

Dans ce numéro :

Mot du président	1
Mot du secrétaire-trésorier	2
Dates à inscrire à votre agenda	2
Des nouvelles du congrès	3
Résumé du mémoire déposé à la Commission parlementaire de la Culture de l'Assemblée nationale du Québec	7
Résumé de la conférence prononcée par notre collègue Serge Brault le 15 septembre dernier	7
De la formation offerte aux nouveaux membres	9
Transmission des sentences arbitrales	9
Les tarifs déclarés	9
Les archives de la CaQ	10
Propos de l'arbitre en chef du Greffe de l'Éducation	10
Sondage sur le «profil de la profession»	11
Chronique de jurisprudence	11
Publication de nos membres	13
Mandats spéciaux de nos collègues	13
Mot du lecteur	13

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, Nathalie Faucher, Noël Mallette</i>

MOT DU PRÉSIDENT

Chère et cher collègue,

Avant que la poussière ne retombe sur le congrès, j'aimerais, pour le bénéfice de celles et ceux qui n'y ont pas assisté, vous donner l'envie de participer au prochain qui devrait avoir lieu dans les Laurentides. Quelques 52 collègues s'y sont inscrits ce qui est déjà un record pour un congrès tenu en dehors de la région métropolitaine. La température a été parfaite vendredi pour ceux qui ont joué au golf «La Tempête», un terrain de calibre international pour ceux qui s'y connaissent. La température a été fantastique pour un congrès. Il pleuvait ! On n'avait donc pas envie de se trouver ailleurs.

À la partie formation du samedi matin, deux thèmes d'une importance primordiale pour un arbitre ont été abordés, l'art de bien rédiger une sentence par la juge Louise Mailhot de la Cour d'appel et le devoir de réserve de l'arbitre par le juge retraité Bernard Lesage. L'importance de ces communications nous a incités à vous en livrer un résumé que vous pourrez lire dans les pages suivantes.

D'autre part, le 27 septembre dernier, votre Conférence s'est présentée à la Commission parlementaire sur la culture pour y présenter un mémoire sur le projet de loi 86 apportant des amendements à la Loi sur l'accès et à la Loi sur le secteur privé, lequel projet n'apporte aucun amendement d'exclusion des arbitres malgré notre demande adressée à la Commission d'accès à l'information plusieurs mois plus tôt. Vous pourrez juger de vous-mêmes de la prestation de vos représentants sur le site Internet de l'Assemblée nationale, Commission de la culture, audience du 27 septembre à 14 heures. Nous avons également déposé un mémoire complémentaire après avoir pris connaissance du mémoire que la CSN a présenté le 26 septembre en après-midi et que vous pouvez également visionner, mémoire qui prend position sur la compétence de l'arbitre à se saisir d'une demande de dépôt de documents auprès d'un employeur contrairement à l'arrêt de la Cour d'appel dans *Banville vs Hydro-Québec* de 2003, arrêt qui avait reconnu la compétence de l'arbitre dans la foulée des arrêts de la Cour suprême dans *Weber c. Ontario Hydro*. La position de cette centrale, si elle devait être acceptée par le législateur, grignoterait la compétence arbitrale et ferait en sorte que le dépôt de documents en possession d'une partie ou d'un tiers témoin ne relèverait plus de la compétence inhérente ou accessoire de l'arbitre, mais de la Commission d'accès à l'information, occasionnant ainsi délais et intrusion dans la compétence de l'arbitre à juger de la pertinence du dépôt des documents en litige. C'est une affaire à suivre...et de très près.

En terminant, je souhaite la plus cordiale bienvenue et une fructueuse carrière d'arbitre aux nouveaux collègues : Jacques Doré, Victor Marcoux, Pierre St-Arnaud et Paul-Émile Thellend.

À la prochaine

Marcel Morin

MOT DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

Sondage sur le «profil de la profession»

Au cours des prochains jours, tous les membres de la Conférence auront reçu un exemplaire de la seconde édition de notre sondage sur le «profil de la profession».

