'intérêt privé individuel, comme nous le verrons dans la prochaine section, soit qu'il favorise le cumul de l'intérêt public et de l'intérêt privé individuel. Cette dernière éventualité est constatée dans le cadre du régime de protection des droits et libertés de la personne prévu dans la Charte québécoise.

Nous avons déjà dit de cette loi que, contrairement aux autres lois précédemment analysées, elle ne touche au droit du travail que de façon indirecte. En effet, alors que les lois déjà étudiées, mis à part celles qui concernent la protection en matière électorale, de sélection de jurés et de participation à un effort communautaire des suites d'un sinistre, sont en relation directe avec les relations de travail, la Charte québécoise, quant à elle, n'est liée à ce secteur d'activité que dans certaines circonstances bien précises, notamment les situations de discrimination dans l'emploi (art. 10, 16 et 20).

Nous avons aussi préalablement souligné¹¹³ que, tout comme en vertu d'autres lois statutaires applicables aux relations du travail, les dispositions de la Charte québécoise autorisent le salarié à intenter lui-même son recours devant les tribunaux de droit commun afin de faire sanctionner la violation de l'un de ses droits garantis. Ainsi, plutôt que de porter plainte à la CDPDJ et d'enclencher le processus d'enquête et de recours qui s'en suit, le salarié pourra choisir d'utiliser personnellement le recours judiciaire devant le tribunal civil. Dans une telle éventualité, il sera considéré comme partie intéressée au litige, seul son intérêt individuel étant en cause à ce moment. Le recours qu'il déposera contre son employeur lui permettra d'obtenir la cessation de l'atteinte à son droit garanti, outre qu'il sera indemnisé pour le préjudice subi, sans négliger la possibilité d'obtenir des dommages exemplaires en cas d'atteinte illicite (art. 49)¹¹⁴.

113. *Supra*, section 1.

114. *Ménard c. Rivet*, [1997] R.J.Q. 2108 (C.A.), 2118. Requête pour permission d'appeler, déposée en septembre 1997, n° 26222.

Plus particulièrement, le recours individuel que le salarié intentera contre son employeur pourra lui permettre de réintégrer son emploi¹¹⁵, d'obtenir la délivrance d'une injonction¹¹⁶ ou encore de se voir octroyer des dommages-intérêts, des dommages moraux ou des dommages exemplaires.

Ainsi, advenant que le salarié exerce son droit devant le tribunal de droit commun, la CDPDJ devra refuser ou cesser d'agir en faveur de celui-ci, selon l'article 77 (2) de la Charte québécoise.

Toutefois, dans l'exercice d'un tel recours devant le tribunal de droit commun, nous devons accorder une attention particulière au salarié régi par une convention collective de travail. En effet, selon la jurisprudence examinée, dans la mesure où la convention collective assure le respect des droits garantis par la Charte québécoise par une clause à cet effet, seul l'arbitre de grief aura compétence pour décider d'un tel litige. Le tribunal de droit commun perdra alors sa juridiction¹¹⁷. À l'opposé, dans l'éventualité où le salarié régi par une convention collective décide de porter plainte à la CDPDJ, la juridiction de cette dernière ne sera pas exclue, puisque les deux recours sont distincts. Rappelons que la CDPDJ n'est pas chargée d'interpréter ni d'appliquer les dispositions de la convention collective mais simplement de décider s'il y a ou non atteinte à un droit garanti par la Charte québécoise¹¹⁸. Dans le même ordre d'idées, qu'advient-il si la CDPDJ décide de continuer ses démarches et de porter le dossier devant le Tribunal des droits de la personne ? Selon la jurisprudence récente de ce tribunal, il semble qu'il conserve sa juridiction malgré la présence d'une procédure d'arbitrage de griefs prévue à la convention collective¹¹⁹. Cependant, des auteurs sont d'un tout autre avis et considèrent cette interprétation comme douteuse¹²⁰.

Il est à noter que cette plainte pourra tout aussi bien être déposée par un tiers désigné. En effet, en vertu de la Charte québécoise, toute plainte peut être déposée soit par la personne visée, soit par un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupement. Un salarié peut donc personnellement déposer une plainte afin de

115. *La Commission des droits de la personne du Québec c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée*, précité, note 41.

116. *Lambert c. P.P.D. Rim-Spec Inc.*, [1991] R.J.Q. 2174 (C.A.).

117. *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929. Voir aussi H. BRUN et G. TREMBLAY, *Droit constitutionnel*, 3^e éd., Éditions Yvon Blais, 1997, p. 974.

118. *Québec Poultry Ltée c. La Commission des droits de la personne du Québec et autres*, [1979] C.A. 148, 149; *Les Ateliers d'Ingénierie Dominion Limitée c. La Commission des droits de la personne du Québec*, [1980] R.P. 209, 214-216 (C.A.). Voir aussi H. BRUN et G. TREMBLAY, *op. cit.*, note 117.

119. *Karas c. C.S. Kativik*, [1997] R.J.Q. 715.

120. H. BRUN et G. TREMBLAY, *op. cit.*, note 117, p. 974.

faire sanctionner une contravention à la Charte québécoise commise à son égard par son employeur. De plus, un organisme peut le faire à sa place.

Les termes « organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupement » peuvent-ils, dans de telles circonstances, inclure une association accréditée ? Celle-ci pourrait-elle déposer une plainte à la CDPDJ au bénéfice d'un salarié afin qu'une enquête soit instituée et un recours devant les tribunaux éventuellement entrepris contre un employeur ? De nombreux auteurs semblent répondre par l'affirmative à cette question. D'aucuns sont d'avis qu'une interprétation libérale s'impose lorsque la Charte québécoise est en cause et que cela inclinerait à comprendre qu'une telle demande pourrait être formulée par un syndicat¹²¹. D'autres n'y voient pas d'inconvénients lorsque le mandat est donné par le salarié visé, conformément aux dispositions de la Charte québécoise¹²².

Ainsi, lorsque le salarié ou le tiers désigné décidera de porter plainte à la CDPDJ, il enclenchera alors un processus d'enquête pouvant le mener jusque devant le Tribunal des droits de la personne. Cependant, avant d'en arriver là, plusieurs étapes devront être franchies. Sur réception de la plainte et après étude du dossier en vertu de ses pouvoirs d'enquête (art. 71, par. 1), la CDPDJ pourra faire des recommandations aux parties en cause afin de favoriser la conclusion d'une entente (art. 79) et, à défaut d'un tel règlement, elle pourra proposer aux parties de soumettre leur différend à un arbitre (art. 79). Dans ce dernier cas, le salarié agira comme seule partie intéressée au litige selon les règles de l'arbitrage élaborées dans le *Code de procédure civile* (art. 62, al. 3). Ainsi, seul l'intérêt individuel du salarié sera débattu devant l'arbitre.

Cependant, dans l'éventualité où aucun règlement n'intervient ou encore si la proposition de la CDPDJ n'est pas suivie, cette dernière peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne en vue d'obtenir, compte tenu de l'intérêt public, toute mesure appropriée ou tout dédommagement monétaire en faveur de la victime (art. 80). Dans un tel cas, seule la CDPDJ est autorisée à saisir le Tribunal d'une telle demande (art. 111 al. 2). L'intérêt public est alors en cause et coexiste avec l'intérêt individuel du salarié, mais c'est le premier qui a préséance, étant donné la volonté expresse du législateur¹²³ de ne permettre qu'à la CDPDJ de saisir le tribunal d'un tel recours.

121. P. VERGE et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats : aspects du droit syndical québécois*, Sainte-Foy, PUL, 1991, p. 279.

