

# CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC

## BULLETIN D'INFORMATION

Vol.25 - No 4

29 JUIN 1999

### 1. CONGRÈS DE SEPTEMBRE

Le congrès se tiendra à Québec les 10, 11 et 12 septembre prochain à l'Hôtel Loews Le Concorde. La séance du samedi sera ouverte; c'est donc dire que des arbitres non-membres de la Conférence pourront participer aux activités du Congrès. L'assemblée générale annuelle se tiendra le dimanche et sera cependant réservée aux seuls membres de la CAQ.

Ce congrès se tiendra sous le thème général de «**La responsabilité de l'arbitre**».

Au cours de la séance du samedi, nous l'aborderons sous les angles suivants:

- en cas d'inaptitude ou de décès, où se situe la responsabilité (préalable, il va sans dire) de l'arbitre?
- une assurance responsabilité pour l'arbitre
- la clause d'immunité de l'arbitre en vertu de l'article 100.1 C.t.: un exemple d'inefficacité ou une immunité vraiment relative?
- qu'en est-il de l'immunité des juges?

Par ailleurs, nous tentons de mettre sur pied une table ronde pour clôturer cette séance (mais non pas le débat) en invitant quelques personnes à livrer leurs commentaires; des démarches seront notamment entreprises auprès de la

présidente du CCTMO, du sous-ministre du travail et d'un juge.

Les membres de la Conférence sont invités, au cours de la séance du dimanche, à se prononcer sur les sujets suivants et à en décider:

- a) Politique (incitative) de la Conférence en matière d'inaptitude et de décès d'un arbitre;
- b) Instauration d'un régime obligatoire d'assurance responsabilité civile et professionnelle des arbitres;
- c) Modification des statuts et règlements de la Conférence en conformité avec les positions adoptées (pouvoirs et devoirs du syndic, cotisation annuelle).

Dans un prochain envoi postal, soit environ un mois avant la tenue du congrès, nous vous ferons parvenir quelques documents relatifs aux volets de discussion ci-haut mentionnés.

Le calendrier des activités à l'horaire est joint à cet envoi. Nous vous invitons à y prêter une attention particulière et vous inscrire le plus tôt possible afin de permettre aux organisateurs de planifier les activités.

## **2. LA POLITIQUE GÉNÉRALE DU CCTMO CONCERNANT LA CONFECTION DE LA LISTE D'ARBITRES DE GRIEFS DE DIFFÉRENDS ET DE PLAINTES**

### **→Réinscription à la liste d'arbitres de griefs du CCTMO**

Le CCTMO nous a informés de nouvelles conditions de réinscription à la liste dans sa lettre du 26 mars 1999. Une demande de réinscription sera dorénavant présentée aux trois ans et la réinscription sera assujettie de conditions relatives au nombre et à la provenance de mandats reçus au cours des trois années précédentes. Ayant été réinscrit le 1er avril 1999, un arbitre pour l'être de nouveau en avril 2002, devra au cours des trois années précédentes avoir reçu au moins 45 mandats provenant du ministre et/ou des parties, la 1<sup>re</sup> date d'inscription à la liste étant déterminante à cet égard. Ainsi, dans les faits, un arbitre, dont la 1<sup>re</sup> date d'inscription à la liste est antérieure au 1<sup>er</sup> avril 1994, devra au moment de sa demande de réinscription d'avril 2002, démontrer avoir reçu 45 mandats des parties au cours des trois années précédentes. L'arbitre inscrit à la liste pour la 1<sup>re</sup> fois le 1<sup>er</sup> avril 1994 ou 1995 devra démontrer avoir reçu, au cours de cette même période, 45 mandats dont la moitié au moins provenait des parties. Le CCTMO n'a ajouté aucun nom à sa liste d'arbitres depuis avril 1995.

La réinscription à la liste à tous les trois ans fait en sorte que la condition relative au nombre de sentences rendues est également modifiée. Ainsi, un arbitre devra avoir rendu et déposé 15 sentences motivées au cours des trois

années précédant sa demande de réinscription.

