

Dans ce numéro :

Mot du président – L'arbre se juge à ses fruits	1
Vif succès de la journée de formation du 24 avril : La fin d'emploi pour cause d'inaptitude et l'obligation d'accommodement	2
L'arrêt Parry Sound et la compétence des arbitres de griefs : Consécration éclatante d'une tendance d'ouverture – M^e Denis Nadeau	2
Rencontre prometteuse avec le ministre Després	6
Les nouvelles dispositions de la loi sur les normes en matière de harcèlement : La journée de formation offerte par la CRT le 4 juin	6
Nouvelles brèves	7
30^e congrès	8
Jurisprudence récente	9

L'équipe du Bulletin

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

MOT DU PRÉSIDENT

L'ARBRE SE JUGE À SES FRUITS

La juridiction arbitrale n'est plus ce qu'elle était et elle sera encore appelée à évoluer à un rythme accéléré ces prochaines années. Cliché? Absolument pas!

L'article important que notre collègue Denis Nadeau signe dans ce numéro du *Bulletin* poursuit la réflexion de notre journée de formation d'avril. Il illustre à quel point notre juridiction est juridiquement, je dis bien *juridiquement*, appelée vers des rivages qu'encore il y a peu, d'aucuns se défendaient bien de ne jamais aborder.

Prenant appui sur des opinions personnelles recueillies auprès d'une dizaine de collègues interrogés dans le cadre d'une recherche sociologique présentement en cours, certains pourraient être tentés d'extrapoler pour confiner la juridiction que nous sommes à une vision irrémédiablement tributaire de la seule convention collective, incapable d'occuper correctement ces nouveaux champs dont le collègue Nadeau fait état.

Il faut se garder des procédés réducteurs : une juridiction, i.e. un tribunal, s'évalue dans son aptitude à atteindre les fins que le législateur lui confie par l'examen des jugements qu'elle prononce et celui des conditions dans lesquelles elle le fait. C'est ainsi que s'apprécie sa véritable pertinence comme institution à vocation judiciaire. Comme un arbre se juge à ses fruits.

Les jugements qu'elle rend sont la seule véritable expression de la vision d'une cour, ou parfois, de son absence. À l'analyse de ce qui s'y fait et s'y dit, officiellement, il est permis et possible de juger si un tribunal est véritablement articulé, pertinent, respectueux de l'esprit de la législation, y compris constitutionnelle, ainsi que des directives judiciaires supérieures.

À l'évidence, le métier d'arbitre se complexifie, la mission aussi. Cela n'est pas moins vrai pour les cours ni pour les autres juridictions spécialisées, des plus modestes au plus panachées. À la vérité, c'est la société qui évolue et avec elle le rôle et la tâche des instances chargées d'en dénouer les différends.

Comme en témoigne à nouveau la jurisprudence récente de la Cour suprême, l'arbitre de griefs demeure une institution de confiance dans le grand brassage juridique conséquent à l'adoption des Chartes.

Notre « 30^e Congrès » sera un moment privilégié pour faire la pause sur toutes ces questions et nous ressourcer, sans oublier qu'il marquera de façon unique les 30 ans de la Conférence. J'espère vous y retrouver en grand nombre.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

Serge Brault

VIF SUCCES DE LA JOURNÉE DE FORMATION DU 24 AVRIL

LA FIN D'EMPLOI POUR CAUSE D'INAPTITUDE ET L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Compte tenu des sujets traités le 24 avril, activité dont le mérite de l'organisation revient à notre collègue Jean-Marie Lavoie, la CaQ avait invité les décideurs de la CRT à se joindre à nous. C'était en fait la seconde des trois activités de formation de l'année offertes en collaboration à leurs membres respectifs par la CRT et la CaQ.

Le 24, sous la présidence de notre collègue Denis Nadeau, dont on lira l'article plus loin dans ces pages, M^{es} Anne-Marie Laflamme, Daniel Proulx et Guylaine Vallée ont traité de *La fin d'emploi pour cause d'inaptitude physique ou mentale et l'obligation d'accommodement*.