Le comité du sondage a révisé la formulation des questions qui y sont posées à la lumière de l'expérience acquise lors de l'administration de la première édition tenue en novembre 2003.

Nous avons à la fois simplifié le questionnaire et aussi clarifié les quelques questions qui avaient soulevé un peu d'ambiguïté. Nous avons également introduit quelques questions visant à connaître l'intérêt des membres de la Conférence à agir en qualité d'arbitre de différend et, si tel est le cas, leur capacité à fournir une disponibilité à court terme.

Comme on le sait, le Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre a manifesté un intérêt certain pour connaître l'intention des arbitres à cet égard. Dans le cadre des échanges que nous entretenons avec le Conseil, nous nous sommes engagés à partager nos résultats colligés, de façon anonyme, en matière de différend.

Nous comptons donc sur l'étroite collaboration de tous pour nous retourner le questionnaire dûment complété au plus tard le 21 novembre 2005.

Les résultats auront une plus grande signification et fiabilité dans la mesure où vous répondrez en grand nombre au sondage.

Le Congrès 2005

Comme vous le savez sans doute déjà, le congrès a connu, cette année encore, un vif succès. Quelques mots pour vous dire qu'au plan financier, les revenus ont excédé les dépenses. Un rapport détaillé a été produit par notre collègue Pierre Fortin. Un rapport complémentaire sera également soumis, sous peu, par le soussigné.

André Dubois

DATES À INSCRIRE À VOTRE AGENDA

- Le «5 à 7» de Montréal se tiendra le 19 janvier prochain, l'endroit reste à déterminer
- Le «5 à 7» de Québec se tiendra le 7 mars prochain, l'endroit reste également à déterminer

- Le samedi 22 avril 2006 se déroulera la Journée de formation de la CaQ; nous vous reviendrons avec plus d'informations lors d'un prochain courrier
 - Le prochain congrès devrait se dérouler dans les Laurentides, les 15, 16 et 17 septembre 2006; l'expérience de cette année nous encourage à fixer encore pour le vendredi le tournoi de golf
-

DES NOUVELLES DU CONGRÈS

La participation de nombreux collègues a contribué au succès du congrès, sans oublier toute l'énergie dépensée par l'équipe organisatrice sous la responsabilité de Pierre Fortin, aidé par Denis Tremblay et Francine Beaulieu, avec l'habituelle collaboration de madame Bolduc. Nous tenons aussi à remercier Louise, conjointe de Pierre Fortin, qui a fourni plusieurs heures de travail pour nous rendre la vie agréable.

Les conférenciers Louise Mailhot et Bernard Lesage, par la qualité de leur présentation et par l'à-propos des sujets traités, ont suscité un vif intérêt de l'auditoire. Nous devons à notre collègue Noël Mallette, ainsi qu'à son collaborateur Jean-Marie Lavoie, des remerciements pour avoir permis une très enrichissante séance de formation.

Pour votre bonne information et bon usage, nous vous présentons de courts résumés des allocutions de nos distingués invités.

La rédaction de la sentence arbitrale de grief

Madame Louise Mailhot, juge à la Cour d'appel du Québec, nous a entretenus d'un sujet qui nous interpelle tous au quotidien, soit la rédaction de la sentence arbitrale de griefs.

Si vous voulez profiter d'un guide plus complet, nous vous suggérons de vous procurer la 2e édition de son ouvrage *Écrire la décision*, publié en 2004 aux Éditions Yvon Blais.

Pour bien se préparer à la rédaction de la décision, la juge Mailhot propose une marche à suivre dès la prise des notes lors de la tenue de l'audition. Elle dit prévoir dans son cahier de notes une marge dans laquelle elle écrit un résumé de la preuve, les questions en litige et des annotations sur la crédibilité des témoins. Ce travail doit se faire au quotidien. Voilà une bonne façon d'occuper le temps des suspensions.

