

# Le Bulletin

## Dans ce numéro :

<b>Mot du président</b>	<b>2</b>
<b>Mot du secrétaire-trésorier</b>	<b>3</b>
<b>Le sondage</b>	<b>4</b>
<b>Journée de formation annuelle Arbitres et Procureurs</b>	<b>5</b>
<b>Lieu du congrès 2011</b>	<b>6</b>
<b>À inscrire à votre agenda</b>	<b>6</b>
<b>Les greffes ...en bref</b>	<b>6</b>
<b>Distinctions et mentions</b>	<b>6</b>
<b>À prendre...aux mots</b>	<b>7</b>
<b>In memoriam</b>	<b>7</b>
<b>Bourses de 1000 \$ de la CAQ – Concours d'arbitrage</b>	<b>8</b>
<b>Chronique jurisprudentielle</b>	<b>9</b>

## L'équipe du Bulletin

Direction :	<i>François Blais</i>
Mise en page :	<i>Ghislaine Bolduc</i>
Collaborateurs à la rédaction et à la recherche :	<i>Diane Fortier, Denis Nadeau, Jean-Guy Roy, Noël Mallette, Joëlle l'Heureux et André Dubois</i>

## MOT DU PRÉSIDENT

### **Demande d'avis du Ministre au CCTM sur l'amélioration du régime d'arbitrage de griefs**

**SUITE ET FIN ?**

**NON, SUITE ET CONTINUITÉ !**

Cher(e)s collègues,

Comme vous avez pu le constater à la lecture du courriel que nous vous avons fait parvenir il y a quelques semaines, ce n'est qu'au mois de janvier dernier que nous avons finalement pu avoir copie du rapport du CCTM remis au ministre du Travail, rapport qui, on se souviendra, devait porter sur les pistes de solution pour améliorer l'arbitrage.

On se souviendra également que ce rapport a été remis au ministre du Travail au mois de juin dernier et que, malgré des demandes répétées, tant auprès du CCTM qu'auprès du ministère du Travail, il avait été impossible d'obtenir copie de ce rapport qui nous concerne spécifiquement.

Il a fallu attendre la nomination de la nouvelle ministre du Travail, Mme Lise Thériault, pour que cette aberration prenne fin.

Comme vous avez été en mesure de le constater vous-même à sa lecture, le rapport du CCTM nous interpelle à maints égards et sur plusieurs sujets. Il importe de rappeler que la CAQ n'a jamais été consultée par le CCTM sur certains sujets de première importance pour les arbitres et qui ont fait l'objet de recommandations du CCTM, notamment au niveau des frais d'annulation et des frais inhérents.

Cela étant dit, dès que nous avons pris connaissance du rapport du CCTM, nous avons informé la ministre du Travail que nous avions des représentations à faire valoir quant à plusieurs des recommandations émises par le CCTM. En fait, les membres du conseil d'administration se sont immédiatement mis à la tâche. Nous avons étudié et discuté. Nous avons consulté. Finalement, en février dernier, donc très rapidement, nous avons produit une critique de ce rapport et nous avons produit nos propres recommandations.

Nos représentations ont été bien reçues par les représentants de la ministre du Travail.

À la lumière de notre propre mémoire et à la suite de notre rencontre avec les représentants de la ministre du Travail, ces derniers nous ont déclaré qu'ils devaient revoir le tout et que rien ne serait décidé avant que nous n'ayons l'occasion d'être de nouveau entendus. Entre-temps, les haut-fonctionnaires du Ministère s'activeront à réaliser une étude d'impact des recommandations faites dans chacun des mémoires, c'est-à-dire celui du CCTM et celui de la CAQ. D'autres rencontres sont donc à prévoir et ce, dans un avenir rapproché.

Au moment où ces lignes sont écrites, aucun agenda n'a été fixé pour la suite des événements. Chose certaine cependant, il sera pour le moins intéressant de voir qu'elle sera la réponse à notre critique et à nos recommandations.

De toute évidence, ce dossier demeure une priorité pour le conseil d'administration et nul doute ne fait que les prochains mois risquent d'apporter de nouveaux rebondissements. Vous trouverez dans les lignes qui suivent un résumé des recommandations de la Conférence. Je vous rappelle que le dossier complet est accessible sur le site Web de la Conférence.

Pierre Laplante

---

## MOT DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

Chers membres,

Le paiement de la cotisation annuelle cette année semble avoir été laborieux pour certains d'entre vous, plus particulièrement quant au calcul de la portion payable au fonds général et celle payable au fonds de prévoyance. Il semble que la lettre que je vous ai expédiée en décembre dernier n'a fait qu'augmenter cette confusion. Si tel a été le cas, mes plus sincères excuses, l'an prochain, vous ne serez pas soumis au même traitement. Je ferai parvenir à chacun de vous un avis de paiement personnalisé vous informant de façon précise des montants qui devront être payés à l'un ou l'autre des fonds de la Conférence des arbitres du Québec. Vous n'aurez plus d'excuses ! Ces petits désagréments ont parfois l'avantage de nous amener à fraterniser entre nous et à faire montre d'un peu d'autodérision.

D'autre part, les finances de la Conférence lui permettront d'atteindre ses objectifs pour 2011. Les activités prévues à l'horaire pour cette année (colloque d'avril, formation continue et congrès de septembre) devraient s'autofinancer, sinon produire, comme par le passé, un petit bénéfice qui servira à d'autres activités futures. N'oubliez surtout pas que vos suggestions sont toujours bien reçues du soussigné ou du conseil d'administration de la conférence. N'hésitez pas à m'écrire.

Jean Barrette

---

# LE SONDAGE

## Le profil de la profession

Les grandes lignes du sondage administré au cours du mois de décembre 2010

*Par André Dubois, responsable du sondage*

---

Cinquante membres, sur une possibilité de quatre-vingt-seize, ont répondu à cette troisième édition du sondage, ce qui représente au taux de participation de 52.08 %. Ce taux est légèrement inférieur à ceux obtenus lors des éditions de 2004 (67 %) et 2006 (58.56 %).

Soulignons dès maintenant qu'il vous sera possible de consulter la compilation détaillée des résultats du sondage sur notre site WEB, dans la section réservée aux membres, laquelle sera disponible dans les prochains jours.

Parmi les résultats obtenus, il importe de souligner les points suivants :

Ainsi, la moyenne d'âge des répondants est de 64 ans.

Plus de 95 % des mandats confiés aux répondants concernent l'arbitrage de griefs. Un peu moins de 5 % des mandats portent sur la médiation et l'arbitrage de différends.

En ce qui concerne le niveau d'activités souhaité au cours de la prochaine année, 32 répondants souhaitent avoir le même volume de travail. Douze (12) souhaitent avoir plus de travail alors que six (6) collègues en souhaitent moins.

Quatre répondants ont indiqué qu'ils entendaient prendre leur retraite au cours des prochains 36 mois.