Afin d'être en mesure de démontrer rapidement en avril 2002 que nous satisfaisons aux conditions concernant le nombre et la provenance des mandats d'arbitrage, il est suggéré d'en tenir dès maintenant le compte et de conserver une copie des mandats reçus.

### **→Formation des arbitres**

Le président de la Conférence tiendra sous peu une rencontre préliminaire avec la présidente du Conseil consultatif relativement à l'élaboration d'un programme de stages pour les éventuels nouveaux arbitres; le Conseil a, en effet, annoncé son intention de soumettre dorénavant les nouveaux arbitres qu'il compte inscrire à sa liste à un programme de stages, à moins d'une dispense demandée... et accordée.

Par la même occasion, des discussions préliminaires seront entreprises relativement à la formation des arbitres en regard de la Politique du Conseil en la matière.

## **3. DOSSIER CAISSE - CHARTIER - deux nouvelles brèves**

→La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire du Tribunal du travail et du Commissaire du travail; l'affaire a été portée en Cour d'appel.

→La requête en irrecevabilité fondée sur l'article 100.1 C.t. soumise par notre collègue Lavery a été rejetée, le juge estimant qu'il devait apprécier la situation à son mérite. Copie du jugement vous sera communiquée ultérieurement.

#### 4. LE TAPA

Le tribunal a débuté ses activités comme prévu le 1<sup>er</sup> avril. La publication de la liste des 20 arbitres chargés d'entendre les griefs soumis au TAPA a causé quelques déceptions dans nos rangs. A cet égard, nous rappelons que la CAQ n'est pas intervenue, ni n'a été consultée dans la confection de cette liste et que ce sont les parties au CCTMO qui, conformément à l'article 5.3 des règles du TAPA, ont désigné ces 20 arbitres parmi tous ceux qui avaient exprimé leur disponibilité.

#### 5. APPLICATION DU RÈGLEMENT SUR LA RÉMUNÉRATION DES ARBITRES; un rappel

Un arbitre, en application de l'article 22 de la politique générale du CCTMO, est tenu d'accepter pas moins de 9 mandats provenant du ministre du Travail et le Règlement sur la rémunération est bien sûr applicable à l'occasion de ces mandats.

En conséquence, nous sommes d'avis que l'arbitre ainsi désigné ne peut refuser un mandat ni se récuser dans un mandat pour la seule raison que les parties refusent de le rémunérer suivant son tarif plutôt que suivant celui prévu au Règlement. Il serait donc approprié croyons-nous d'apporter les ajustements qui s'imposent lors de l'acceptation de ces mandats du ministre. Après neuf mandats octroyés par la ministre, un arbitre demeure libre d'accepter ou de refuser les mandats additionnels.

#### 6. JOURNÉE DE FORMATION DU 24 AVRIL

La participation à cette journée a été très bonne. Cinquante et un arbitres et quarante cinq procureurs y ont participé et

plusieurs d'entre eux nous ont exprimé leur satisfaction. Merci aux organisateurs Diane Veilleux et Serge Brault.

#### 7. CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Dans un arrêt récent de la Cour d'Appel qui intéressera au premier chef les arbitres qui oeuvrent dans le secteur de l'Éducation mais également tous les autres en raison des points discutés: SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS EN MILIEU SCOLAIRE DU NORD-OUEST c. COMMISSION SCOLAIRE CRIE, D.T.E. 99t-205. Dans cette affaire, à la suite d'une offre d'emploi de conseiller pédagogique parue dans les journaux, différents candidats ont posé leur candidature et deux ont été retenues. L'un des candidats a exercé ses fonctions pendant environ 15 jours et a reçu la rémunération qui était prévue pour un professionnel régulier à temps plein en vertu de la convention collective applicable. Par la suite, le salarié concerné a été convoqué pour se faire dire qu'il ne répondait pas aux exigences du poste et qu'il devait quitter la communauté dès le lendemain. A ce moment, aucun contrat d'engagement n'avait été signé ni de résolution adoptée par le Comité exécutif de la commission. Lors de l'audition des griefs, la commission a soutenu dans un moyen préliminaire, que le tribunal n'avait pas compétence pour entendre le litige puisque les conditions de formation du contrat n'avaient pas été remplies, que le salarié n'avait pas été engagé et qu'en conséquence, la convention collective ne pouvait recevoir application. L'arbitre a rejeté ce moyen préliminaire en concluant que le plaignant était un salarié au sens du **Code du travail** et qu'il bénéficiait de la procédure de grief prévue à la convention.