122. R.P. GAGNON, *op. cit.*, note 74, p. 34.

123. Le texte de l'article 80 mentionne en effet que la CDPDJ peut saisir un tribunal en vue d'obtenir une mesure appropriée ou toute autre mesure de redressement, et ce, « compte tenu » de l'intérêt public : « Lorsque les parties refusent la négociation d'un règlement

Notons que l'intérêt individuel du salarié n'est pas totalement méconnu, ce qui est compréhensible en raison de la nature des droits touchés. Toutefois, si la CDPDJ décide après enquête sur la plainte déposée de ne pas saisir le tribunal de l'un des recours qui lui est offert, afin notamment d'obtenir une mesure appropriée ou un dédommagement, le salarié ne pourra intenter lui-même ce recours. En effet, la récente décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Ménard*¹²⁴ ne reconnaît pas le droit personnel d'agir du plaignant dans un tel cas. Pour la Cour d'appel, le droit à la substitution en faveur du plaignant n'existe que dans l'éventualité où la CDPDJ a initialement accepté de porter le dossier devant le tribunal. Cette substitution ne s'applique pas si, après enquête et lorsqu'une médiation et un arbitrage ont été tentés, la CDPDJ décide de fermer le dossier¹²⁵.

Au surplus, une autre preuve que l'intérêt public et l'intérêt individuel du salarié coexistent véritablement au regard de la Charte québécoise repose sur le fait que celle-ci reconnaît expressément au salarié le droit d'intervenir comme partie à titre de victime dans une instance où la CDPDJ est elle-même partie, et ce, dans le cadre de l'application des articles 80 à 82. Le salarié devra alors démontrer son intérêt pour justifier son intervention (art. 85). Enfin, précisons que cette règle du droit à l'intervention personnelle du salarié comme partie au litige s'applique aussi en appel même si celui-ci n'était pas partie au dossier devant le tribunal de première instance (art. 85). Donc, si la CDPDJ refuse de se pourvoir en appel devant la Cour d'appel d'une décision du Tribunal des droits de la personne, le salarié pourra le faire à titre personnel et avec le représentant de son choix (art. 132), simplement parce qu'on lui reconnaît législativement l'intérêt et la qualité requis pour le faire, car il est évident qu'en tant que personne visée, il a un intérêt personnel à défendre.

À la lumière de la procédure qui vient d'être élaborée dans le contexte de l'exercice d'un recours établi en vertu de la Charte québécoise, une question fort intéressante relativement au rôle joué par la CDPDJ mérite notre attention. En effet, lorsque la CDPDJ décide de porter l'affaire devant le Tribunal¹²⁶, dans le but notamment d'obtenir la réintégration du salarié dans son emploi, quelle sorte de pouvoir de représentation utilise-t-elle ?

ou l'arbitrage de différend, ou lorsque la proposition de la Commission n'a pas été, à sa satisfaction, mise en œuvre dans le délai imparti, la Commission peut s'adresser à un tribunal en vue d'obtenir, *compte tenu de l'intérêt public*, toute mesure appropriée contre la personne en défaut ou pour réclamer, en faveur de la victime, toute mesure de redressement qu'elle juge alors adéquate » ; l'italique est de nous.

124. *Ménard c. Rivest*, précité, note 114.

125. *Id.*, pp. 2119-2121. Voir aussi, H. BRUN et G. TREMBLAY, *op. cit.*, note 117, pp. 973-974.

126. Nous parlons évidemment ici du Tribunal des droits de la personne institué en vertu des articles 100 et suivants de la Charte québécoise.

Est-ce celui dont l'objet est l'exercice de l'action en justice ou bien strictement celui de la représentation dans l'accomplissement des actes de procédure ? Selon nous, il existe ici une particularité dans la nature du pouvoir de représentation accordée à la CDPDJ qui nous porte à conclure au caractère mixte ou hybride de son pouvoir de représentation.

En effet, une lecture attentive des dispositions de la Charte québécoise nous amène à conclure que la CDPDJ exerce un pouvoir mixte de représentation fondé tant sur l'exercice de l'action en justice que sur l'accomplissement des actes de procédure.

Les réclamations de la CDPDJ, nous l'avons vu, sont intentées dans l'intérêt public, tout comme celles faites par la CNT ou la CCQ, à la différence toutefois que celles défendues par la CDPDJ sont liées à la violation des droits de la personnalité, droits propres à chacun des individus, alors que les réclamations déposées par un organisme comme la CNT ou la CCQ sont d'abord et avant tout rattachés à des droits personnels patrimoniaux détenus par des salariés, comme c'est particulièrement le cas pour le droit au salaire.

Conséquemment, les expressions employées dans les articles de la Charte québécoise qui font référence à l'exercice d'un recours institué par la CDPDJ prennent une tout autre signification.

À cet effet, en plus du texte de l'article 80 de la Charte québécoise qui emploie les mots « pour réclamer en faveur de la victime », prenons aussi à titre de référence l'article 83 de la Charte québécoise selon lequel la CDPDJ peut formuler une demande au Tribunal dans le but d'obtenir des mesures *au bénéfice* d'une personne. Dans le cadre de ces deux moyens procéduraux, la CDPDJ, en raison du fait que le recours vise le respect de droits de la personnalité, ne peut agir complètement au lieu et place de la personne lésée, en tant que partie prenante au litige, d'abord parce que le consentement écrit de la personne est nécessaire à l'exercice du recours (art. 83).

Dans l'affaire *Coutu c. Tribunal des droits de la personne*¹²⁷, le juge Gendreau de la Cour d'appel emploie cependant l'expression « aux lieux et place » pour décrire les différents rôles joués par la CDPDJ dans le cas d'une plainte déposée devant cet organisme et alléguant violation à la Charte québécoise.

Il serait imprudent, selon nous, de vouloir donner aux termes employés par le juge Gendreau un sens que la Charte québécoise, par rapport à d'autres lois déjà étudiées, ne leur donne pas, et ce, en raison justement du

127. *Coutu c. Tribunal des droits de la personne*, [1993] R.J.Q. 2793 (C.A.).

caractère « personnel » du fondement même des recours institués en vertu de la Charte québécoise.

On peut croire, à la lecture de la Charte québécoise, que les différentes expressions employées par le législateur pour permettre à la CDPDJ d'intenter un recours au bénéfice du salarié expriment une volonté d'accorder à celle-ci un pouvoir de représentation dans l'exercice d'un droit. En effet, ces expressions peuvent nous paraître semblables aux termes mêmes du législateur lorsqu'il énonce qu'un recours peut être institué par un organisme chargé d'appliquer une loi « pour le compte du salarié¹²⁸ ».

Il serait donc logique de penser, de prime abord, que la CDPDJ exerce un pouvoir de représentation dans l'exercice d'une action en justice et non pas strictement un pouvoir de représentation dans le déroulement d'une procédure. Cette affirmation est vraie mais en partie seulement. En effet, en vertu des dispositions de la Charte québécoise, le redressement recherché est « au bénéfice » de la personne lésée. Qui plus est, le texte de l'article 80 précité indique même que la CDPDJ peut s'adresser à un tribunal pour obtenir « en faveur de la victime » la mesure de redressement qu'elle juge alors appropriée. Or, le caractère particulier du redressement recherché au regard de la nature du droit violé ainsi que son application pratique, notamment à partir des conclusions prononcées par le tribunal, nous amènent à conclure que le pouvoir de représentation de la CDPDJ est aussi fondé sur le pouvoir de représentation exercé dans le déroulement d'une procédure. Plus particulièrement, sur ce dernier élément, l'analyse de plusieurs décisions du Tribunal des droits de la personne (TDPQ) confirme notre prétention.

