

# CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC

## BULLETIN D'INFORMATION

Vol.28 - No 1

Juin 2002

### 1. Congrès

Le congrès annuel 2002 de la CaQ aura lieu à Shawinigan du 13 au 15 septembre prochain et nous vous y attendons en grand nombre.

L'avant-midi du samedi sera consacré à des activités de formation. Une visite à la Cité de l'Énergie est organisée en après-midi.

Nous vous invitons à vous inscrire auprès du secrétariat de la Conférence le plus tôt possible afin de faciliter la tâche des organisateurs.

Le coût de l'inscription au congrès comprenant le banquet du samedi soir et la visite du samedi après-midi est de 120,00\$ pour une personne seule et 150,00 \$ pour une personne accompagnée de son conjoint.

Vous devez par ailleurs vous assurer de faire vous-même votre réservation à l'hôtel. Toutes les informations utiles vous seront transmises dans les prochains jours.

### 2. Rémunération

Il nous fait plaisir de vous transmettre avec le présent bulletin le document contenant les commentaires que la CaQ a transmis au ministre du Travail concernant le projet de Règlement sur la rémunération que nous espérons voir entrer en vigueur bientôt. Le CCTM a produit aussi quelques commentaires en mentionnant qu'il appuie les commentaires de la CaQ.

Les responsables du Ministère nous informent que le Règlement devrait être adopté par le gouvernement au cours de l'été et entrer en vigueur l'automne prochain après que le Ministère aura complété l'exercice de collecte et de traitement des formulaires de dénonciation des tarifs par les arbitres.

Nous profitons de l'occasion pour vous remercier d'avoir collaboré en grand nombre au sondage concernant la tarification. Les données ainsi obtenues nous ont permis de faire des représentations pertinentes quant à la forme et au contenu du formulaire que le Ministère prépare et entend utiliser en vue de la dénonciation des tarifs à l'égard des mandats consensuels.

### 3. Réinscription à la liste annotée

Le CCTM complétera bientôt le processus de réinscription des arbitres à la liste annotée d'arbitres de griefs suivant les nouvelles conditions de réinscription et de maintien prévues aux articles 21 à 29 de la *Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de griefs*.

Nous sommes informés que le Conseil se réunira le 18 juin pour décider des recommandations qu'il entend faire au ministre du Travail quant à la réinscription des arbitres. L'article 29 de la *Politique générale* prévoit ceci:

29. *Lorsque que le Conseil prévoit ne pas recommander au ministre du Travail de réinscrire le nom d'un arbitre sur la Liste annotée, il informe celui-ci de ses motifs et lui permet de faire des représentations écrites.*

Conformément à la résolution adoptée lors de notre assemblée générale en septembre 2001, la CaQ est intervenue auprès du CCTM pour faire valoir la position suivant laquelle les conditions de réinscription devaient être interprétées de la façon la plus libérale possible dans le but de favoriser la réinscription des arbitres. Les échanges que nous avons eues avec la présidente du CCTM nous assurent que les conditions de réinscription ont effectivement été interprétées avec ouverture et de manière à favoriser la réinscription des arbitres plutôt que la non réinscription.

Nous invitons les arbitres qui seront informés suivant l'article 29 de la Politique générale de l'intention du CCTM de ne pas recommander au Ministre leur réinscription à communiquer avec Denis Gagnon ou Serge Brault, président et vice-président, pour examiner la possibilité que la CaQ leur apporte, le cas échéant, un support dans la défense de leur dossier.

#### **4. Chronique de jurisprudence de Marcel Morin**

Dans l'arrêt ASSOCIATION DES POMPIERS DE MONTRÉAL c. VILLE DE MONTRÉAL, D.T.E. 2001R-873, la Cour d'appel était saisie d'un appel d'un jugement de la Cour supérieure ayant rejeté une requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale qui avait rejeté le grief pour absence de compétence de l'arbitre à entendre le grief en raison du fait que les postes n'existaient plus et que la convention ne permettait pas à

