

CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC

BULLETIN D'INFORMATION

Vol.26 - No 2

20 JANVIER 2000

1. RÈGLEMENT SUR LA RÉMUNÉRATION

Il en a été question à notre dernier congrès, le règlement sur la rémunération des arbitres pourrait être modifié. Le CCTM a fait parvenir en novembre dernier au sous-ministre adjoint des relations du travail du ministère du Travail un projet de modifications qu'il souhaite voir apporter au Règlement.

Ce projet présente des modifications substantielles à notre mode actuel de rémunération. Ce sont les suivantes:

- un mode de rémunération forfaitaire plutôt qu'un taux horaire;
- des montants forfaitaires fixés par le règlement lorsque l'arbitre est désigné d'office par le ministre;
- des montants forfaitaires et des indemnités fixés par l'arbitre lorsqu'il est nommé par les parties;
- la communication annuelle au CCTM par l'arbitre, du montant forfaitaire qu'il a fixé pour chaque jour d'audience et des indemnités qu'il réclame lors de règlement avant audience ou de remise d'audience à la demande des parties. Ces informations sont rendues publiques par le CCTM permettant ainsi aux parties de choisir un arbitre en connaissant à l'avance ses conditions financières.

Les montants forfaitaires proposés par le CCTM pour être applicables lorsque l'arbitre est désigné par le ministre comprennent les honoraires pour la journée d'audience, le délibéré et la rédaction de la sentence ainsi que tous les frais inhérents à l'arbitrage y compris les frais d'ouverture de dossier. Ils s'établissent comme suit:

- première journée d'audience: 2 000 \$
- deuxième journée d'audience: 1 700 \$
- troisième journée d'audience: 1 500 \$
- quatrième journée d'audience: 1 400 \$
- pour chacune des autres journées d'audience: 1 400 \$

Le projet du CCTM présente également des modifications aux indemnités payables à l'arbitre lors de règlement d'un dossier avant audience et lors de remise d'une journée d'audience:

- désistement ou règlement total d'un dossier plus de 30 jours avant la date de l'audience: indemnité forfaitaire de 200 \$;
- désistement ou règlement total d'un dossier 30 jours ou moins avant la date de l'audience: indemnité forfaitaire de 500 \$;
- remise à la demande d'une partie 30 jours ou moins avant la date de l'audience: indemnité forfaitaire de 400\$.

Ces montants sont applicables lorsque l'arbitre est désigné par le ministre. Dans les autres cas, les indemnités sont celles fixées par l'arbitre et qu'il a communiquées au CCTM.

Le CCTM propose que les montants et indemnités forfaitaires payables à l'arbitre de différent nommé en vertu de l'article 93.3 ou 97 du code et rémunéré par le ministre soient les mêmes que ceux payables à l'arbitre désigné par le ministre.

Ce sont là les grandes lignes du projet de règlement préparé par le CCTM. Nous ne connaissons pas, au moment d'écrire ces lignes, quel sort sera réservé à ce projet. Une autre affaire à suivre!

2. À VOTRE AGENDA

- Le «5 à 7» des arbitres du 27 janvier 2000 se tiendra à l'Hôtel Gouverneur, Place Dupuis (Montréal) à 17h.
- Le «5 à 7» des arbitres du 9 mars 2000 se tiendra au Château Bonne Entente, Chemin Ste-Foy (Québec). Nous vous recontacterons à ce sujet.
- La date de notre journée annuelle de formation a été modifiée. Elle aura lieu samedi le 25 mars 2000. Le lieu et le programme vous seront communiqués sous peu.
- Le ministère du Travail, en collaboration avec le Service fédéral de médiation et de conciliation, a préparé la tenue d'un Forum d'échanges sur les innovations dans les relations de travail. Cette rencontre se tiendra les 7 et 8 février 2000 au Palais des Congrès de Montréal. Il y a possibilité de s'inscrire jusqu'au 29 janvier. Les frais d'inscription sont de 125 \$ par participant. Des renseignements supplémentaires peuvent être obtenus de M^{me} Lise Dionne au 514.873.5946.
- Notre congrès de l'an 2000 (29, 30 sept. et 1^{er} oct.) se tiendra à Saint-Sauveur.

- Nous vous rappelons le colloque sur les droits et libertés de la personne devant les tribunaux d'arbitrage et le tribunal des droits de la personne qui aura lieu le 28 avril 2000 à Montréal.

3. CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Dans l'arrêt **Dionne c. Commissaire Général du Travail**, D.T.E. 99T-827, la Cour d'Appel en appel d'un jugement de la Cour Supérieure ayant rejeté une requête en révision judiciaire d'une décision du Commissaire du Travail qui avait rejeté une plainte en vertu de l'article 124 de la **Loi sur les Normes du Travail**, était saisie du cas d'un salarié congédié pour s'être approprié un dépôt qu'il devait remettre à la banque. Dans le cadre de l'audition devant le Commissaire, le caractère libre et volontaire des déclarations incriminantes du salarié faites à un technicien qui lui a fait subir le test du détecteur de mensonges a été abordé dans la requête en révision judiciaire par le biais d'un reproche adressé au Commissaire de ne pas avoir décidé de l'argument selon lequel ces déclarations auraient été obtenues en contravention de la **Charte des droits et libertés de la personne**. Comme le Commissaire du Travail était arrivé à la conclusion que les déclarations étaient libres et volontaires, la Cour Supérieure a refusé d'intervenir sur ce motif jugeant que cette conclusion du Commissaire n'était manifestement pas déraisonnable et qu'elle avait été rendue à l'intérieur de sa juridiction. Même s'il n'avait pas traité d'une façon expresse de l'argument fondé sur la **Charte**, cela ne le faisait pas sortir de sa compétence.

En appel, uniquement sur l'obligation qu'avait le Commissaire de décider de cet argument, par décision majoritaire, la Cour d'Appel énonce en premier lieu que le Commissaire du Travail avait compétence pour se

prononcer sur le moyen de droit fondé sur la **Charte**. Dans le résumé de l'arrêtiste, le Juge Chamberland a énoncé:

«Il y a certes des cas où une déclaration incriminante, même donnée librement et volontairement, sera rejetée par le décideur saisi d'un litige civil parce qu'elle a été obtenue en violation des droits et libertés fondamentaux de son auteur et dont la réception en preuve serait de nature à déconsidérer l'administration de la justice. Cela n'est toutefois pas le cas en l'espèce.»

Revenant sur la preuve, le Juge Chamberland mentionne que le Commissaire du Travail, pour arriver à la conclusion que la déclaration était libre et volontaire, s'était fondé sur le fait que les déclarations incriminantes ont été faites au technicien de même qu'au représentant de l'employeur après que ces derniers eurent informé le salarié de son droit à l'assistance d'un avocat. Ce constat expliquerait probablement pourquoi le Commissaire n'a pas traité d'une façon expresse à l'intérieur de sa décision qui est par ailleurs bien motivée. Il ne s'agirait pas d'une insuffisance tellement importante de motivation qu'elle équivaudrait à une violation des règles de justice naturelle.

Dissident, le Juge Letarte énonce que le Commissaire avait l'obligation de se prononcer sur l'argument du salarié selon lequel ces déclarations incriminantes avaient été obtenues en violation des dispositions de la **Charte**. Soumettant qu'il était possible que les faits de la cause ne permettent pas d'appliquer les dispositions de la **Charte** invoquées par le salarié. Toutefois, les allégations de la requête soutenant la possibilité de déconsidération de la justice méritaient que le salarié soit informé des conclusions du Commissaire quant au respect de ses droits judiciaires garantis. Au surplus, les dispositions de la **Loi sur les Normes du**

Travail et du **Code du Travail** obligent le Commissaire à rendre des décisions par écrit mais aussi des décisions motivées. Rappelant qu'il est non seulement du pouvoir mais du devoir d'un tribunal administratif d'interpréter et d'appliquer les Chartes lorsque les droits fondamentaux sont en jeu, le Juge Letarte ajoute que dans le cadre de l'interprétation de ses droits fondamentaux, c'est la norme de la décision correcte ou de la simple erreur de droit qui justifie le tribunal à intervenir. Il arrive à la conclusion que l'abstention du Commissaire a pu créer une possible erreur d'interprétation ou d'application de la **Charte** de sorte que l'appel devrait être accueilli et le dossier renvoyé au Commissaire.