Il y a, de toute évidence, un intérêt certain auprès de nombreux collègues à poursuivre leur carrière à demi temps, puisque pas moins de 24 répondants ont affirmé que si ce statut était reconnu par le CCTM et le Ministère, ils y adhèreraient. Rappelons que ce que nous avons déjà suggéré au CCTM et au Ministère à ce sujet, en termes de conditions du maintien de l'inscription dans ce statut sont : avoir au minimum 10 années de pratique, recevoir 23 mandats consensuels et rendre 8 sentences arbitrales motivées aux 3 ans.

Un des volets les plus révélateurs du sondage porte, sans l'ombre d'un doute, sur la disponibilité de l'ensemble des arbitres. Il est intéressant de noter que lorsque questionnés pour connaître le nombre de jours où les arbitres seraient disponibles au cours de chacun des mois de 2011, c'est à dire qu'ils seraient disposés à siéger à court terme si les parties le leur demandaient, les résultats obtenus pour chacun des mois varient de 150 à 400 journées disponibles. C'est plus de 3100 journées de disponibilité pour l'année 2011, soit une moyenne de 62 jours par répondant. Comme vous le constaterez en consultant le site WEB, ce tableau parle par lui-même. Espérons que ces données, qui ont déjà été communiquées au Ministère, ne passeront pas inaperçues. Quitte à revenir sur le sujet !

Bonne lecture.

André Dubois

---

# JOURNÉE DE FORMATION ANNUELLE ARBITRES ET PROCUREURS

## PROGRAMME DE LA JOURNÉE DE FORMATION

16 avril 2011

### CONFÉRENCE DES ARBITRES DU QUÉBEC

**Le pouvoir de redressement des arbitres  
en matière de harcèlement psychologique**

**Manoir Rouville-Campbell**  
125, Chemin des Patriotes Sud  
Mont Saint-Hilaire (Québec)

---

- 8 h – 9 h :** Inscriptions
- 9 h – 9 h 15 :** Allocution d'ouverture
- 9 h 15 – 10 h 15 :** M<sup>c</sup> Robert Rivest  
*L'étendue des pouvoirs du décideur en matière de harcèlement psychologique dévolue par l'article 123.15 de la LNT :  
Le « pourquoi » et le « comment »*
- 10 h 15 – 11 h 15 :** Madame France Giroux, Monsieur Jean Paquette  
Juges administratifs  
*L'expérience de la Commission des relations du travail*
- 11 h 15 – 11 h 30 :** Pause santé
- 11 h 30 – 12 h 30 :** M<sup>c</sup> Diane Sabourin, CAQ  
*L'expérience des arbitres*
- 12 h 30 – 13 h 30 :** Dîner
- 13 h 30 – 14 h 30 :** M<sup>c</sup> Rachel Cox  
*Regards croisés sur le harcèlement psychologique au travail :  
perspectives du droit comparé*
- 14 h 30 – 15 h 30 :** M<sup>c</sup> Laurent Roy, Trudel Nadeau avocats, sencrl  
M<sup>c</sup> Louis Leclerc, Heenan Blaikie, sencrl, srl  
*Perspectives des praticiens*
- 15 h 30 – 15 h 45 :** Pause santé
- 15 h 45 – 16 h 45 :** Madame Monique Richard,  
Direction générale des relations du travail,  
Ministère du Travail du Québec  
*La médiation dans les cas de harcèlement psychologique en milieu  
syndiqué au Québec*

## LIEU DU CONGRÈS 2011

Après Montmagny, Gatineau, Québec, Trois-Rivières, Bromont ... c'est FINALEMENT au tour de Tremblant. À seulement 120 kilomètres de Montréal, le village piétonnier de Tremblant offre de nombreux atouts, autant pour les congressistes que pour les conjoints. Le Centre des congrès, situé à côté de l'hôtel, dispose de tous les services. L'hôtel que nous vous proposons, l'Ermitage du Lac, est un hôtel boutique 4 étoiles, accueillant et confortable. Ne soyez pas surpris, toutes les chambres offrent une cuisinette et un foyer. À Tremblant on privilégie le confort !

Comme à l'habitude, la période du samedi matin sera réservée à la formation, et celle du dimanche matin à l'assemblée annuelle. Le reste du temps, nous aurons l'embarras du choix. Les adeptes du golf pourront s'y consacrer le vendredi après-midi. En tout temps, chaque personne aura droit aux remontées illimitées en télécabine pour aller se promener dans la montagne. Un autre téléphérique se rend au Casino, situé du côté ouest de la montagne. Le paysage, à cette période de l'année, est assurément saisissant. Il y a aussi des sentiers de marche, une balade en bateau sur le lac, les spa et saunas, et évidemment la promenade dans le village piétonnier pour admirer l'aménagement des lieux et les boutiques.

Venez en profiter. Vous êtes donc attendus en grand nombre au prochain congrès de la CAQ, à Tremblant, les 23, 24 et 25 septembre 2010.

Joëlle l'Heureux

---

## À INSCRIRE À VOTRE AGENDA

**Les 23, 24 et 25 septembre 2011, Congrès annuel de la Conférence des arbitres du Québec**. à l'Ermitage du Lac à Tremblant.

---

## LES GREFFES ...EN BREF

Mentionnons l'arrivée de quatre nouveaux arbitres dans le secteur des affaires sociales ce sont : Robert Choquette, Jean Ménard, Maureen Flynn et Suzanne Moro. Nous leur souhaitons beaucoup de succès dans leurs nouvelles attributions.

---

## DISTINCTIONS ET MENTIONS

Souignons la conférence donnée par notre collègue, le professeur Denis Nadeau, qui a dressé un portrait magistral, dans une perspective globale et critique, de l'évolution de la

jurisprudence de la Cour suprême, concernant la compétence de l'arbitre confrontée à celle des autres tribunaux administratifs. Cette conférence a été suivie avec intérêt par 29 de nos collègues dans le cadre d'un souper conférence organisé par M<sup>e</sup> Diane Fortier, le 23 février dernier, au restaurant Le Petit Extra à Montréal. M<sup>e</sup> Nadeau a publié un article récent sur cette question dans la Revue du Barreau du Québec (2010) 69 R. du B. 219 sous le titre « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour suprême du Canada » <http://www.barreau.qc.ca/publications/revue/index.html>.

Soulignons également les deux communications, très appréciées par les participants, prononcées par notre collègue M<sup>e</sup> Francine Lamy dans le cadre des deuxième mardi à Montréal et troisième mardi à Québec, portant sur « L'arbitrage de grief version 2010 : examen du contrôle judiciaire et décisions rendues par des arbitres de la relève ».

