

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N° : 500-09-014950-042
(500-53-000205-045)

DATE : Le 10 avril 2006

**CORAM: LES HONORABLES ANDRÉ BROSSARD J.C.A.
YVES-MARIE MORISSETTE J.C.A.
JACQUES DUFRESNE J.C.A.**

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
APPELANTE INTIMÉE INCIDENTE / Défenderesse
c.

**COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE**
INTIMÉE-Demanderesse

et
**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 1244 SCFP FTQ**
MIS EN CAUSE – APPELANT INCIDENT / Plaignant

ARRÊT

[1] LA COUR; - Statuant sur l'appel du jugement rendu le 2 septembre 2004 par le Tribunal des droits de la personne, district de Montréal (l'honorable Michèle Rivet), qui a rejeté les requêtes en irrecevabilité de l'appelante, et sur l'appel incident du Syndicat mis en cause du jugement interlocutoire rendu le 16 juillet 2004 par le même tribunal, qui refusait d'autoriser la production d'une preuve additionnelle;

[2] Après avoir étudié le dossier, entendu les parties et délibéré ;

[3] Pour les motifs du juge Dufresne, auxquels souscrivent les juges Brossard et Morissette;

[4] **REJETTE** le pourvoi principal avec dépens et **REJETTE** l'appel incident sans frais.

ANDRÉ BROSSARD J.C.A.

YVES-MARIE MORISSETTE J.C.A.

JACQUES DUFRESNE J.C.A.

Me Chantal Masse et Me André Baril
McCarthy Tétrault
Avocats de l'appelante, intimée incidente

Me Béatrice Vizkelety
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Avocate de l'intimée

Me Annick Desjardins
Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244 SCFP FTQ
Avocate du mis en cause, appelant incident

Date d'audience : Le 14 juin 2005

MOTIFS DU JUGE DUFRESNE

[5] Le Tribunal des droits de la personne (le Tribunal) a-t-il eu raison de conclure que l'intimée, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission) avait toujours la qualité et l'intérêt pour agir au sens de l'article 77 de la *Charte des Droits et Libertés de la Personne* (la *Charte*)¹ et qu'il avait toujours compétence pour décider du recours institué par la Commission, malgré le dépôt d'un grief par le Syndicat mis en cause (le Syndicat)?

LES FAITS

[6] Le 5 juin 1995, le Syndicat et l'appelante signent l'Entente sur le rangement des fonctions concernant les relativités salariales (l'Entente).

[7] Le 9 juin 1995, l'Entente est déposée au greffe du bureau du Commissaire général du travail afin qu'elle soit intégrée à la convention collective en vigueur.

[8] Le 16 mai 1996, le Syndicat dépose à la Commission, au nom de plusieurs centaines de personnes désignées nommément, une plainte alléguant discrimination salariale fondée sur le sexe, laquelle comporte une demande de rejet de l'outil d'évaluation des emplois (la Plainte).

[9] Le 29 septembre 2000, le Syndicat dépose un grief, selon lequel l'employeur ne respecte pas l'équité en matière de rémunération (le Grief). Il exige que cesse cette pratique et demande réparation.

[10] En l'absence d'un règlement à l'amiable, la Commission émet, après enquête, une proposition de mesures de redressement qui n'a pas été mise en œuvre dans les délais impartis.

[11] Le 8 janvier 2004, la Commission dépose auprès du Tribunal une demande introductive d'instance alléguant que les systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération utilisés par l'appelante comportaient de la discrimination fondée sur le sexe, en contravention avec les articles 10 à 19 de la *Charte*. Cette demande de la Commission est formulée au nom de plusieurs centaines de personnes faisant partie de groupes d'emplois à prédominance féminine.

¹ L.R.Q., c. C-12.

[12] Ajoutons, en outre, que la preuve au dossier permet de circonscrire les circonstances qui ont mené à l'Entente. Les négociations à propos de l'équité salariale ont d'abord eu cours à la table sectorielle. Puis, le Syndicat mis en cause s'est retiré de la table sectorielle en octobre 1993. En août 1994, des négociations locales entre l'appelante et le Syndicat ont mené à une première offre qui fut rejetée par les syndiqués en février 1995. Une deuxième offre formulée par l'appelante et recommandée par l'exécutif syndical à ses membres lors de l'assemblée du 31 mai 1995 a fait l'objet d'une acceptation. La recommandation du conseil syndical aux membres de la section locale 1244 était assortie d'une réserve selon laquelle l'acceptation ne constituait aucunement une reconnaissance de l'élimination de la discrimination salariale faite aux femmes à l'Université de Montréal.

LES PROCÉDURES

- **La demande de la Commission**

[13] La Commission allègue essentiellement que l'application du plan d'évaluation des emplois par l'appelante a porté atteinte et continue de porter atteinte aux droits des parties, victimes de discrimination fondée sur le sexe, contrairement aux articles 10 et 19 de la *Charte*. La Commission, agissant en faveur des victimes des systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération discriminatoires, demande au Tribunal de prononcer les conclusions suivantes :

a) En ce qui concerne le plan d'évaluation des emplois

CONSTATER que le plan d'évaluation des emplois appliqué par la partie défenderesse comporte discrimination fondée sur le sexe, contrairement aux articles 10 et 19 de la *Charte*;

CONSTATER plus particulièrement qu'il y a aussi eu sous-évaluation des emplois de secrétaire de direction et de secrétaire, contrairement aux articles 10 et 19 de la *Charte*;

ORDONNER à la partie défenderesse d'**ÉLABORER** et de **METTRE EN ŒUVRE** un nouveau plan d'évaluation des emplois exempt de biais sexistes, le tout conformément aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, avec effet rétroactif à 1993, et ce, pour tous les titres d'emploi visés par la plainte de discrimination déposée par la partie plaignante à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;