En révision judiciaire, la commission a vu sa requête accueillie par la Cour Supérieure qui a conclu que l'arbitre avait excédé sa compétence et que la sentence était mal fondée. En appel, le pourvoi soulevait deux questions dont l'une sur la norme de contrôle applicable en révision judiciaire et l'autre sur le bien-fondé de la sentence arbitrale. Sur cette dernière question, et je cite le résumé de l'arrêtiste:

*«D'autre part, quant au bien-fondé de la sentence arbitrale, les commissions scolaires sont des organismes publics créés pour atteindre les objectifs précis. Ces organismes, des personnes morales de droit public, sont d'abord régies par les lois particulières qui les constituent et par celles qui leur sont applicables (art. 300 du code civil du Québec). Les commissions scolaires ont donc la capacité voulue pour conclure tout contrat propre à la poursuite de leurs objectifs, mais dans les limites et selon les conditions prévues par leur Loi constitutive. Or, l'article 202 de cette Loi énonce que: "l'engagement est fait par écrit, en vertu d'une résolution adoptée par la commission scolaire. [...] à l'acte d'engagement, la commission scolaire est représentée par son président ou, en son absence, par le secrétaire-trésorier". Ces dispositions sont d'ordre public et on ne peut y déroger à l'aide d'entente privée, par exemple une convention collective. Le premier juge a conclu que la double exigence d'un écrit et d'une résolution était plus qu'une question de procédure et qu'il s'agissait d'un préalable à la formation du contrat d'engagement. Il a eu raison de conclure que la sentence arbitrale était entachée d'une erreur qui justifiait la révision judiciaire».*

Lors de la journée de formation d'avril dernier, notre collègue M<sup>e</sup> Denis Nadeau a prononcé une conférence qui n'a laissé personne indifférent. A la défense de la compétence de l'arbitre de griefs en matière de droits et libertés de la personne, il a fait état de juridiction

concurrente avec le Tribunal des droits de la personne. Dans la décision COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE c. CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE, D.T.E. 99t-339, le tribunal a statué sur une requête en irrecevabilité à l'encontre d'une demande introductive d'instance alléguant la discrimination en matière d'emploi en rejetant ladite requête. Il s'agissait d'une plaignante salariée à temps partiel et syndiquée dans un Centre hospitalier. Elle s'était absentée en raison d'un retrait préventif et d'un congé de maternité. L'employeur l'a ensuite avisée que l'indemnité de congé annuel serait calculée conformément à la clause applicable à la convention collective ce qui excluait les indemnités reçues durant son congé de maternité. La plaignante a déposé une plainte alléguant discrimination fondée sur la grossesse. La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse réclame au profit de la plaignante des dommages matériels de même qu'une ordonnance visant à forcer l'employeur et le syndicat national à modifier la clause en litige de la convention collective de façon à faire cesser la distinction fondée sur la grossesse dans le calcul de l'indemnité de congé annuel des employés à temps partiel. L'employeur avait plaidé que cette demande introductive était irrecevable parce que le litige relevait de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