---

## À PRENDRE...AUX MOTS

Soucieux de contribuer à la qualité du français écrit dans les décisions arbitrales, le Bulletin emprunte cette fois au Barreau du Québec pour souligner les outils qu'il a développés en matière de langage clair. Le langage clair y est décrit comme un langage facile à comprendre. On le désigne souvent aussi comme étant clair et simple, ce qui correspond à la notion anglaise de *Plain*. S'exprimer en langage clair, à l'oral ou à l'écrit, ne signifie pas que l'on change le fond du message ou que l'on change le droit. L'objectif visé est simplement de rendre nos écrits ou nos propos plus accessibles pour que le destinataire puisse agir en conséquence. Voici quelques règles que ce guide suggère de respecter : Tenir compte des besoins du lecteur ; Porter une attention particulière au choix des mots ; Soigner la structure ; Présenter de façon simple et imagée. On y retrouve beaucoup d'exemples de formulations déficientes ou à améliorer. Ainsi, on y mentionne certains termes et tournures que l'on peut éviter d'écrire ou de dire par souci de clarté. Par exemple *a fortiori (causa)* devrait être remplacé par « à plus forte raison » ; « à l'effet que » remplacé par « voulant que » ou « selon lequel ou laquelle ». On y recommande aussi d'expliquer davantage des termes comme *audi alteram partem, duces tecum* ou « moyen préliminaire ». Vous pouvez télécharger ce guide à partir du site du Barreau du Québec : <http://www.barreau.qc.ca/avocats/praticien/langage-clair/index.html>

---

## IN MEMORIAM

À la mémoire de notre collègue et amie Francine Gauthier-Montplaisir

Francine est décédée le 21 mars dernier au terme d'une grave maladie. Nous vivons son départ avec émotion et grande tristesse. C'était une femme qui n'avait rien de banal, rien d'ordinaire. Intelligente, entière, courageuse, elle avait foi en ses idées et pouvait les défendre avec audace et ténacité, mais toujours avec humanité.

Elle a été une excellente professeure de droit du travail au Module de Sciences juridiques de l'UQAM et, également, directrice du Module. Elle s'est montrée dévouée, présente pour ses étudiants et offrait des cours de grande qualité.

Une des premières femmes nommée à titre d'arbitre de grief en 1983, elle s'est investie totalement et a démontré un perfectionnisme motivé par son profond respect des parties syndicale et patronale. À la Conférence des arbitres du Québec, Francine a été la première femme à siéger au conseil d'administration, toujours portée par le dévouement et par la défense des droits et des idées.

Mais, nous retenons encore plus de Francine. Ses qualités humaines nous ont toutes profondément touchées. Nous soulignons son immense générosité, sa disponibilité sans borne et sa capacité à s'attarder aux autres. Elle savait profiter de la vie, elle savait rire, elle savait prendre du bon temps. Nous aurions voulu la garder encore longtemps auprès de nous.

Nous tenons tout particulièrement à exprimer toutes nos condoléances et notre profonde sympathie à son conjoint, notre collègue Gilles Ferland.

Diane Fortier, au nom de la Conférence des arbitres du Québec, inspirée par les propos d'amitié de Lyse Tousignant, Louise Doyon et Ginette Gosselin.

---

## **BOURSES DE 1 000 \$ DE LA CAQ À L'ÉQUIPE ÉTUDIANTE DE L'ÉSG-UQAM CONCOURS D'ARBITRAGE**

Le programme de baccalauréat en gestion des ressources humaines dispensé par le Département Organisation et Ressources Humaines (DORH) de l'École des sciences de la gestion (ÉSG) de l'UQAM participe, depuis une dizaine d'années, à divers concours académiques, dans le cadre d'un Symposium parrainé par un regroupement de quinze associations étudiantes de facultés d'administration d'universités de l'Est du Canada (RÉFAEC). Le dernier Symposium s'est déroulé à l'Université de Sherbrooke les 19 et 20 novembre 2010.

Les neuf institutions universitaires membres (sur les quinze) représentées à cette occasion furent (1) HEC Montréal, (2) John-Molson School of Business (JMSB) de l'Université Concordia, (3) l'Université de Sherbrooke, (4) l'Université d'Ottawa, (5) l'Université du Québec à Montréal (ESG-UQAM), (6) l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), (7) l'Université du Québec en Outaouais (UQO), (8) l'Université Laval (9) et l'Université McGill.

Quatre compétitions académiques opposaient ces institutions: (1) une résolution de cas en GRH, (2) un jeu-questionnaire en GRH, (3) une simulation de négociation collective (l'ÉSG-UQAM y a mérité une troisième place) et (4) une résolution de cas de sentence arbitrale originellement rendue par notre collègue Gilles Ferland (l'ÉSG-UQAM y a raflé une première place, tout comme en 2009, à l'UQTR).



Deux étudiantes du baccalauréat en GRH de l'ÉSG-UQAM et un étudiant du certificat en GRH ont en effet représenté l'ÉSG-UQAM à cette compétition de sentence arbitrale, devançant au podium l'UQO et l'Université de Sherbrooke. Ces trois personnes sont Geneviève Robert-Huot, Krystelle Tremblay-Bélanger et Alain Desbiens.

La CAQ commandite l'équipe de l'ÉSG-UQAM à hauteur de 1 000\$ à partager entre les trois équipiers sous forme de bourses jugées intéressantes et prestigieuses par l'institution et les participants.

Le président de la Conférence et son président sortant ont de plus généreusement prêté leur concours en présidant, à tour de rôle, une séance de simulation dans le cadre de la préparation de l'équipe de l'ÉSG-UQAM en vue de l'épreuve du Symposium.

---

## CHRONIQUE JURISPRUDENTIELLE

### **La « hiérarchie des sources de droit » dans les rapports collectifs du travail : de l'énoncé à l'application.**

**Denis NADEAU**  
**Professeur titulaire**  
**Faculté de droit civil**  
**Université d'Ottawa**

1. La « hiérarchie des sources de droit », la nouvelle notion introduite l'été dernier par la Cour suprême du Canada dans le cadre de son analyse de l'interaction entre les conventions collectives et les normes extérieures de droit<sup>1</sup> suscite plusieurs débats et questions au sein de la communauté juridique spécialisée en relations collectives de travail. Quelle est l'importance de cette nouvelle analyse? Quel est son impact à l'égard de la théorie de « l'incorporation implicite » qui avait été mise de l'avant en 2003 dans l'arrêt *Parry Sound*<sup>2</sup> et de son corollaire, soit le test de la compatibilité, développé dans *Isidore Garon*?<sup>3</sup> Déjà, après quelques mois, différents tribunaux ont été appelés à appliquer les principes dégagés dans l'arrêt *SFPQ* dans d'autres contextes que celui, bien spécifique, étudié dans cette affaire.

2. Sans prétendre à l'exhaustivité, le présent texte vise à faire le point sur cette évolution *post-SFPQ* et ce, à travers trois angles : le premier, celui d'une Cour d'appel qui revoit en profondeur et de manière éclairée sa démarche d'analyse de la compétence arbitrale; le second, celui d'une sentence arbitrale, riche en droit, qui appréhende toute la complexité

---

1 *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61. Ci-après *SFPQ*.