En effet, lorsque le TDPQ rend une décision, celle-ci est prononcée en faveur de la personne lésée. La conclusion du jugement, lorsque ce dernier retient la responsabilité du défendeur au regard de la violation de la Charte québécoise, est rédigée en faveur de cette personne et non de la CDPDJ. En ce sens, le libellé de la conclusion rejoint le sens de l'expression employée par le législateur. La conclusion est prononcée « en faveur » (art. 80) ou « au bénéfice » (art. 83) d'une personne, cette dernière ayant obtenu gain de cause grâce à l'activité de la CDPDJ.

À l'opposé, lorsqu'un organisme tel que la CNT ou la CCQ exerce un recours « pour le compte » d'un salarié, la situation n'est plus la même : d'abord, comme nous l'avons indiqué précédemment, parce que la nature du droit réclamé est différente, mais aussi parce que le rôle joué par l'organisme se distingue lui aussi. Lorsque la CNT intente un recours en réclamation, elle assume en totalité l'exercice du recours, d'où d'ailleurs la possi-

128. *Code du travail*, art. 19, al. 3 ; L.N.T., art. 98.

bilité pour le défendeur d'opposer certains moyens de défense propres au salarié.

Cependant, lorsque la CDPDJ intente le recours, elle le fait au bénéfice d'un salarié lésé. Elle est désignée comme partie demanderesse. Les conclusions déposées par le TDPQ ne s'adresseront pas toutefois à la CDPDJ. Elles seront prononcées *au bénéfice* ou *en faveur* du salarié lésé. Pourquoi en est-il ainsi ? Pourquoi la CDPDJ ne peut-elle pas bénéficier des conclusions du jugement, comme c'est le cas pour la CNT ou la CCQ ? Pourquoi la CDPDJ ne peut-elle pas se faire opposer des moyens de défense propres au salarié ? Simplement en raison de la nature de la réclamation, laquelle est fondée sur des droits liés à la personnalité d'un individu, droits constitutionnels enchâssés dans la Charte québécoise, qui a priorité sur toutes les autres lois.

La CDPDJ exerce donc l'action en justice, mais son pouvoir de représentation pour l'exercice du recours n'est pas entier. Elle ne peut agir totalement au lieu et place du salarié lésé jusqu'à l'aboutissement du dossier, car les conclusions signifiées ne lui appartiennent pas. Son pouvoir de représentation est en constante mutation dès l'institution de la réclamation. D'un pouvoir de représentation dans l'exercice de l'action, elle passe à un pouvoir de représentation dans le déroulement de la procédure, laquelle mutation se réalise au cours de l'enquête tenue devant le TDPQ. Comme le disait d'ailleurs la Cour d'appel dans l'affaire *Coutu*¹²⁹ à propos du rôle d'enquêteur de la CDPDJ et de son rôle de poursuivant, « cela découle de l'objet et de la finalité que la loi a reconnus à l'un et l'autre¹³⁰ ». Notre prétention provient elle aussi de l'objet et de la finalité de la loi puisque si la CDPJ est initialement présente dans le dossier pour faire enquête, puis par la suite pour engager les poursuites nécessaires sur la base de son pouvoir de représentation à l'action en justice, cet objet et cette finalité fondés sur les droits de la personnalité qui sont défendus doivent faire en sorte que c'est le salarié lésé et non la CDPDJ qui bénéficiera des conclusions du jugement.

En fin de compte, la nature des droits défendus, le libellé des textes législatifs et la rédaction des conclusions des jugements prononcés par les différents tribunaux chargés d'appliquer ces lois nous permettent de dire que le pouvoir de représentation de la CDPDJ est mixte en ce qu'il en est d'abord un pouvoir de représentation lié à l'exercice de l'action en justice et qu'il devient par la suite un pouvoir de représentation lié au cadre du déroulement de la procédure. Curieuse situation peut-être ? Non, puisqu'il

129. *Coutu c. Tribunal des droits de la personne*, précité, note 127.

130. *Id.*, 2797.

faut se rappeler le caractère quasi constitutionnel de la loi d'où sont issus les pouvoirs de la CDPDJ.

5. La préséance de l'intérêt public sur l'intérêt individuel malgré la coexistence des deux types d'intérêt

L'existence de dispositions prévoyant le caractère d'ordre public de certaines lois du travail justifie, à nos yeux, le concept de la préséance de l'intérêt public sur l'intérêt individuel. En effet, dans le but de protéger la société, le législateur énoncera dans l'une des dispositions de la loi son caractère d'ordre public. Des raisons d'ordre social et économique peuvent justifier le législateur de déterminer le caractère d'ordre public d'une loi. Par une telle loi, on veut protéger l'intérêt général en établissant une protection minimale. Dans le domaine des relations du travail, ce principe est aussi appliqué dans bon nombre de lois. Plus particulièrement, le législateur, par l'imposition de dispositions d'ordre public, vise à pallier un déséquilibre qui pourrait survenir entre les forces patronale et salariale présentes dans une relation de travail individuelle ou collective. Or, non seulement les lois prévoiront que toute entente qui contreviendrait à leurs dispositions serait invalide en raison du caractère d'ordre public, mais en plus le législateur a établi des mécanismes afin d'assurer le respect de la loi, c'est-à-dire le respect des conditions minimales de travail décrites dans ces différentes lois. Pour ce faire, il a confié à des organismes divers les pouvoirs nécessaires afin d'assurer le respect de la loi et la protection de l'intérêt public. Nous trouvons ce genre de dispositions dans la LNT, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur les décrets de convention collective*, où le législateur a attribué des pouvoirs très larges aux organismes, soit la CNT, la CCQ et les comités paritaires, chargés d'assurer le respect des conditions de travail énoncées dans ces différentes lois.

À cela peut même s'ajouter le rôle joué par le commissaire général du travail dans le cas d'une demande en fixation du quantum d'une décision prononcée par un commissaire du travail en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail* (art. 19) (*supra*, section 2).

Notamment, le législateur a reconnu à ces différents organismes le droit de réclamer, « pour le compte des salariés » protégés par ces lois, les avantages monétaires découlant de ces dernières et qui pourraient demeurer impayés par l'employeur.

Pour récupérer les sommes d'argent qui pourraient lui être dues en vertu de ces lois, le salarié pourra soit agir personnellement et porter lui-même son dossier devant le tribunal civil compétent, soit s'adresser à l'un des trois organismes précédemment mentionnés afin qu'un recours soit

institué pour son compte¹³¹. Certains de ces organismes peuvent même agir en cas de défaut du salarié de le faire lui-même ou de continuer les poursuites déjà entreprises.

Dans l'éventualité où le salarié décide d'intenter lui-même son recours judiciaire en recouvrement, tout en se servant des dispositions législatives en vertu desquelles des sommes d'argent peuvent lui être dues par son employeur, nous avons déjà établi qu'il se devra d'être considéré comme partie au litige.

En effet, en vertu de la LNT, le salarié peut agir seul pour recouvrer certaines sommes impayées¹³², sans avoir recours à la CNT puisque rien ne lui enlève ce droit¹³³. Dans le cas où le salarié décide d'ester lui-même en justice, il devient alors la partie intéressée, car il possède l'intérêt requis pour défendre les droits dont il allègue violation et ainsi réclamer les sommes qui lui sont dues. De plus, bien qu'il agisse comme partie au litige, rien dans la LNT ne l'empêche de recourir au service d'un mandataire pour l'assister en vue de sa représentation devant le tribunal visé¹³⁴.

Pour le salarié soumis à la *Loi sur les décrets de convention collective*, la même règle s'applique en fonction des principes établis par cette loi, à la différence que si le salarié visé n'agit pas à l'intérieur d'un délai de quinze jours de la date d'échéance pour exercer un recours ou s'il néglige de procéder pendant quinze jours après avoir fait signifier une procédure, le comité paritaire pourra agir pour exercer le recours ou reprendre l'instance¹³⁵.