ORDONNER à la partie défenderesse d'inclure également dans ce nouveau plan d'évaluation le titre d'emploi des bibliothécaires en

utilisant pour fins de comparaison les catégories d'emplois à prédominance masculine de l'Université;

ORDONNER à la partie défenderesse de **VERSER** aux victimes, incluant les bibliothécaires, une somme représentant la perte monétaire encourue depuis 1993 en raison de l'application d'un plan d'évaluation des emplois contenant des biais sexistes et calculés en tenant compte des résultats du nouveau plan d'évaluation;

CONDAMNER plus particulièrement la partie défenderesse à **VERSER** aux parties victimes, qui occupent des emplois de secrétaire de direction ou de secrétaire, les montants requis pour compenser la perte monétaire encourue en raison de la sous-évaluation de ces titres d'emploi durant la période s'échelonnant de 1993 à 2000, ces montants étant évalués à 5 986 018,01 \$, sauf à parfaire;

b) En ce qui concerne les ajustements salariaux

CONSTATER que les critères et méthodes de calculs utilisés par la partie défenderesse pour effectuer les ajustements salariaux en 1995 comportent des effets discriminatoires contraires aux articles 10 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec;

ORDONNER à la partie défenderesse de **MODIFIER** le système de rémunération applicable aux emplois à prédominance féminine visés par la plainte en faisant les ajustements qui tiennent compte de l'écart salarial entre la rémunération payée aux emplois à prédominance féminine et celle effectivement payée aux emplois à prédominance masculine de même valeur;

CONDAMNER la partie défenderesse à **VERSER** aux parties victimes les montants requis pour compenser la perte monétaire encourue depuis 1993 en raison des critères et méthodes de calculs discriminatoires appliqués, ces montants étant évalués à 15 600 000 \$, sauf à parfaire;

c) En ce qui concerne la double structure salariale

CONSTATER que la coexistence d'une double structure salariale s'appliquant aux employé(e)s des Groupes bureau, aide-technique et métiers engendre des effets discriminatoires

fondés sur le sexe, contraires aux articles 10 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec;

ORDONNER à la partie défenderesse de **CESSER** d'utiliser la double structure salariale comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s des Groupes bureau et aide-technique en appliquant à ces employé(e)s la même structure salariale, à taux unique, que celle appliquée aux employé(e)s du Groupe métiers faisant un travail équivalent;

CONDAMNER la partie défenderesse à **VERSER** aux parties victimes, qui occupent des emplois des Groupes bureau et aide-technique, les montants requis pour compenser la perte monétaire encourue en raison de l'application d'une double structure salariale malgré le travail équivalent effectué par les employés du Groupe métiers, ces montants étant évalués à 1 500 000 \$, sauf à parfaire;

d) En ce qui concerne les dommages moraux

CONDAMNER la partie défenderesse à **VERSER** à chacune des victimes une somme de 10 000 \$ à titre de dommages moraux pour l'atteinte à leur droit à la reconnaissance et à l'exercice de leurs droits, en pleine égalité, sans distinction fondée sur le sexe, et pour l'atteinte à leur droit à la sauvegarde de sa dignité;

Le Grief

[14] Le Grief du 29 septembre 2000 déposé par le Syndicat tient dans la lettre que la vice-présidente de celui-ci écrivait à l'appelante. L'essence du grief est ainsi précisée aux deuxième et troisième paragraphes de cette lettre :

[...]

L'Employeur ne respecte pas l'équité en matière de rémunération parce que les emplois à prédominance féminine sont sous payés par rapport aux emplois à prédominance masculine (équivalents).

Nous exigeons que l'Employeur cesse cette pratique et nous réclamons que l'Employeur verse toute somme d'argent ainsi perdue en y incluant tous les droits et privilèges perdus. Nous réclamons de plus des dommages compensatoires de dix mille dollars (10,000\$) par personne ainsi lésée, le tout en y ajoutant les intérêts légaux.

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES*Charte des droits et libertés de la personne²*

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

49.1 Les plaintes, différends et autres recours dont l'objet est couvert par la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001) sont réglés exclusivement suivant cette loi.

En outre, toute question relative à l'équité salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à

² Précité, note 1.

prédominance masculine dans une entreprise qui compte moins de 10 salariés doit être résolue par la Commission de l'équité salariale en application de l'article 19 de la présente Charte.

74. Peut porter plainte à la Commission toute personne qui se croit victime d'une violation des droits relevant de la compétence d'enquête de la Commission. Peuvent se regrouper pour porter plainte, plusieurs personnes qui se croient victimes d'une telle violation dans des circonstances analogues.

La plainte doit être faite par écrit.

77. La Commission refuse ou cesse d'agir en faveur de la victime, lorsque :

- 1° la victime ou le plaignant en fait la demande, sous réserve d'une vérification par la Commission du caractère libre et volontaire de cette demande;
- 2° la victime ou le plaignant a exercé personnellement, pour les mêmes faits, l'un des recours prévus aux articles 49 et 80.

Elle peut refuser ou cesser d'agir en faveur de la victime, lorsque :

- 1° la plainte a été déposée plus de deux ans après le dernier fait pertinent qui y est rapporté;
- 2° la victime ou le plaignant n'a pas un intérêt suffisant;
- 3° la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- 4° la victime ou le plaignant a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80.

La décision est motivée par écrit et elle indique, s'il en est, tout recours que la Commission estime opportun; elle est notifiée à la victime et au plaignant.

80. Lorsque les parties refusent la négociation d'un règlement ou l'arbitrage du différend, ou lorsque la proposition de la Commission n'a pas été, à sa satisfaction, mise en oeuvre 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.

*Loi sur l'équité salariale*³

128. Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.