2 *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

3 *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27.

de cette nouvelle articulation de normes au sein d'une convention collective et le troisième, celui de tribunaux d'arbitrage et judiciaires qui, dans le cadre de la problématique de la compétence de l'arbitrage de grief à l'égard des salariés victimes d'accidents du travail, s'engagent dans une revue des règles énoncées avant l'arrêt *SFPQ*.

### **I) La Cour d'appel ou la définition d'une nouvelle perspective**

3. Afin de bien saisir l'intérêt réel de la décision de la Cour d'appel dans *Syndicat des Métallos, section locale 2843 c. 3539491 Canada Inc.*<sup>4</sup>, revoyons d'abord brièvement les faits de cette affaire. Mis à pied par leur employeur, les salariés de l'entreprise qui exploitait l'ancienne usine de la Dominion Bridge ont demandé, par grief, le versement des indemnités compensatoires prévues à l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette référence expresse à cette disposition extérieure à la convention collective s'expliquait facilement puisque la disposition de la convention collective stipulait, comme seule mesure, un préavis d'une semaine pour tous les cas de mise à pied et ce, peu importe la durée de celle-ci. Or, pour 66 des 67 salariés qui avaient déposé un grief, l'article 82 *L.n.t.* leur donnait droit à un préavis d'une durée de huit (8) semaines en raison de la durée de leur service continu qui excédait plus de dix ans.

4. L'arbitre Claude Lauzon avait accueilli les griefs en retenant, entre autres éléments, la théorie de l'intégration implicite à la convention collective des normes du travail contenues à la *Loi sur les normes du travail*.<sup>5</sup> La Cour supérieure a infirmé cette sentence en s'inspirant directement du raisonnement de la Cour d'appel dans l'affaire *SFPQ*<sup>6</sup>. Selon le juge Baker, l'arbitre n'avait pas compétence pour disposer des griefs puisque ceux-ci étaient fondés exclusivement sur la *Loi sur les normes du travail* et se trouvaient ainsi dépourvus de tout lien avec la convention collective; assise même de la compétence arbitrale. En plus de se référer à l'argument d'interprétation, selon lequel l'article 81.20 *L.n.t.* ne mentionnait pas, contrairement à d'autres dispositions de la loi, l'intégration implicite de l'article 82 *L.n.t.* à toute convention collective<sup>7</sup>, la Cour supérieure avait insisté sur le fait que ni l'article 100.12 a) du *Code du travail*, ni la théorie de l'incorporation implicite développée dans l'arrêt *Parry Sound* ne pouvaient conférer, *in se*, compétence à un arbitre<sup>8</sup>. À défaut d'identifier une assise expresse dans la convention collective, le juge Baker en vint à la conclusion que l'arbitre était sans juridiction. En accueillant les griefs, la Cour supérieure estimait que l'arbitre avait modifié la convention collective; ce qui, rappelle-t-elle, lui était expressément interdit.<sup>9</sup>

5. Cette vision, on ne peut plus restrictive de la portée de la compétence arbitrale, illustre les limites découlant de la théorie de l'intégration implicite des normes extérieures lorsque

---

<sup>4</sup> 2011 QCCA 264; D.T.E. 2011T-140.

<sup>5</sup> *3539491 Canada inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2843*, SOQUIJ AZ-50436932.

<sup>6</sup> *3539491 Canada inc. c. Lauzon*, 2009 QCCS 1655, D.T.E. 2009T-331, lire les parag. 11-24, soit la base même du jugement et ses nombreuses références à l'arrêt *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

<sup>7</sup> *3539491 Canada inc. c. Lauzon*, *supra*, note 6, par. 12-15; ce même argument a été repris par la juge Deschamps dans le cadre de la dissidence de l'arrêt *SFPQ*, *supra*, par. 94-98.

<sup>8</sup> *Id.*, par. 16-25.

<sup>9</sup> *Id.*, par. 25.

confrontées, comme c'était le cas dans cette décision de la Cour supérieure, à une lecture étroite des principes régissant la détermination de la compétence arbitrale. Il faut reconnaître qu'en cette matière, la Cour de première instance ne faisait que s'inspirer, en ligne directe, de la démarche interprétative adoptée par la Cour d'appel en 2008 dans l'arrêt *SFPQ*.

6. Conscient du jugement rendu par la Cour suprême dans ce dernier arrêt et prenant sûrement acte du sort réservé à l'interprétation formulée par la Cour d'appel, l'employeur 3539491 Canada Inc. modifia, en l'adaptant, sa proposition centrale contestant la compétence de l'arbitre. Devant la Cour d'appel, l'employeur invoqua que « par l'effet de l'ordre public de la L.n.t. la norme contenue à la convention collective est nulle et réputée non existante. Partant, l'on ne retrouve pas à la convention collective de disposition susceptible d'étayer la compétence de l'arbitre. »<sup>10</sup>

7. L'argument, on le constate, pouvait être séduisant pour un tribunal qui aurait persisté à ignorer les principes fondamentaux régissant la détermination de la compétence arbitrale. Fort heureusement, la Cour d'appel a résisté, avec beaucoup de justesse, à ces sirènes au regard tourné vers la période, confuse à souhait, qui a précédé les arrêts *St. Anne Nackawic Pulp and Paper*<sup>11</sup> et *Weber v. Ontario Hydro*<sup>12</sup>.

8. Pour des fins de présentation, l'analyse de la Cour d'appel peut être déclinée en quatre volets. D'une part, et ce point me paraît très important, la Cour amorce son étude non pas par une analyse de la *Loi sur les normes du travail* et de ses instances décisionnelles, mais par « l'analyse du contenu de la convention collective, telle que modifiée par l'effet des dispositions d'ordre public »<sup>13</sup>. Cette démarche interprétative, directement en lien avec celle adoptée par le juge LeBel dans *SFPQ*<sup>14</sup>, situe la question de la détermination de la compétence arbitrale dans le « cadre naturel » dans lequel elle doit se poser – soit celui de la convention collective – plutôt que d'assujettir cette étude à la recherche d'un éventuel rapport entre le droit réclamé par des salariés et un autre forum décisionnel que l'arbitrage de grief.

9. En second lieu, la Cour d'appel applique la nouvelle démarche, fondée sur la hiérarchie des sources, en épousant la même philosophie que celle se dégageant de l'analyse des trois arrêts prononcés par la Cour suprême en juillet 2010<sup>15</sup>. Contrairement au caractère envahissant de la théorie de l'incorporation implicite, la Cour reconnaît que la disposition de la convention collective qui « prive le salarié d'une condition de travail contenue dans la L.n.t. »<sup>16</sup> est nulle, mais que cette nullité ne vaut pas lorsque la mise à pied est d'une durée inférieure à six mois. « Ce n'est que si la mise à pied excède six mois que la

---

10 *Supra*, note 4, par. 21.