Dans une autre décision fort importante, la Cour d'Appel s'est prononcée sur la surveillance et la filature d'un employé dans **Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau**, D.T.E. 99T.846. Dans le cadre du dossier d'un salarié congédié pour avoir menti à plusieurs reprises dans le but de prolonger une absence consécutive à un accident de travail, l'arbitre était arrivé à la conclusion que le grief devait être rejeté puisque le congédiement était justifié. Il retenait la version des témoins de l'employeur. Dans son analyse de la preuve, il a rejeté une objection du syndicat à la recevabilité en preuve de bandes vidéo filmées par l'employeur. Le syndicat soumettait que cette filature et la prise des vidéos avaient porté une atteinte grave à la vie privée du plaignant et qu'en conséquence, elles étaient irrecevables en vertu de l'article 2858 du **Code Civil du Québec**. La demande de révision judiciaire de cette décision a été rejetée, la Cour Supérieure arrivant à la conclusion que l'arbitre, en acceptant la présentation de cette preuve constituée en contravention avec les dispositions énoncées aux **Chartes** quant au

respect de la vie privée, n'avait commis aucune erreur manifestement déraisonnable en raison du fait qu'en présentant une réclamation consécutive à un accident du travail, le plaignant avait implicitement renoncé à certains droits concernant le respect de sa vie privée.

En appel, le salarié faisait deux reproches à l'arbitre: l'un d'avoir usurpé les fonctions des instances spécialisées en matière d'accident du travail moyen qui est vite rejeté par la Cour d'Appel précisant que l'appréciation de la qualité des certificats médicaux et de l'incapacité du plaignant étaient nécessaires pour disposer du grief dont l'objet était la rupture du lien d'emploi pour cause de fraude et de malhonnêteté. D'autre part, le second moyen invoqué porte sur la décision de l'arbitre de recevoir en preuve les bandes vidéos.

Pour la Cour d'Appel, ce dernier moyen ne doit pas se réduire à la simple question de captation illicite d'images. Selon le résumé de l'arrêtiste:

«L'examen du pourvoi exige d'abord que l'on cerne de façon précise la nature et les limites du problème juridique porté devant la Cour. La Charte canadienne des droits et libertés ne reçoit pas application directe, le problème relevant plutôt de l'encadrement des rapports privés entre les parties, de la relation du travail établie entre le plaignant et l'employeur, sous l'autorité d'une convention collective. Ce sont plutôt les articles 5 et 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne et les articles 3, 35 et 36 C.c.Q. portant sur les droits fondamentaux de la personne, qui définissent le cadre juridique à partir duquel s'appréciera la légalité des décisions prises par l'employeur et de leur exécution. Les articles 2085, 2087 et 2088 C.c.Q. portant sur le contrat de travail, fournissent aussi des sources supplétives pour apprécier la nature des obligations respectives des parties dans cette relation du travail. Certes, le présent appel ne permettra pas de régler tous les problèmes résultant de la mise

en oeuvre de certaines garanties de protection de la vie privée. Le litige concerne un problème de surveillance, la réalisation des films ne constituant que le résultat de la filature ou de la surveillance décidée par l'employeur. L'intérêt de vie privée du salarié est mis en cause par une décision de le faire filer. A cet égard, la bande vidéo remplace et illustre le témoignage du détective qui aurait pu être présenté.»

Après avoir rappelé que la vie privée ne se limite pas géographiquement aux murs du foyer, le respect de ce principe ne signifie pas que toute surveillance de l'employeur hors des lieux du travail soit illicite.

«Elle peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. Il doit aussi y avoir un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise. Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard, l'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Quant au moyen, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire afin de vérifier le comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins importune possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance qui doivent être aussi limitées que possible.»

En appliquant ces principes, la Cour arrive à la conclusion que l'arbitre n'a commis aucune erreur en recevant en preuve les bandes vidéos.

Le Juge Beaudoin ajoute à l'opinion du Juge Lebel que c'est à la partie qui réclame l'exclusion d'une preuve en raison d'une violation de la vie privée à démontrer que son admission serait de nature à déconsidérer l'administration de la justice. Ce sont les critères du Droit Civil qui doivent s'appliquer et non ceux du Droit Criminel. Il s'agit de plus que refuser de recevoir en preuve les éléments dont disposait l'arbitre paraîtrait à l'inverse déconsidérer l'administration de la justice civile en permettant indirectement à un fraudeur d'invoquer sa propre turpitude.