Enfin, des dispositions semblables étant prévues dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, les mêmes droits

131. Le recours institué par le commissaire général du travail en vertu de l'article 19 du *Code du travail* est exercé d'office par celui-ci et non à la demande du salarié.

132. Il s'agit ici des réclamations d'argent portant sur le salaire dû (art. 98) ou d'autres avantages monétaires découlant de l'application de la *Loi sur les normes du travail* et de son règlement d'application (art. 99), tels que les indemnités de vacances (art. 74), les indemnités relatives à un congé férié, chômé et payé (art. 62) ou encore les indemnités de cessation d'emploi ou de mise à pied (art. 82).

133. L.N.T., art. 102 et 113. Voir aussi : J.-L. DUBÉ et N. DI IORIO, *Les normes du travail*, 2^e éd., Sherbrooke, Édition Revue de Droit Université de Sherbrooke, 1992, p. 292 : « Notons que si le salarié désire poursuivre directement l'employeur, sans s'adresser à la Commission, il peut le faire car rien ne lui enlève ce droit. Il n'aura pas alors à faire la preuve de l'épuisement des recours internes de la convention collective ou du décret. »

134. Comme la réclamation se retrouvera devant les tribunaux judiciaires civils, les règles relatives à la représentation *ad litem* seront applicables. À cet effet, le salarié aura le choix d'agir seul ou par l'entremise d'un procureur : *Loi sur le Barreau*, précitée, note 34, art. 128 (2).

135. *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c. D-2, art. 22 a) et b).

sont donc reconnus au salarié désireux d'intenter lui-même son recours en recouvrement¹³⁶. Par conséquent, le même intérêt individuel doit lui être reconnu.

Cependant, qu'en est-il dans l'éventualité où le salarié décide de confier son dossier à l'organisme gouvernemental désigné à cette fin ou encore lorsque ce dernier décide d'agir en raison du défaut du salarié de le faire ? Sommes-nous toujours en présence d'un intérêt de nature individuelle ou pouvons-nous confirmer le passage à un intérêt de nature publique ? Selon nous, on constate une mutation dans le type d'intérêt en jeu. D'un intérêt individuel, nous passons à la reconnaissance de l'intérêt public. La protection de l'intérêt général à assurer le respect des lois en vigueur entre alors en jeu et devient prioritaire. L'organisme agira d'abord pour défendre les intérêts de la société. Ce n'est que de façon secondaire que l'intérêt individuel du salarié sera visé puisque c'est par l'aboutissement du recours judiciaire qu'il touchera les indemnités monétaires auxquelles il a droit en vertu de la loi en cause.

La jurisprudence et la doctrine ont eu à se prononcer souvent sur le rôle précis de ces organismes créés pour assurer le respect de l'intérêt public découlant de ces lois.

Tout d'abord, la CNT agira pour le compte des salariés qui n'ont pas accès à une procédure de réclamation prévue dans une convention collective ou dans un décret et qui leur permettrait de récupérer les sommes dues en vertu de la LNT. Cette catégorie de salariés doit préalablement faire la preuve qu'ils ont épuisé tous les recours de la convention collective ou du décret qui les régit avant de pouvoir bénéficier des services offerts par l'organisme gouvernemental¹³⁷.

Ainsi, lorsque la CNT intente un quelconque recours en recouvrement au bénéfice du salarié, elle devient partie intéressée au litige contre l'employeur¹³⁸. Le salarié, bien qu'il soit éventuellement appelé à témoigner au

136. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, art. 81 a) et b).

137. L.N.T., art. 102.

138. P. ARGUIN et R.L. RIVEST, « Les conditions d'exercice du recours civil par la Commission des normes du travail pour le compte d'un salarié », (1987) 47 *R. du B.* 705, 723-724 :

Il va sans dire que l'action exercée par la Commission l'est pour le compte du salarié. Les articles précités de la Loi habilitent spécifiquement la Commission des normes du travail à plaider pour autrui. Elle constitue une exception à la règle générale voulant que nul ne soit habilité à plaider pour le compte d'autrui. C'est ainsi qu'une requête en irrecevabilité fondée sur le motif d'incapacité juridique de la Commission ne saurait être accueillie.

Il en est de même d'une requête en irrecevabilité fondée sur l'article 165 (3) C.p.c., soit l'absence d'intérêt juridique. En somme l'action intentée par la Commission

soutien de la réclamation qui le concerne, devient un tiers au litige¹³⁹. Dans de telles circonstances, la CNT agit véritablement en son propre nom :

En somme, la Commission n'est ni le mandataire du salarié, ni sa représentante. Elle demeure un tiers quant aux salariés dont elle exerce les recours et elle n'est pas leur ayant cause. Elle agit en son nom propre et tient son mandat des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Certains ont même qualifié ce recours de « subrogation légale *sui generis* dans les droits des salariés ». D'autres ont considéré ce recours comme en étant un découlant d'une subrogation légale inédite¹⁴⁰.

Or, en raison de ce pouvoir accordé à la CNT, l'employeur pourrait-il éventuellement se défendre à l'égard d'une réclamation déposée contre lui en invoquant des moyens qui pourraient être propres à sa relation avec le salarié visé ? Pourrait-il, par exemple, demander le rejet de la réclamation de la CNT en invoquant compensation en raison, par exemple, du fait que le salarié lui doit une somme d'argent due sur prêt¹⁴¹ ? À la lumière de la jurisprudence répertoriée au cours des dernières années, il nous faut répondre différemment en regard de la position prise sur cette question en 1991 par la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli*¹⁴².

Avant la décision *Moalli*, la réponse à cette question pouvait varier selon l'un ou l'autre des arguments soulevés en défense par l'employeur et selon que la CNT ou le salarié avait intenté le recours en réclamation pécuniaire. En effet, si le moyen de défense soulevé consistait en une demande de compensation fondée sur une dette due par le salarié à cause de l'existence d'un rapport contractuel entre les parties qui était extérieur au lien d'emploi, la prétention de l'employeur se devait d'être rejetée lorsque la réclamation était formulée par la CNT¹⁴³. Toutefois, si le salarié lui-même avait intenté l'action en recouvrement, la situation était jugée différemment

répond aux exigences élémentaires requises par le *Code de procédure civile* relativement à la capacité et à l'intérêt juridique.

139. *Id.*, 724-725.

140. *Id.*, 725. Voir aussi *Commission des normes du travail c. Restaurant Pastificio (Québec) Inc.*, [1983] C.P. 266, 269. La Commission exerce un droit pour autrui, le salarié, et c'est en cette qualité qu'elle réclame cette indemnité : *Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail du Québec*, (1990) 8 R.D.J. 421 (C.A.) (j. Rousseau-Houle). Le même principe avait déjà été repris par l'ancienne Commission du salaire minimum. À cet effet, voir : *Transport Tilly Inc. c. Commission du salaire minimum*, J.E. 78-1018 (C.A.), pp. 3 et 4 du texte intégral (j. Bélanger).

141. La compensation se définit, selon l'article 1672 C.c.Q., comme étant la possibilité offerte à deux personnes qui sont mutuellement créancières et débitrices de certaines dettes *liquides et exigibles*, de les éteindre jusqu'à concurrence de la moindre.

142. *Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli*, (1991) 9 R.D.J. 521 (C.A.).

143. *Commission du salaire minimum c. Venizelos*, J.E. 80-383 (C.P.), pp. 3 et 4 du texte intégral.

et le moyen de défense de l'employeur était opposable au salarié¹⁴⁴. À noter cependant que ce dernier principe est encore tout aussi applicable de nos jours, même après l'affaire *Moalli*, car la CNT n'agit pas dans un tel litige.