LE JUGEMENT DE PREMIÈRE INSTANCE

[15] Recourant à la démarche d'analyse préconisée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Morin*⁴, le Tribunal rejette la requête en irrecevabilité relative à la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

[16] La juge Rivet du Tribunal conclut dans un premier temps à l'existence d'une compétence concurrente de la Commission et du Tribunal par rapport à d'autres instances juridictionnelles, puis à la non-exclusivité de celle de l'arbitre. Puis, dans un deuxième temps, après avoir soupesé les quatre facteurs objectifs énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin* pour déterminer quelle forme d'adjudication présente une plus grande adéquation avec le litige, elle conclut que l'arbitre de grief ne peut constituer le forum habilité à statuer de manière exclusive sur l'objet du litige. Elle en prend pour preuve que seul le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage, à l'exclusion de la Commission, ce qui ferait échec à l'article 128 de la *Loi sur l'Équité Salariale*⁵ (la L.É.S.). Le Tribunal considère que le litige porte essentiellement « sur une allégation de discrimination dans la formation de la convention collective et sur la validité de celle-ci »⁶.

[17] En somme, de l'examen du régime législatif applicable et du contexte factuel en cause, le Tribunal rejette la requête en irrecevabilité soulevant la compétence exclusive de l'arbitre de grief et conclut à sa compétence pour décider de la demande par la Commission.

[18] Quant à la question de savoir si l'intimée a l'intérêt d'agir au sens de l'article 77 de la *Charte*, le Tribunal conclut, que le recours dont il est saisi est visé par l'article 49.1 de la *Charte*, qui renvoie au régime législatif instauré par la L.É.S., plutôt que par les recours en réparation prévus aux articles 49 et 80 de la *Charte*, qui visent à faire sanctionner les atteintes illicites aux droits protégés par la *Charte*. Partant, le Tribunal considère qu'il n'est pas nécessaire de décider si, en dehors des situations visées par la

³ L.R.Q., c. E-12.001.

⁴ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185.

⁵ Précité, note 3.

⁶ Arrêt *Morin* précité, note 4, paragr. 24 et 25 (j. McLachlin).

L.É.S., le dépôt d'un grief auprès d'un arbitre constitue un recours au sens des articles 49 et 80 de la *Charte*.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

[19] L'appelante soutient que l'article 49.1 de la *Charte* ne crée pas un recours distinct de ceux prévus à l'article 49 de la *Charte*. Il détermine plutôt en vertu de quelle loi les recours visés à l'article 49 de la *Charte* seront résolus. Malgré les dispositions de l'article 49.1 de la *Charte*, le dépôt d'un grief est un recours disponible puisque à la date du jugement du Tribunal, aucune disposition législative applicable aux programmes d'équité salariale n'était en vigueur depuis que le chapitre IX de la L.É.S. a été déclaré inopérant par la Cour supérieure dans *Syndicat de la fonction publique du Québec Inc. c. Québec (Procureur général)*⁷.

[20] L'appelante est d'avis que l'article 77 de la *Charte* crée une irrecevabilité qu'elle assimile à la litispendance, faisant en sorte que la Commission doit cesser d'agir devant le Tribunal, sans égard à l'instance ou au tribunal devant lequel le recours sous l'article 49 de la *Charte* est exercé. Elle affirme de plus que l'article 77 de la *Charte* s'applique, que l'objet du recours soit couvert ou non par l'article 49.1 de la *Charte*. Elle souligne également que l'Entente du 5 juin 1995 a fait l'objet d'un rapport déposé à la Commission de l'équité salariale en vertu du chapitre IX de la L.É.S., lequel a été déclaré inopérant par la Cour supérieure⁸. L'Entente n'était donc pas couverte par la L.É.S. en date de la décision du Tribunal dont appel et, conséquemment, le litige n'était pas visé par l'article 49.1 de la *Charte*. Somme toute, l'appelante est d'avis que l'effet combiné du dépôt du Grief et de l'application de l'article 77 de la *Charte* rend irrecevable le recours de la Commission devant le Tribunal.

[21] En présence d'un recours fondé sur l'article 49 de la *Charte*, l'intention du législateur est, selon l'appelante, claire : la Commission doit cesser d'agir.

[22] Par ailleurs, l'appelante soutient qu'en l'espèce, le régime législatif est le même que celui qui a fait l'objet d'un examen par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*. L'appelante soutient toutefois que les quatre facteurs devant se retrouver pour conférer une juridiction concurrente au Tribunal ne sont pas présents en l'espèce. Selon l'appelante, les faits en l'espèce découlent clairement de la relation employeur/employé, de telle sorte que le dépôt du grief a retiré toute compétence à la Commission pour continuer le dossier de plainte devant le Tribunal.

[23] Au contraire, l'intimée soutient que la règle transitoire de l'article 128 de la L.É.S. fait en sorte que la Commission conserve compétence pour terminer les enquêtes à l'égard de la plainte déposée, comme en l'espèce, avant le 21 novembre 1997 et pour

⁷ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, [2004] R.J.Q. 524, Désistement d'appel (C.A. 2004-03-11), 500-09-014189-047.

⁸ Id.

exercer, en conséquence, les recours prévus à la *Charte*. Partant, cette disposition transitoire rend sans objet la question de savoir si le dépôt d'un grief par le Syndicat est un recours au sens du premier alinéa de l'article 77 de la *Charte*. La Commission fait valoir que certains éléments distinguent le recours prévu à l'article 49 de la *Charte*, qui lui apparaît essentiellement un recours civil, du grief prévu au Code du travail⁹. Comme il s'agit d'un *autre recours*, la Commission peut, à sa discrétion, continuer d'agir en l'espèce, conformément à l'article 77, 2^e alinéa, 4^o de la *Charte*.

[24] En somme, la Commission soumet que les recours visés par le premier alinéa de l'article 77 de la *Charte* sont ceux qui s'exercent devant les tribunaux judiciaires de compétence générale, alors que *les autres recours* visés par le deuxième alinéa sont essentiellement ceux qui s'exercent devant les tribunaux administratifs tirant leur compétence d'une loi particulière et possédant une compétence accessoire leur permettant d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la *Charte*.