Le tribunal des droits de la personne, présidé par Madame la Juge Michelle Rivest, analyse la compétence de l'arbitre, laquelle résulte de la convention collective dans son essence que ce soit explicitement ou implicitement. D'autre part un litige

relève de la compétence exclusive de l'arbitre en autant qu'il puisse accorder les mesures de réparation demandées. Or, la convention collective interdit à l'arbitre de modifier la convention collective bien qu'il ait le pouvoir de déclarer inopérante une disposition contrevenant à la **Charte des droits et libertés de la personne**. Mais en ce faisant, l'arbitre n'apporte pas une solution complète au litige. Le tribunal affirme que si l'on ne peut accorder la mesure de réparation demandée, soit la modification de la clause, la compétence de l'arbitre ne peut être exclusive. Le tribunal soumet que le litige ne porte pas sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ce qui est de l'essence de la juridiction de l'arbitre de grief mais sur l'effet indirect de la disposition de la convention collective en regard des droits protégés par la **Charte**. Pour le tribunal des droits de la personne, l'arbitre n'aurait d'autre choix que de constater la conformité de l'interprétation et de l'application de la convention et son absence de compétence quant à la mesure de réparation recherchée. D'autre part, aucune mesure d'accommodement ne serait possible sans modifier la clause en litige. Enfin, la compétence du tribunal des droits de la personne n'est restreinte par aucune disposition législative ni par une disposition d'une convention collective de sorte que ce tribunal a toute la juridiction voulue pour disposer entièrement du litige.

J'ai l'impression que plusieurs arbitres ne partagent peut être pas entièrement l'opinion du Tribunal des droits de la personne de sorte qu'il sera intéressant de faire le suivi de cette décision si jamais elle était portée en appel.

Dans le jugement **AMBULANCES SAINT-RAYMOND inc. c. PICARD, D.T.E., 99t-392**, la cour Supérieure, devant qui une action en dommages et intérêts avait été intentée, a eu à rendre jugement sur un moyen déclinatoire demandant que la cour Supérieure se déclare incompétente pour entendre le litige, lequel relèverait de la juridiction exclusive de l'arbitre de griefs. Dans cette affaire, l'employeur, une entreprise de transport par ambulance, réclame à trois individus dont deux salariés et un représentant syndical des dommages intérêts de près 50 000,00 \$ pour avoir abusé de la procédure de griefs, ce qui lui aurait causé un préjudice grave. La Cour Supérieure, référant à la jurisprudence de la Cour Suprême établissant que le grief et la procédure d'arbitrage constituent le recours exclusif des parties liées à une convention collective tant en ce qui concerne l'interprétation que l'application de la convention collective. La Cour précise que c'est devant l'arbitre que l'employeur doit demander des dommages et intérêts au syndicat ou à ses membres en cas d'actes fautifs. L'argument qu'il s'agit de dommages extra-contractuels n'a pas été retenu, le Juge arrivant à la conclusion que s'il y a eu des dommages, ils proviennent de l'abus de se prévaloir des dispositions contractuelles prévues à la convention collective. Quant au pouvoir d'accorder des dommages et intérêts, l'article 100.12 du **Code du travail** lui accorde expressément ce droit et d'autre part le fait que l'un des salariés ait depuis ce temps quitté l'entreprise, ne change rien puisqu'au moment des faits, il était un salarié couvert par la convention collective. Même si la poursuite concerne un représentant syndical non salarié de l'entreprise, le Juge est d'avis que l'arbitre, dans le cadre des pouvoirs étendus qui lui

sont confiés, peut apporter une solution définitive au problème et rendre une ordonnance non seulement contre le syndicat mais contre ses représentants dûment autorisés.

