

**Dans ce numéro :**

<b>Mot du président</b>	1
<b>Mot du secrétaire-trésorier</b>	2
<b>Nouvelles brèves</b>	3
<b>Bottin</b>	3
<b>Sondage</b>	3
<b>Journée de formation</b>	4
<b>Congrès 2005</b>	4
<b>Résumé de conférences</b>	5
<b>Publications de nos collègues</b>	12
<b>Mandats spéciaux de nos collègues</b>	12
<b>Chronique de jurisprudence</b>	13
<b>Mot du lecteur</b>	15

---

## L'équipe du Bulletin

Direction :	<i>Francine Beaulieu Diane Fortier</i>
Dactylographie et mise en page :	<i>Ghislaine Bolduc</i>
Collaborateurs à la rédaction et à la recherche :	<i>Serge Brault, Pierre Fortin, Jacques Larivière, Denis Nadeau et Diane Veilleux</i>

## MOT DU PRÉSIDENT

Cher(e) collègue,

Vous vous rappellerez que depuis 2004, nous avons instauré la règle des deux rencontres annuelles entre le ministère du Travail et la Conférence. Nous avons tenu dernièrement la première rencontre de 2005 avec le ministre du Travail, Monsieur Laurent Lessard, récemment nommé. Nous avons pu nous entretenir à cette occasion de certaines de nos préoccupations et faire le point sur différents dossiers en cours entre le gouvernement et les arbitres.

Nous avons parlé des réactions tonitruantes qui ont fait la manchette après la sentence rendue dans le dossier de la fusion des conventions collectives de Montréal. Invité à nous dire comment il verrait les choses si une situation analogue à celle vécue par notre collègue Gilles Lavoie devait survenir à nouveau, sa réaction fut de nous dire que selon lui, il ne devrait rien faire ni rien dire et qu'il revenait à la Conférence seule de défendre ses membres! Le Ministre a cité en exemple les propos récents du juge en chef de la Cour d'appel du Québec et le refus du ministre de la Justice de se prononcer publiquement sur ces propos, ou de porter plainte au Conseil de la Magistrature. Vous comprendrez notre étonnement devant la comparaison puisqu'ici ce n'est pas le «juge» qui aurait manqué à son obligation de réserve, mais plutôt l'inverse. La réaction était d'autant plus étonnante que la nomination des arbitres de différend relève du ministre du Travail qui a traditionnellement toujours été jaloux de ses prérogatives à cet égard. Étonnante aussi parce que vous aviez sûrement remarqué que la discrétion affichée par le ministre de la Justice venait en fait et publiquement à la défense du juge. Il s'agit d'une question fort importante et complexe dont nous voudrions sûrement reparler, y compris avec le Ministre, et aussi la communauté.

Au sujet des suites données à notre mémoire présenté à l'invitation même de son prédécesseur le 1<sup>er</sup> juin 2004 sur la création d'une catégorie de commissaires vacataires à la CRT, où en est rendu ce projet ? Il serait toujours à l'étude selon le nouveau ministre qui a semblé mettre en doute la pertinence de nos recherches sur les autres juridictions canadiennes jugées différentes de la CRT. Le ministère de la Justice se poserait aussi les questions usuelles sur le recours à des vacataires en regard des exigences d'impartialité posées à la CRT. Chose étonnante, jamais personne du Ministère ne nous avait fait part de telles réticences pourtant prévues. Le Ministre souhaite apparemment reparler à son collègue de la Justice avant d'aller plus loin.

Enfin au sujet de notre demande d'amender, soit les lois sur l'accès à l'information, soit le Code du travail, pour exclure explicitement des éléments accessibles d'un dossier les notes personnelles de l'arbitre et, le cas échéant, ses enregistrements audio, le Ministre s'est dit d'emblée d'accord avec notre démarche en ce sens déjà entreprise auprès du président de la Commission d'accès à l'information.

Comme vous le voyez, je suis déçu qu'en termes concrets cette rencontre n'ait pas donné les résultats escomptés. Ce n'était pas la première fois qu'une rencontre ministérielle se termine ainsi mais nous aimons toujours croire que ce sera la dernière! Nous avons pour

notre part la ferme intention de revenir à la charge avec résolution dans tous ces dossiers pour que le gouvernement réalise davantage combien il est particulièrement important dans un contexte de bouleversements, non seulement de comprendre mais aussi de défendre le respect et l'intégrité dus à l'institution modeste mais névralgique que nous représentons.

Ceci dit, l'été est déjà arrivé. Je vous le souhaite très beau en attendant de vous voir en grand nombre au congrès de septembre.

Salutations,

*Marcel Morin*

---

## MOT DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

### Toujours en attente d'une réponse de la FTQ

Relativement à ce qu'il est maintenant convenu d'appeler «l'affaire Gilles Lavoie», j'ai sollicité, en qualité de secrétaire-trésorier de la Conférence, des informations au sujet d'une résolution de «boycott» dont aurait été l'objet notre confrère, auprès du secrétaire général de la FTQ, Monsieur René Roy. Dans la lettre que je lui adressais le 8 février dernier, je lui demandais de nous confirmer l'existence d'une telle résolution, la teneur des propos et délibérations ayant conduit à son adoption si tel était le cas et enfin, je lui demandais de nous informer des suites qu'entendait donner la Fédération à cette résolution parrainée par la section des employés municipaux.