[25] L'intimée répond aux arguments de l'appelante relativement à l'impact du jugement de la Cour supérieure qui a déclaré invalides, inopérantes et sans effet les dispositions du chapitre IX de la L.É.S., en ce qu'elles violaient le droit à l'égalité de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁰ et de l'article 10 de la *Charte*. Elle rappelle que le chapitre IX de la L.É.S. (art. 119 à 124) créait un régime d'exception pour les entreprises ayant mis sur pied un programme d'équité salariale ou de relativité salariale avant le 21 novembre 1996.

[26] La Cour supérieure a suspendu les effets de sa déclaration d'invalidité pour une période de six mois permettant au législateur de corriger le chapitre IX en conformité avec le jugement. À défaut d'une modification législative dans ce délai, ce sont les autres dispositions de la L.É.S. ainsi que le régime général qui s'appliquent aux employeurs concernés. Elle fait aussi observer que, contrairement à la *Charte*, le nouveau régime prévu par la L.É.S. ne prévoit aucun recours ni compensation pour réparer le préjudice du passé.

[27] L'intimée est d'opinion que certains éléments distinguent le recours prévu à l'article 49 de la *Charte* du recours en grief. Premièrement, le recours de l'article 49 de la *Charte* est essentiellement un recours civil, ce qui n'est pas le cas, selon l'intimée, du grief résultant d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. Elle souligne, de plus, que la prescription applicable à un recours prévu à l'article 49 de la *Charte* est soumise aux règles de prescription du Code civil du Québec, alors qu'en matière de grief, la prescription n'est que de six mois. Pour elle, le grief constitue un recours de nature contractuelle qui tire son origine de la convention collective et ne peut par sa nature être assimilé au recours civil prévu à l'article 49 de la *Charte* s'exerçant devant les tribunaux de droit commun. Le grief constitue un autre recours que celui prévu à l'article 49 de la *Charte*.

⁹ L.R.Q., c. C-27.

¹⁰ L.R.C. (1985), c. 31 (1^{er} supp.).

[28] L'intimée soutient, en effet, que seul le Tribunal possède la compétence *ratione materiae* pour décider de la requête introductive d'instance dont elle est saisie, et non un arbitre qui pourrait être saisi du grief du 29 septembre 2000. Elle réfère à cet égard à l'arrêt *Morin* de la Cour suprême et à l'arrêt de notre Cour dans *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*¹¹. Elle souligne que le litige repose essentiellement sur le même régime législatif et sur le même contexte factuel que ceux qui ont fait l'objet d'analyse, tant dans l'arrêt *Morin* que dans l'arrêt *Université Laval*. Elle croit qu'à l'instar des affaires *Morin* et *Université Laval* précitées, le présent litige « met essentiellement en cause le processus de négociations et l'insertion de la clause dans la convention collective ».

[29] De l'analyse des quatre facteurs énumérés par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*, elle souligne, entre autres, que la plainte portée en l'espèce remet en cause la validité de la convention collective et non son interprétation ou son application, qu'elle touche des centaines de personnes et soulève d'importantes questions d'intérêt public, d'autant qu'aucun grief n'a été déposé avant le 21 novembre 1997. Elle tire de ces faits la conclusion que le Tribunal présente une « plus grande adéquation » avec le litige qu'un arbitre de grief.

[30] Selon l'intimée, le législateur, en adoptant la L.É.S., a confirmé sa volonté de confier aux instances désignées dans cette loi une compétence exclusive pour décider des plaintes, différends et autres recours auxquels fait référence l'article 49.1 de la *Charte*, faisant toutefois exception pour les recours intentés avant le 21 novembre 1997, ce qui est le cas en l'espèce.

[31] Faisant référence aux arrêts *Morin* et *Université Laval* précités, le Syndicat mis en cause souligne que le litige en l'espèce ne porte pas sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, mais sur un désaccord portant sur la répartition des ressources financières de l'appelante survenu lors de la négociation de la structure de rémunération à l'Université de Montréal. Le litige ne découle pas, selon le mis en cause, de la mise en œuvre de la convention collective, mais plutôt de la négociation ayant précédé l'entente de 1995 sur les relativités salariales. Il porte sur une allégation de discrimination dans la formation de l'Entente et sur la validité de celle-ci. Pour le Syndicat, l'essence du litige est identique à l'affaire *Université Laval*.

[32] Comme le grief a été déposé après l'entrée en vigueur de la L.É.S., le 21 novembre 1997, le Syndicat soutient que l'article 49 de la *Charte* ne permettait plus, à cette date, d'entreprendre un recours visant la cessation de la discrimination salariale systémique fondée sur le sexe, laquelle relevait plutôt de l'article 49.1 de la *Charte*. Il ajoute que même si le grief avait été déposé avant le 21 novembre 1997, il n'aurait pu continuer son cheminement, puisque l'article 128 de la L.É.S. ne prévoit de mesures

¹¹ *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, [2005] R.J.Q. 347 (C.A.).

transitoires que pour les plaintes pendantes à la Commission relatives à la violation de l'article 19 de la *Charte*.