11 [1986] 1 R.C.S. 704.

12 [1995] 2 R.C.S. 929.

13 *Supra*, note 4, par. 41.

14 *Supra*, note 1, par. 41-45.

15 Pour une analyse de cette nouvelle grille d'interprétation adoptée par la Cour suprême, lire D.NADEAU, « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour suprême du Canada, 2010 R. du B. 219, par. 28-38.

16 *Id.*, note 4, par. 52.

disposition conventionnelle se trouve privée d'effet, autrement elle s'applique. »<sup>17</sup> Voilà une bonne illustration de ce que j'ai désigné sous le vocable de la « hiérarchie des droits subsidiaire »<sup>18</sup>; approche originale, s'il en est, développée par la Cour suprême dans sa trilogie de juillet 2010 qui permet de concilier la base de notre système de rapports collectifs du travail – soit la liberté conférée aux parties de convenir entre elles des normes régissant leur milieu de travail- et l'inévitable respect devant être porté à des normes hiérarchiquement supérieures.

10. Troisième volet à mettre en exergue, celui relatif à la détermination de la compétence arbitrale. Après avoir constaté la nullité de la disposition de la convention collective traitant des mises à pied, l'arbitre, comme le soutenait l'employeur devant la Cour d'appel, ne se retrouvait-on pas devant un « vide contractuel » ayant pour effet de priver l'arbitre de toute juridiction à l'égard des griefs des salariés? La question était d'une grande importance puisque, par ricochet, une telle interprétation du possible effet de la théorie de la hiérarchie des normes aurait pu remettre en question plusieurs pans de la compétence arbitrale.

11. L'examen de cette délicate question effectué par la Cour d'appel mérite d'être souligné en raison de sa précision. Après avoir rappelé les principes de base découlant des arrêts *Weber*<sup>19</sup> et *Bisaillon*<sup>20</sup> en matière de détermination de la compétence arbitrale, la Cour d'appel invoque, à titre de facteurs de rattachement, deux dispositions de la convention collective : d'une part, l'article 9.07 D) qui, bien que réputé non écrit pour les cas de mises à pied de plus de six mois, continue, selon elle, d'avoir effet dans toutes les autres situations<sup>21</sup> et, d'autre part, l'article 1.01 de la convention collective qui « énonce les objectifs visés par les parties, soit le maintien de conditions de travail justes et équitables, l'efficacité des opérations et la mise en place d'une procédure de règlement de tout différend ». <sup>22</sup>

12. J'arrête l'image pour quelques instants sur ce dernier point. Selon le juge Rochon, rédacteur de l'opinion unanime de la Cour d'appel :

Dans le but de pourvoir et de maintenir « des conditions de travail justes et équitables » et « d'obtenir de l'efficacité dans les opérations », les parties ont prévu, notamment, leurs droits et leurs obligations en cas de mise à pied. Comme le droit du salarié de recevoir un avis avant d'être mis à pied n'est en définitive que la contrepartie de l'exercice raisonnable du droit de l'employeur de mettre à pied les salariés, le litige peut être facilement rattaché à la convention collective, même en l'absence de la clause 9.07 D) contraire à la L.n.t <sup>23</sup>

---

17Id., par. 53.

18 Supra, note 15, par. 28 ss.

19 Supra, note 12.

20 *Bisaillon v. Concordia University*, [2006] 1 S.C.R. 666

21 Supra, note 4, par. 53.

22 Id., note 42.

23 Id., par. 54.

13. Cet extrait me paraît significatif. Sans fonder exclusivement la compétence arbitrale sur cette seule référence à l'article général de « traitement juste et équitable » qui se trouve dans de nombreuses conventions collectives, la Cour d'appel va plus loin que de faire une simple référence à cette disposition contractuelle, mais établit un lien clair et explicite entre l'objet poursuivi par cet article 1.01 et le fondement du droit invoqué par les salariés et ce, afin de conclure à l'existence d'un rattachement suffisant pour conférer juridiction à l'arbitre de grief. Loin d'être anodine, cette approche, consistant à donner un véritable sens à ces dispositions liminaires de « traitement juste et équitable et de bon fonctionnement de l'entreprise » envoie un signal évident aux arbitres de griefs et aux juges de la Cour supérieure : avant de conclure à l'absence de facteur de rattachement entre un grief et une convention collective, il faut tenir compte de l'ensemble des dispositions d'une convention collective, y incluant ces dispositions générales, mais bien réelles, où les parties, souvent en préambule, s'entendent sur les grandes orientations devant guider leur entente et, du même coup, sur la portée et l'interprétation devant y être conférée. Le rappel de ce principe, directement en lien avec les arrêts *Weber* et *O'Leary*<sup>24</sup>, est, dans le contexte actuel d'une redéfinition de l'interaction entre la convention collective et le droit extérieur, d'une pertinence indéniable et ne peut être ignoré.

14. Le quatrième et dernier aspect à souligner a trait à la conclusion de la Cour d'appel et à sa référence à l'article 100.12 *C.t.*; disposition dont la portée avait été fortement atténuée par la Cour supérieure dans cette affaire<sup>25</sup>. Après avoir établi le facteur de rattachement entre la convention collective et la compétence arbitrale, la Cour d'appel ajoute :

Dans cette tâche, l'arbitre est lié par l'entente et par la loi. Il doit lire et appliquer la convention telle que modifiée par l'effet de l'ordre public de la L.n.t. (articles 62 *C.t.* et 93 L.n.t.). *Il peut également interpréter et appliquer ladite loi dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour trancher le grief (article 100.12 a) C.t.)*.<sup>26</sup>

15. Reprenant exactement la même démarche que la Cour suprême dans *SFPQ*, la Cour d'appel fait ressortir que l'article 100.12 a) *C.t.* n'est pas qu'une disposition « accessoire », mais qu'elle doit se lire et être appliquée en tenant compte de l'article 62 *C.t.* La « hiérarchie des sources de droit » ne correspond pas qu'à une vague référence qu'un arbitre peut interpréter à sa discrétion. Cette « hiérarchie normative » est obligatoire, elle s'impose à l'ensemble de l'ordonnement juridique, tant à l'égard du contenu des actes contractuels que des intervenants devant appliquer ou interpréter celui-ci. L'article 62 *C.t.* consacre cette réalité « supérieure » et l'article 100.12 a) *C.t.* confère à celle-ci, d'une façon expresse, le devoir de s'assurer de sa mise en application dans le cadre de l'exercice de ses pouvoirs. L'arbitre, comme le souligne la Cour d'appel, « est lié par l'entente [la convention collective] et la loi »<sup>27</sup>. Tel que déjà discuté dans d'autres textes, ni les parties à une convention collective, ni l'arbitre de grief qui doit interpréter

---

24 *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967.

25 *Supra*, note 6, par. 17-19. Il en avait été de même dans la décision de la Cour d'appel dans *SFPQ*, *supra*, note 6, par. 61.