Résultats : Nous attendons toujours la réponse !

### Adhésion ou départ en cours d'année : ce qu'il advient de la cotisation à la CaQ

Vous vous souviendrez que dans le dernier Bulletin, nous avons abordé la question de la quote-part de la cotisation qui doit être acquittée par un collègue en fonction du moment dans l'année où il adhère ou quitte la Conférence.

Lors de sa réunion du 8 mars dernier, le Conseil a adopté la politique suivante :

<u>Moment dans l'année</u> (jours)	<u>Pourcentage de cotisation à</u> <u>acquitter par l'adhérent</u>	<u>Pourcentage de</u> <u>cotisation à acquitter par</u> <u>celui qui quitte</u>
1 à 90	100 %	25 %
91 à 182	75 %	50 %
183 à 274	50 %	75 %
275 à 365	25 %	100 %

Bonnes vacances et n'oubliez pas de mettre le congrès à votre agenda, les 16, 17 et 18 septembre prochain.

*André Dubois*

---

## NOUVELLES BRÈVES

- La Conférence a offert une bourse d'un montant de 500,00 \$ à l'étudiant s'étant le plus démarqué par ses résultats académiques au département des relations industrielles de l'Université Laval. C'est le 2 mai dernier que notre président, Marcel Morin, a eu le plaisir de la remettre à Mélanie Martel.
  - Nous apprenons que notre collègue Denis Laberge a été nommé juge à la Cour municipale de Montréal. Nous lui souhaitons bon succès.
- 

## BOTTIN

En avril dernier, la version 2005 du Bottin de la Conférence a été distribuée à tous les membres, ainsi qu'à 2500 noms inscrits sur notre liste d'envoi.

Nous vous encourageons à maintenir à jour les informations contenues dans le Bottin puisqu'elles apparaissent également sur notre site Internet, en communiquant tout changement au secrétariat de la CaQ.

Nous remercions le responsable, notre collègue Marc Poulin, ainsi que madame Ghislaine Bolduc pour sa collaboration.

---

## SONDAGE

La Conférence mettra ses données à jour à l'automne et, pour ce faire, votre collaboration sera requise pour répondre à un sondage.

D'autre part, vous êtes sans doute intéressé(e) de lire quelques résultats du sondage récent effectué par la Direction de l'arbitrage et de la médiation du ministère du Travail, auquel 59 arbitres ont répondu :

### **Intérêt pour l'arbitrage de différend :**

élevé :	42 %
moyen :	29 %
faible :	24 %
très faible :	7 %

### **Disponibilité des arbitres :**

disponible à l'intérieur d'un mois :	64 %
disponible entre 1 ½ et 5 mois :	22 %
disponible entre 6 et 12 mois :	9 %
disponible entre 12 et 18 mois :	4 %

### **Disponibilité des parties :**

disponibilité à l'intérieur d'un mois :	13 %
disponibilité entre 1 ½ et 5 mois :	33 %
disponibilité entre 6 et 12 mois :	47 %
disponibilité entre 12 et 18 mois :	7 %

---

## **JOURNÉE DE FORMATION**

Notre journée de formation qui a eu lieu le 23 avril dernier a été marquée par un franc succès, grâce à son responsable Noël Mallette et à Jean-Marie Lavoie qui y a apporté sa collaboration.

52 collègues et 41 procureurs ont profité des savants exposés des conférenciers sur le thème «L'accès à l'information et les relations du travail». Il s'agit de Me Jacques Saint-Laurent, Me Raymond Doray, Me Anne Pineau, Me Jean-François Lecours et Me Stéphane Desrochers.

---

## **CONGRÈS 2005**

Un petit avant-goût, cher(e) collègue, de ce qui vous sera offert, à vous, votre conjointe ou conjoint, lors de notre congrès en septembre prochain. Nous vous proposons un hôtel champêtre, quatre étoiles et de renommée mondiale, qui sait allier, avec excellence, les douceurs du bien-être et les délices du goûter, dans un décor rénové et de bon goût. De plus, votre séjour sera agrémenté d'activités qui devraient vous maintenir dans un climat de délices et de douceurs.

Une communication détaillée à cet effet vous parviendra bientôt. Mais, entre-temps, vous pouvez d'ores et déjà réserver votre chambre (choix de trois niveaux de qualité, incluant le petit déjeuner pour deux, le stationnement et l'Internet haute vitesse) au Château Bonne Entente en composant le 1-800-463-4390 et en mentionnant que vous êtes membre de la Conférence des arbitres du Québec. Les prix négociés constituent un excellent rapport qualité/prix que vous serez à même de constater et d'apprécier.

Ainsi, nos activités professionnelles se dérouleront dans un décor et un climat favorables et, surtout, en contexte de DÉLICIES ET DOUCEURS.

