

# CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC

## BULLETIN D'INFORMATION

Vol.27 - No 3

Juillet 2001

### 1. PROJET DE RÈGLEMENT SUR LA RÉMUNÉRATION DES ARBITRES

Les membres de la Conférence réunis en assemblée générale spéciale le 10 mai dernier ont adopté la résolution suivante:

«Considérant que:

- 1) L'assemblée générale de la CAQ a adopté une résolution selon laquelle elle appuyait le projet de règlement sur la rémunération des arbitres adopté à l'unanimité au CCTM basé sur une formule de montant forfaitaire et invitait ses membres à collaborer à l'étude effectuée par le ministère du Travail en vue de son implantation.
- 2) Le ministère du Travail a refusé de donner suite au projet unanime du CCTM et appuyé par la CAQ.
- 3) Le CCTM a fait une nouvelle recommandation au Ministère concernant une formule de rémunération basée sur le temps réel consacré au dossier assorti d'un maximum d'heures pour le délibéré et la rédaction de la sentence et que cette recommandation apparaît acceptable pour la CAQ.
- 4) Le CCTM a recommandé que les mandats ministériels rémunérés par les parties le soient sur la base d'un taux horaire de 120 \$/heure en 2001 et 2002 et de 125\$/heure en 2003.
- 5) Le Ministère refuse d'entériner cette recommandation du CCTM quant au taux horaire proposé pour les mandats de nomination ministérielle payés par les parties et quant au nombre d'heures pour les dossiers de longue durée.
- 6) Il n'y a aucun motif légitime pour revoir à la baisse une entente sur la rémunération entre les représentants des arbitres qui fournissent les services

*professionnels et les représentants des parties privées qui défraient les coûts pour ces services.*

*Il est résolu que:*

- 1) l'assemblée générale accepte la proposition dite «plan B» du CCTM;
- 2) la CAQ fasse connaître au ministère du Travail et au Conseil du trésor sa désapprobation concernant le refus du Ministère de donner suite aux projets unanimes du CCTM auxquels elle a donné son appui;
- 3) la CAQ demande une rencontre au ministre du Travail et lui demande de transmettre l'avis du CCTM au Conseil du trésor et de régler la question de la rémunération dans les meilleurs délais;
- 4) la CAQ exige du Ministère d'être partie à toutes discussions visant à déterminer par règlement les conditions de rémunération des arbitres et ce, pour tous les secteurs;
- 5) l'assemblée générale mandate le Conseil d'administration pour préparer un plan d'action à soumettre à l'approbation de la prochaine assemblée générale ou à toute assemblée spéciale qu'il jugerait opportun de convoquer.»

Les démarches sont en cours.

## 2. L'ENQUÊTE INTERNE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL AUTOMNE 2000

Certaines statistiques intéressantes ressortent de cette enquête à laquelle ont collaboré 61 arbitres :

A) a) mesures disciplinaires:

217 décisions

b) autres questions:

324 décisions

**moyenne d'heures par audition:**

a) 15 heures

b) 8,1 heures

**moyenne d'heures de délibéré:**

a) 16,2 heures

b) 11,6 heures

B) taux horaire moyen demandé par les arbitres: 128,00 \$/heure

251 sentences =  
80,00 \$ à 125,00 \$/heure

260 sentences =  
125,00 \$ à 200,00 \$/heure

**C) durée des auditions:**

1-2 jours: 458 sentences (84,7 %)

3-4 jours: 61 sentences (11,3 %)

5 et+jours: 22 sentences (5%)

## 3. LES ARBITRES ASSIS:

C'est bien connu, les arbitres siègent (!!!) en position assise!

Si cette position requiert relativement peu d'efforts, il n'en reste pas moins que certaines suggestions demeurent de mise.

Nous reproduisons ci-après un article rédigé par Claude-Marie Boudreau, directrice de la clinique de physiothérapie du Groupe-Santé Physimed.

