

Repères, Septembre, 2020

Raphaël ALLARD*

Commentaire sur la décision Bédard c. Unifor – Représentation syndicale, partage des rôles et devoirs, chefs de réclamation possibles et impacts à l'égard de salariés retraités : comment s'y retrouver ?

Indexation

RESPONSABILITÉ CIVILE ; RESPONSABILITÉ DU FAIT PERSONNEL ; FAUTE ; LIEN DE CAUSALITÉ ; **TRAVAIL** ; *CODE DU TRAVAIL* ; ACCRÉDITATION ; DEVOIR DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

L'auteur commente cette décision dans laquelle la Cour d'appel met un terme à un important débat judiciaire de plusieurs années en matière de représentation syndicale, réitère les principes applicables et aborde les différents chefs de réclamation en matière de responsabilité civile contre une association accréditée.

INTRODUCTION

Soumises aux dictats du néolibéralisme et de l'économie de marché, les entreprises québécoises et canadiennes n'ont parfois d'autre choix que de recourir aux différentes protections et mesures offertes par le cadre législatif canadien en matière d'insolvabilité et de procéder à d'importantes restructurations de leurs activités.

Si triste et désolante soit-elle dans ses conséquences, l'actuelle pandémie mondiale entourant la maladie à coronavirus (COVID-19) ne peut en être que le meilleur exemple.

Il va sans dire que ces décisions d'entreprise contribuent assurément à ajouter de la pression sur tous les intervenants impliqués dans les relations de travail et, à plus forte raison, sur les salariés vivant avec l'incertitude et l'insécurité d'une fermeture d'entreprise probable.

C'est notamment cette difficile prise de décision par les différents salariés de même que la portée du rôle-conseil des différentes associations accréditées, voire de leur responsabilité civile, qui sont analysées et discutées dans la décision *Bédard c. Unifor*¹.

I– LES FAITS

Erronée, voire tendancieuse, serait l'affirmation que les faits de cette affaire sont simples tellement de recours et de réclamations ont été déposés en marge de ces faits particuliers. Pour l'espèce, qu'il suffise de mentionner que plusieurs salariés retraités de l'usine de pâtes et papiers Stadacona se sont regroupés afin de réclamer à Unifor une compensation pécuniaire, et ce, en marge de la négociation d'une convention collective ayant eu des effets sur leurs régimes de pension.

Un retour chronologique permettra assurément au lecteur de bien circonscrire les nombreux intervenants impliqués et leurs différentes obligations.

Ce litige s'inscrit alors que l'usine de pâtes et papiers Stadacona est propriété du Groupe White Birch (ci-après « White Birch »). Précisons que ce groupe possède deux autres usines au Québec, soit à Rivière-du-Loup et à Gatineau. En février 2010, présentant des difficultés financières, White Birch fait recours aux protections prévues par la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*².

Au mois d'août 2010, la société Black Diamond dépose une offre d'achat aux fins d'acheter l'ensemble des éléments d'actif de White Birch. Cette offre est cependant conditionnelle à la conclusion d'une nouvelle convention collective et la mise au

rencart des différents régimes privés de retraite déficitaire à la hauteur de 250 M \$. De façon plus technique, Black Diamond exige le remplacement des anciens régimes par l'édification d'un nouveau régime de pension exempt des passifs accumulés.

En septembre 2010, le projet de vente d'actifs est approuvé par l'honorable Robert Mongeon, j.c.s. et débute ensuite la valse des négociations entre White Birch et les instances syndicales pour la signature d'une nouvelle convention collective.

À ce titre, mentionnons qu'Unifor, syndicat national, agira à titre de porte-parole pour les différentes sections locales des salariés de l'usine Stadacona. En effet, et cette précision est plus que terminologique, en tout temps pertinent, les salariés retraités étaient représentés par les sections locales 137, 200-Q et 250 qui, elles, détenaient les certificats d'accréditation et possédaient le monopole de la représentation syndicale, bien qu'elles soient toutes affiliées à Unifor.