---

## RÉSUMÉ DE CONFÉRENCES

Nos collègues Denis Nadeau et Diane Veilleux ont généreusement accepté de résumer, pour le Bulletin, les textes de conférences qu'ils ont livrées dernièrement. En voici le contenu :

### **L'ARBITRE FACE À UNE COMPÉTENCE RENOUVELÉE - COMPÉTENCE ET DÉFI**

**Diane Veilleux, professeur Université de Montréal et membre de la CaQ**

Le 19 mai dernier, l'Association du Barreau canadien, division Québec, tenait sa Conférence 2005. L'un des ateliers, organisé par notre collègue Nathalie Faucher et Me Pierre Moreau, portait sur la compétence renouvelée de l'arbitre. Le panel de cet atelier, présidé par Madame la juge Hélène LeBel qui agissait aussi comme modératrice de séance, était composé de Me Claude Tardif, Me Pierre-L. Baribeau, ainsi que de la soussignée.

J'ai ouvert la discussion en soulevant deux questions : Quel rôle l'arbitre est-il appelé à jouer dans les rapports collectifs du travail en présence de droits individuels d'intérêt général garantis par la loi? Quelles sont les conditions objectives à son indépendance institutionnelle?

Dans ma présentation constituant le résumé d'un texte d'une soixantaine de pages remis aux participants, je me suis employée à démontrer que l'arbitre est un tribunal à caractère public. Il l'est d'abord parce que sa compétence et ses pouvoirs relèvent de la loi et non des parties à la convention collective. À cet égard, l'arrêt Parry Sound établit clairement que la convention collective ne peut restreindre la compétence, ni le pouvoir de l'arbitre de sanctionner la loi. Comme l'exprime la Cour suprême, la responsabilité qu'a l'arbitre de faire respecter la loi contribue à la paix dans les relations du travail et protège les salariés contre un usage abusif du pouvoir de gestion. L'opinion majoritaire confirme le caractère public du tribunal d'arbitrage en lui imposant le devoir de respecter la hiérarchie des règles de droit : les règles d'intérêt général priment sur les règles d'intérêt collectif.

Deuxièmement, le caractère public du tribunal d'arbitrage ressort de l'expertise liée à sa compétence d'attribution. Le champ d'expertise de l'arbitre s'étend aux différentes facettes de la relation d'emploi encadrées par la convention collective, laquelle prévoit des droits individuels d'intérêt collectif. Son expertise porte aussi sur des droits individuels d'intérêt général. Il est habilité à interpréter et appliquer la Charte canadienne des droits de la personne (Weber, 1995), ainsi que les lois de la personne (Parry Sound, 2003). Le législateur lui reconnaît également une compétence particulière, notamment au niveau des pratiques interdites prévues dans la Charte de la langue française, dans la L.s.s.t. et dans la L.a.t.m.p.. Il peut aussi avoir compétence selon l'article 102 de la L.n.t sur les réclamations civiles découlant de cette loi. De plus, sa compétence est exclusive en matière de harcèlement psychologique selon l'article 81.20 L.n.t. C'est donc dire que la compétence et l'expertise de l'arbitre débordent le strict cadre de la convention collective. Le législateur, ainsi que la Cour suprême du Canada lui reconnaissent la compétence et l'expertise correspondante sur des matières d'intérêt général.

Troisièmement, le caractère public du tribunal d'arbitrage repose sur les règles qui visent à assurer son indépendance et son impartialité. Dans l'arrêt S.C.F.P. c. Ontario (2003), la Cour suprême du Canada reconnaît que l'arbitre est un tribunal ad hoc dont l'indépendance et l'impartialité reposent sur sa formation, son expérience et son acceptabilité par les parties. Au Québec, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, organisme paritaire institué en vertu de la loi, est chargé de dresser la Liste des arbitres tenant compte des critères de sélection et de maintien sur la liste adoptée par voie réglementaire. Le mode de nomination et de désignation des arbitres déborde donc le cadre de la convention collective et le choix des parties locales. Il repose avant tout sur un mode de sélection à caractère public. Il en est de même du mode de rémunération de l'arbitre selon l'article 103 C.t. et du règlement en vigueur depuis 2002. L'arbitre ne négocie pas sa grille de tarification. Il la dénonce annuellement et publiquement par la voie du C.C.T.M.O. Ce dernier doit voir au respect des règles de qualification de l'arbitre et aussi des règles relatives à sa rémunération. Par ailleurs, le système décentralisé de l'arbitrage fait en sorte que l'arbitre ne dépend pas pour sa subsistance d'un employeur, ni d'un syndicat en particulier. Ce système ne lui offre certes pas la sécurité financière, ni l'inamovibilité caractérisant le système judiciaire. Toutefois, il comporte des signes indicatifs qui permettent raisonnablement de croire à l'indépendance de l'arbitre, tout en maintenant un régime d'arbitrage où le choix des parties reste une valeur cruciale.

Un dernier élément conforte l'idée que l'arbitre est un tribunal à caractère public. Le fait que la norme de contrôle judiciaire soit élevée lorsqu'il s'agit de la compétence et des pouvoirs de l'arbitre démontre en effet son caractère public. Une telle norme de contrôle ne signifie pas pour autant une marque de non confiance envers l'arbitre. Au contraire, l'arrêt Lethbridge (2004) dans lequel la Cour suprême reconnaît que l'arbitre doit disposer d'un large pouvoir décisionnel tant en matière disciplinaire que non disciplinaire lors d'un manquement allégué d'un salarié en est une preuve évidente. La Cour suprême insiste dans cette affaire sur l'importance de doter l'arbitre des pouvoirs nécessaires au règlement définitif et complet des griefs.