« SANTÉ ET SÉCURITÉ

**BIEN POSITIONNER NOTRE OUTIL DE  
MANUTENTION : LE CORPS HUMAIN**

*Au cours des vingt dernières années, spécialement depuis l'avènement des nombreux postes de travail informatisés, la position de travail assise a pris le dessus sur celle debout. Dans le but de prévenir les lésions reliées à cette position, il est primordial de faire les ajustements nécessaires au maintien de la position neutre de la colonne vertébrale.*

*L'interruption de la position assise à intervalles réguliers s'avère également bénéfique (se lever debout au moins quelques secondes à toutes les heures). La position assise est moins contraignante que la position debout. Cependant, elle engendre des efforts statiques qui mènent à l'inconfort, à la fatigue et à des raideurs qui peuvent demeurer de façon permanente. De plus, des maux de dos et de cou peuvent en découler.*

***Le dos rond : c'est pour les chats !***

*La position assise que l'on retrouve souvent est celle du dos arrondi avec les épaules voûtées et le menton ressorti vers l'avant. Cette posture augmente la pression à l'intérieur des disques intervertébraux, ce qui augmente la charge et l'usure. De plus, cette posture génère une tension musculaire accrue qui peut être ressentie au niveau du cou, entre les omoplates ou dans la région lombaire. La posture suggérée encourage le maintien des trois courbes normales de la colonne vertébrale, ce qui minimise l'usure des tissus et les risques de douleur.*

### **Hygiène posturale en dix points**

*Entre chaque paire de vertèbres, on retrouve un disque intervertébral (comparable à un coussin) qui maintient l'espace entre les vertèbres et agit comme amortisseur. Voici dix éléments de bonne hygiène posturale à observer en position assise:*

1. *Le poids doit être bien réparti sur les fesses et les cuisses, uniformément des deux côtés.*
2. *Les cuisses doivent être à l'horizontale, les hanches étant pliées à 90 degrés par rapport au corps.*
3. *Les jambes doivent être verticales et les pieds maintenus en appui sur le sol. Si le siège est trop haut, l'usage d'un repose-pied permettra de garder les genoux à la hauteur des hanches.*
4. *Les fesses doivent être légèrement décollées du fond de la chaise.*
5. *L'assise doit avoir une largeur minimale de 40 cm et une profondeur de 38 à 40 cm, permettant ainsi de varier la posture avec des mouvements des fesses, cuisses ou jambes.*
6. *L'usage d'un support lombaire réduit l'activité des muscles du dos et permet de maintenir la lordose lombaire et évite la posture du dos arrondi. Par conséquent, la zone du dossier situé entre 10 et 20 cm au-dessus du siège doit avoir une forme convexe.*
7. *La hauteur du dossier doit être placée en bas des omoplates, afin de ne pas nuire aux mouvements des épaules.*
8. *Le clavier doit être placé à la hauteur des coudes afin de garder les avant-bras parallèles au sol.*
9. *Les appui-bras supportent les bras et réduisent ainsi la tension au niveau de la colonne vertébrale. Ils peuvent cependant nuire si le travail exige une mobilité du tronc.*
10. *L'écran doit être placé à la hauteur du visage avec un angle de vision situé entre 10 et 30 degrés sous le plan horizontal de la hauteur de l'œil.»*

### **4. COMITÉ CONCERNANT L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARBITRES À LA PROFESSION:**

Le Conseil d'administration a créé ce comité en lui confiant le mandat suivant:

- Examiner sommairement les circonstances et conditions dans lesquelles les nouveaux arbitres sont recrutés, sélectionnés et nommés sur la Liste annotée d'arbitres de griefs.
- Identifier les principaux besoins et les principales difficultés auxquelles font face les arbitres nouvellement nommés;
- Formuler des commentaires et, le cas échéant, des recommandations en vue de favoriser une meilleure intégration des nouveaux arbitres à la profession et d'établir des conditions favorables aux débuts de leur pratique;
- Proposer, si besoin est, des instruments de travail et documents pouvant être utiles aux arbitres nouveaux et à ceux déjà établis.