26 *Supra*, note 4, par. 56, mes italiques.

27 *Ibid.*

celle-ci, ne vivent dans un monde d'autarcie normative. Le droit extérieur est, de plus en plus, une composante inséparable et intégré au monde des rapports collectifs du travail et tous les intervenants doivent, comme la Cour d'appel vient de le faire, en prendre acte.

## II) La délicate question du « cumul des sources »

16. Quels sont les droits d'un salarié en matière d'indemnité afférente au congé annuel lorsque, pendant l'année de référence, il s'est absenté pendant une vingtaine de semaines? Telle était la question centrale posée dans l'affaire *Syndicat des employés de Filochrome Inc. et Filochrome inc.*<sup>28</sup> La convention collective étant muette relativement à la situation d'une absence pendant l'année de référence, l'employeur a alors appliqué la disposition de la convention collective prévoyant, pour le salarié concerné qui avait plus de douze ans d'ancienneté, le versement d'une somme correspondant à 8% du revenu brut gagné pendant l'année de référence.<sup>29</sup> On devine facilement que l'absence prolongée du salarié pendant cette période avait influé directement sur son revenu brut...et sur le montant auquel il avait donc droit en vertu de la convention collective.

17. Deux arguments étaient invoqués par la partie syndicale, soit, d'une part, le non-respect par l'employeur de la norme d'ordre public prévue à l'article 74 (2) *L.n.t.* et, d'autre part, le caractère discriminatoire de la disposition de la convention collective. Il importe de noter que l'employeur, dans le cadre de sa plaidoirie, avait annoncé qu'il était disposé à augmenter l'indemnité de congé annuel versée au salarié en se conformant à l'article 74 (2) *L.n.t.*<sup>30</sup>. La partie syndicale contestait néanmoins ce résultat puisqu'elle prétendait – et tel est l'intérêt de cette sentence – que le salarié avait droit, en vertu de cette disposition législative, à une indemnité de congé correspondant non pas à ce qu'elle stipule dans le cas d'un salarié possédant plus de cinq ans de service continu, soit trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, mais plutôt à *quatre fois cette moyenne* et ce, afin de tenir compte du fait que le plaignant avait droit, selon la convention collective, à quatre semaines de congé annuel. En bref, l'argument de base était le suivant : puisque le salarié bénéficiait d'un droit plus avantageux que celui prévu à la *Loi sur les normes du travail*, la norme prévue à l'article 74(2) de celle Loi, elle-même d'ordre public et s'imposant à l'employeur, devait être adaptée en conséquence.

18. Cette proposition n'a pas été retenue par l'arbitre Diane Veilleux. Faisant sienne la nouvelle approche analytique de la Cour suprême du Canada fondée sur la « hiérarchie des sources de droit »<sup>31</sup>, elle souligne d'abord quelle est la conséquence de l'application de cette théorie à l'égard de ces dispositions que l'on retrouve traditionnellement dans les conventions collectives et qui interdisent à l'arbitre de modifier le texte de celles-ci. Pour l'arbitre Veilleux, « l'article 11.03 de la convention collective interdisant à l'arbitre de modifier la convention collective *serait donc privé d'effet si le contenu de la convention collective étant modifié par l'effet d'ordre public de la loi.* »<sup>32</sup>

---

28 D.T.E. 2011T-26. Cette décision n'a pas été attaquée en révision judiciaire.

29 Id., par. 39.

30 Id., par. 15.

31 Id., par. 35-36.

32 Id., par. 37, mes italiques.

19. Examinant, par la suite, la question de la conformité de la disposition de la convention collective relative au calcul de l'indemnité de congé, l'arbitre a d'abord conclu à la préséance de l'article 74(2) *L.n.t.* en ces termes : « L'Employeur ne peut pas appliquer au plaignant une règle conventionnelle qui a pour effet de lui accorder une indemnité inférieure à celle à laquelle il a droit selon la *Loi sur les normes du travail*. La loi a préséance, et l'article 13.01 d) de la convention collective devient inopérant en ce qui concerne l'indemnité de congé annuel du plaignant absent en raison de maladie ». <sup>33</sup>

20. Par ailleurs, l'arbitre rejeta la thèse syndicale préconisant une « adaptation » des termes de cet article 74 (2) *L.n.t.* afin de tenir compte du fait que le salarié concerné jouissait, en vertu de la convention collective, d'une plus longue période de vacances (4 semaines) que le maximum prévu à l'article 69 *L.n.t.* :

[55] À la lumière des décisions précitées, *je suis d'avis qu'en l'absence d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle le permettant, on ne peut pas appliquer les règles prévues à l'article 74 L.n.t. en y faisant des adaptations qui tiendraient compte de certains avantages supérieurs prévus à la convention collective. À cet égard, la prétention de l'Employeur est fondée, et je partage les opinions émises dans les trois dernières affaires précitées.*

[56] L'arbitre possède le pouvoir d'appliquer une loi, mais il n'a pas celui de la modifier. De plus, *en l'absence d'une disposition de la convention collective le permettant, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective en appliquant une règle émanant en partie de la loi et en partie de la convention collective. D'ailleurs, s'il était permis à l'arbitre d'établir une telle règle en vertu de la convention collective, cette règle n'aurait pas l'effet d'ordre public. Elle ne lierait que les parties à la convention collective. (mes italiques)*

21. Une application « mixte » de la loi et de la convention collective, visant à permettre à la personne salariée de juxtaposer ses acquis tirés de la convention collective à ceux découlant d'une norme supérieure d'ordre public et de « moduler » ces derniers en conséquence n'a donc pas été retenue par l'arbitre Veilleux. Selon cette dernière, seule une disposition prévue à la convention collective pourrait autoriser un tel type d'intervention de « cumul de normes ». <sup>34</sup>

22. Cette première conclusion ne mettait toutefois pas un terme au litige puisque la partie syndicale invoquait, à titre de second argument, que c'était en raison de sa « maladie » que le salarié se voyait privée de son droit de recevoir une indemnité de congé tenant compte de son ancienneté. En somme, même si l'employeur se conformait à la norme d'ordre public prévue à l'article 74 (2) *L.n.t.*, la partie syndicale alléguait que le salarié demeurerait lésé, puisqu'il était ainsi victime d'une discrimination fondée sur la *Charte des droits et libertés de la personne*.

---

33 *Id.*, par. 60.

34 *Id.*, par. 56.