En somme, l'indépendance et l'impartialité de l'arbitre résident d'abord et avant tout dans la compétence et les pouvoirs que la loi lui confère pour décider des griefs. En effet, si l'arbitre devait attendre que les parties lui consentent la compétence et les pouvoirs dont il a besoin pour exercer sa fonction pourrait-on vraiment croire à son indépendance et le salarié pourrait-il se convaincre de son impartialité?

Ceci étant dit, des défis attendent l'arbitre et dans cette optique, je propose certaines modifications au Code du travail afin de renforcer le caractère public de ce tribunal. Ces modifications portent sur le pouvoir d'enquête de l'arbitre, son pouvoir d'interprétation et son pouvoir de réparation. À mon avis, il serait temps que le législateur confirme de façon non équivoque la compétence de l'arbitre à se saisir de la loi, qu'il lui confère une entière autonomie relativement à la procédure et au mode de preuve et qu'il étende son pouvoir de modifier la décision de l'employeur aux manquements non disciplinaires.

*Diane Veilleux*

## **L'EXCLUSIVITÉ ARBITRALE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE : DÉBATS ET DÉFIS!**

**Denis NADEAU, professeur Université d'Ottawa et membre de la CaQ**

La concurrence juridictionnelle entre le Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ) et diverses autres instances administratives et judiciaires était au cœur du récent colloque soulignant «Les 15 ans du Tribunal des droits de la personne et les 30 ans de la Charte des droits et libertés de la personne». Organisé conjointement par le TDPQ et le Barreau du Québec, le colloque a également examiné, lors de la seconde journée, les défis posés par la recherche de réparations complètes en matière de droits de la personne.

La première journée a donné lieu à une dynamique toute particulière : alors que certains intervenants dénonçaient la multiplicité des instances juridictionnelles en matière de droits de la personne (TAQ, arbitres, tribunaux judiciaires), d'autres – et vous pouvez soupçonner que j'étais de ce nombre – défendaient les mérites de l'exclusivité de l'arbitrage de griefs lorsqu'un litige – quel qu'il soit – découle de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective.

Je retiens que la professeure Diane Demers (UQAM) a fait ressortir, avec pertinence, que la reconnaissance des droits de la personne ne doit pas se heurter aux schèmes qu'un tribunal applique depuis longtemps et qui ne tiendraient pas compte de toutes les composantes du droit à l'égalité. Pour sa part, le juge Pierre Dalphond, de la Cour d'appel, a souligné qu'en raison du grand nombre d'instances décisionnelles en matière de droits de la personne, la Cour d'appel est appelée à procéder à l'uniformisation des droits protégés tout en reconnaissant l'expertise des différents tribunaux sur l'application de certaines notions (ex. protection de la vie privée en milieu de travail qui fait appel, selon lui, à une connaissance spécialisée). Le juge Dalphond s'est également demandé s'il n'y avait pas lieu d'uniformiser les règles de preuve lorsque celles-ci ont trait à des affaires de droit de la personne.

Pour ma part, après avoir remis en question certaines affirmations prononcées en début de colloque par le juge en chef Michel Robert qui me paraissaient peu compatibles avec l'important arrêt Parry Sound, j'ai fait valoir que s'il est vrai que les arbitres de griefs ont été plutôt timides dans leur application de la Charte entre 1977 et la fin des années 80 (avec néanmoins certaines exceptions importantes), la donne a changé et une revue de la jurisprudence arbitrale 1999-2005 révèle une toute autre image : les droits de la personne sont de plus en plus plaidés devant nous et les sentences arbitrales, si certaines peuvent faire l'objet de critiques, démontrent une grande ouverture des arbitres à l'égard des nombreuses questions liées au droit à l'égalité. Certes, certaines personnes ont soulevé, lors des ateliers, que la loi devrait permettre le droit d'option (ou de choix du tribunal) dans les cas de litiges soulevant une question de droits de la personne mais j'ai fait valoir que cette approche, outre les nombreux problèmes opérationnels et juridiques qu'elle peut poser, est antinomique avec la volonté très claire du législateur et de la Cour suprême de favoriser la plus grande intégration des droits de la personne dans le milieu des relations collectives de travail. À ce titre, je demeure persuadé que l'exclusivité arbitrale «force» les diverses parties à avoir le «réflexe» droits de la personne à toutes les étapes de



l'application d'une convention collective plutôt que de laisser les dossiers à des intervenants extérieurs peu au fait de la dynamique d'un milieu de travail.

