



« Absence de tout autre recours prévu » : un tribunal ontarien ordonne à l'hôpital de ne pas modifier les horaires avant l'issue du grief

mai 1, 2005

Les lecteurs des avis courriel d'*AU POINT* connaissent bien l'importance de l'arrêt *Weber c. Hydro Ontario* de la Cour suprême du Canada, rendu en 1995. En vertu de la règle énoncée dans l'arrêt *Weber*, les tribunaux refusent d'être saisis d'un différend si l'essentiel de celui-ci découle de l'application d'une convention collective. Toutefois, même dans un tel cas, un tribunal se jugera compétent si le processus d'arbitrage n'offre aucune réparation adéquate. Cet aspect important mais souvent négligé des principes de l'arrêt *Weber* vient d'être démontré dans l'affaire *Aranas v. Toronto East General & Orthopaedic Hospital Inc.* (19 janvier 2005), un jugement de la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

Dans cette affaire, le syndicat avait déposé un grief contre la mise en œuvre par l'employeur d'un « horaire général de rotation » et l'élimination des horaires permanents dans une des unités. Les plaignants avaient spécifiquement demandé des postes permanents de soirée et de nuit et avaient été engagés pour ces horaires. Ils voulaient ces arrangements surtout parce qu'ils élevaient de jeunes enfants et qu'ils voulaient qu'un parent soit à la maison pendant que l'autre était au travail. La convention collective prévoyait des horaires permanents, et ces horaires constituaient une pratique de longue date qui remontait à trente ans au moins.

L'employeur avait convenu de remettre la mise en œuvre des nouveaux horaires de septembre 2004 jusqu'à janvier 2005, mais même avec un arbitrage accéléré, le différend ne pouvait être résolu avant avril 2005. Lorsque l'employeur a refusé de prolonger le délai, le syndicat a demandé à la Cour d'accorder une injonction provisoire qui interdisait à l'employeur la mise en œuvre des nouveaux horaires.

LA COUR : « COMPÉTENCE RÉSIDUELLE » POUR INTERVENIR

La Cour a noté qu'il était difficile de justifier l'intervention judiciaire dans les différends découlant des relations de travail, mais a néanmoins reconnu que les arbitres ontariens n'avaient pas le pouvoir d'empêcher un employeur de prendre une telle mesure en attendant une décision définitive sur la question. Il n'existait pas non plus de mécanisme dans la convention collective qui permettait d'empêcher temporairement l'employeur d'agir en attendant une décision définitive sur la légalité du nouvel horaire.



Par conséquent, la Cour a jugé qu'elle avait compétence pour accorder l'injonction demandée par le syndicat. Elle a cité l'arrêt de 1996 de la Cour suprême du Canada, *Fraternité des préposés à l'entretien des voies c. Canadien Pacifique Ltée*, à l'effet qu'en « l'absence de tout autre recours prévu » les cours de justice conservent leur pouvoir discrétionnaire résiduel d'accorder un redressement interlocutoire tel qu'une injonction. (Pour plus de détails sur l'arrêt *Fraternité des préposés*, voir « [Le tribunal n'est pas compétent pour empêcher les mises à pied en milieu hospitalier](#) »).

CONDITION REMPLIES POUR ACCORDER L'INJONCTION

La Cour a ensuite appliqué le critère à trois volets pour l'octroi d'une injonction temporaire en attendant l'issue d'un litige :

- *Question sérieuse à juger*. La Cour a jugé que le syndicat avait une possibilité raisonnable d'avoir gain de cause et que, malgré les arguments de l'employeur, il existait des éléments de preuve qui appuyaient les prétentions du syndicat que la mise en œuvre du nouvel horaire pouvait constituer une violation grave de la convention collective.
- *Préjudice irréparable*. La Cour a souligné que certains des plaignants avaient fondé leur position sur le bien-être de leurs enfants. La Cour a conclu que la vie de jeunes enfants pouvait être affectée de façon profonde et irréparable pour une période de temps considérable. Un tel préjudice ne pouvait être quantifié en termes monétaires ni compensé convenablement par l'arbitre au moment de la sentence arbitrale.
- *Prépondérance des inconvénients*. La Cour a noté que l'employeur avait déjà convenu d'une remise et a jugé que le préjudice causé aux plaignants par la mise en œuvre immédiate l'emportait sur le préjudice causé à l'employeur par un retard assez court dans la mise en œuvre de l'horaire.

Par conséquent, la Cour a accordé l'injonction.

Notre point de vue

Cette affaire est une exception à la règle bien connue, « obéir d'abord, se plaindre ensuite ». Le résultat de l'évaluation que fait le tribunal de sa compétence ainsi que sa décision sur le fond de la demande pourrait dépendre de sa conclusion quant à savoir si le pouvoir de l'arbitre de rendre une ordonnance rétroactive constitue un recours suffisant. (Pour plus de détails sur l'application de l'arrêt *Weber*, voir « [Des « réparations orphelines » : la Cour divisionnaire juge que les arbitres peuvent accorder des dommages-intérêts majorés et exemplaire](#) »; « [Le tribunal juge que l'ex-agent de police doit passer par l'arbitrage](#) »; et « [Compétence des tribunaux judiciaires et des arbitres : la Cour suprême du Canada applique l'arrêt Weber](#) ». Voir également « [Précisions sur l'arrêt Weber : l'employé syndiqué peut intenter une action pour poursuite abusive](#) »).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