Ainsi, lorsque le moyen de défense de l'employeur était basé sur un motif personnel lié au salarié, il ne pouvait être opposable à la CNT. Même le moyen de défense reposant sur la mauvaise exécution du travail n'aurait pu servir à faire rejeter une réclamation de la CNT¹⁴⁵.

Toutefois, depuis le jugement prononcé par la Cour d'appel dans l'affaire *Moalli*, la situation a considérablement changé lorsque la réclamation est faite par la CNT. Ainsi, il est dorénavant permis à l'employeur d'opposer une défense de compensation. L'employeur peut donc demander le rejet de la réclamation intentée contre lui en démontrant l'existence à son égard d'une dette liquide et exigible due par le salarié, comme le prévoient les règles civiles de compensation. Basé sur l'article 49 LNT¹⁴⁶ de même que sur les règles de compensation prévues dans Code civil de l'époque, le raisonnement de la Cour d'appel est le suivant : cette défense est opposable à la CNT à condition que l'employeur fasse la preuve de la liquidité et de

144. *Id.*, p. 4 : « Si l'action avait été intentée par le salarié lui-même, le défendeur aurait pu lui soulever ou opposer la compensation découlant des articles 1187 et suivants C.C., mais vu le texte de ladite Loi du salaire minimum le défendeur ne peut soulever ce moyen de compensation vis-à-vis la demanderesse (article 43 Loi sur le salaire minimum). En effet, la demanderesse n'agit pas comme mandataire du salarié. Mais la demanderesse tient son mandat de la loi. »

145. P. ARGUIN et R.L. RIVEST, *loc. cit.*, note 138, 728-729, traitant de l'article 93 L.N.T. qui établit le caractère d'ordre public de la loi, indiquaient : « Comme nous le verrons plus bas, cette disposition impose à l'employeur l'obligation de faire valoir des moyens de défense réels, un peu à la manière du détenteur régulier d'un effet de commerce. Les moyens de défense personnels s'avèrent donc inopposables pour la plupart. Parmi ceux-ci, signalons la défense basée sur l'exécution défectueuse de la prestation de travail. Il va sans dire que cette défense de type personnel peut être opposée en matière de louage d'ouvrage. Il en est autrement en présence d'un contrat de louage de service allié à une réclamation découlant de la *Loi sur les normes du travail*. Cette défense est totalement inopposable à l'encontre de la Commission des normes du travail tant en raison de son statut juridique, qu'en raison du caractère d'ordre public de la Loi. Il appert que dans le cas d'une réclamation découlant de la *Loi sur les normes du travail* le mot d'ordre de tout employeur demeure : « Pay now, grieve later » ; l'employeur devant payer la réclamation à la Commission et loger son recours contre le salarié par la suite. »

146. L.N.T., art. 49 :

Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

l'exigibilité de la dette¹⁴⁷. Pour la Cour d'appel, l'interdiction faite par l'article 49 LNT, qui vise à empêcher l'employeur de retenir sur le salaire du salarié certaines sommes d'argent en l'absence du consentement de ce dernier, ne fait pas obstacle aux règles de compensation énoncées dans le *Code civil du Québec*. Ainsi, lorsque la CNT exerce un recours en réclamation pécuniaire contre un employeur, par exemple pour des heures supplémentaires impayées, ce dernier, s'il est en mesure de faire la démonstration de l'exigibilité et de la liquidité de sa créance à l'égard du salarié, pourra opposer une défense de compensation à l'encontre de la poursuite intentée par la CNT pour le compte de ce salarié. Toutefois, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer la liquidité et l'exigibilité de sa créance, sa défense de compensation sera alors irrecevable¹⁴⁸. En l'absence de cet élément, il ne pourrait tenter de contrer la réclamation de la CNT en présentant à son tour une demande reconventionnelle. Pour cette raison, une défense et demande reconventionnelle à l'encontre d'une réclamation pour le paiement d'heures supplémentaires effectuées ne peut être formulée par l'employeur si elle porte sur la prétendue mauvaise exécution du travail, car, à ce moment, la prétendue créance de l'employeur ne repose pas encore sur une dette liquide et exigible. Il en serait de même, par exemple, si l'employeur invoquait en défense le défaut du salarié de lui avoir fourni avant son départ le délai de congé raisonnable. Dans les deux cas, il s'agit de créances qui ne possèdent pas le caractère de liquidité et d'exigibilité au moment où la défense de l'employeur est présentée.

Cependant, le même employeur pourrait invoquer en défense le non-respect de la loi par le salarié en cause afin de faire rejeter la réclamation

147. *Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli*, précité, note 142, 541-543 (J. Chouinard). Bien que cette affaire n'implique pas directement la CNT en tant que partie désignée au litige, selon l'information recueillie auprès de celle-ci, c'est de cette façon qu'est appliqué le principe élaboré par la Cour d'appel. À ce sujet, non seulement on s'appuie sur la décision de la Cour d'appel, mais, qui plus est, depuis 1996, on peut se fonder sur la décision rendue dans l'affaire *Distribution Trans-Canada Kébec disque c. Michaud*, [1996] T.T. 214, 217-218 : « Les décisions de la Cour d'appel interprétant cet article 49 ne peuvent pas être mises de côté. Ces deux décisions sont très claires. L'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* n'exige pas une autorisation écrite pour que l'employeur puisse retenir sur le salaire une dette claire qui lui est due. Il n'autorise pas non plus un salarié à refuser une telle autorisation puisqu'il ne l'exige pas [...] Depuis ce temps cependant, il n'y a plus de doute possible : l'article 49 doit être lu tel qu'interprété par la Cour d'appel. On ne peut dès lors, plaider qu'on pensait, en toute bonne foi et en toute apparence, que la loi avait un autre sens. Cette façon de faire irait à l'encontre de toute stabilité juridique. »

148. *Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli*, précité, note 142, 543 : « Tout à fait différente, cependant, serait la question de l'existence de la dette et conséquemment du paiement de l'indu contesté, en l'absence de liquidité et d'exigibilité de la dette. »

déposée contre lui. En effet, lorsque le moyen de défense de l'employeur repose sur le non-respect de la LNT par le salarié pour lequel la CNT réclame un montant d'argent, à ce moment-là, l'employeur pourra utiliser cet argument pour faire rejeter la réclamation. Ainsi, le salarié qui fait une fausse déclaration sur son statut d'étudiant en vue d'obtenir de l'employeur le salaire minimum pourra voir rejeter la réclamation faite par la CNT en son nom, le dol, le mensonge ou la fausse représentation constituant un moyen de défense valable pour l'employeur afin de contrer une réclamation de la CNT¹⁴⁹.

En résumé, dans une procédure visant au recouvrement de cette catégorie de sommes impayées, le salarié à qui ces sommes sont dues pourra alors être totalement écarté comme partie possédant l'intérêt requis lorsqu'il renonce à se prévaloir lui-même du recours et demande à la CNT de le faire à sa place. L'intérêt public a alors préséance sur l'intérêt individuel. Dans le cas contraire, il sera considéré comme partie au litige, l'intérêt individuel étant le seul reconnu. Quant à l'employeur, il pourra opposer en défense des moyens liés à l'application de la loi. Il pourra aussi fonder sa contestation sur des motifs propres au salarié visé afin d'obtenir le rejet de la réclamation de la CNT pour autant qu'il puisse démontrer le caractère liquide et exigible de la dette sur laquelle il s'appuie pour opposer compensation. Ces derniers moyens seront évidemment tout aussi opposables au salarié lorsque celui-ci agira personnellement dans sa réclamation contre l'employeur. À noter, selon Di Iorio et Dubé, que l'inverse est également vrai. Si le salarié pour lequel la CNT exerce un recours n'est pas admissible à se prévaloir des dispositions de la LNT, la CNT, ne pouvant exercer que les recours en vertu de cette loi, ne pourra rien réclamer à l'employeur¹⁵⁰.