La Charte des droits étant au centre de ses préoccupations, notre collègue Denis Nadeau nous en a entretenus à partir notamment de l'arrêt *Parry Sound*. M^e Nadeau a gracieusement accepté l'invitation du *Bulletin* de résumer pour nous l'intervention stimulante qu'il a faite le 24.

L'ARRÊT PARRY SOUND ET LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DE GRIEFS : CONSÉCRATION ÉCLATANTE D'UNE TENDANCE D'OUVERTURE!

Denis Nadeau,
Professeur, Université d'Ottawa
Arbitre

S'il y avait encore un doute chez certaines personnes quant à la vaste étendue de la compétence arbitrale en matière de griefs, celui-ci s'est sûrement dissipé au lendemain de l'important arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Parry Sound c. S.E.E.F.P.O.*, [2003] 2 R.C.S. 157. Dans une décision émanant de l'Ontario mais rapidement - et à juste titre - appliquée par la Cour d'appel du Québec (*Isidore Garon Ltée c. Tremblay*, (2004) R.J.Q. 58, perm. d'app. accueillie, no.30171 et *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Fillion et Frères (1976) inc.* 200-09-003550-016, 9 déc. 2003, perm. d'app. accueillie, no. 30172), la Cour suprême a consacré le principe selon lequel la juridiction de l'arbitre de griefs transcende, en matière de droits de la personne et de lois relatives à l'emploi, les paramètres de la convention collective mais peut tirer sa source de la loi.

L'arrêt *Parry Sound* constitue sûrement la décision la plus importante pour l'institution arbitrale canadienne depuis les vingt dernières années. La décision est déterminante à plus d'un titre : d'une part, la Cour suprême consacre la dualité de fonctions de l'arbitrage de griefs, soit l'application et l'interprétation de la convention collective qui

est à la base un contrat privé, mais également le volet public de la fonction arbitrale, soit le pouvoir et le devoir d'appliquer la loi lorsque nécessaire.

D'autre part, et découlant en ligne directe de ce second aspect, la Cour reconnaît clairement que la convention collective- tout en étant l'assise de la compétence arbitrale n'en constitue pas la limite. Si ceci s'avère important pour l'arbitre, car sa compétence va au-delà des limites classiques de la convention collective pour "intégrer" à celle-ci de vastes pans de la législation d'ordre public, elle l'est également - ceci accentuant selon moi la responsabilité même des arbitres - pour le/la salarié(e), le syndicat et l'employeur. Dorénavant, toutes ces parties à la relation de travail doivent compter sur le fait que l'arbitre de griefs ne devra plus hésiter à dépasser le texte de la convention collective pour appliquer des droits substantiels prévus à la *Charte des droits* ou même, comme dans les affaires *Isidore Garon* et *Fillion et Frères*, au *Code civil du Québec*. Le champ juridictionnel ouvert par la Cour suprême n'est donc pas une "option" que l'arbitre de griefs peut investir ou non. Cette compétence élargie est inhérente à la juridiction et l'arbitre de griefs doit l'exercer en totalité... car tel est le droit applicable. Il est possible que certains intervenants du monde du travail, voire même certains arbitres, estiment que la Cour suprême est allée trop loin dans le développement de cette politique judiciaire. Que chaque personne possède une opinion sur cette question me semble tout à fait normal. Je suis toutefois d'avis que celle-ci ne devrait pas influencer nos sentences. Le droit a été tracé par la Cour suprême sur la sphère de la compétence de l'arbitrage de griefs et, que des personnes soient ou non d'accord avec la position retenue, je crois fermement que l'arbitre ne peut s'en dissocier... ou invoquer au soutien d'une sentence les principes des notes dissidentes des juges Major et LeBel dans *Parry Sound!*