23. Après avoir rappelé la position limpide de la Cour suprême selon laquelle « le droit de s'absenter du travail en raison de la maladie découle de l'interdiction de discrimination selon l'article 10 de la *Charte* et qu'il revient à l'employeur de prouver que la discrimination exercée est fondée sur une exigence professionnelle justifiée selon l'article 20 de la *Charte* »<sup>35</sup>, l'arbitre Veilleux note :

Dans le cas présent, un salarié qui justifie douze (12) années de service chez l'employeur, comme c'est le cas pour le plaignant, a droit, s'il ne s'absente pas du travail en raison de maladie, à une indemnité de congé annuel supérieure à celle que la *Loi sur les normes du travail* prévoit. S'il s'absente en raison de maladie, il a droit à l'indemnité minimale prévue à la loi lorsque, par l'effet de son absence, l'indemnité de congé annuel prévue à la convention collective est inférieure à celle établie par la loi. *La distinction imposée en raison de l'absence pour maladie constitue donc une discrimination selon l'article 10 de la Charte. En l'occurrence le plaignant se trouve à subir une diminution de son indemnité de congé annuel en raison de la maladie qui l'a empêché de travailler vingt (20) semaines durant la période de référence.*<sup>36</sup>

24. Pour l'arbitre Veilleux, il y avait donc discrimination. Ainsi, nonobstant le fait que l'employeur était tenu d'appliquer la norme minimale prévue à l'article 74 (2) L.n.t. au salarié concerné, la *Charte* ne le dispensait pas, vu le motif de l'absence du salarié, d'exercer son obligation d'accommodement.<sup>37</sup> Faisant ressortir que « [L']indemnité de congé annuel prévue à la loi est donc établie en tenant compte de la durée du congé annuel auquel un salarié a droit selon la loi. »<sup>38</sup>, soit, en l'espèce, quatre semaines, l'arbitre déclara :

[82] L'accommodement réclamé par le Syndicat est raisonnable. Le plaignant a droit à une indemnité de congé annuel équivalente à quatre (4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée durant l'année de référence s'étendant du 1<sup>er</sup> mai 2008 au 30 avril 2009.

Pour l'arbitre Veilleux :

Si un salarié qui a droit à trois semaines de congé annuel selon cette loi ne peut subir une diminution de son indemnité de congé annuel, il n'y a pas de raison valable, à mon avis, pour qu'un salarié qui a droit à quatre semaines de congé annuel ait une indemnité réduite en le privant de la reconnaissance d'une condition de travail supérieure prévue à la convention collective.<sup>39</sup>

---

35 *Id.*, par. 73.

36 *Id.*, par. 74, mes italiques.

37 *Id.*, par. 77.

38 *Id.*, par. 78.

39 *Id.*, par. 81.



25. Une observation s'impose à la lecture de cette décision : le recours à la théorie de la hiérarchie des sources exige, de la part de tous les intervenants au processus arbitral, une réelle ouverture à la pluralité de celles-ci et à l'adoption d'une démarche où la nature intrinsèque de ces diverses sources doit être conciliée et ce, dans un contexte d'interprétation d'une convention collective. De toute évidence, l'exercice est stimulant... mais soulève inévitablement de nouvelles questions liées à l'articulation qui devra être opérée entre l'ensemble de ces sources.

### III) L'arbitrage et la compétence de la CLP : les nouvelles interrogations

26. La délicate question de la détermination de la compétence arbitrale à l'égard de salariés ayant été victimes d'accidents du travail et qui exigent, par grief, de revenir au travail mérite également un bref survol.

27. Outre la sentence prononcée dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unités croupiers) et Société des casinos du Québec inc.*<sup>40</sup>, rendue dans la foulée immédiate de l'arrêt *SFPQ* et qui fait expressément référence à la nouvelle grille d'analyse adoptée par la Cour suprême, il est intéressant de souligner que l'arbitre François Hamelin a rejeté, dans l'affaire *Ville de Montréal-Est et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301*<sup>41</sup>, une objection préliminaire, présentée par l'employeur, soulevant l'irrecevabilité du grief du salarié, accidenté du travail. Au soutien de son objection, l'employeur invoquait les conclusions de la décision rendue dans l'affaire *Société des établissements de plein air du Québec c. Le Syndicat canadien de la fonction publique du Québec* prononcée en 2009 par la Cour d'appel.<sup>42</sup>

28. L'arbitre Hamelin a indiqué, dans le cadre de sa décision :

[29] Si la CSST avait compétence pour conclure, comme elle l'a fait dans sa décision du 6 mai 2010, que la réclamante était incapable de reprendre son emploi prélésionnel et que l'employeur n'avait aucun emploi convenable à lui offrir, en revanche, l'organisme n'était pas autorisé à mettre fin à l'emploi de la travailleuse.

[30] *Comme l'article 4 de la LATMP stipule qu'« une convention [...] peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la présente loi » et que son article 244 édicte qu'« une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour au travail prévu par la présente section », la décision de mettre fin à l'emploi de la réclamante ne peut être prise qu'après avoir déterminé si la convention collective à l'étude contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues par la Loi ou des dispositions relatives au droit au retour au travail.*

---

40 [2010] R.J.D.T. 1232, Soquij AZ-50668944, req. en révision judiciaire : 550-17-005497-100.

41 D.T.E. 2011T-141; req. en révision judiciaire: 500-17-064136-115.

42 D.T.E. 2009T-179, 2009 QCCA 329. Ci-après désignée *SÉPAQ*.

[31] *Or, de telles questions ne relèvent pas de la compétence de la CSST, mais de la compétence exclusive d'un tribunal d'arbitrage.* (mes italiques)

29. Manifestement, la nouvelle lecture qui se dégage de l'arrêt *SFPQ* donne lieu à des nuances qui n'avaient peut-être pas été toutes faites auparavant dans ce débat impliquant la relation entre la convention collective et les lois relatives aux accidents du travail. À ce titre – et ce point se doit d'être mis en exergue – la Cour d'appel a accordé, le 8 octobre 2010, une permission d'appeler à l'égard d'une décision de la Cour supérieure qui avait confirmé une autre sentence prononcée par l'arbitre Hamelin. Dans l'affaire *Tembec (usine de Matane) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427*<sup>43</sup>, ce dernier avait appliqué, dans une sentence datée du 11 mai 2009, l'approche adoptée par la Cour d'appel dans *SÉPAQ* et avait décliné juridiction pour disposer du grief d'un salarié accidenté qui réclamait son droit de retourner au travail en invoquant la *Charte des droits et libertés*.<sup>44</sup> En révision judiciaire, la Cour supérieure avait estimé que c'est à bon droit que le tribunal d'arbitrage avait conclu que l'arrêt *SÉPAQ* avait tranché la question.<sup>45</sup>

30. Tout en reconnaissant que la sentence arbitrale *Tembec* et le jugement de la Cour supérieure confirmant celle-ci « prennent, en bonne partie, appui sur l'arrêt récent de notre Cour dans *SÉPAQ* c. Le syndicat de la fonction publique du Québec »<sup>46</sup> et que, de l'avis de l'employeur et des deux tribunaux inférieurs, « cet arrêt règle définitivement la question »<sup>47</sup>, le juge Pelletier, saisi de la demande d'autorisation d'appel, indiqua, sans plus de précision, que de « l'avis du requérant, des différences de faits sont susceptibles de conduire à des distinctions qui n'auraient pas été abordées par la Cour »<sup>48</sup> et que « [l]a question en jeu est suffisamment sérieuse pour qu'une formation de notre Cour s'en saisisse. »<sup>49</sup>

31. Certes, s'il n'est pas possible de lire, à travers ces quelques phrases émises à l'occasion du jugement sur permission d'appel, une indication d'une ouverture de la part de cette dernière à revoir le précédent qu'elle a rendu dans *SÉPAQ*, il me paraît néanmoins significatif que la Cour accepte d'entendre un appel contestant des décisions n'ayant fait qu'appliquer la *ratio* de cet arrêt prononcé, de surcroît, il y a seulement deux ans. N'est-il pas plausible de croire que la Cour d'appel estime qu'il est approprié de réexaminer son jugement dans l'affaire *SÉPAQ* compte tenu que celui-ci a été prononcé huit mois après sa propre décision rendue dans *SFPQ*?