Quant à la CCQ, chargée de voir à l'application de certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*¹⁵¹, détient-elle aussi, à l'instar de la CNT, des pouvoirs afin d'agir au lieu et place du salarié dans un recours en réclamation d'argent ?

149. *Corporation Cité-Joie Inc. c. Commission des normes du travail du Québec*, [1994] R.J.Q. 2425, 2426 (C.A.).

150. J.L. DUBÉ et N. DI IORIO, *op. cit.*, note 133, pp. 302-303.

151. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, art. 4. Les principales fonctions de la CCQ sont relatives à l'administration de la loi, notamment l'application des conventions collectives conclues en vertu de cette loi ainsi que le contrôle de l'application des normes relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre. Elle doit en outre s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Il s'agit dans ce cas précis de réclamations découlant de la violation d'une convention collective. À cet effet, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* prévoit que la CCQ « peut exercer les recours qui naissent d'une convention collective en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans un délai de quinze jours de l'échéance, et ce, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenue de justifier d'une cession de créance de l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de quinze jours, ni de produire le certificat de compétence-compagnon¹⁵² ».

La loi reconnaît donc à la CCQ, tout comme à la CNT et aux différents comités paritaires, un pouvoir très large dans le mandat légal qui lui est confié étant donné qu'elle peut agir sans le consentement du salarié et même en présence d'une opposition de ce dernier. Sur ce rôle précis de la CCQ, les tribunaux québécois, plutôt que de parler de subrogation légale inédite, y voient simplement un droit découlant de la loi :

Le droit qu'exerce la Commission de poursuivre au nom du salarié ne provient pas d'une cession de créance ni d'une subrogation mais tout simplement de la Loi. La Commission n'agit pas non plus à titre de mandataire du salarié mais en vertu des pouvoirs législatifs qui lui sont attribués¹⁵³.

Le rôle de la CCQ va donc aussi loin que celui de la CNT ou des comités paritaires. Ces derniers organismes peuvent eux aussi agir malgré une opposition ou une renonciation de la part du salarié, ce qui est caractéristique des lois d'intérêt public¹⁵⁴. Deux raisons semblent justifier le rôle confié à la CCQ et aussi, par conséquent, à la CNT et aux comités paritaires. La première est évidemment fondée sur l'intention « d'assurer le respect absolu des conditions de travail négociées, pour les salariés de la construction, par les parties syndicales et la partie patronale et contenue dans le décret¹⁵⁵ ». La seconde raison repose sur l'intention de protéger non seulement le salarié lui-même, mais l'industrie et les compétiteurs de l'employeur

152. *Id.*, art. 81 a). L'article 22 a) de la *Loi sur les décrets de convention collective*, précitée, note 135, et l'article 39 (8) L.N.T. sont au même effet.

153. *Commission de la construction du Québec c. 2619-7426 Québec Inc.*, J.E. 94-124 (C.Q.), p. 6 du texte intégral (en appel). Aussi, voir : *Commission de la construction du Québec c. Armatures Olympique Inc.*, J.E. 96-591 (C.S.) (suivi en appel, requête pour permission d'appeler, C.A. Montréal, n° 500-09-001813-955).

154. L.N.T., art. 39 (8). De plus, la CNT peut, de son plein gré, intervenir dans tout litige relatif à l'application de la loi : L.N.T., art. 39 (10). *Loi sur les décrets de convention collective*, précitée, note 135, art. 22 a).

155. *Mole Construction Inc. c. Commission de la construction du Québec*, [1996] R.J.Q. 1180, 1181 (C.A.).

en défaut¹⁵⁶. En raison du rôle important joué par la CCQ dans l'application et la surveillance de la loi, l'employeur ne pourra même pas arguer, en défense à une action en réclamation de salaire déposée contre lui par la CCQ au bénéfice d'un groupe de salariés, que ces derniers ont accepté un montant de salaire inférieur au décret. Non seulement la loi est d'ordre public mais en plus, comme c'est la CCQ qui intente le recours en vertu de l'article 81 a) de la loi, l'entente ne lui est pas opposable en tant que partie intéressée au litige¹⁵⁷.

De plus, les pouvoirs de la CCQ étant tout aussi rigoureux que ceux de la CNT et des comités paritaires, nous pouvons affirmer que la CCQ agit elle aussi pour le compte de salariés¹⁵⁸. Par conséquent, dans de telles poursuites intentées par la CCQ, le salarié sera considéré comme un étranger au litige, bien qu'il puisse être assigné comme témoin¹⁵⁹. Le même principe vaudra aussi lorsque la CCQ aura dédommagé le salarié et qu'elle poursuivra les administrateurs de la corporation défaillante¹⁶⁰. Dans la même ligne de

156. *Commission de la construction du Québec c. Château, compagnie d'assurances*, J.E. 96-1830 (C.S.), p. 8 du texte intégral (en appel). Le même principe de la protection du salarié est aussi repris dans l'affaire *Commission de la construction du Québec c. 2619-7426 Québec Inc.*, précitée, note 153, 6.

157. *Mole Construction Inc. c. Commission de la construction du Québec*, précité, note 155, 1182.

158. *130647 Canada Ltée c. Commission de la construction du Québec*, J.E. 94-1550 (C.S.), pp. 3-4 du texte intégral. Voir aussi : *Mole Construction Inc. c. Commission de la construction du Québec*, précité, note 155, 1081.

159. Ce statut de tiers au litige doit être interprété dans un sens strict, à savoir que le salarié ne pourra en aucune façon intervenir dans le litige, il sera considéré comme étranger au litige et même une procédure d'appel en garantie ne pourrait être formulée à son encontre par l'employeur. C'est en ce sens que la Cour supérieure, dans l'affaire *Commission de la construction du Québec c. Construction Serjori Inc.*, [1996] R.J.Q. 641, 643 (C.S.) (appel déserté, 30 janvier 1996, C.A. Montréal n° 500-09-001518-950 et requête en annulation du certificat d'appel déserté et en réunions d'actions, C.A. Montréal n° 500-09-001518-950), interprétait la notion de tiers au litige pour une réclamation découlant de l'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9. Pour la Cour supérieure, comme la CCQ est la mandataire légale des salariés (elle agit en leur lieu et place), ces derniers ne pouvaient faire l'objet d'un appel en garantie de la part de l'entrepreneur général : « Cette conclusion sur le statut de la Commission qui représente les salariés nous amène à statuer que le salarié comme tel, dans les recours semblables, ne peut être considéré comme un tiers au sens de l'article 216 C.P., et pour deux raisons : la solidarité de l'article 54 se limite à divers intervenants qui ne sont pas des salariés, et l'article 81 fait en sorte que la Commission, dans un tel cas, dans un tel exercice, représente les dits salariés. Et, par voie de conséquence, ils ne peuvent pas être selon nous un tiers au sens de l'article 216 du Code de procédure civile. »

160. *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, art. 122 (8).

pensée et compte tenu de ce que le salarié est un tiers étranger au litige dans le cas d'un recours intenté par la CCQ, il ne pourra prétendre avoir l'intérêt requis pour instituer un recours en évocation d'une décision d'un commissaire à la construction appelé à trancher une question sur la nature des travaux en cause dans la réclamation déposée par la CCQ contre l'employeur¹⁶¹. Au surplus, si la CCQ est poursuivie par un employeur pour des sommes d'argent qu'elle aurait perçues en trop dans le cadre de l'application de la loi, le recours de celui-ci devra être dirigé contre la CCQ et non contre les salariés individuellement pour qui la CCQ avait initialement réclamé ces sommes. Encore là, c'est en raison des pouvoirs accordés à la CCQ que le recours devra être exercé contre cet organisme plutôt que contre les salariés¹⁶².