Non sans écueils, notamment l'annonce de la fermeture définitive de l'usine Stadacona en janvier 2012 qui ne sera toutefois pas concrétisée, une lettre d'entente est finalement signée entre White Birch, les sections locales et Unifor, le 13 juillet 2012. Pareille lettre d'entente prévoit notamment la signature d'une quittance par les salariés retraités.

En janvier 2015, après plus de cinq années d'insécurité et de tractations, les salariés et les retraités de l'usine Stadacona acceptent le compromis final de White Birch et acceptent la diminution d'environ 25 % des prestations auxquelles les salariés retraités auraient eu droit en fonction de l'ancien régime de pension.

Sans nécessairement s'y attarder de façon exhaustive, mentionnons tout de même que les différents salariés retraités ont multiplié les différents recours, notamment devant la Commission des relations du travail³ et la Cour supérieure afin d'obtenir, à terme, une compensation financière pour le préjudice résultant de la diminution des prestations de leur régime de pension. Ces différents recours ont fait l'objet, d'un point de vue procédural, d'un lot considérable de moyens préliminaires par Unifor et les sections locales.

Le 4 novembre 2016, l'honorable Jocelyn F. Rancourt, j.c.s. permet finalement que le dossier au fond puisse avoir lieu uniquement à l'égard d'Unifor, ce dernier venant à la conclusion que le Tribunal administratif du travail avait une compétence exclusive pour traiter du défaut de représentation des différentes sections locales.

En première instance, le tribunal saisi de cette affaire était donc appelé à décider si Unifor, de par son implication dans le processus de négociation convention collective, avait engagé sa responsabilité civile. Le 29 mai 2018, l'honorable Jean-François Émond, j.c.s. a répondu à cette question par la négative, n'a pas donné foi aux multiples chefs de réclamation présentés devant lui et a rejeté la demande introductive d'instance des salariés retraités⁴.

Alléguant plusieurs erreurs de droit et insatisfaits de la décision défavorable ayant été rendue, les salariés retraités ont porté appel de cette décision et la Cour d'appel a finalement rendu, le 20 mai 2020, un arrêt mettant fin à cette saga sans précédent s'étant échelonnée sur près d'une décennie !

II- LA DÉCISION

Reconnaissant d'entrée de jeu la tristesse de la situation vécue par les salariés retraités, la Cour d'appel n'a eu d'autre choix que de constater les limites du droit en l'absence de protections suffisantes souscrites par ces derniers.

Traitant de chacun des motifs d'appel soulevés par les appelants, la Cour d'appel a réitéré les principes applicables en matière de représentation syndicale, a rejeté l'invitation à considérer le devoir fiduciaire d'Unifor, en plus de revenir, de façon théorique, sur le possible lien de causalité en responsabilité civile extracontractuelle.

Au soutien de son analyse, la Cour d'appel a d'abord corrigé la conclusion du juge de première instance qui avait retenu la présence d'une faute d'Unifor. Les trois juges de la Cour n'ont pas souscrit à cette position, et ce, en l'absence d'un devoir particulier à l'égard des salariés retraités.

En effet, la Cour d'appel a pris bien soin de réitérer que les sections locales étaient seules investies du monopole de représentation syndicale, et non Unifor. De fait, aucun défaut de représentation ne pouvait être reproché au syndicat national qui ne possédait alors aucun pouvoir décisionnel à l'égard des sections locales et des salariés syndiqués. De plus, rien dans la preuve n'indiquait que les sections locales étaient sous la tutelle d'Unifor ou qu'elles s'étaient autrement plaintes de la qualité des services rendus par Unifor.

Sur le concept de devoir fiduciaire pouvant être une des sources des obligations légales d'Unifor, la Cour d'appel a précisé que ce concept ne faisait pas l'objet d'une abondante discussion en droit québécois. Elle a par ailleurs écarté toute possibilité d'intégration, en responsabilité civile, de cette notion tirée de la common law. Le concept d'obligation résiduelle de représentation, motif similaire au vocable différent, quant à lui, ne fournissait guère une assise plus solide aux appelants.

Enfin, sur le plan de la responsabilité extracontractuelle, la Cour a précisé qu'elle était incapable de conclure, à l'instar du juge de première instance, à une faute lourde, ni même à une simple négligence d'Unifor dans l'exercice de ses droits contractuels.