La décision doit être rédigée pour le bénéfice des lecteurs et non pour celui qui l'écrit. Pour en faciliter la compréhension, la juge Mailhot suggère que la décision débute par le résumé du litige. Ainsi, au lieu de commencer le texte en citant la décision prise par l'employeur et le grief, il vaut mieux exposer en quoi consiste le litige. À titre d'exemple :

« L'Employeur congédie le plaignant par lettre en date du 17 septembre 2005. Il lui reproche d'avoir volé quelques outils entreposés dans l'arrière-boutique, en

attendant la reprise des travaux de rénovation du magasin. Une caméra vidéo a capté l'intrusion du plaignant dans l'arrière-boutique dont la porte était barrée en tout temps.

Le plaignant est suspendu de ses fonctions, sans solde, pendant la durée de l'enquête.

Le plaignant invoque son état dépressif durant la période où s'est produit le méfait pour expliquer son geste. » (notre exemple)

Nous avons retenu également quelques autres conseils :

- élaborer un plan détaillé avant la rédaction
- utiliser le temps présent et la voix active (par exemple, « je rejette le grief » au lieu de « le grief est rejeté »)
- rédiger la décision à la 1^e personne du singulier; pour varier un peu, utiliser le terme « l'arbitre »
- se limiter à citer les 2 ou 3 décisions les plus importantes; dans le cas où une décision importante est rendue pendant le délibéré et que le décideur croit qu'elle a un impact sur l'affaire sous étude, il écrit aux représentants des parties pour obtenir leurs commentaires; d'autre part, si lors de l'audience, les procureurs ne mentionnent pas une décision qui, selon le décideur, est pertinente pour la solution du litige, il peut leur donner l'occasion de présenter leur point de vue.
- l'humour est à proscrire
- lors de la révision de la décision, prendre le temps de s'offrir un certain recul avant d'y apposer le point final; à l'instar de la Cour d'appel où les juges travaillent en collégialité, la juge Mailhot nous invite à demander à d'autres de relire notre texte, tout en gardant à l'esprit le principe de la confidentialité;
- éviter d'utiliser seulement le patronyme d'un témoin; ainsi, on écrira « Jean Tremblay » ou « M. Tremblay » plutôt que « Tremblay »
- l'appellation « procureur » devant être réservée aux avocats, la page de présentation peut alors référer aux représentants des parties en écrivant « pour l'Employeur » et « pour le Syndicat », ou « l'avocat de l'Employeur » et « l'avocat du Syndicat » le cas échéant
- Pour faciliter la lecture de la décision, la juge Mailhot croit préférable d'utiliser le caractère 12 points, avec 1.5 d'interligne pour le texte, et le caractère 11 points avec interligne simple pour les citations.

L'obligation de réserve

Monsieur Bernard Lesage, autrefois juge en chef du Tribunal du travail, nous a entretenus de l'obligation de réserve en se référant à différentes règles établies et à de nombreux exemples tirés de la jurisprudence.

Il s'est d'abord inspiré du Petit Robert qui définit la réserve comme étant une attitude, une qualité qui consiste à ne pas se livrer indiscrètement, à ne pas s'engager imprudemment, à se garder de tout excès dans ses propos. Les synonymes en sont la circonspection, la dignité, la modestie, la prudence, la retenue.

Des règles positives existent en matière de déontologie. Selon le juge Lesage, la règle expresse la plus claire se retrouve à l'article 8 du Code de déontologie des juges de nomination provinciale, qui se lit comme suit « Dans son comportement public, le juge doit faire preuve de réserve, de courtoisie et de sérénité ». Son pendant à l'article 10 du même Code stipule que « Le juge doit préserver l'intégrité et défendre l'indépendance de la magistrature dans l'intérêt de la justice et de la société ».

En ce qui concerne les arbitres, tant de griefs que de différends, il trouve capitale la politique générale adoptée en 1999 par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et cite les règles de conduite des arbitres édictées dans cette politique comme suit :

- l'arbitre doit remplir ultimement ses devoirs arbitraux avec dignité et de façon à maintenir l'intégrité de sa fonction
- l'arbitre doit agir et se comporter d'une façon impartiale et objective
- l'arbitre doit éviter toute situation de conflit d'intérêts ou de nature à compromettre son impartialité.