Ainsi, des pouvoirs similaires à ceux de la CCQ sont aussi accordés aux comités paritaires constitués par les parties à une convention collective régie par la *Loi sur les décrets de convention collective*¹⁶³. De tels comités possèdent en effet le pouvoir d'agir au lieu et place du salarié pour exercer les recours qui naissent de la loi ou du décret qui leur est applicable (art. 22 a)), le comité ayant même le droit de reprendre l'instance au lieu et place de tout salarié qui, ayant fait signifier un tel recours, a négligé de procéder pendant quinze jours (art. 22 b)). Conséquemment, un statut similaire à celui de la CCQ est reconnu de ce fait à tout comité paritaire constitué en vertu de cette loi¹⁶⁴. Ce comité ne possédant toutefois pas plus de droits que le salarié, cela permet à l'employeur d'opposer des moyens de défense à l'encontre de la réclamation qui lui est faite¹⁶⁵.

161. *Armoires de cuisine Hébert & Fils Inc. c. Richard*, J.E. 94-248 (C.A.), p. 8 du texte intégral (J. Vallerand). Dans cette affaire, la CCQ avait poursuivi l'employeur pour lui réclamer diverses sommes dues en vertu de l'article 81 a) de la loi. En défense à cette réclamation, l'employeur soutenait que ses activités n'étaient pas régies par la loi. La défense de l'employeur fut soumise au commissaire de la construction. Ce dernier trancha en faveur de l'employeur, estimant que les travaux n'entraient pas dans le champ d'application de la loi. Insatisfaits de cette décision, un des salariés et son syndicat présentèrent une requête en évocation qui leur fut refusée, compte tenu du fait qu'ils n'étaient pas parties au litige tant devant le commissaire de la construction que devant la Cour supérieure où l'on débattait, dans ce dernier forum, le recours en réclamation monétaire.

162. *Office de la construction du Québec c. Les Érecteurs Raymond Inc.*, D.T.E. 88T-774 (C.A.), pp. 3 et 4 du texte intégral (J. Philippon).

163. *Loi sur les décrets de convention collective*, précitée, note 135, art. 16 et 22 a). Les comités paritaires sont chargés de surveiller et d'assurer l'observance du décret qui les concerne, de ses modifications et de ses renouvellements.

164. *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Ouellet & Poirier Inc.*, [1976] C.P. 40. Voir aussi: *130647 Canada Ltée c. Commission de la construction du Québec*, précité, note 158.

165. *Ibid.* C'est notamment le cas de la défense de compensation légale. À ce sujet, voir: *Comité Paritaire Ind. Auto c. Citadel Auto Ltée*, [1955] R.P. 59 et *Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district c. Ludwick*, [1962] C.S. 246. Voir

Enfin, n'oublions pas que nous pouvons considérer que le commissaire général du travail joue un rôle semblable à celui de ces trois organismes, puisqu'il est autorisé à agir « pour le compte » du salarié, dans le cadre d'une demande en fixation du quantum d'une décision prononcée par un commissaire du travail, lorsque le salarié visé néglige de faire déterminer ce montant dans le délai imparti suivant le prononcé de la décision¹⁶⁶.

Quant aux dispositions fédérales, précisons qu'elles ne sont pas aussi complexes en ce qui concerne les recours en cas de violation des normes minimales de travail. Lorsqu'il s'agira pour le salarié de récupérer une somme d'argent qui pourrait lui être due par son employeur, il devra enclencher un système d'inspection qui aboutira éventuellement à la détermination par un inspecteur du montant dû au salarié. L'employeur et l'employé pourront convenir d'accepter le rapport de l'inspecteur sur le montant dû (art. 251 CCT). À défaut par l'employeur de verser le montant dû à l'employé, un ordre de paiement pourra lui être expédié par l'inspecteur (art. 251.1). Si l'employeur refuse de payer le montant réclamé, il pourra faire appel auprès du ministre du Travail qui désignera un arbitre pour décider du litige (art. 251.11). Il en sera de même pour l'employé qui voit sa réclamation de salaire refusée par l'inspecteur parce qu'elle serait, selon lui, sans fondement. Au niveau fédéral, l'employé et l'employeur sont les deux seules parties intéressées à un tel litige. En effet, à notre avis, l'inspecteur ne peut être considéré comme partie prenante à ce litige puisque son rôle est

aussi : *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Gasoline Stations Montréal Taxicab Ltée, C.A. Montréal*, n° 500-09-000878-801, 24 octobre 1991. Comme l'article 22 a) de la *Loi sur les décrets de convention collective*, précitée, note 135, est au même effet que l'article 81 a) de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précitée, note 9, le même raisonnement devrait s'appliquer pour cette loi régissant l'application de certaines conventions collectives de travail. Ainsi, il a été décidé que si le comité paritaire constitué en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* avait son existence propre et qu'il détenait son statut de la loi, il n'en demeurerait pas moins que les droits qu'il réclame sont ceux des salariés et que, dans de telles circonstances, si leurs droits ont été éteints par la compensation légale, l'employeur peut opposer au comité paritaire ce moyen de défense (p. 4 du texte intégral du jugement *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Gasoline Stations Montréal Taxicab Ltée*); *contra* : *Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district c. Ouellet & Poirier Inc.*, précité, note 160, 40-41. Cette dernière décision constitue, selon nous, une application isolée du principe, d'autant plus qu'elle a été rendue antérieurement à la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Moalli*, précitée, note 142, où l'on reconnaissait le maintien des règles civiles de compensation.

166. *Code du travail*, art. 19. *Supra*, section 2.

strictement administratif¹⁶⁷. C'est donc devant l'arbitre désigné par le ministre du Travail pour entendre l'affaire que l'employeur et l'employé deviendront les parties intéressées.

Conclusion

De l'analyse de toutes ces dispositions législatives, il ressort qu'il existe de considérables variations pour nous aider à déterminer le statut de partie intéressée au moment de l'institution des principaux recours visant à faire constater juridiquement les droits du salarié dans un litige juridictionnel à caractère individuel portant sur les relations du travail. L'intérêt factuel n'accorde pas automatiquement la qualité pour agir, comme c'est le cas en droit civil.

D'abord, l'exclusivité de l'intérêt individuel sera parfois reconnue. Seul le salarié aura alors la qualité pour agir dans le contexte du litige. C'est la consécration du principe de la défense de l'intérêt individuel. Celui qui a un intérêt à faire valoir peut ester en justice. Tel est le cas du salarié qui réclame devant un tribunal civil un dédommagement monétaire ou encore sa réintégration de son employeur qui l'a congédié illégalement. Il en sera aussi ainsi lorsque le salarié justifiera sa réclamation ou sa demande de réintégration sur une disposition statutaire et qu'il exercera son recours devant le tribunal civil ou le tribunal spécialisé du travail, et ce, sans avoir recours à l'un des quelconques organismes qui aurait pu agir à son bénéfice à l'occasion d'une représentation dans l'exercice de son recours.