André Dubois et Robert Côté se sont joints à Serge Brault.

Un rapport sera présenté au Congrès du 14 au 16 septembre prochain.

### **5. NOUVEAUX ARBITRES**

Le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre a inscrit à sa liste le 1<sup>er</sup> juin 2001, Monsieur Pierre A. Fortin déjà membre de la Conférence et Madame Marie-France Bich.

Madame Nathalie Faucher et Messieurs François Blais, Carol Girard, Pierre Laplante

et Bruno Leclerc devront compléter le programme de stages prévus à la politique générale du Conseil avant d'être inscrits sur cette liste.

Le CCTM avait pris une même décision en ce qui concerne Madame Louise Viau en janvier 2001.

**6. UNE CARICATURE TIRÉE DU  
JOURNAL DE LA NATIONAL  
ACADEMY OF ARBITRATORS:**

## 7. TRIBUNAUX CIVILS ET ARBITRES

Dans le cadre d'un arbitrage tenu entre les propriétaires et l'association des joueurs de baseball, un arbitre a rendu une sentence arbitrale qui a rejeté la réclamation. Une révision judiciaire, d'abord refusée par un tribunal civil, fut par la suite accordée par une Cour d'appel et un méli-mélo judiciaire a suivi.

La Cour suprême des États-Unis s'est penchée sur la question et a réaffirmé le principe voulant que les tribunaux civils ne s'usurpent pas le rôle du «maître des faits» dévolu à l'arbitre et n'interviennent alors qu'avec beaucoup de circonspection (décision irrationnelle, etc.).

Voici un bref résumé de ce jugement de la Cour suprême, auquel nous ajoutons les coordonnées du site internet où il peut être consulté:

Major League Baseball Players Assoc v. Garvey (US Supreme Court 05\$14/2001  
<http://www.lawmemo.com/emp/docs/us/garvey.htm>

*«After an arbitrator denied his claim under a collective bargaining agreement, Garvey moved to vacate the arbitrator's award. The trial court denied the motion. The 9th Circuit reversed with directions to vacate the award. The trial court remanded to the arbitrator for further hearings, and Garvey appealed. The 9th Circuit reversed and directed the trial court to remand the case to the arbitrator with instructions to enter an award for Garvey. The US Supreme Court, without briefing or oral arguments, reversed.»*

*Garvey's claim arose under the «Global Settlement Agreement» which established a fund to be distributed to baseball players injured by baseball clubs' collusion in the market for free-agent services. The Agreement provided for arbitration to review distributions of the fund.*

*The arbitrator denied Garvey's claim, relying heavily on credibility determinations, in its first decision, the 9th Circuit held that the arbitrator had «dispensed his own brand of industrial justice», and directed that the award be vacated. In its second decision, the 9th Circuit said that its first decision left only one possible result - an award in Garvey's favor.*

*(1) The Supreme Court recited the basic principles dealing with the courts' extremely limited role in reviewing the merits of an arbitration award. The Court then repeated its previous statements that, «even in the very rare instances when an arbitrator's procedural aberrations rise to the level of affirmative misconduct, as a rule the court must not foreclose further proceedings by settling the merits according to its own judgment of the appropriate result». «That step, we explained, would improperly substitute a judicial determination for the arbitrator's decision that the parties bargained for in their agreement. Instead, the court should simply vacate the award, thus leaving open the possibility of further proceedings if they are permitted under the terms of the agreement.»*

*«To be sure, the [9th Circuit] here recited these principles, but its application of them is nothing short of baffling. The substance of the [9th Circuit's] discussion reveals that it overturned the arbitrator's decision because it disagreed with the arbitrator's factual findings, particularly those with respect to credibility \*\*\*But even «serious error» on the arbitrator's part does not justify overturning his decision, where, as here, he is construing a contract and acting within the scope of his authority.»*