Enfin, le juge Lesage réfère à la règle positive édictée à l'article 7 du Code de déontologie de la Conférence des arbitres du Québec qui stipule que «l'arbitre doit se comporter avec dignité et maintenir l'intégrité de sa fonction».

Selon le juge Lesage, il tombe sous le sens que toutes ces exigences sont imprégnées du célèbre axiome de Lord Hewitt dans l'arrêt *Rex c. Sussex* en 1924 : «It is not sufficient that justice be done but it must manifestly appear to be done».

Il rappelle que la confiance du public prend appui sur l'indépendance du juge, laquelle à son tour est le fondement de l'impartialité judiciaire. Les juges et les arbitres doivent faire preuve de respect à l'égard de la loi et d'intégrité dans leurs affaires privées. Il ne s'agit pas de s'isoler, risquant ainsi une méconnaissance du milieu et partant une certaine inefficacité dans la prise de décisions.

Les juges et les arbitres doivent aussi inciter leurs collègues à faire de même, d'où le bien-fondé des stages et du mentorat. La réserve n'est pas instinctive pour un ex-batailleur du prétoire qui doit apprendre à pondérer des pulsions longtemps développées. Il doit combiner courtoisie et patience, tout en ayant un bon esprit de décision pour que la manière d'agir paraisse juste.

Dans leur jugement, si les juges et les arbitres doivent apprécier la crédibilité des témoins, ils doivent s'abstenir de formuler des commentaires superflus sur la conduite ou les mobiles d'une personne. La difficulté en est d'autant plus grande que le décideur a pu être irrité par l'attitude d'un procureur ou d'une partie devant lui. La sérénité est alors une vertu cardinale d'autant plus difficile à entretenir qu'on a eu l'audace de questionner sa sacro-sainte impartialité.

La vraie impartialité n'est pas que le décideur n'ait ni sympathie, ni opinion. Mais il doit être libre d'accueillir divers points de vue avec un esprit ouvert.

La composition du conseil d'administration et des différents comités

Le départ de Jean-Marie Lavoie a laissé une place libre au sein du Conseil d'administration, qui a été comblée par l'élection de Nathalie Faucher. Le Conseil est donc maintenant composé des membres suivants :

Marcel Morin, président
Serge Brault, président sortant
Diane Fortier, vice-présidente
André Dubois, secrétaire-trésorier
Francine Beaulieu, conseillère
Nathalie Faucher, conseillère
Noël Mallette, conseiller
Marc Poulin, conseiller

Louis B. Courtemanche continue d'agir à titre de syndic et Claude Lauzon est demeuré président du Comité de défense professionnelle.

Le comité d'admission est composé de Lyse Tousignant, Marcel Guilbert et Guy Beaudry.

Le comité de discipline est, pour sa part, composé de Jean Gauvin, Marc Gravel, Jean-Pierre Lussier et Jean-Guy Ménard.

Le tournoi de golf

Jean-Pierre Lussier s'est mérité le trophée pour avoir obtenu le meilleur résultat.
Félicitations!

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE DÉPOSÉ À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE DE LA CULTURE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

La Conférence des arbitres du Québec est un organisme poursuivant une mission associative regroupant plus d'une centaine de professionnels agissant comme arbitres de grief au sens du *Code du travail*. Son mandat consiste notamment à faire des représentations devant des instances formelles afin de faire valoir la position de ses membres relativement à différentes problématiques qui touchent l'administration de la justice dans les rapports collectifs de travail. À ce titre, la Conférence a été sensibilisée à l'automne 2004 à une nouvelle problématique : l'application des lois administrées par la Commission d'accès à l'information à un arbitre de grief dans le cadre d'un litige opposant ce dernier à un demandeur d'accès.