Enfin, dans l'arrêt ALIMENTS DELISLE ltée c. DESCOTEAUX, D.T.E. 99T-401, la Cour d'appel avait, dans le cadre d'un appel en révision judiciaire, à se prononcer sur un congédiement faisant suite à une entente de réintégration conditionnelle. Dans le cadre d'une entente de dernière chance, le plaignant et le syndicat avaient accepté que toute nouvelle infraction entraînerait un congédiement immédiat avec engagement à ne pas déposer de grief pour contester la suspension d'un mois que l'employeur avait imposée plutôt que d'imposer le congédiement. A la première journée après la signature de cette entente, le plaignant a été congédié en raison du fait qu'il était revenu cinq minutes en retard après sa pause repas et pour avoir omis de pointer sa fiche de présence. Un grief a été déposé et l'employeur a soutenu que l'entente constituait une fin de non recevoir à la compétence de l'arbitre, argument qui a été rejeté par l'arbitre de griefs et par la Cour Supérieure. Le fait que l'entente n'ait pas été déposée au bureau du Commissaire Général du Travail a également été invoqué mais n'a pas été retenu ni par l'arbitre ni par la Cour Supérieure et même par la Cour d'Appel. L'arbitre chargé d'entendre le grief a conclu que le plaignant n'était pas revenu en retard et que l'omission de pointer ne justifiait pas un congédiement. Il a plutôt substitué une période de suspension de quatre mois. La Cour supérieure a décidé qu'il n'y avait pas d'excès de compétence ni d'erreur de droit.

Devant la Cour d'Appel, l'employeur a prétendu qu'en appliquant pas la sanction automatique prévue à l'entente, une fois l'infraction constatée, l'arbitre commettait une erreur sur une question de compétence. La Cour d'Appel n'a pas suivi l'employeur dans cette voie. Une entente individuelle n'ayant aucune répercussion sur les autres salariés n'a pas à être déposée devant le BCGT pour être valide. Après avoir lu l'entente, la Cour ne peut se convaincre que les signataires de l'entente ont expressément renoncé à leur droit de contester, par le biais d'un grief, le caractère approprié de tout congédiement individuel lié au problème d'absentéisme du plaignant. Même si le Tribunal d'arbitrage s'était senti lié par l'entente, il aurait quand même dû l'interpréter pour déterminer si elle contenait une telle renonciation à contester la sanction. Même si deux écoles de pensée ont cours en la matière, les tribunaux supérieurs n'avaient pas à intervenir pour y substituer leur opinion à celle de l'arbitre.

## **8. FILATURE ET SURVEILLANCE DES SALARIÉS ABSENTS POUR RAISON DE SANTÉ EN CONFORMITÉ À LA CHARTE**

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a produit un avis sur cette question en avril 1999. Se fondant entre autres sur l'arrêt de la Cour suprême dans *Godbout c. Ville de Longueuil*, la commission y remet en cause certains courants de la jurisprudence arbitrale québécoise en la matière, notamment celui voulant que le travail salarié comporte une renonciation à certains éléments de sa vie privée à la faveur de son employeur. Les conclusions de l'analyse de la commission

sont les suivantes:

1. *La filature et la surveillance magnétoscopique des salariés absents pour raison de santé portent atteinte au droit au respect de la vie privée garanti par l'article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne.*
2. *Cependant, - le droit au respect de la vie privée n'étant pas un droit absolu - il existe des situations où, **en dernier recours**, l'exercice d'une telle surveillance pourrait se justifier au regard de l'article 9.1 de la Charte.*
3. *Dans de tels cas, l'employeur ou l'organisme administratif assume cependant le fardeau de prouver que les conditions d'application de l'article 9.1 de la Charte sont réunies, tant du point de vue de la rationalité de l'objectif poursuivi que de la proportionnalité du moyen utilisé.*
4. *En particulier, l'employeur ou l'organisme administratif doit respecter le critère de l'atteinte minimale au droit au respect de la vie privée. Les moyens d'enquête ne portant pas atteinte à la vie privée doivent être utilisés au préalable; la filature et la surveillance vidéo ne doivent intervenir qu'en dernier recours, s'il n'existe aucune méthode alternative adéquate.*
5. *Dans tous les cas, le déclenchement d'une procédure de surveillance doit s'appuyer sur des motifs précis, graves et concordants et non sur de simples impressions.*
6. *La surveillance, dans tous les cas, doit se rapporter à une situation particulière. La filature ou surveillance généralisée des salariés absents pour raisons de santé, ou une surveillance faite au hasard, représente des atteintes inacceptables au droit à la vie privée.*