*(2) In a footnote, the Court stated that «no serious error on the arbitrator's part is apparent in this case». the arbitrator's decision turned mainly on credibility determinations. «The arbitrator's analysis may have been unpersuasive to the [9th Circuit] but his decision hardly qualified as serious error, let alone irrational or inexplicable error. And, as we have said, any such error would not justify the actions taken by the court.»*

*CONCURRENCE: Justice Ginsburg said that the 9th Circuit should not have disturbed the arbitrator's award, and there was no need to say more.*

*DISSENT : Justice Stevens said that prior Supreme Court cases do not provide significant guidance as to what standards to use in deciding whether an arbitrator's behavior is an attempt to «dispense his own brand of industrial justice». He also said that*

*prior cases do not establish that the only course open for a reviewing court is to remand for another arbitration. Finally, without reviewing the record or soliciting briefing, he was unable to endorse the conclusion that the arbitrator did not commit serious error.»*

Employment Law web site:  
<http://www.LawMemo.Com/emp/>

National Arbitration Center:  
<http://www.LawMemo.Com/arb/>

## 8. LES DROITS DE LA PERSONNE

### À LIRE ET RELIRE

Depuis déjà quelque temps, on l'a vu, lu et entendu à quelques reprises, le Tribunal des Droits de la personne du Québec semble rechercher un élargissement de sa compétence.

Le collègue Denis NADEAU, aussi professeur à la Faculté de droit civil de l'Université d'Ottawa a publié dans la Revue du Barreau (tome 60, Automne 2000, pp. 387-474) un long et fort intéressant article qui aborde la question.

Nous vous invitons à lire ce texte et, pour vous mettre en appétit, nous reproduisons ci-après le court résumé publié:

*«Depuis quelques années, une vive controverse a cours au Québec à propos du rôle que peut jouer le Tribunal des droits de la personne à l'égard de litiges soulevant, en milieu syndiqué, une question de droits fondamentaux. Même si le principe législatif de l'exclusivité de la compétence de l'arbitrage de grief a été consacré à de nombreuses reprises par les tribunaux supérieurs au cours des deux dernières décennies, le Tribunal des droits de la personne du Québec a développé - et continue toujours de le faire - une jurisprudence où il se reconnaît une compétence, d'ailleurs en constante croissance, relativement à des litiges découlant pourtant directement de conventions collectives. L'objet du présent texte est de critiquer les*

*assises mêmes de cette théorie mise de l'avant par le Tribunal des droits de la personne du Québec. En seconde partie, les paramètres du principe de l'exclusivité arbitrale seront rappelés et ce, afin de rappeler l'importance de ce mécanisme d'adjudication dans le monde du travail québécois.»*

Vous trouverez aussi un commentaire de notre collègue Marcel Morin au sujet de ce même article dans sa chronique de jurisprudence.

X X X

L'appel de la décision Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. P.G. du Québec et Comité patronal de négociation pour les Commissions Scolaires et Centrale de l'Enseignement du Québec (D.T.E. no. 2000T-1083) a été entendu par la Cour d'appel le 27 avril dernier. Il s'agit, rappelons-le, de cette décision rendue par le Tribunal des droits de la personne du Québec a estimé qu'il était saisi d'une demande visant à faire cesser une atteinte à un droit découlant de la négociation à l'échelle nationale (discrimination fondée sur l'âge en ne reconnaissant pas la façon de calculer l'expérience pour l'année 1996-1997); le Tribunal estimait que la demande qui lui était soumise ne résultait pas de la convention collective mais qu'elle découlait plutôt d'un «effet» rattaché au processus de négociation, dont le caractère discriminatoire toutefois restait à démontrer.

Une toute récente décision rendue le 26 avril dernier par le Tribunal des droits de la Personne du Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôtel-Dieu de Sorel et Association des Hôpitaux du Québec et Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) et Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux) illustre au plus haut

point l'intrusion qu'il fait dans le champ de compétence de l'arbitre de griefs.