[33] Le syndicat émet l'opinion que l'annulation du chapitre IX par la Cour supérieure ne change rien à la situation juridique du grief déposé en septembre 2000, puisque les articles 49.1 de la *Charte* et 128 de la L.É.S. s'appliquent tout autant au régime général de la L.É.S. qu'au chapitre IX déclaré inopérant. Il souligne que l'objet et la cause du grief déposé en l'an 2000 ne peuvent avoir de lien avec la plainte déposée à la Commission en 1996, avant l'entrée en vigueur de la L.É.S. Alors que la plainte à la Commission vise un redressement salarial fondé notamment sur l'article 19 de la *Charte*, rétroactif à 1993, le grief lui ne permettrait au mieux que de constater que l'appelante n'a pas encore mis en place un programme d'équité salariale comme le requiert le régime général de la loi, ajoutant que le grief de septembre 2000 ne permettrait même pas à un arbitre d'ordonner à l'appelante de mettre en place un tel programme. Le Syndicat souligne, enfin, que l'appelante n'a pas fait la preuve que le grief est exercé « pour les mêmes faits », comme l'exige l'article 77 de la *Charte* pour trouver application. À titre indicatif, il souligne que le grief déposé en 2000 ne peut pas couvrir la même période qu'une plainte déposée en 1996 et ne peut donc, en conséquence, viser les mêmes faits.

ANALYSE

[34] Le Tribunal des droits de la personne doit-il être empêché d'entendre une plainte de discrimination au motif que le différend ressortit exclusivement à l'arbitre de grief?

[35] La question que soulève le présent pourvoi s'énonce essentiellement selon les mêmes termes que la question à laquelle a répondu la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Morin* précité, à la différence près qu'en l'espèce, un grief a été déposé par le Syndicat, ce qui n'était pas le cas dans l'arrêt *Morin*.

L'arrêt *Morin*

[36] La juge en chef McLachlin écrit l'opinion de la majorité dans l'arrêt *Morin* précité¹². Elle précise la portée de l'arrêt *Weber*¹³, qui ne crée pas de présomption légale de compétence arbitrale exclusive. Un examen en deux étapes est nécessaire pour déterminer s'il y a compétence concurrente, chevauchement des compétences ou compétence exclusive de l'arbitre de grief ou du Tribunal.

[37] Tout en reconnaissant le caractère exclusif de la compétence de l'arbitre pour régler tout grief lié à la mise en œuvre de la convention collective et en reconnaissant par ailleurs le caractère non exclusif de la compétence du Tribunal en matière de

¹² La majorité est composée, en plus de la juge en chef McLachlin, des juges Iacobucci, Major, Binnie et Fish.

¹³ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

violation des droits de la personne, la majorité dans l'arrêt *Morin* fait remarquer que la compétence de la Commission et du Tribunal peut être concurrente à celle de l'arbitre.

[38] Procédant à la seconde étape de son analyse, soit l'examen du litige afin de déterminer s'il est du ressort exclusif de l'arbitre, la juge McLachlin indique qu'il faut prendre en considération tout le contexte factuel de l'affaire. Elle souligne que la seule qualification juridique du litige n'est pas déterminante. Il faut se demander si le législateur a voulu que le litige, considéré dans son essence, soit du ressort exclusif de l'arbitre. De son analyse du contexte factuel, la majorité conclut que le Tribunal présente une « plus grande adéquation » avec le litige qu'un arbitre nommé pour entendre un grief individuel dans le cadre établi par le *Code du travail*. Elle retient pour s'en convaincre qu'en l'espèce, c'est le processus ayant mené à l'adoption de la clause tenue pour discriminatoire et l'insertion de celle-ci dans la convention collective qui contrevient à la *Charte*, rendant de ce fait la clause inapplicable, et non sa mise en œuvre.

[39] Voici, en quelques traits, comment s'exprime la juge en chef McLachlin à propos de la deuxième étape de l'examen portant sur le contexte factuel :

24 En l'espèce, le contexte factuel permet de conclure que le litige ne ressortit pas exclusivement à l'arbitre. Il ne découle pas tant de la mise en oeuvre de la convention collective que de la négociation ayant précédé sa signature. Notre Cour a reconnu qu'un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation de la convention collective comme telle peut soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre : voir, par exemple, *Goudie*, précité; *Weber*, précité, par. 52; ainsi que *Wainwright c. Vancouver Shipyards Co.* (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A.C.-B.); *Johnston c. Dresser Industries Canada Ltd.* (1990), 75 O.R. (2d) 609 (C.A.). Toutes les parties s'entendent sur la façon dont la convention, si elle est valide, doit être interprétée et appliquée. La seule question qui se pose est de savoir si le processus ayant mené à l'adoption de la clause tenue pour discriminatoire et l'insertion de celle-ci dans la convention collective contreviennent à la *Charte québécoise*, rendant de ce fait la clause inapplicable.

25 Cela ne veut pas dire que tout litige mettant en cause l'application de la *Charte* échappe à la compétence de l'arbitre. Notre Cour a reconnu que l'arbitre peut trancher une question de droit accessoire à l'interprétation et à l'application d'une convention collective : *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42. En outre, l'art. 100.12 du *Code du travail* investit expressément l'arbitre du pouvoir d'interpréter et d'appliquer une loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Mais si on le considère dans son essence et d'un point de vue non formaliste, le litige ne porte pas tant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective — le fondement de la

compétence de l'arbitre suivant l'al. 1f) du *Code du travail* — que sur une allégation de discrimination dans la formation de la convention collective et sur la validité de celle-ci. Or, le législateur a créé la Commission et le Tribunal pour qu'ils se prononcent précisément sur de telles questions.

[40] Les juges Bastarache et Arbour, dissidents, auraient, quant à eux, conclu à la compétence exclusive de l'arbitre du travail, en retenant que le législateur a voulu conférer à l'arbitre une compétence exclusive pour régler les litiges qui découlent de la convention collective, sans exception.

[41] Notre Cour a appliqué les principes de l'arrêt *Morin* dans l'arrêt *Université Laval*. Le régime législatif et le contexte factuel de l'affaire *Université Laval* offrent beaucoup de similitudes avec le présent dossier, bien que l'appel dans l'arrêt *Université Laval* portait sur la décision du Tribunal s'étant prononcé au fond sur la demande introductive d'instance de la Commission et bien qu'aucun grief n'avait été porté par le Syndicat concurremment aux procédures devant le Tribunal.