Un autre point important de cet arrêt est certainement celui où la Cour suprême indique que le pouvoir de l'arbitre "d'interpréter et d'appliquer une loi comprend celui de mettre en oeuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels qui sont prévus" non seulement à la convention collective mais également à l'égard des droits de la personne (par. 43). La "mise en oeuvre" et le pouvoir de faire respecter les droits de la personne constituent une invitation claire à ne pas se limiter à des interprétations tatillonnes ou restrictives des pouvoirs de l'arbitre en matière de droits de la personne. Eu égard à la *Charte québécoise*, le large libellé de son article 49, dont la Cour d'appel a reconnu dans l'affaire *Hydro-Québec c. Tremblay*, 2001T-77, par. 8 que l'arbitre de griefs avait le pouvoir d'appliquer, constitue à mon avis une base juridique solide pour soutenir des ordonnances permettant de "faire respecter les droits et obligations substantiels" (par. 43) que sont les droits de la personne. À ce sujet, notons que la Cour suprême a réitéré récemment, dans un contexte général de congédiement, "qu'un vaste pouvoir de réparation était nécessaire pour donner effet au processus d'arbitrage des griefs" (par. 40) et que "[D]oter les arbitres des moyens de s'acquitter de leur mandat est un aspect fondamental du règlement des conflits en milieu de travail". (par. 41) : *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC no. 28, 29 avril 2004. À mon avis, ce message va dans le même sens que celui de l'arrêt *Parry Sound* en matière d'exercice de pouvoirs de redressement. Voir également l'arrêt récent de la Cour suprême dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Communauté urbaine de Montréal*, 2004, CSC no. 30, 14 mai 2004 où la Cour traite, entre autres questions, de la portée de l'article 49 de la *Charte des droits* (par. 14, 26).

Enfin, au-delà des nombreux aspects de première importance soulevés par *Parry Sound*, je crois qu'il faille en saisir non seulement la finalité - soit de consacrer l'arbitrage de griefs comme un acteur majeur dans l'adjudication des litiges soulevant des questions de droits de la personne - mais également ce qui me semble son message central :

L'attribution aux arbitres du pouvoir de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi *comporte en outre l'avantage de renforcer la protection des droits de la personne* (par. 52, mes italiques).

Selon la majorité de la Cour suprême, l'existence de la procédure d'arbitrage :

(...) 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 (par. 52).

L'arbitrage de griefs devient donc, dans le milieu de travail syndiqué, un forum naturel et accessible permettant non pas uniquement d'appliquer la *Charte* comme s'il s'agissait d'une loi comme une autre, mais de mettre en oeuvre des droits substantiels de toute première importance, des droits quasi-constitutionnels avec lesquels le droit du travail partage depuis longtemps les mêmes fondements : droits à l'égalité, droit à l'absence de discrimination, droit de combattre l'arbitraire. À ce titre, si la Cour suprême reconnaît que même si les commissions de droits de la personne "possèdent vraisemblablement" une plus grande expertise en matière de règlement des violations des droits de la personne (par. 53), elle indique clairement que l'expertise en cette matière "n'est pas statique" mais qu'au contraire, "elle évolue au fur et à mesure que le tribunal est appelé à se prononcer sur des questions de façon répétée" (par. 53).

Voilà donc un signal très explicite de la Cour suprême à l'endroit des arbitres de griefs du pays : le champ des droits de la personne ne constitue pas un secteur hermétique où seuls quelques juristes peuvent s'en attribuer l'expertise. Au contraire, comme toute autre discipline du droit, le domaine des droits de la personne est inclusif et peut être appréhendé et maîtrisé par les arbitres qui, au fil des dossiers traités et de leur formation, s'y intéresseront. Difficile selon moi de trouver une plus belle invitation à s'y impliquer!

Terminons enfin par une brève référence à la toute récente décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec*, CSC no. 39, 11 juin 2004 (ci-après *Morin*). Rappelons qu'il s'agit de ce dossier où des enseignants ont attaqué, par le biais de plaintes déposées directement à la Commission des droits du Québec, les modifications apportées en 1997 par le gouvernement québécois et les syndicats d'enseignants aux conventions collectives du secteur de l'éducation. Cette entente prévoyait que l'expérience acquise au cours d'une période déterminée par certains enseignants qui n'avaient pas encore atteint le sommet de l'échelle salariale ne serait pas comptabilisée pour les fins d'augmentation de traitement et d'ancienneté. Le Tribunal des droits de la personne avait rejeté la requête en irrecevabilité soumise, entre autres, par le Procureur général du Québec et la CSQ qui

alléguait que ces contestations relevaient de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

Dans une décision partagée (5-2), la Cour suprême a confirmé la compétence du Tribunal des droits de la personne. Selon la juge en chef McLachlin, le litige à l'examen "ne porte pas tant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective (...) que sur une allégation de discrimination dans la formation de la convention collective et sur la validité de celle-ci" (par. 25). Pour la majorité - et ce point me paraît fondamental à retenir - "[L]a seule question qui se pose est de savoir si le processus ayant mené à l'adoption de la clause tenue pour discriminatoire et l'insertion de celle-ci dans la convention collective contreviennent à la *Charte québécoise*, rendant de ce fait la clause inapplicable" (par. 24, mes italiques).