À plus forte raison, la Cour d'appel a approuvé la décision d'Unifor de ne pas faire intervenir le regroupement des salariés retraités de Stadacona, l'estimant appropriée afin de ne pas nuire aux intérêts de tous les salariés des trois usines de White Birch. La Cour a fait allusion, à ce sujet, à l'article [20.3](#) du *Code du travail* qui encadre le droit de vote sur les propositions patronales de White Birch. Concluant à l'absence de faute, la Cour d'appel s'est prêtée à l'exercice théorique d'analyser la question de la causalité pour finalement la rejeter, faute de preuve suffisante.

III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

À l'instar de l'*obiter dictum* du juge Gagnon, qui relève davantage d'un commentaire final, nous ne pouvons que constater les limites du droit dans une pareille situation. Le message transmis par la Cour d'appel ne saurait d'ailleurs être plus clair lorsqu'il invite directement le législateur à pallier une telle situation en élaborant des protections destinées à assurer la pérennité d'un régime de retraite. Ancré dans un réalisme contemporain, force est de conclure qu'une telle question pourrait se présenter à nouveau dans les prochaines années, les restructurations d'entreprises n'étant pas uniquement des créations du passé.

Enfin, cette décision nous apparaît donc considérable du point de vue des relations syndicales internes, notamment pour les différentes organisations syndicales dont le modèle prévoit l'interrelation entre sections locales et entité nationale.

Cet arrêt de la Cour d'appel ne saurait être plus clair sur les obligations de chacun des intervenants syndicaux. Au soutien de l'argument contraire, il faut certes admettre que la Cour ne traite que superficiellement de la question de l'obligation résiduelle de représentation, se contentant simplement de situer son contexte en droit civil québécois.

Il est donc permis de se demander si une telle obligation pourrait fonder un recours en réclamation de dommages-intérêts compensatoires devant les tribunaux de droit commun ou si elle relève, sans équivoque, exclusivement de la compétence du Tribunal administratif du travail à titre d'obligation accessoire découlant du pouvoir de représentation. Selon notre lecture de cet arrêt et en l'absence de précisions contraires de la Cour, la réponse à cette question devrait être négative.

CONCLUSION

Une chose est sûre dans cette affaire : la situation vécue par les salariés retraités est foncièrement désolante et démontre les limites inhérentes du cadre législatif québécois, ces derniers ayant malheureusement dû faire les frais d'une restructuration d'entreprise et de négociations musclées entre les différents intervenants.

Les différentes sections locales ne pourront, à la lumière de cet arrêt, que continuer, dans le futur, la professionnalisation de leurs services et à exercer, avec toute l'intensité découlant de leur rôle d'association accréditée, les responsabilités leur incombant.

Parions d'ailleurs que certaines d'entre elles utiliseront cet arrêt de la Cour d'appel afin de clarifier, voire prévoir, les obligations contractuelles du syndicat national chargé de les représenter dans le cadre d'une prochaine négociation de convention collective.

* M^e Raphaël Allard, avocat au sein du cabinet Normandin Gravel Rhéaume avocats inc., concentre sa pratique en droit du travail et de l'emploi.

[1. EYB 2020-353620](#) ; demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême, n^o 39300, 19 août 2020.

[2. L.R.C. \(1985\), ch. C-36.](#)

[3. Voir à ce sujet la décision *Regroupement des employés retraités de la White Birch Stadacona c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier \(SCEP\) et les sections locales 137, 200, 250 et 299*, 2013 QCCRT 397, \[EYB 2013-226339\]\(#\), relativement à une plainte sous l'article \[47.2\]\(#\) du *Code du travail* pour violation du devoir de représentation des sections locales et d'Unifor ; pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision rejeté par la Cour supérieure le 6 mars 2014 : *Regroupement des employés retraités de la White Birch Stadacona c. Commission des relations du travail*, 2014 QCCS 992, \[EYB 2014-234755\]\(#\).](#)

[4. Gilles Bédard c. Unifor inc.](#), 2018 QCCS 2320, [EYB 2018-294696](#).

Date de dépôt : 22 septembre 2020

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.