De l'avis de la Conférence, il n'était pas de l'intention du législateur d'assujettir un arbitre de grief à l'un ou l'autre des régimes institués en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* («*Loi sur l'accès*») et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* («*Loi sur le secteur privé*»). Les dispositions de ces lois qui définissent leur champ d'application n'opèrent pas, ni expressément ni autrement, l'assujettissement d'un arbitre de grief à l'un ou l'autre de ces régimes. D'autre part, l'application de ces lois à un arbitre de grief dans l'exercice de sa fonction juridictionnelle entraînerait des conséquences indésirables, notamment en ce que cela compromettrait sérieusement l'indépendance judiciaire des arbitres de grief et produirait un dédoublement des règles qui gouvernent l'instruction d'un grief.

À la lecture du Projet de loi 86, il ressort que l'incertitude quant à l'application de la *Loi sur l'accès* ou de la *Loi sur le secteur privé* à un arbitre de grief demeurerait. La Conférence souhaiterait que le texte du Projet de loi 86 soit donc modifié de manière à préciser que ni la *Loi sur l'accès* ni la *Loi sur le secteur privé* s'applique à un arbitre de grief dans l'exercice de sa fonction juridictionnelle, et ainsi éliminer toute ambiguïté d'interprétation tout en évitant à des arbitres de grief d'encourir des frais pour défendre le principe d'indépendance judiciaire à l'occasion de litiges non-fondées et inutiles devant la Commission d'accès à l'information.

RÉSUMÉ DE LA CONFÉRENCE PRONONCÉE PAR NOTRE COLLÈGUE SERGE BRAULT LE 15 SEPTEMBRE DERNIER

L'arbitre et l'évolution des droits de l'emploi, du travail, de la personne et l'adoption des chartes

Notre confrère Serge Brault était invité à l'occasion de la conférence sur les relations industrielles du service fédéral de médiation et de conciliation tenue en septembre à livrer

sa pensée sur l'évolution de notre travail devant les changements profonds qu'il a connus durant les 40 dernières années. Voici un résumé de ses propos.

Traditionnellement, la compétence de l'arbitre a toujours été d'interpréter et de veiller à l'application des droits et obligations qui résultent d'une convention collective et rien d'autre. Mais ce rôle a changé : maintenant l'arbitre doit aussi veiller à la sanction et à l'application dans les lieux de travail de droits individuels nouveaux et dont souvent les conventions collectives ne parlent pas du tout.

Ainsi, l'arbitre, du décideur privé presque confidentiel qu'il était au départ, est devenu aujourd'hui un tribunal de pleine taille assujetti lui aussi à un devoir public, pourrait-on dire, de «*juste adjudication*». Depuis longtemps assujetti aux règles de la justice naturelle, il doit désormais veiller d'office à assurer la sanction des droits fondamentaux. Une véritable révolution à laquelle l'arbitre a dû savoir s'adapter.

Cette évolution est lourde de conséquences et bien malin celui qui oserait en prédire l'issue. Une chose crève déjà les yeux : le travail de l'arbitre et des plaideurs est plus complexe et exigeant qu'avant. En vérité, ce n'est pas l'arbitrage qui a changé mais, avant tout, les rapports collectifs et les droits de l'emploi et du travail. Pour les parties négociantes, cette évolution exige sinon plus de ressources au moins une interrogation sur leur déploiement traditionnel souvent à la bonne franquette.

Et l'avenir? Si la négociation collective est un carrefour, alors d'une certaine façon, l'arbitre de grief doit y être un agent de circulation qui à la fois par la volonté des parties et celle de l'État doit non seulement dénouer les embouteillages, mais aussi veiller au respect du Code de la route. Car quoi qu'on puisse en dire, plus grand est le champ de la convention collective et du droit statutaire public régissant l'emploi, plus lourd risque d'être le contentieux et donc le ressort de l'arbitre.

Plus complexe, l'arbitrage exige que l'arbitre soit mieux formé, sensible à des questions nouvelles et bien outillé en résolution de conflit. Les regroupements professionnels d'arbitres comme la Conférence ont des responsabilités à cet égard, tout comme la communauté et les gouvernements.

Collectivement, nous devons activement réfléchir à des façons concrètes d'accroître l'accessibilité, la convivialité et le temps de réponse de l'arbitrage sans perdre de vue, lorsqu'on le compare à d'autres voies, que l'arbitrage est un processus final, perfectible certes, mais toujours pertinent.