L'arrêt *Université Laval*

[42] La question de compétence de la Commission était au cœur du pourvoi. La Cour énumère ainsi les questions principales qu'elle avait à trancher :

[6] La compétence de la Commission des droits et du Tribunal est au cœur du pourvoi. Il s'agit de déterminer:

- 1) si la Commission des droits avait le pouvoir de saisir le Tribunal des plaintes de discrimination fondées sur l'Entente faisant partie de la convention collective;
- 2) le cas échéant, si le Tribunal avait compétence pour entendre les plaintes qui se sont ajoutées après le 21 novembre 1997, vu l'article 128 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- 3) et pour imposer un système de rémunération à taux unique pour l'ensemble des employés du Groupe Bureau de l'Université.

[43] L'Université Laval prétendait que le recours à l'arbitrage de griefs constituait le recours exclusif aux 67 plaignants qui avaient déposé leur plainte auprès de la Commission avant l'entrée en vigueur de la L.É.S., le 21 novembre 1997.

[44] La Cour reconnaît que le régime législatif en cause est le même que celui qui a été examiné par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*. Elle s'exprime ainsi :

[39] Le régime législatif en cause est le même que celui qui a été examiné par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*. Il a alors été reconnu que ce régime

législatif n'était pas concluant. D'une part, la compétence de l'arbitre demeure pour toute question liée à la mise en œuvre de la convention collective. D'autre part, la compétence du Tribunal pour large qu'elle soit en matière de violation des droits de la personne n'est pas exclusive. En effet, l'article 77 de la *Charte* autorise la Commission des droits à refuser ou à cesser d'agir dans certaines situations où le plaignant dispose d'autres recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 de cette même *Charte*. Il s'ensuit que la compétence de la Commission des droits et du Tribunal peut être concurrente à celle d'autres organismes juridictionnels. (références omises)

[40] Pour la période antérieure au 21 novembre 1997, l'examen du régime législatif n'est pas concluant puisque la compétence du Tribunal peut être concurrente à celle de l'arbitre de griefs. Il faut donc examiner si le législateur a voulu que le litige, considéré dans son essence et non de façon formaliste, soit du ressort exclusif de l'arbitre.

[41] Il ne fait pas de doute que, dans son contexte factuel, le litige porte sur une situation de discrimination salariale systémique en raison du sexe. L'essence du litige réside dans le fait que l'Entente signée le 10 juillet 1996, dans le cadre de l'opération «équité salariale», traite les employés du Groupe Bureau à prédominance féminine de façon moins favorable que les employés du Groupe Métiers et Services à prédominance masculine alors qu'ils accomplissent un travail équivalent.

[42] Comme dans l'arrêt *Morin*, le litige met essentiellement en cause le processus de négociation et l'insertion d'une Entente discriminatoire dans la convention collective. En reprenant les propos de la juge en chef McLachlin, au paragraphe 24 de cet arrêt, on constate que la véritable question qui se pose est de savoir si le processus ayant mené à l'adoption de l'Entente tenue pour discriminatoire et son insertion dans la convention collective contreviennent à la *Charte*, rendant de ce fait l'Entente inapplicable.

[45] La Cour n'est pas sans faire remarquer que le Syndicat représentant les employés ayant porté plainte à la Commission n'a jamais déposé de grief :

[44] Le Syndicat représentant les employés du Groupe Bureau a appuyé les plaintes, mais n'a jamais déposé de grief de sorte que la situation de discrimination faisant l'objet des plaintes à la Commission des droits est restée soumise au régime législatif prévu par la *Charte* tel que le prévoit l'article 128 de la *Loi sur l'équité salariale*.

[46] De son examen du régime législatif en cause et du contexte factuel, la Cour conclut ainsi :

L'ensemble de ces faits doit favoriser la reconnaissance de la compétence du Tribunal qui présente « une plus grande adéquation » avec le litige qu'un arbitre nommé pour entendre un grief dans le cadre établi par le *Code du travail*.

[47] Elle rejette, en conséquence, le moyen soulevé par l'Université Laval relativement à l'absence de compétence du Tribunal¹⁴.

L'application

[48] Le litige porte sur une situation de discrimination salariale systémique en raison du sexe. Le régime législatif en cause est, comme dans l'arrêt *Université Laval* d'ailleurs, le même que celui qui a été examiné par la Cour suprême dans l'arrêt *Morin*.

[49] Dans cet arrêt de la Cour suprême, il a été reconnu que ce régime législatif n'était pas concluant et que, par voie de conséquence, la compétence du Tribunal en matière de violation des droits de la personne n'est pas exclusive. La juge en chef McLachlin s'exprime ainsi à ce sujet¹⁵ :

19 Pour large qu'elle soit, la compétence du Tribunal en matière de violation des droits de la personne n'est pas exclusive. Premièrement, la *Charte québécoise* l'écarte expressément dans certains cas. Par exemple, l'art. 77 exclut l'intervention de la Commission lorsque la victime ou le plaignant a exercé personnellement l'un des recours prévus aux art. 49 ou 80. De même, l'art. 49.1 soustrait à la compétence du Tribunal les questions relevant de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., ch. E-12.001. Deuxièmement, la *Charte autorise*, mais n'oblige pas, la Commission à refuser ou à cesser d'agir dans certaines situations, dont celle où « la victime ou le plaignant a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 » (par. 77(4)). Il s'ensuit que la compétence de la Commission et du Tribunal peut être concurrente à celle d'autres organismes juridictionnels; voir Brun et Tremblay, *op. cit.*, p. 992.

(le soulignement apparaît au texte de l'arrêt)

[50] Comme dans les arrêts *Morin* et *Université Laval*, il s'agit, en l'espèce, de préciser l'essence du litige qui oppose des parties, lorsque deux organismes, l'arbitre de grief et le Tribunal, paraissent, du moins à première vue, avoir compétence.