l'arbitre de se prononcer sur la validité de leur abolition. Dans les faits, le grief contestait l'abolition de 16 postes suite à la décision de l'employeur de retirer un camion-échelle du service. En appel, la Juge Rousseau-Houle précise que bien qu'il ait rejeté le grief en accueillant l'objection préliminaire de la Ville, l'arbitre a tranché le litige après avoir examiné la preuve soumise par les parties. Sans doute y a-t-il danger pour un arbitre de mettre sa compétence matérielle en péril en rendant une décision préliminaire qui décide du bien-fondé d'un grief alors qu'il ne connaît pas tous les éléments utiles à cette prise de position. Toutefois, en l'espèce, l'arbitre avait suffisamment d'éléments de preuve pour trancher le grief au moment où il l'a fait. Il a constaté que la Ville était fondée à abolir des postes, compte tenu de la diminution des besoins du service, tout en estimant qu'il ne lui revenait pas d'exercer un contrôle d'opportunité sur cette décision. Le Juge Beaudoin, tout en étant d'accord avec l'opinion de la Juge Rousseau-Houle, précise qu'il n'appartient pas à l'arbitre de s'interroger sur le bien-fondé de la décision de la Ville. L'article 13.01 de la convention collective est attributif d'un droit de direction et la détermination des besoins du service relève de l'employeur. L'article 13.01 de la convention prévoyait ceci:

*«Tout poste permanent vacant le 1<sup>er</sup> juin d'une année chez les pompiers couverts par la présente convention est comblé au plus tard le 30 septembre de la même année, sauf si le maintien d'un poste n'est plus justifié par les besoins du SPIM.»*

Cet arrêt doit nous faire prendre conscience des limites de notre compétence et plus particulièrement lorsqu'un jugement d'opportunité a présidé à la décision de l'employeur.

Dans un autre ordre d'idée, la Cour supérieure, dans le cadre d'une requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale, a précisé quelles étaient les obligations de l'employeur dans le cadre d'une preuve d'un taux d'absence excessif et de la faible possibilité que le salarié soit en mesure de fournir une prestation de travail normale dans un avenir rapproché. Dans cette affaire, le plaignant, un policier-pompier, a été congédié en raison d'un taux d'absence excessif. Ainsi, dans les quatre années et demie ayant précédé son congédiement, il avait été absent environ le 2/3 du temps. L'arbitre saisi du grief l'a accueilli et a ordonné à l'employeur de réintégrer le plaignant au motif qu'il n'avait pas fait la preuve que celui-ci serait dans l'incapacité de fournir une prestation normale de travail à l'avenir. Lorsque le taux d'absence excessif est démontré, ce qui était le cas en l'espèce, l'arbitre a décidé, quant au fardeau de la preuve, qu'il revenait à l'employeur d'étayer le jugement porté sur l'incapacité du salarié à fournir une prestation de travail normale à l'avenir. D'autre part, lorsque le salarié s'absente pour des causes multiples, un renversement du fardeau de la preuve s'opère et il revient alors au salarié de convaincre le tribunal qu'il pourra dorénavant offrir une prestation de travail normale. Considérant les motifs invoqués pour justifier les absences, l'arbitre les a considérés comme étant semblables, a refusé de renverser le fardeau de la preuve et a accueilli le grief ce que conteste l'employeur par sa requête en révision judiciaire. Dans cette affaire, *VILLE DE SAINT-HYACINTHE c. LAVOIE*, D.T.E. 2001T-881, la Cour supérieure précise que tout le litige s'est joué sur la possibilité que l'employé soit en mesure de fournir une prestation normale de travail à l'avenir. À ce chapitre, de dire la Cour supérieure, la jurisprudence en droit du travail établit que les motifs des absences antérieures sont

déterminants. Ainsi, on ne peut exiger de l'employeur la même preuve selon qu'il y a une seule cause d'absence ou, au contraire, que les motifs d'absence ont été nombreux et variés. Dans le premier cas, on exige de l'employeur qu'il démontre que l'employé continuera vraisemblablement de s'absenter plus tard, on ne peut exiger qu'il fasse la même preuve lorsque les motifs d'absence sont multiples. Dans un tel cas, l'arbitre doit prendre sa décision à la lumière d'une analyse objective du dossier de l'employé, de ses absences passées, de leurs motifs et de leur durée.

Dans le cas sous étude, sur une période de quatre ans et demi, 18 absences ont été constatées dont cinq totalisent environ trois ans et à elles seules pour des motifs de fibromyalgie, entorse au pouce, péricardite virale, entorse cervicale et lombalgie. Les absences de courte durée étaient motivées par une bursite, une sinusite, des maux de tête et un mal de genou. La Cour supérieure ne partage pas l'opinion voulant que la nature des motifs d'absence a toujours été semblable. Il s'agit d'une erreur manifeste et même grossière d'appréciation selon la Cour supérieure. Cette erreur de l'arbitre a eu des conséquences importantes puisqu'elle l'a empêché d'analyser correctement la preuve, d'appliquer correctement la jurisprudence et de juger adéquatement du fardeau qui incombait à l'employeur. En concluant qu'au moment de son congédiement le plaignant ne souffrait plus de problèmes au dos et au cou, l'arbitre a tiré la conclusion que ces perspectives d'assiduité étaient dès lors assurées. Toutefois, ce n'était pas la seule chose à considérer puisque le plaignant s'était absenté pour toutes sortes de raisons tant pour maladie qu'à la suite d'accidents. Comme l'arbitre s'est engagé dans une perspective étroite, cela l'a détourné de la véritable