Plus fondamentalement, l'arbitrage est rattaché par les tripes au modèle nord américain de la libre négociation collective. Il s'agit d'un système unique qui confère à des parties négociantes privées un rôle central dans le mode de résolution des différends survenant en cours de convention collective. Ces parties négociantes se sont vues reconnaître par l'état le privilège unique de décider de la composition d'un tribunal de droit commun et de sa juridiction contractuelle, privilège qu'aucune autre catégorie de justiciables ne possède.

Notre collègue terminait son intervention en affirmant appartenir à celles et ceux qui croient que l'arbitrage sans dormir sur ses lauriers peut encore valablement servir la démocratie industrielle dès lors qu'il saura prendre le virage stratégique que lui dictent les changements de fond qu'a connus le travail depuis un demi-siècle.

DE LA FORMATION OFFERTE AUX NOUVEAUX MEMBRES

La CaQ s'est enrichie de plusieurs membres ces dernières années. Nous tenons à les inviter plus particulièrement à participer à une éventuelle session de formation organisée en collaboration avec SOQUIJ sur l'utilisation du gabarit nécessaire à la numérisation des sentences arbitrales pour faciliter et assurer leur publication.

Nous invitons de nouveau tous les arbitres et leurs collaboratrices, qui ne se sont pas prévalus de cette formation, à communiquer avec notre secrétariat permanent au numéro 1-888-652-8999 pour nous informer de leur intérêt à y participer. La date de la journée de formation vous sera communiquée ultérieurement et le nombre de demandes déterminera si plusieurs journées seront nécessaires.

Pour ceux et celles qui désirent uniquement recevoir un gabarit de saisie, madame Johanne Carré, coordonnatrice du Service de réception des jugements et édition vous apportera toute l'aide nécessaire. Vous pouvez la joindre au numéro 514-842-8742, poste 222.

TRANSMISSION DES SENTENCES ARBITRALES

L'Institut Canadien de l'Information Juridique (IICan/CanLII, www.canlii.org) nous réitère son grand intérêt à publier les décisions de tous les arbitres. Nous vous invitons à leur transmettre vos sentences arbitrales à l'adresse électronique suivante : reception@canlii.org

L'Institut est un organisme à but non lucratif dont l'objectif est de rendre le droit canadien gratuitement accessible sur Internet au profit de la profession juridique et du public.

LES TARIFS DÉCLARÉS

Le conseil d'administration de la CaQ aimerait savoir si, malgré la mise en vigueur en 2002 des articles du *Règlement sur la rémunération des arbitres* concernant la déclaration annuelle du tarif de rémunération des arbitres, certaines parties ne veulent pas payer le tarif déclaré. Veuillez informer le secrétariat permanent de tout échange à cet effet.

LES ARCHIVES DE LA CAQ

En collaboration avec madame Ghislaine Bolduc, le conseil d'administration veut mettre à jour les archives de la CaQ; nous demandons à tous nos collègues qui ont déjà occupé un poste de président, vice-président ou secrétaire-trésorier, de transmettre au secrétariat permanent tous les documents qui méritent d'en faire partie.

PROPOS DE L'ARBITRE EN CHEF DU GREFFE DE L'ÉDUCATION

Quelques phrases sur le colloque du 17 novembre prochain qu'on a pensé organiser pour célébrer le 35^e anniversaire du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation. L'événement méritait d'être souligné si ce n'était que du fait qu'il s'agit de la seule organisation du genre au Québec qui assure, sur une base centralisée, la gestion de tous les griefs d'un secteur d'activités au niveau provincial.

Par les quelques 7500 sentences qu'ont rendues 146 personnes différentes, les arbitres ont été pour beaucoup dans cette responsabilité qu'a eue le Greffe d'assurer le traitement de presque 150,000 griefs dans ses 35 ans d'existence. En contre-partie, ils ont profité d'une visibilité élargie et ils ont bénéficié d'occasions de développer des habilités à chercher des solutions à des problèmes très souvent complexes.