[51] La Plainte déposée à la Commission est antérieure à l'entrée en vigueur, le 21 novembre 1997, de la L.É.S. Le Grief, quant à lui, est postérieur à la L.É.S. La Commission doit-elle, vu le dépôt du Grief, cesser d'agir en faveur des victimes?

¹⁴ Précité, note 11, p. 360.

¹⁵ Précité, note 4, paragr. 19.

[52] La Plainte à la Commission, déferée au Tribunal, est de la nature des plaintes couvertes par la L.É.S., dont l'objet est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (art. 1 de la L.É.S.).

[53] La prédominance de la L.É.S. est affirmée à l'article 2 de cette loi. Elle l'emporte, entre autres, sur toutes dispositions d'une entente, d'un contrat individuel de travail ou d'une convention collective au sens du paragraphe d) de l'article 1 du *Code du travail*.

[54] L'article 128 de la L.É.S. prévoit, à titre de mesures transitoires, que les plaintes pendantes à la Commission relativement à la violation de l'article 19 de la *Charte* pour motifs de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de la *Charte*. Cette disposition fait en sorte que, indépendamment du fait que le chapitre précédent, en l'occurrence le chapitre IX de la L.É.S., ait été déclaré inopérant, les plaintes pendantes à la Commission continuent d'être étudiées et réglées conformément aux dispositions de la *Charte* et non de la L.É.S. En somme, la Commission est habilitée à continuer de traiter la plainte en vertu des dispositions de la *Charte*.

[55] L'arbitre a, quant à lui, compétence pour entendre les litiges qui résultent de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. Il est un tribunal au sens de l'article 49 de la *Charte*. La Cour, dans *Hydro-Québec c. Tremblay*¹⁶, se fondant sur les arrêts de la Cour suprême dans *Douglas*¹⁷, *Béliveau St-Jacques*¹⁸ et *Weber*¹⁹, retient que l'article 100.12 a) du *Code du travail* confère à l'arbitre de grief le pouvoir d'accorder une réparation en vertu de l'article 24(1) de la *Charte canadienne*. Il en a également été décidé ainsi par dans l'arrêt *Latulippe*²⁰ de notre Cour. Or, l'article 49 de la *Charte* et l'article 24(1) de la *Charte canadienne* sont de même nature. Il faut en conclure que l'arbitre de grief est, dans les limites de sa compétence, un tribunal au sens de l'article 49 de la *Charte* et, du même coup, le grief est un recours au sens de cet article.

[56] Cette conclusion entraîne-t-elle pour autant l'application automatique de l'article 77, 1^{er} alinéa, 2^o de la *Charte*? Je ne le crois pas. Encore faudrait-il, pour conclure à la compétence exclusive de l'arbitre par le truchement du premier alinéa de l'article 77 de la *Charte* qui, contrairement au deuxième alinéa du même article, ne laisse aucune discrétion à la Commission, que l'objet du litige soit le même dans les deux recours et puisse relever indifféremment de l'un ou l'autre des décideurs. Ce n'est pas le cas ici.

¹⁶ D.T.E. 2001 T-77. (C.A., 2000-12-19).

¹⁷ *Douglas/Kwantlen Faculty Association c. Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570.

¹⁸ *Béliveau St-Jacques c. FEESP*, [1996] 2 R.C.S. 345, p. 389.

¹⁹ Précité, note 13, 961 à 963.

²⁰ *Latulippe c. Commission scolaire de la Jeune-Lorette*, [2001] R.J.D.T. 26 (C.A., 2001-01-31).

[57] Dans l'arrêt *Weber* précité, la juge McLachlin écrit aux pages 962 et 963 :

Il découle de l'arrêt *Mills* que les tribunaux d'origine législative créés par le parlement ou les législatures peuvent être compétents pour accorder des réparations fondées sur la *Charte*, pour autant qu'ils ont compétence à l'égard des parties et de l'objet du litige et qu'ils sont habilités à rendre les ordonnances demandées.

[58] Dans chaque cas, comme le rappelle cet arrêt²¹, il s'agit de déterminer si le litige, considéré dans son essence, résulte de la convention collective. La juge McLachlin ajoute à cet égard que « [...] Cela vaut pour les réparations fondées sur la *Charte*, pour autant que la loi habilite l'arbitre à entendre le litige et à accorder les réparations demandées. » (Je souligne)

[59] L'article 77, 1^{er} alinéa de la *Charte* exclut l'intervention de la Commission lorsque la victime ou le plaignant a exercé personnellement « pour les mêmes faits » l'un des recours prévus aux articles 49 ou 80 de la *Charte*. Or, il n'en est rien, en l'espèce. La nature et l'objet des recours en cause présentent des différences significatives l'un de l'autre, d'autant que les remèdes recherchés dans la plainte ne pourraient être octroyés par l'arbitre.

[60] Le législateur québécois, en adoptant la mesure transitoire de l'article 128 de la L.É.S., a manifesté clairement son intention de permettre à la Commission de continuer le traitement des plaintes dont elle était déjà saisie au moment de l'entrée en vigueur de la L.É.S. En optant pour que les plaintes pendantes soient étudiées et réglées conformément aux dispositions de la *Charte*, il évitait ainsi le chevauchement de compétence avec la nouvelle Commission sur l'équité salariale. Le législateur adopte, au même moment, l'article 126 de la L.É.S., par lequel il modifie la *Charte* en y insérant l'article 49.1 qui prévoit en son premier alinéa :

Les plaintes, différends et autres recours dont l'objet est couvert par la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001) sont réglés exclusivement suivant cette loi.