Ensuite, il y a les situations où, en raison de la préséance de l'intérêt public sur l'intérêt individuel, un tiers agira au bénéfice du salarié, en son lieu et place, afin notamment d'assurer le respect du caractère d'intérêt public de certaines lois. Pensons aux réclamations monétaires déposées par la CNT devant les tribunaux pour le compte des salariés régis par la *Loi sur les normes du travail* ou encore aux réclamations des comités paritaires ou

167. On pourrait en effet comparer les pouvoirs de l'inspecteur en cette matière fédérale du respect des conditions minimales de travail à ceux accordés à l'inspecteur désigné en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* provinciale et qui a le pouvoir d'imposer des ordonnances à celui qui contrevient à une disposition de cette loi. Comme l'expliquent D. BRADET et autres, *Droit de la santé et de la sécurité du travail — La loi et la jurisprudence commentées*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1992, p. 167, le rôle de l'inspecteur de la CSST est purement administratif : « Enfin, on a considéré que les inspecteurs n'exerçaient pas des pouvoirs quasi judiciaires mais plutôt des fonctions de nature administrative, de sorte que leurs décisions ne sont pas soumises au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. » On a reconnu aussi le rôle administratif de l'enquêteur chargé de faire enquête sur la violation des dispositions « antibriseurs de grève » : *Studio A Entreprises Ltée c. Roy*, J.E. 88-208 (C.S.), p. 9 du texte intégral.

de la CCQ, toujours au bénéfice des salariés couverts par les régimes de protection instaurés par la *Loi sur les décrets de convention collective* ou par la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. À ces dispositions peut même s'ajouter le rôle joué par le commissaire général du travail dans une demande en fixation du quantum découlant du *Code du travail*. Dans toutes ces situations, il y a coexistence de l'intérêt public et de l'intérêt individuel, mais avec préséance du premier sur le second, compte tenu de la dimension protectrice de la loi ou de la disposition en cause.

À cela s'ajoutent encore les dispositions législatives qui prévoient l'exclusion d'une partie visée par un litige, malgré la présence d'un certain intérêt factuel pour celle-ci. Cette situation se manifeste surtout lorsque l'intérêt individuel et l'intérêt factuel collectif sont en cause. Comme nous l'avons démontré, il en est ainsi en matière de protection de l'activité syndicale où, même si l'intérêt collectif des salariés est en cause afin d'assurer le maintien du caractère représentatif, seul le salarié peut agir, donnant ainsi préséance à l'intérêt individuel malgré la présence d'un intérêt factuel collectif.

Enfin, des dispositions législatives reconnaissent également que deux types d'intérêt peuvent être défendus de façon concomitante. C'est d'abord le cas lorsqu'il s'agit de faire valoir les intérêts public et individuel dans un recours découlant de la *Charte des droits et libertés de la personne*. C'est aussi vrai lorsqu'il faut faire respecter certaines dispositions de la *Charte de la langue française*.

Un premier constat, qui constitue, à notre avis, le point marquant de notre raisonnement, nous permet d'établir que l'association de salariés, accréditée ou non, devrait être reconnue comme partie ayant qualité pour agir dans un recours juridictionnel visant à assurer la protection de l'activité syndicale. Il n'y a pas de doute, l'association est factuellement et directement touchée par un tel litige. Le congédiement d'un groupe d'employés pour des motifs liés à une activité syndicale risque de porter une atteinte irréversible au caractère représentatif de cette association. Pourtant, son intérêt factuel n'est pas législativement reconnu, bien que la détermination du caractère représentatif d'une association soit le fondement même du régime d'accréditation syndicale visant à établir des rapports collectifs de travail. Or, dans d'autres lois du travail, le législateur a reconnu le droit d'agir de ces associations. C'est le cas, comme nous l'avons vu, en vertu de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, de même que pour le législateur fédéral dans la rédaction du régime de protection de l'activité syndicale établi dans le *Code canadien du travail*. Au surplus, le législateur provincial n'a-t-il pas expressément accordé à cette même association le droit d'assister le salarié victime d'une pratique inter-

dite de la part de son employeur dans le cadre de l'application de lois qui n'ont même pas de caractère collectif, telles la *Loi électorale*, la *Loi sur les élections scolaires* et la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*? Bien que, selon nous, le consentement du salarié à ces poursuites soit nécessaire, compte tenu du caractère individuel du recours, il n'en demeure pas moins que la solution préconisée par le législateur dans de tels recours constitue un *modus vivendi* intéressant. L'association peut agir pour représenter le salarié et ce dernier peut avoir droit à une assistance technique sans que son droit individuel en cause n'en soit pour autant écarté au profit de l'intérêt collectif, qui d'ailleurs n'est à peu près pas touché par un tel litige.

Qui plus est, nous ne pouvons qu'être d'opinion, en matière de protection de l'activité syndicale sanctionnée par le *Code du travail*, que le législateur québécois devrait accorder expressément le statut de partie à l'association de salariés si l'on considère que le geste de l'employeur à l'origine du litige peut avoir pour effet de déstabiliser l'existence de cette dernière.

Notons aussi les autres divergences législatives constatées dans le droit à la représentation, plus particulièrement celui relatif à l'accomplissement des actes de procédure ou, si l'on préfère, le droit de l'association de salariés accréditée d'agir comme procureur *ad litem*. Pensons d'abord à la *Loi sur les normes du travail* qui, jusqu'au 20 mars 1997, permettait à la CNT d'agir comme représentante *ad litem* dans un recours visant à sanctionner une pratique interdite mais non dans un recours fait sans cause juste et suffisante.

Soulignons en outre la distinction faite en ce qui concerne le droit à la représentation dans l'accomplissement des actes de procédure entre un salarié soumis à une convention collective, donc faisant partie d'une association accréditée et celui qui ne l'est pas. Le salarié qui est victime d'une pratique interdite en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais qui n'est soumis à aucune convention collective et qui ne fait donc pas partie d'une association de salariés accréditée ne peut obtenir ni de l'organisme gouvernemental qu'est la CSST ni d'une telle association une certaine forme d'assistance technique afin de l'aider dans l'exercice de son recours. Pourtant, le salarié soumis à la *Loi sur les normes du travail* pourra obtenir une telle aide de la CNT dans un recours de même nature. Quant au salarié syndiqué, il aura le droit, dans les deux cas, de bénéficier de l'assistance technique de son association.

Enfin, bien que cette dernière incongruité n'ait pas de rapport direct avec la qualité de partie à un litige juridictionnel en droit du travail, rappelons les lacunes dans le système de plainte pour le salarié victime

d'une pratique interdite en vertu de la *Loi électorale*, de la *Loi sur les élections scolaires* et de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*. Au surplus, dans ces cas, le législateur accorde un droit d'appel de la décision du commissaire du travail au salarié qui porte plainte devant ce tribunal spécialisé parce qu'il ne peut bénéficier d'une procédure d'arbitrage de grief prévue dans une convention collective, alors que le salarié soumis à une convention collective et qui choisit une telle procédure juridictionnelle ne peut bénéficier de ce droit d'appel.

Il y aurait peut-être donc lieu de procéder à une uniformisation des recours juridictionnels en instaurant un régime de procédure et de mode de représentation unique. Cela permettrait à tous les salariés de bénéficier des mêmes recours et des mêmes droits à une représentation *ad litem*.

Selon nous, compte tenu du pourcentage de salariés syndiqués¹⁶⁸ et du rôle participatif des syndicats et, par voie de conséquence, des associations accréditées à la vie politique, sociale et économique, il faudrait apporter des modifications au pouvoir d'intervention des associations de salariés dans l'exercice des recours à caractère individuel découlant des diverses lois du travail.

168. J. ROUILLARD, « Qu'en est-il de la singularité québécoise en matière de syndicalisation », *Relations industrielles*, vol. 51, 1996, p. 158. Selon Rouillard, on peut estimer à environ 40 p. 100 le taux de syndicalisation chez les travailleurs québécois.