Il ne me paraît pas nécessaire d'insister sur le fait que l'accent qui est mis par la majorité sur le "processus d'adoption" de la clause contestée s'éloigne considérablement de la grille d'analyse retenue par la Cour depuis *St. Anne Nackawic* (1986) et *Weber* (1995) relativement à la détermination de la portée du principe de l'exclusivité de la compétence arbitrale. Ceci a d'ailleurs été clairement noté par les juges dissidents (J. Bastarache et Arbour).

Retenons pour l'instant - car cet arrêt mérite une critique beaucoup plus approfondie qui viendra à l'automne - que cette décision ne remet pas en question la compétence exclusive de l'arbitre de griefs "sur toute question liée à la mise en oeuvre de la *convention collective*". (par 16, mes italiques). En second lieu, cette décision reconnaît même qu'un arbitre aurait pu examiner "accessoirement la question [celle de l'affaire *Morin*] dans le cadre d'un autre litige relevant de la convention collective (...)" (par. 27). Soulignons d'ailleurs que deux des juges faisant partie de la majorité dans *Morin* (J. Binnie et Fish) ont indiqué, dans le cadre de leur opinion rendue le même jour dans *Québec (Procureur général) c. Québec (Tribunal des droits de la personne)*, CSC no. 40 (ci-après *Charette*) que "[D]ans *Morin*, notre Cour a décidé à la majorité qu'un arbitre du travail pouvait connaître des demandes des plaignants, mais que sa compétence n'était pas exclusive" (par. 43, le souligné est au texte).

En somme, la Cour suprême ouvre la porte, pour les dossiers spécifiques qui remettent en cause "la validité d'une clause de la convention collective" (par. 30), au modèle du chevauchement de compétence - pourtant écarté dans *Weber* - et ce, pour permettre au Tribunal des droits de la personne d'exercer ses compétences. Outre le caractère éminemment ambigu de la distinction "processus de négociation" vs. "mise en oeuvre de la convention collective", cet arrêt risque fort de paver la voie à un retour des tribunaux supérieurs dans le secteur de l'analyse de conventions collectives car, faut-il le rappeler, si la Cour suprême a décidé que la compétence de l'arbitre de griefs n'est pas exclusive dans le cas de la contestation de la validité d'une convention collective, celle du Tribunal des droits ne l'est pas non plus. À mon avis, ni les salariés, ni les syndicats, ni les employeurs ne sortiront gagnants d'une telle brèche pouvant marquer le retour à la multiplicité des forums décisionnels en relations collectives du travail.

RENCONTRE PROMETTEUSE AVEC LE MINISTRE DESPRÉS

Québec 1^{er} juin 2004. La Conférence a tenu une rencontre officielle aujourd'hui avec le ministère québécois du Travail. La délégation de la Conférence présidée par Serge Brault comprenait aussi la vice-présidente Ginette Gosselin de même que Marcel Morin, secrétaire-trésorier. Outre le ministre Michel Després participaient également à la rencontre du côté gouvernemental, notre ex-collègue et député de Groulx Pierre Descoteaux, Jean-Paul Beaulieu, sous-ministre, Daniel Charbonneau, sous-ministre adjoint des relations du travail, Jean Poirier, directeur général de l'arbitrage et de la médiation ainsi que M^e Mylène Champoux, attachée politique. Les sujets abordés? Les relations Conférence – ministère; la démographie et l'avenir de la profession, l'arbitrage selon la Loi 30, le Code du travail.