Je termine en reprenant ci-après les derniers paragraphes du texte qui a servi de base à la conférence que j'ai prononcée dans le cadre du colloque. L'intégralité de ce texte sera publié par le Barreau du Québec en septembre 2005 dans un livre consacré aux Actes de ce colloque. Dans la perspective du récent arrêt *Canada c. Vaid*, (20 mai 2005) où la Cour suprême, dans un contexte de droit fédéral, a fait ressortir le caractère particulier de l'arrêt *Morin* (par. 97) – qu'elle associe à un cas de discrimination systémique (par. 98) – et a indiqué que «[L]e grief qui soulève une question relative aux droits de la personne demeure un grief en matière d'emploi ou de relation de travail.» (par. 95), je crois plus que jamais que les arbitres de griefs du Québec doivent continuer de relever ce défi extraordinaire que nous pose l'application de la Charte des droits dans le secteur des relations collectives de travail. J'attire particulièrement votre attention d'arbitre sur les paragraphes 32 à 36 et 41 à 43. Bonne lecture.

Extraits du texte «L'arbitrage de griefs : vecteurs d'intégration des droits de la personne dans les rapports collectifs de travail». (à paraître en sept. 2005)

30. À cet égard, l'arrêt *Parry Sound* doit être lu très attentivement car il révèle de précieux enseignements sur le rôle qui est attendu des arbitres de griefs à l'égard des litiges soulevant une question de droits de la personne. D'une part – et ce premier volet nous paraît capital, la Cour suprême énonce que les arbitres ont non seulement le pouvoir et la responsabilité de mettre en œuvre les droits de la personne<sup>1</sup> mais également le devoir de faire respecter ceux-ci par l'employeur<sup>2</sup>.

31. Cette responsabilité, ce devoir, doivent être exercés – et il s'agit là du second aspect découlant de *Parry Sound* – en tenant compte que les droits de la personne «existent indépendamment des intentions subjectives des parties»<sup>3</sup>. La règle classique interdisant à l'arbitre de modifier le texte de la convention collective, de changer la sacro-sainte «loi des parties» est donc définitivement écartée. Tout comme dans *Parry Sound*, l'arbitre doit faire abstraction d'un texte conventionnel qui contrevient à la Charte et ce, même si la décision arbitrale a pour effet direct de modifier la convention collective<sup>4</sup>. Il en est de même pour les débats préliminaires sur la détermination du caractère arbitral d'un grief. Du fait que les droits prévus à la Charte soient inclus implicitement à la convention collective, l'arbitre n'est plus tenu de décider, comme «condition préalable à son pouvoir de faire respecter les droits et obligations substantiels» s'il y a «violation alléguée d'une disposition expresse d'une convention collective»<sup>5</sup> avant de se déclarer compétent et d'appliquer éventuellement les droits prévus à la Charte. L'élargissement de la compétence arbitrale est ici majeur et tranche radicalement avec l'approche classique prévalant pour les autres questions découlant d'une convention collective.

---

<sup>1</sup> *Id.*, par. 40, 43 et 45.

<sup>2</sup> *Id.*, par. 49.

<sup>3</sup> *Id.*, par. 36. Nos italiques.

<sup>4</sup> *Id.*, par. 37.

<sup>5</sup> *Id.*, par. 48. Le souligné est au texte.

32. Cependant, c'est à l'égard de la finalité même de l'intervention même de l'arbitre en matière de droits de la personne que l'arrêt Parry Sound bouleverse le plus le cadre traditionnel de l'interprétation arbitrale : en plus d'être appelé à rendre justice en matière d'emploi et à assurer ainsi la paix dans le domaine des relations industrielles<sup>6</sup> - ce qu'on pourrait qualifier de rôle classique de l'arbitrage de grief - la Cour suprême fait ressortir que la reconnaissance du pouvoir des arbitres de faire respecter les droits de la personne sert à «protéger les employés contre un usage abusif du pouvoir de gestion»<sup>7</sup>; pouvoir étant subordonné, selon la Cour, non seulement aux dispositions expresses de la convention collective «mais aussi aux droits reconnus aux employés par la loi, y compris le droit à un traitement égal, sans discrimination»<sup>8</sup>. Dans la même perspective, la Cour dira que cette attribution de pouvoir aux arbitres renforcera la protection des droits de la personne et «augmentera la possibilité pour les employés lésés de faire valoir leur droit à un traitement égal, sans discrimination et, du même coup, encouragera l'observation du Code des droits de la personne»<sup>9</sup>.

33. À notre avis, aucun de ces termes retenus par la Cour suprême ne sont neutres ou purement théoriques. Leur lecture permet plutôt de dégager un message fort et non ambigu : en matière de droits de la personne, le rôle de l'arbitre ne se limite pas à la seule mise en œuvre des droits prévus à la Charte mais ce mandat légal doit s'inscrire dans une perspective de protection et de renforcement de ces droits dans un milieu de travail; l'arbitrage étant un vecteur pour permettre aux salariés lésés une accessibilité accrue à un traitement égal et sans discrimination dans leur milieu de travail. À l'interprétation traditionnelle de la volonté des parties et de l'intention du législateur, la Cour propose aux arbitres une fonction interprétative dynamique basée sur une approche conditionnée par des valeurs supérieures.

34. Une finalité large et généreuse guide donc clairement la responsabilité et le devoir de l'arbitre lorsqu'il est saisi d'un litige soulevant une question de droits de la personne : l'arbitrage constitue, pour la Cour suprême, un moyen pour développer et enraciner les droits de la personne en milieu de travail syndiqué ainsi que la philosophie de protection et d'égalité qui est à leur base même.