Pour titiller votre curiosité, nous reproduisons ci-après trois des conclusions retenues par le Tribunal dans son jugement:

«**DÉCLARE** que le Centre Hospitalier Hôtel-Dieu de Sorel a porté atteinte au droit à l'égalité dans l'emploi de madame Roberge, par discrimination fondée sur le sexe et la grossesse, en ne tenant pas compte du salaire qu'elle aurait reçu n'eut été de ses périodes de congé de maternité de vacances consécutives à un congé de maternité et de congé parental, dans le calcul de son indemnité de mise à pied;

**DÉCLARE** que le mode de calcul de l'indemnité de mise à pied de la clause 15.03 de la convention collective est réputé sans effet, en vertu de l'article 13 de la Charte, à l'égard des travailleuses qui se sont absentes en raison d'une maternité.

**ORDONNE** à l'Association des Hôpitaux du Québec, à la Fédération de la santé et des services sociaux et au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux de recommander respectivement aux établissements du secteur de la santé et des services sociaux et aux syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) auxquels s'applique la convention collective négociée entre elles, d'appliquer la clause 15.03 de ladite convention collective en considérant aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures qu'elles ont effectivement travaillées en excluant toutes périodes d'absence reliées à la maternité au cours de l'année de référence servant à ce calcul;

**ORDONNE** à l'Hôtel-Dieu de Sorel de cesser d'établir le salaire hebdomadaire moyen des salariées à temps partiel s'étant absentes en raison de leur maternité, en divisant par 52 semaines «les heures de travail effectuées» au cours de l'année de référence;

**ORDONNE** à l'Hôtel-Dieu de Sorel de verser à la plaignante, à titre d'indemnité globale, une somme de 6 274,13 \$ à titre de dommages matériels;

**ORDONNE** à l'Hôtel-Dieu de Sorel de verser à la plaignante, une somme de 2 000,00 \$ à titre de dommages moraux;

**ORDONNE** à l'Hôtel-Dieu de Sorel de créditer à la plaignante 629 heures d'ancienneté.

*LE TOUT avec intérêts (...).*»

## 9. CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

À tous ceux que l'empiètement de juridiction de l'arbitre de griefs préoccupe, voici un article de fond d'un de nos collègues, Me Denis Nadeau, paru dans la Revue du Barreau, Tome 60, automne 2000: **Le Tribunal des droits de la personne du Québec et le principe de l'exclusivité de l'arbitrage de griefs ou l'histoire d'une usurpation progressive de compétence**. Cet article de près de quatre-vingt-dix (90) pages dissèque avec une précision chirurgicale, de nombreux jugements du Tribunal des droits de la personne du Québec en les comparant avec de nombreux extraits d'arrêts de la Cour suprême du Canada pour démontrer que le Tribunal des droits de la personne du Québec contredit de nombreux arrêts de la Cour suprême ou, prétendant s'en inspirer en dénature la portée pour arriver à une conclusion déjà connue d'avance: le Tribunal a juridiction...

Le lecteur trouvera dans cette étude de nombreux arguments pour écarter certains jugements du Tribunal des droits de la personne du Québec ou à tout le moins pour relativiser la portée lorsque la **Charte** sera invoquée lors de l'audition d'un grief. À lire absolument...

La Cour supérieure dans **Produits Forestiers Donohue Inc. c. Tremblay** D.T.E. 200T-811 en révision judiciaire d'une sentence arbitrale interlocutoire a décidé qu'un arbitre de griefs ne pouvait, avant l'audience, autoriser un subpoena Duces Tecum adressé au directeur des ressources humaines afin qu'il comparaisse devant l'arbitre pour rendre témoignage et qu'il apporte des rapports

médicaux ainsi que des photographies et des bandes vidéo établissant les activités incompatibles reprochées au plaignant qui avait fait l'objet d'un congédiement. Pour la juge Rita Bédard,