Ce colloque a entre autre pour objectif de remercier celles et ceux parmi nous qui ont permis au milieu de l'éducation d'avoir recours à leurs compétences et de leur offrir un moment privilégié de fraterniser avec des intervenants rencontrés dans un autre contexte, après avoir entendu des conférenciers de grande réputation les entretenir de sujets relatifs à l'arbitrage et à la convention collective. Pour les autres, il va sans dire que nous souhaitons tout autant leur présence puisque cette fête est quelque part une fête d'arbitres. C'est d'ailleurs cette idée qui nous a incités à faire en sorte que les frais d'inscription réduits de 30 % (227,50 \$ au lieu de 325,00 \$) soient applicables à tous les arbitres; celles et ceux qui ont déjà payé plein tarif seront prochainement remboursés de la différence par le Barreau.

Quelques mots enfin pour vous dire que l'arbitrage est au cœur des présentes négociations dans le secteur de l'éducation, ce qui est pour le moins inhabituel mais ce qui est loin d'être inintéressant. Cette situation s'explique notamment par le fait que quelques décisions arbitrales ont amené les parties à s'arrêter à certaines questions précises et aussi par le fait que nous avons pris l'initiative de leur faire savoir qu'elles devraient se pencher sur certaines problématiques que nous rencontrons trop fréquemment. Nul doute que les discussions en cours vont apporter des changements significatifs dans la façon de faire les choses. C'est à suivre.

Jean-Guy Ménard

SONDAGE SUR LE PROFIL DE LA PROFESSION

Comme vous le savez par le mot du secrétaire-trésorier, un comité s'est chargé d'élaborer une version révisée du sondage. Il vous parviendra sous peu et nous vous invitons à y répondre dans les délais demandés. Nous vous reviendrons avec les résultats dans un prochain Bulletin. Pour le moment, voici quelques chiffres susceptibles de vous intéresser :

- tarif moyen au 1er septembre 2005 : \$170
 - tarif moyen au 1er septembre 2004 : \$163

 - les arbitres qui déclarent un tarif de \$120 :
 - en 2002 : 27
 - en 2003 : 32
 - en 2004 : 31
 - en 2005 : 23

 - les arbitres inscrits sur la liste annotée :
 - en 2004 : 101
 - en 2005 : 100

 - les arbitres membres de la CaQ en 2005 : 111
-

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

La Cour d'appel se prononce sur la validité des clauses de congédiement administratif pour invalidité à la lumière du droit à l'accommodement raisonnable
(Le procureur général du Québec et Le syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, AZ-50305378)

Une salariée à l'emploi du gouvernement est congédiée administrativement au terme d'une absence maladie de plus de 104 semaines, soit à l'expiration du droit aux prestations d'assurance salaire. La convention collective reconnaît à l'employeur le droit de congédier un salarié pour incapacité d'exercer ses attributions, c'est-à-dire pour invalidité sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00 de la convention (une fois épuisés les jours de congé de maladie accumulés à son crédit et à l'expiration du régime d'assurance traitement de 104 semaines). Selon la preuve, l'employeur applique de façon uniforme la même politique, à savoir qu'il congédie tous les salariés dont l'absence excède 104 semaines. La salariée a logé un grief et réclame à titre d'accommodement un congé supplémentaire de dix semaines, puis un retour au travail progressif s'échelonnant sur une période de quelques mois. L'arbitre saisi du grief a estimé que cette période de 104 semaines constituait en soi un accommodement au sens de la Charte. Il a constaté que la plaignante n'était toujours pas apte à reprendre le travail au terme de cette période, donc il a rejeté le grief. La cour supérieure a accueilli une demande de révision judiciaire d'où l'appel.

Selon la cour, le fait de prévoir au sein de la convention collective une période de congé de maladie de 104 semaines n'est pas discriminatoire, ni contraire à la Charte. En effet, la convention n'a pas pour effet de traiter les salariés invalides comme des citoyens de seconde zone dont la valeur est moins grande que les gens en bonne santé. Au contraire elle leur permet de s'absenter du travail pendant une période prolongée et d'être indemnisés.