35. Ceci ne signifie pas à notre avis que l'arbitre de griefs doive dorénavant faire fi de la règle de droit lorsqu'un litige soulève une question de droits de la personne mais nous estimons que la Cour suprême a signifié aux arbitres – et, du même coup à l'ensemble de la communauté des relations de travail – que l'interprétation d'un litige où ces droits sont invoqués doit tenir compte de leur objet fondamental, de leur nature particulière. Loin d'être seulement l'expression d'un vœu pieux, cette orientation ferme de la part de la Cour suprême se trouve, selon nous, au cœur de la motivation de l'arrêt Parry Sound : la Cour est disposée à reconnaître aux arbitres un rôle majeur en matière de droits de la personne dans la mesure où ce tribunal augmente les possibilités pour des salariés de faire

---

<sup>6</sup> *Id.*, par. 51. Voir aussi le par. 50 où le juge Iacobucci affirme que «le règlement rapide, définitif et exécutoire des conflits de travail revêt une *importance fondamentale*, tant pour les parties que pour l'ensemble de la société.» (nos italiques)

<sup>7</sup> *Ibid.* Nos italiques.

<sup>8</sup> *Id.*, par. 52.

<sup>9</sup> *Ibid.* Nos italiques.

valoir leurs droits, renforce la protection des droits de la personne en milieu de travail et encourage l'observation de ceux-ci par l'employeur.

36. Selon nous, la démarche mise de l'avant par la Cour suprême suppose que l'arbitre s'imprègne de cette philosophie, de ces valeurs, de cette perspective et que celles-ci l'influencent à toutes les étapes de l'adjudication d'un grief. Cette prise en compte nous paraît tout particulièrement pertinente à l'égard des pouvoirs que l'arbitre peut exercer dans le cadre d'un litige. En cumulant l'article 100.12 a) du Code du travail et l'article 49 de la Charte, l'arbitre possède, selon nous, tous les pouvoirs nécessaires pour disposer pleinement d'un grief<sup>10</sup> et assurer l'atteinte des objectifs de protection et de renforcement des droits de la personne. Notons, de plus, que l'arbitre possède le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires; procédure qui, selon les circonstances, peut permettre une intervention rapide afin d'éviter qu'un droit soit irrémédiablement bafoué<sup>11</sup>.

37. Demeure la question de l'expertise des arbitres de griefs en matière de droits de la personne. À ce sujet, la Cour suprême a fait ressortir ce que nous invoquons déjà depuis quelques années<sup>12</sup> : l'expertise des instances spécialisées en droits de la personne est certes réelle et sûrement de grande valeur<sup>13</sup> mais celle-ci ne peut être – et n'est pas – hors de la portée de tout autre décideur. Selon la Cour suprême, «les arbitres de griefs possèdent déjà une expertise suffisante pour se prononcer sur les allégations qu'un employeur a contrevenu au droit de l'employé à un traitement égal, sans discrimination»<sup>14</sup> et a reconnu que «cette expertise n'est pas statique mais, au contraire, elle évolue au fur et à mesure que le tribunal est appelé à se prononcer sur des questions de façon répétée»<sup>15</sup>. La «plus grande expertise» des instances spécialisées en droits de la personne «n'est pas un motif suffisant», selon la Cour, «pour conclure que l'arbitre ne devrait pas avoir le pouvoir de faire respecter les droits et obligations prévus par le Code des droits de la personne»<sup>16</sup>.

38. La Cour suprême refuse d'adopter une vision formaliste de l'expertise qui signifierait que seules certaines instances spécialisées pourraient prétendre détenir celle-ci et revendiquer, du même coup, l'abolition de l'exclusivité arbitrale. La vision de la Cour suprême sur la question d'expertise écarte une telle rhétorique et cimente plutôt sa politique autour d'un axe central, soit la recherche d'une parfaite intégration des droits de la personne dans l'ensemble des dimensions de la dynamique des relations collectives du travail.

---

<sup>10</sup> Sur la question des pouvoirs de l'arbitre de griefs en matière de droits de la personne, voir nos textes précédents, *supra*, note 12, 24 et 29.

<sup>11</sup> Art. 100. 12 g) C.t.

<sup>12</sup> *Supra*, note 12, par. 80-86.

<sup>13</sup> Selon la majorité de la Cour, «la Commission des droits de la personne possède vraisemblablement une plus grande expertise que les arbitres des griefs en matière de règlement des violations des droits de la personne.» et ajoute qu'elle «possède à l'heure actuelle une plus grande expertise que le Conseil [d'arbitrage] en ce qui a trait aux violations des droits de la personne (...): *id.*, par. 53. Les crochets sont de nous.

<sup>14</sup> *Id.*, par. 53. Nos italiques.

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid.*

39. L'arbitre de griefs n'est pas placé en marge de ce mouvement. En reconnaissant que ce dernier possède une expertise dans le domaine des droits de la personne et en insistant sur le caractère «évolutif» de celle-ci, la Cour suprême transcende les divisions juridictionnelles classiques et envoie un message limpide à la communauté juridique canadienne quant à la confiance qu'elle porte à l'égard de l'expertise des tribunaux d'arbitrage lorsque ceux-ci sont appelés à trancher des litiges soulevant des questions de droits de la personne.