32. Il est vrai que ces deux décisions ne discutent pas des mêmes questions, mais on ne peut nier, à leur lecture, qu'elles partagent, en large partie, une même grille d'interprétation quant à la détermination de la compétence arbitrale, soit une démarche priorisant davantage une recherche de lien entre le grief et l'existence d'une autre instance

---

43 D.T.E. 2009T-566.

44 *Id.*, par. 45-61.

45 D.T.E. 2010T-585, par 26-28.

46 2010 QCCA 1865 (C.A.), par. 3.

47 *Id.*, par. 4.

48 *Ibid.*

49 *Id.*, par. 5.

décisionnelle que l'arbitrage (la Commission des relations du travail dans un cas et la Commission des lésions professionnelles dans l'autre) afin de conclure à l'absence de compétence de l'arbitre qu'une application des principes de base en matière de juridiction arbitrale qui exige, comme le fait la majorité de la Cour suprême dans *SFPQ*, de laisser à l'arbitre la responsabilité d'effectuer cette étude en tenant compte de la convention collective et de la possible articulation pouvant y avoir été faite à l'égard de la hiérarchie des sources de droit.<sup>50</sup> À la lumière des nouvelles orientations prises par la Cour suprême qui, faut-il le rappeler, a infirmé la Cour d'appel dans *SFPQ*, il n'est sûrement pas déraisonnable de penser que cette dernière veuille s'assurer de la compatibilité de ses conclusions antérieures avec les récents développements jurisprudentiels.

### **Conclusion : Une théorie en évolution...**

33. Selon la Cour d'appel, une conclusion s'impose à la lecture de l'arrêt *SFPQ* : la Cour suprême « (...) a rejeté unanimement la théorie de l'intégration implicite pour opter majoritairement pour une approche « sous l'angle de l'effet de la hiérarchie des sources de droit pertinentes en droit du travail sur le contenu et la mise en œuvre des conventions collectives... ».<sup>51</sup> Ce constat, formulé par la Cour d'appel est majeur. Il exige, de la part de tous les intervenants du régime des relations collectives du travail, d'appréhender d'une nouvelle façon la vaste question de « l'intégration/interaction » des sources extérieures de droit au *corpus* de la convention collective. Si la théorie de « l'intégration implicite » de *Parry Sound* avait indéniablement plusieurs mérites, elle avait entraîné, dans son sillon, un corollaire, soit la « condition de compatibilité » développée dans *Isidore Garon*, qui était venue entraver, à l'occasion, sa philosophie d'ouverture.

34. La nouvelle approche fondée sur la « hiérarchie des sources de droit » - surtout si elle est vue à travers le prisme de son application intégrale qui se dégage des deux autres arrêts prononcés en même temps que *SFPQ*<sup>52</sup> – est porteuse de deux enseignements fondamentaux.

35. *Primo*, la convention collective, en dépit de son caractère central en matière de relations collectives du travail, devient, de plus en plus, comme une toile de fond, une première couche normative qui pourra, au gré des litiges, être enrichie de normes extérieures précises (ex. normes prévues à la *L.n.t.*) ou devant être adaptées en tenant compte des particularités de chaque personne (ex droits découlant de la *Charte*). Cet échafaudage n'est pas sans poser de réels défis en matière « d'articulation de normes ». Comment, à titre d'exemple, faut-il concilier une disposition d'une convention collective avec deux normes d'ordre public applicables à la même situation? Une de celles-ci doit-elle avoir préséance sur l'autre ou quel doit être le critère à respecter pour que les droits en présence puissent être conciliés? Et *quid* dans les cas, comme dans *Filochrome* où la *Charte des droits et libertés*, loi quasi-constitutionnelle au sommet de notre pyramide

---

<sup>50</sup> *Id.*, note 1, par. 44-45.

<sup>51</sup> *Supra*, note 4, par. 11, mes italiques.

<sup>52</sup> *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 29, [2010] 2 R.C.S. 123; *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 CSC 30, [2010] 2 R.C.S. 132; pour une analyse de l'interprétation qui se dégage de ces deux arrêts avec celui prononcé dans *SFPQ*, lire D.NADEAU, *supra*, note 15, par. 34-36.

normative, peut également être applicable au dossier? L'analyse doit-elle alors suivre un ordre ascendant ou descendant, selon les normes en présence?

36. Toute la thématique, encore naissante, de la conciliation des normes, des questions de cumul ou non de celles-ci – et des avantages en découlant – dans un seul texte, constituent autant d'aspects qui permettront, certes, aux salariés syndiqués de tendre de plus en plus à une pleine reconnaissance de leurs droits de « salarié » (en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et autres lois du travail) et de « personne » (en vertu de la *Charte*), mais qui, par la force des choses, augmenteront les pressions « révisionnistes » à l'égard de conventions collectives pourtant négociées et conclues entre les parties pour une période déterminée.

37. *Secundo*, l'analyse des premières décisions *post-SFPQ* révèle clairement que c'est à travers l'examen de la convention collective par l'arbitre de grief que la question de l'application des normes extérieures doit être posée. À ce titre, les principes de base relatifs à la détermination de la compétence arbitrale, dégagés depuis vingt-cinq ans par la Cour suprême, doivent être appliqués par tous les tribunaux. Dans la mesure où un facteur de rattachement, exprès ou implicite, peut être identifié entre la convention collective et la norme législative extérieure, il revient exclusivement à l'arbitre de disposer du litige dont il est saisi.

38. Seule l'évolution jurisprudentielle des prochains mois permettra de vérifier comment ces enseignements de la Cour suprême, contemporains ou rappelant de plus anciens, seront appliqués. Une chose me paraît cependant certaine : même si la « hiérarchie des sources de droit » n'en est encore qu'à ses premiers pas, elle provoque de vives réflexions et est susceptible de paver la voie à d'éventuelles remises en question qu'il faut surveiller avec grande attention.

## Siège social

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