analyse qu'il devait faire et l'a empêché de considérer l'ensemble de la situation. Ce faisant, il a imposé à l'employeur un fardeau de preuve extrêmement réducteur et a commis une erreur de fond qui a altéré ses conclusions. La sentence arbitrale est donc annulée et l'affaire doit être entendue *de novo* par un arbitre, à la lumière de la véritable situation quant aux causes d'absences passées et de la jurisprudence applicable.

Dans REGROUPEMENT DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE DES TROIS-RIVIÈRES c. LABERGE, D.T.E. 2001T-580, la Cour supérieure était saisie d'une requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ayant décidé que le devoir d'accommodement de l'employeur devait l'amener à créer un poste répondant aux limitations fonctionnelles de la plaignante. Bien que la Cour supérieure reconnaisse que l'obligation d'accommodement d'un employeur ne se limite pas à l'emploi qu'occupait la plaignante au moment de sa maladie, elle l'oblige à chercher et à offrir à la plaignante un poste de bureau qui serait disponible. Afin de se décharger de son obligation, l'employeur doit établir qu'il a pris les mesures raisonnables pour s'entendre avec la plaignante, à moins que cela ne lui cause une contrainte excessive. Comme des restrictions budgétaires ont forcé l'employeur à abolir presque tous les postes de secrétaires et qu'il n'en restait que deux, l'arbitre a erré en décidant que l'employeur ne s'était pas déchargé de son obligation d'accommodement. Une telle conclusion, selon la Cour supérieure, constitue une ingérence indue dans les affaires de ce dernier et lui impose une contrainte excessive. Cette dernière notion devait être évaluée en fonction des particularités de chaque situation. L'employeur a fait un effort

véritable et authentique afin de trouver un poste à la mesure des capacités de la plaignante. Le devoir d'accommodement n'est pas une obligation de résultat mais de moyens. Il n'a pas pour but de concéder un accès privilégié au travail à des personnes qui partagent un attribut personnel visé par les normes d'égalité. Il n'imposait pas à l'employeur de créer un nouveau poste pour la plaignante, dans un contexte de restrictions budgétaires. L'arbitre a fait erreur dans l'interprétation de l'obligation d'accommodement et il a excédé sa compétence.

La Cour d'appel s'est prononcée en 2001 sur l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne dans l'Arrêt MAKSTEEL INC. c. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, D.T.E. 2001T-53. Dans cette affaire, le Tribunal des droits de la personne avait décidé qu'un mécanicien travaillant chez un employeur depuis plus de deux ans et condamné à une peine de prison de six mois moins un jour relativement à une infraction sans lien avec son emploi, avait fait l'objet d'une discrimination indirecte lorsque l'employeur a refusé de maintenir son lien d'emploi. Le tribunal soumettait également que l'employeur avait fait défaut de respecter son devoir d'accommodement d'où la réclamation en dommages et intérêts de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au mon du plaignant. Après avoir précisé en quoi consistait la discrimination indirecte, la Cour d'appel précise qu'en concluant que tout employé incarcéré et subséquemment congédié pour manque de disponibilité est l'objet de discrimination indirecte, le juge s'est écarté du sens donné par la Cour suprême du Canada à ce principe et s'en est servi pour étendre indûment la protection accordée par la

Charte. La Cour d'appel précise que la protection de l'article 18.2 ne s'étend pas au congédiement dont le motif réel est le manque de disponibilité d'un employé en raison de son emprisonnement, puisqu'on ne peut conclure que celui-ci résulte «du seul fait» que ce dernier a été déclaré coupable. Par conséquent, à moins qu'il ne soit prouvé que la déclaration de culpabilité constitue le seul motif, la Charte ne peut être d'aucun secours à un employé qui est empêché de fournir sa prestation de travail en raison de son emprisonnement. D'ailleurs, l'article 18.2 a été inséré à la Charte quelques années après son entrée en vigueur, soit après que les tribunaux eurent décidé que les antécédents judiciaires n'étaient pas couverts par les termes «condition sociale de l'individu» figurant à l'article 10 de la Charte, et cela démontre bien l'intention du législateur d'en restreindre la portée. Finalement, rien ne permet de déduire que le plaignant aurait été congédié uniquement en raison de sa déclaration de culpabilité.