*«le fait pour l'arbitre de modifier les règles de preuve constitue une erreur de droit qu'il ne pouvait commettre. Le fardeau d'établir le bien-fondé d'un congédiement appartient à l'employeur. L'article 289 du Code de procédure civile, que cite d'ailleurs l'arbitre intimé, indique qu'il revient à la partie sur laquelle repose le fardeau de la preuve de procéder la première à l'interrogatoire de ses témoins. Rien n'empêchait l'employeur de faire entendre le plaignant en tant que premier témoin. Il faudrait qu'il y ait des conditions tout à fait exceptionnelles pour obliger une partie à dévoiler à l'avance sa preuve à l'autre partie, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Au surplus, la lettre de congédiement est suffisamment précise pour éviter au plaignant d'être pris de court. Il lui serait aussi possible, en cours d'audience, d'utiliser tous les ajournements nécessaires, à la suite, notamment, du dépôt de pièces ou de documents mis en preuve par l'employeur».*

Nous devons rendre hommage à notre collègue Jean-M. Gagné pour avoir fait préciser la portée de l'article 101.5 du **Code du travail** dans **Gagné c. Épiciers Unis Métro Richelieu**, D.T.E. 2000T-959. Dans cette affaire notre collègue a poursuivi devant la Cour du Québec l'employeur pour sa part des honoraires que celui-ci refusait de payer en raison de l'expiration du délai de quatre-vingt-dix (90) jours mentionné à l'article 101.5 du **Code du travail** ce qui a entraîné la sanction prévue à l'article 101.8. La Cour avait en preuve des affidavits émanant des procureurs des parties lesquels soutenaient des affirmations diamétralement opposées quant au temps requis pour le délibéré et la sentence. Le président de la Conférence des arbitres a également fourni un affidavit précisant qu'il est fréquent en matière d'arbitrage que le délai de quatre-vingt-dix

(90) jours soit dépassé ce qui s'inscrivait dans une pratique générale d'absence de formalisme quant à l'extension du délai et que la sentence arbitrale n'en était nullement affectée quant à sa validité. Compte tenu que l'employeur a refusé de payer en invoquant les dispositions de l'article 101.8 du **Code du travail** deux (2) mois après la reddition de la sentence, la Cour du Québec arrive à la conclusion que les délais prévus à l'article 101.5 ne sont pas de rigueur et que les parties peuvent y déroger.

Le statut de syndicable non syndiqué dans le réseau des affaires sociales et plus particulièrement lors des réorganisations dans le réseau ont entraîné des sentences soutenant d'une part le droit dans le cadre du régime de sécurité d'emploi au remplacement dans le réseau de syndicables non syndiqués en leur reconnaissant l'ancienneté dont ils bénéficiaient. C'est ce que la Cour d'appel a reconnu dans **Centres Hospitaliers Affiliés Universitaires de Québec (Pavillon St-Sacrement) c. Sexton**, D.T.E 2000T-1035.

Dans **Ville de Montréal c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 301**, D.T.E. 2000T-1074, la Cour supérieure a fait droit à une exception déclinatoire à l'encontre d'une action en dommages-intérêts intentée par la Ville contre le syndicat pour le préjudice subi à la suite de deux (2) débrayages illégaux des salariés affectés à l'enlèvement des ordures. La Cour supérieure décide que, selon le jugé:

*«Afin d'obtenir gain de cause, la Ville devra nécessairement établir que ces salariés n'ont pas fourni leur prestation de travail, violant ainsi leurs obligations en vertu de la convention collective. Tel est le point de départ de la réclamation. Or, même si aucune clause de la convention collective ne sanctionne explicitement cette conduite, il est clair que celle-ci relève implicitement des dispositions de la convention qui régit les relations entre l'employeur et les salariés représentés par le syndicat. L'action est par conséquent rejetée".»*

\*\*\*\*\*

**B O N N E S V A C A N C E S ! ! !**