Par contre, la cour estime que l'on ne peut appliquer de telles clauses de façon automatique, sans contrevenir à la Charte. Chaque cas doit être évalué à son mérite. Les parties ne sont donc pas relevées de leur devoir d'accommoder un salarié à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive. La juge Thibault estime que le congédiement automatique d'un salarié invalide à l'expiration de la période d'assurance traitement ne respecte pas la garantie que confère la Charte car on traite alors ce dernier sans tenir compte de sa situation réelle, de ses besoins, de ses capacités et de ses mérites, au mépris de sa dignité. Selon elle, les dispositions de la convention collective n'autorisent pas un congédiement automatique à l'expiration de la période d'assurance traitement. Elles permettent à l'employeur de congédier le salarié lorsqu'il justifie d'une cause juste et suffisante, ce qui, en matière d'absentéisme pour cause de maladie, restreint son pouvoir de congédiement et l'oblige à accommoder le salarié, à moins que le délai prévu pour son retour soit si long qu'il n'entraîne une contrainte excessive.

Soulignons que le juge Rothman considère que le délai de 104 semaines est très généreux mais n'exclut pas le recours à d'autres types d'accommodement encore plus généreux. Par contre, il estime que l'arbitre doit prendre en compte la générosité de cette disposition lorsqu'il s'agit de déterminer si l'accommodement réclamé est ou non raisonnable. Il s'exprime ainsi au paragraphe 33: «While I do not agree with the conclusion of the arbitrator that the provisions of the collective agreement entitling the employee to 104 weeks of absence for sick leave would necessarily preclude any further obligation to accommodate the employee for reasonable cause, I am of the view that the 104 weeks of absence by the employee, provided in the agreement was certainly relevant in assessing whether any further accommodation would be reasonable in the circumstances. On the face of it, the 104 weeks leave was a very reasonable period of permitted absence. Some might characterize it as generous. But at the very least, it was clearly a relevant element to be taken into account when deciding the nature and extent of any further accommodation requested and whether this additional request for accommodation was reasonable».

En résumé, le rôle de l'arbitre ne doit pas se limiter à appliquer de façon automatique les clauses de congédiement administratif pour invalidité. Il devra également évaluer si l'employeur pouvait ou non accommoder le salarié invalide avant de mettre fin à l'emploi. Cette évaluation devra prendre en considération la situation réelle du salarié, ses besoins, ses capacités, ses mérites et sa dignité, tout en considérant les circonstances particulières, telles la générosité des dispositions de la convention collective.

Dans un dossier semblable, une demande d'autorisation d'appel de l'arrêt de la Cour d'appel du Québec, daté du 18 mars 2005, a été accordée par la Cour suprême.

Il s'agit de l'affaire Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital Général de Montréal. Selon le résumé de l'affaire paru dans le Bulletin du 21 octobre dernier publié par lexum.umontreal (no 30941), l'arbitre rejette le grief au motif que l'employeur s'était acquitté de son obligation d'accommodement en maintenant le lien d'emploi durant 36 mois conformément à la convention collective. La Cour supérieure refuse de réviser la décision. La Cour d'appel renverse la décision au motif que l'arbitre ne pouvait appliquer la convention aveuglément et se devait de vérifier si l'employeur s'était déchargé de son fardeau de preuve eu égard à l'accommodement demandé.

PUBLICATION DE NOS MEMBRES

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.

MANDATS SPÉCIAUX DE NOS COLLÈGUES

Si vous recevez des mandats spéciaux 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, nous vous encourageons à nous en faire part en communiquant avec Diane Fortier, responsable du Bulletin, au 450-442-1684. Nous le mentionnerons dans un prochain numéro.

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

862-4, ave De Bourgogne Sainte-Foy (Québec) G1X 3E1	Téléphone : (418) 650-6000 1-888-652-8999 Télécopie : (418) 650-6006 1-888-652-4999 Courriel : confarb@oricom.ca Internet : www.conference-des-arbitres.qc.ca
--	--