### **Conclusion**

40. Tous ceux et celles qui s'intéressent à l'une ou l'autre des facettes du monde actuel du travail au Québec et ailleurs au Canada savent fort bien que nous assistons, depuis une dizaine d'années, à un irrésistible mouvement d'intégration des droits de la personne. Afin de soutenir cet élan et le transposer le plus près possible des rapports collectifs du travail, la Cour suprême s'est inspirée de l'élargissement qu'elle avait accordé en 1974 à la compétence arbitrale par le biais de l'arrêt McLeod.

41. Mais, en ce faisant, la Cour est allée plus loin que d'accorder à l'arbitre le droit et le devoir d'appliquer les droits de la personne. Dorénavant, pour la Cour suprême, l'arbitrage de griefs doit être considéré comme un moyen de réalisation et d'affirmation des valeurs et des droits énoncés à la Charte. Ce nouveau paradigme – qu'on pourrait qualifier également de troisième «révolution» pour l'arbitrage de griefs- est majeur puisqu'il a pour effet d'éloigner de plus en plus l'arbitrage de sa nature originaires qui était essentiellement privée pour le rapprocher d'un tribunal d'adjudication complet dont les fonctions, dans la mesure de l'application des droits de la personne, sont dorénavant investies d'une finalité publique aussi particulière que fondamentale.

42. À notre avis, si les femmes et les hommes qui agissent à titre d'arbitres de griefs sont interpellés au premier chef par ce nouveau mandat, ce sont également toutes les personnes oeuvrant en milieu de travail syndiqué qui doivent saisir l'ampleur de cette responsabilité, comprendre la philosophie qui la sous-tend et œuvrer à lui donner un sens.

43. En voulant s'assurer que les droits de la personne ne s'éparpillent pas dans d'éventuels dédales juridictionnels, nous notons que la Cour suprême force les syndicats, les employeurs et, lorsque requis, les arbitres de griefs à être de véritables acteurs de l'évolution des droits de la personne dans le monde du travail. L'appel à agir est considérable. Nous estimons pour notre part que l'institution de l'arbitrage de griefs est pleinement habile, à la lumière de la capacité d'adaptation dont elle a fait preuve au cours des quarante dernières années face aux mutations qu'elle a connues, de relever ce défi.

*Denis Nadeau*

---

## PUBLICATIONS DE NOS COLLÈGUES

Cette chronique est consacrée à vos publications, nous nous attendons à ce que vous les laissiez connaître à vos collègues, par le biais du Bulletin, en communiquant avec le secrétariat de la CaQ.

### **Vient de paraître dans la Revue du Barreau :**

Nadeau Denis, L'arrêt Morin et le monopole de représentation des syndicats : assises d'une fragmentation, La Revue du Barreau, Printemps 2004, tome 64

---

## MANDATS SPÉCIAUX DE NOS COLLÈGUES

Cette nouvelle chronique cherche à faire connaître à vos collègues les mandats spéciaux que vous recevez et qui débordent du cadre habituel des fonctions des arbitres (arbitrage de grief, arbitrage de différend, médiation), mais qui demeurent dans l'environnement des relations du travail.

Lorsque de tels mandats vous sont attribués, nous vous encourageons à laisser tomber votre humilité habituelle et à en faire part à Diane Fortier, responsable du Bulletin, à l'adresse électronique suivante : [dianefortier@bureauavocats.ca](mailto:dianefortier@bureauavocats.ca)

Ainsi, nous avons appris que :

- Notre collègue Jean Sexton a agi à titre de Commissaire, de avril 2004 à mai 2005, à la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais de la Société Papiers Gaspésia à Chandler.

Le rapport peut être consulté sur le site du ministère du Travail :  
[www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)

330 pages, dont 4 chapitres qui touchent de plus près les relations du travail (chapitres 4, 9, 10, 11)

- Notre collègue André Ladouceur a eu l'occasion de mettre en pratique, dans les dernières années, une approche connue sous le vocable de «Workplace Conferencing», expression qu'il a traduite par «Cercles de rétablissement». Il s'agit d'une approche qu'il a suggérée à des clients qui l'avaient d'abord approché pour un mandat de médiation. La situation problématique visée l'a amené à plutôt proposer ce mode d'intervention.

Selon lui, la tenue d'un tel cercle consiste à réunir un ensemble de personnes affectées ou concernées par des attitudes ou comportements ayant entraîné des séquelles ou torts importants. La dynamique de cette approche favorise la reconnaissance des

dommages ainsi causés, l'identification des modes de réparation appropriés et les moyens aptes à éviter que ne se reproduise une telle situation.

L'animation de ce processus exige des compétences qui diffèrent sensiblement de celles requises pour encadrer d'autres méthodes de gestion des conflits, notamment la médiation. André Ladouceur a eu l'occasion de présenter cette approche lors du dernier Forum de l'ORHRI sur les relations du travail. Il est possible qu'une session de formation soit tenue éventuellement. Nous vous tiendrons au courant.