[61] C'est donc dire qu'à compter de l'adoption de la L.É.S., les plaintes sont dorénavant réglées exclusivement suivant cette loi, sauf pour les plaintes déjà pendantes auprès de la Commission au moment de l'entrée en vigueur de la L.É.S., ce qui est évidemment le cas en l'espèce.

[62] Bien que le législateur confirme expressément la compétence de la Commission à continuer le traitement des plaintes dont elle était déjà saisie, l'article 128 de la L.É.S. n'a toutefois pas pour effet d'écartier pour autant l'application de l'article 77 de la *Charte*.

[63] En principe donc, l'arbitre de grief est un tribunal au sens de l'article 49 de la *Charte* et peut ordonner, à l'intérieur de sa sphère de compétence, des réparations en

²¹ Précité, note 13, p. 963.

cas d'atteinte illicite à un droit reconnu par la *Charte*. La Commission peut en faire autant pour les plaintes antérieures au 21 novembre 1997 dont elle est saisie.

[64] Pour déterminer s'il y a perte de compétence de la Commission au profit de l'arbitre par l'application de l'article 77, 1^{er} alinéa, 2^o de la *Charte*, il faut donc examiner la nature des recours en présence (en somme, le contexte factuel), c'est-à-dire vérifier si l'objet de la plainte et celui du grief sont identiques, si les faits à la base des recours sont les mêmes et enfin, si les remèdes recherchés dans les conclusions de l'un et l'autre des recours sont essentiellement les mêmes et s'ils pourront tout aussi bien être octroyés par l'arbitre que par le Tribunal.

[65] Le recours intenté devant le Tribunal par la Commission découle de l'impuissance de la Commission à assurer un règlement de la Plainte. La requête introductive d'instance allègue notamment que l'Entente est discriminatoire à l'endroit des parties victimes qui occupent des fonctions de secrétaire de direction ou de secrétaire et à l'endroit de celles qui occupent des emplois dans les Groupes bureau et aide-technique.

[66] Le litige devant le Tribunal découlant de la plainte dont la Commission est saisie échappe à la compétence de l'arbitre pour plusieurs raisons.

[67] Comme dans les arrêts *Morin* et *Université Laval*, la Plainte déposée met essentiellement en cause le processus de négociation et l'insertion d'une entente discriminatoire dans la convention collective (l'Entente du 5 juin 1995), alors que le Grief ne peut porter que sur l'interprétation et l'application de la convention collective elle-même.

[68] L'objet du recours exercé par la Commission et les conclusions recherchées couvrent un spectre beaucoup plus large que le grief et visent rétroactivement une période allant jusqu'à 1993, alors que le grief porté en septembre 2000 ne pourrait rétroagir aussi loin dans le temps.

[69] Enfin, bien que l'arbitre, pour les fins du grief dont il est saisi, puisse déclarer nulles, inopposables ou inopérantes²² certaines dispositions de la convention collective jugées contraires à la loi ou à la *Charte*, il n'aurait pas pour autant compétence pour prononcer certaines des conclusions recherchées par la Commission. À titre indicatif, certaines ordonnances demandées par la Commission visent à élaborer et mettre en œuvre un nouveau plan d'évaluation des emplois exempts de biais sexistes, d'ordonner à l'appelante d'inclure dans ce nouveau plan d'évaluation certains types d'emploi, de lui ordonner de modifier le système de rémunération applicable aux emplois à prédominance féminine visés par la plainte et de cesser d'utiliser la double structure

²² Voir *Parry Sound (Services Sociaux) c. S.E.E.F.P.O.*, [2003] 2 R.C.S. 157; Voir aussi précité, note 13, p. 958; et *Confédération des syndicats nationaux c. Verret*, [1992] R.J.Q. 975 (C.A.).

salariale comportant des effets discriminatoires à l'égard des employé(e)s de certains groupes. En somme, les remèdes recherchés par la Commission dépassent largement la compétence de l'arbitre de grief. L'arbitre ne peut accorder des réparations qui obligerait l'appelante à réécrire l'Entente ni ne peut en fixer les paramètres ou le contenu.

[70] Cette analyse emporte la conclusion que l'article 77, 1^{er} alinéa, 2^o de la *Charte* ne trouve pas application, puisque le recours de la Commission, considéré dans son contexte factuel plutôt que d'un point de vue formaliste, ne relève pas de la compétence de l'arbitre lorsqu'il décide de questions de *Charte* dans le cadre d'un conflit de travail.

[71] Même si, en l'espèce, le Syndicat est celui qui a déposé à la fois la Plainte et le Grief et qu'il a lui-même négocié L'Entente avec l'appelante, la Plainte déposée au nom de plusieurs centaines de personnes déborde de beaucoup l'objet du Grief, puisque la Commission s'attaque directement au caractère discriminatoire de l'Entente de 1995 annexée à la convention collective plutôt qu'à la violation de la convention elle-même et qu'elle recherche dans le recours devant le Tribunal des remèdes que ne pourrait octroyer l'arbitre.

[72] En somme, les deux recours n'offrent pas suffisamment d'équivalence pour que l'article 77 1^{er} alinéa de la *Charte* puisse trouver ici application. De l'ensemble des facteurs en présence, le Tribunal présente une « plus grande adéquation » pour statuer sur le recours de la Commission que l'arbitre nommé pour entendre le grief déposé par le Syndicat dans le cadre établi par le *Code du travail*.

[73] Le pourvoi principal doit, en conséquence, être rejeté.

Appel incident

[74] Par appel incident, le Syndicat mis en cause demande de réformer le jugement interlocutoire du Tribunal des droits de la personne rendu à l'audience le 16 juillet 2004. Compte tenu de la conclusion à laquelle j'arrive quant au sort de l'appel principal, l'appel incident est sans objet et doit être rejeté sans frais, dans les circonstances.

CONCLUSION

[75] Pour tous ces motifs, je propose donc de rejeter le pourvoi principal avec dépens et l'appel incident sans frais.