Le même article 18.2 de la Charte se trouve au coeur du jugement de la Cour supérieure dans SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC c. NADEAU, D.T.E. 2001T-555. Dans cette affaire, une croupière a volé un article d'une valeur de 10,00 \$ dans un supermarché, ce qui a amené l'employeur à la congédier, ce geste étant incompatible avec ses responsabilités de même qu'avec les exigences d'honnêteté de ses fonctions de croupière. Bien que le méfait soit prouvé, l'employée n'a pas fait l'objet d'une procédure pénale ou criminelle. L'arbitre a ordonné la réintégration sans rémunération ce qui équivaut à une suspension de 12 mois d'où la requête en révision judiciaire de l'employeur. L'arbitre a écarté l'application de l'article 18.2 de la Charte puisque la plaignante n'a pas fait l'objet d'une procédure pénale ou criminelle.

Il a, par contre, été d'avis que l'article 5 de cette Loi trouvait application étant donné que le geste de la plaignante relevait de sa vie privée et qu'il n'avait pas été commis dans le cadre de ses fonctions. Ce faisant, l'arbitre a conclu qu'un employeur qui souhaite congédier un employé pour un acte qui s'est déroulé dans sa vie privée et qui n'a connu aucune suite judiciaire devait établir que le comportement reproché empêchait l'employé visé d'exécuter ses fonctions de façon satisfaisante. Comme il constatait l'absence d'une telle preuve et compte tenu de la surveillance exercée à l'endroit des croupiers, l'arbitre a décidé que la présence de la plaignante n'aggravait pas le risque invoqué par l'employeur. La Cour supérieure arrive à la conclusion que l'interprétation des articles de la Charte par l'arbitre n'est pas empreinte d'erreurs qui forceraient le tribunal à intervenir.

Dans la sentence SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LOTO-QUÉBEC (CSN) et SOCIÉTÉ DES LOTERIES DU QUÉBEC, D.T.E. 2000T-1185, l'arbitre Abramowitz était saisi d'une objection patronale à l'arbitrabilité d'un grief, objection qu'il a accueillie. La convention collective à l'étude contient le nom de quatre arbitres auxquels les parties peuvent s'adresser pour trancher leurs griefs. Or, ces arbitres exigent maintenant un taux horaire que le syndicat refuse de payer. Les parties n'ayant pu s'entendre sur le choix d'un arbitre, le syndicat s'est adressé au Ministre du travail afin qu'on en désigne un. L'employeur soumet que l'arbitre désigné par le Ministre est sans compétence car il n'a pas été nommé conformément à la convention collective. Le syndicat, d'autre part, invoque l'autorité de la chose jugée car un autre arbitre saisi de la même question à l'occasion d'un grief entre les mêmes parties a décidé qu'il

avait compétence dans un tel cas. L'employeur prétend que sa décision a été annulée par les tribunaux supérieurs. Si l'on met de côté la question de l'autorité de la chose jugée, l'arbitre se référant à un Arrêt de la Cour d'appel dans SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 301 c. VILLE DE MONTRÉAL (1998) R.J.D.T. 1503 a décidé que l'article 100 du Code du travail ne permettait pas à une partie de répudier unilatéralement une clause de la convention collective dans laquelle les décideurs choisis par les parties sont nommés. Cette règle claire fait dorénavant autorité de sorte qu'on doit considérer la décision antérieure de l'arbitre comme erronée. Les parties sont plutôt liées par la convention collective et doivent choisir leur arbitre de la façon qui y est prévue.

Je voudrais signaler dans la doctrine l'article de Marc-André Dowd et Julie Lefebvre, la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne: «Il faut qu'une porte soit ouverte ou fermée», dans Barreau du Québec, service de la formation permanente, Développements récents en droit du travail (2001), volume 153, Cowansville: Y. Blais, 2001, pages 1-29. Également dans le même ouvrage sur la question du handicap en vertu de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne: LUKASZ GRANOSIK, «l'Arrêt VILLE DE MONTRÉAL: Avons-nous tous un handicap?» Pages 113-144.

Dans l'Arrêt SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCALE 1995 c. SPREITZER, D.T.E. 2002 T-138, la Cour d'appel a statué que l'arbitre de griefs avait compétence exclusive pour trancher le litige concernant les refus de l'employeur d'exempter un salarié de sa prestation de travail le samedi en raison du fait qu'il est membre du mouvement religieux des Adventistes du septième jour. Toutefois, l'arbitre de griefs n'est pas le tribunal approprié si le salarié prétend que le syndicat était également responsable.

\* \* \*