---

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

### **RÈGLES D'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL (Glegg c. Smith & Nephew Inc., 2005 CSC 31 )**

Un arrêt tout récent de la Cour suprême s'avère d'intérêt pour nous dans la mesure où il précise les règles d'accès à l'ensemble du dossier médical d'une personne qui exerce un recours relié à son état de santé.

Madame Glegg (l'intimée) est victime d'un accident de bicyclette en 1996 qui lui cause une fracture du fémur droit et de la hanche. Elle est opérée par le docteur Carter (co-appelant) qui consolide sa fracture en lui installant un dispositif orthopédique fabriqué par Smith & Nephew Inc.(co-appelant). Le dispositif ayant provoqué une réaction allergique, il sera éventuellement retiré; d'où le recours.

Madame Glegg a intenté un recours en dommages de quelque 5 millions de dollars contre deux orthopédistes et le fabricant de la prothèse. Elle réclame entre autres des sommes importantes pour souffrances, douleurs et perte de jouissance de la vie.

Au cours d'un interrogatoire au préalable, les appelants apprennent que Mme Glegg avait souffert d'une dépression à la suite de son accident et qu'elle avait été traitée par un psychiatre. Ils demandent donc que soit produit le dossier complet du psychiatre, ce que l'intimée refuse en invoquant essentiellement confidentialité et absence de pertinence.

La Cour supérieure avait initialement ordonné à l'intimée d'apporter à l'audience le dossier du psychiatre, ce qu'elle n'a pas fait, toujours au nom des mêmes arguments de sorte que la Cour a rejeté son objection et ordonné la production de tout le dossier. La Cour d'appel a partiellement donné raison à Mme Glegg et l'affaire s'est rendue à la Cour suprême dont le juge Louis LeBel a rédigé l'arrêt.

Tout en reconnaissant l'importance du secret professionnel médical, la Cour rappelle que ce dernier n'est pas absolu et que : *«[m]algré la protection que lui accordent notamment la Charte québécoise et les lois d'organisation professionnelle, il connaît des limites. La divulgation d'informations confidentielles peut être imposée pour protéger des intérêts concurrents. Le titulaire du droit peut aussi y renoncer implicitement ou explicitement (...).»* L'institution d'un recours lié à l'état de santé est un de ces cas implicites. Cela dit,

poursuit la Cour, la renonciation, même implicite, n'autorise pas un accès illimité et incontrôlé au dossier médical et la partie qui réclame l'accès doit établir la pertinence apparente de l'information recherchée.

Dans un procès civil, cette pertinence s'appréciera normalement lors de l'interrogatoire au préalable sur la foi des allégations contenues dans les actes de procédure. La Cour écrit : *«Le critère de la pertinence, en raison du sens que lui donne la jurisprudence, joue un rôle central dans ce domaine. Il doit ici prendre en compte l'importance du droit au respect de la vie privée, déjà protégé par la Charte québécoise, qu'implique la reconnaissance législative du secret professionnel médical. Il oblige celui qui réclame l'accès à l'information à établir la pertinence apparente de l'information recherchée, pour l'exploration des fondements de la demande et pour la conduite de la défense.»*

La Cour poursuit : *«L'appréciation de l'impact de la divulgation doit se faire en retenant qu'elle se situe dans le cadre des interrogatoires préalables, où une obligation implicite de confidentialité s'impose aux parties.»*

On sait que l'interrogatoire au préalable se déroule hors la présence du juge. Dans le cas de l'arbitrage de griefs et à moins d'une conférence préparatoire, ce genre de problème se posera presque toujours à l'audience-même de sorte que le précédent commentaire de la Cour devra s'apprécier à la lumière de son commentaire suivant.

En effet, la Cour, après avoir rappelé que le litige comportait des éléments importants liés à l'état psychologique, a conclu que les appelants avaient démontré la pertinence de l'information recherchée de même que l'existence d'une renonciation implicite à la confidentialité, du fait de la nature des allégations de l'intimée. En sorte que, selon la Cour, il appartenait alors *«à l'intimée d'explicitier son objection et de démontrer pourquoi les documents réclamés ne devraient pas être produits. Il lui fallait ainsi placer le juge en situation de connaître la portée de l'objection, de déterminer la manière dont elle serait débattue devant lui et de se prononcer en connaissance de cause à son sujet.»*

Bref, le dossier complet du psychiatre devait être présenté au juge afin qu'il puisse décider de la pertinence des informations qu'il contenait par rapport à l'objet de la poursuite.

Ces principes valent pour l'arbitre de griefs.

*Serge Brault*

---

## MOT DU LECTEUR

Si le Bulletin suscite vos commentaires ou si vous avez des sujets que vous voulez partager avec vos collègues, nous vous invitons à communiquer avec l'équipe du Bulletin (Diane Fortier au 450-442-1684 ou Francine Beaulieu au 418-877-2790)

---

## Siège social

<b>862-4, ave De Bourgogne Sainte-Foy (Québec) G1X 3E1</b>	<b>Téléphone : (418) 650-6000 1-888-652-8999 Télécopie : (418) 650-6006 1-888-652-4999 Courriel : <a href="mailto:confarb@oricom.ca">confarb@oricom.ca</a> Internet : <a href="http://www.conference-des-arbitres.qc.ca">www.conference-des-arbitres.qc.ca</a></b>
--	--