À la Conférence qui suggérait la tenue d'une rencontre annuelle, le ministre a plutôt proposé de le faire aux six (6) mois, proposition acceptée d'emblée. À l'invitation du ministre, la Conférence doit présenter dans les prochains jours au ministère un document officiel sur certaines suggestions visant à concrétiser certains sujets abordés. Notre délégation est sortie très satisfaite de la rencontre, confiante que l'institution de sommets réguliers ne peut être que bénéfique aussi bien à la Conférence qu'au ministère. On en reparle au congrès.

LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES NORMES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

LA JOURNÉE DE FORMATION OFFERTE PAR LA CRT LE 4 JUIN

Le 4 juin dernier, la CRT avait convié les membres de la CaQ à assister à une séance de formation initialement destinée à ses seuls membres et portant sur les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* ayant trait au harcèlement psychologique. Celles-ci sont entrées en vigueur le 1^{er} juin dernier. Plusieurs conférenciers étaient présents et sont venus traiter de différents aspects pratiques de l'administration de ces dispositions.

D'abord, M^e Francine Lamy (Grondin, Poudrier, Bernier) et M^e Robert Dupont (Heenan Blaikie), se sont interrogés sur la question à savoir si le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement visait également les tiers à l'entreprise (fournisseurs, clients, élèves, patients, bénéficiaires, etc.). De même, ils ont analysé la définition de ce qu'est le harcèlement et ont attiré l'attention de l'auditoire sur le sens à donner aux termes « conduite vexatoire ». Selon eux, le choix du législateur d'utiliser ces termes par opposition à « conduite vexante » implique nécessairement la preuve d'un élément objectif. Il ne s'agit pas d'évaluer si le plaignant a été vexé mais plutôt s'il est raisonnable de croire qu'un geste ou un comportement particulier puisse vexer une personne. Est-ce que chaque geste reproché doit constituer, en soi, une conduite vexatoire

ou doit-on plutôt considérer l'ensemble des gestes, globalement, afin d'en venir à cette conclusion? L'opinion des conférenciers diffère sur ce point. La question visant à déterminer si la preuve de l'intention de nuire ou de faire du harcèlement est nécessaire suscite également la controverse.

Les conférenciers ont soulevé plusieurs points reliés à la preuve et à la procédure. Ainsi, les arbitres auront-ils juridiction pour entendre des faits survenus avant l'entrée en vigueur de la Loi, comment calculer la prescription, devons-nous mettre en cause le harceleur, l'intervention est-elle permise?

La seconde partie de la présentation traitait plutôt des problèmes de juridictions concurrentes, CLP-Arbitre ou Arbitre-CDPQ, et de l'exercice des nouveaux pouvoirs dont notamment la question des dommages exemplaires, du retrait des mesures disciplinaires, de l'ordonnance à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement. Sur ce dernier point, peut-on ordonner à l'employeur d'adopter une politique ou l'obliger à créer ou adapter un poste, à placer un salarié? Jusqu'à quel point l'arbitre peut-il s'ingérer dans les droits de la direction? Une fois qu'il a conclu à un cas de harcèlement, l'arbitre devrait-il conserver juridiction sur les remèdes et laisser un délai aux parties pour qu'elles tentent d'en arriver à une solution négociée?

Dans son allocution, la conférencière M^e Marie Beaudoin (commissaire CLP) a spécifié que lorsque la CLP accepte une réclamation de lésion professionnelle dont la cause est le harcèlement psychologique, elle le fait généralement sous l'angle de l'accident du travail. En effet, les gestes répétés du harceleur sont perçus comme étant des microtraumatismes constituant un événement imprévu et soudain. Cet événement étant attribuable à toute cause et survenant par le fait ou à l'occasion du travail, il correspond à la définition d'accident du travail. Il est plus rare qu'une telle réclamation soit acceptée sous l'angle de la maladie professionnelle car, dans cette hypothèse, cette dernière doit être soit caractéristique, soit directement reliée aux risques particuliers du travail pour être indemnisable.

NOUVELLES BRÈVES

- **Nouveaux arbitres à la liste annotée**

Depuis janvier 2004, le CCTM a recommandé au ministre du Travail la nomination de sept nouveaux arbitres, dont six devaient compléter un stage en conformité de la réglementation en vigueur avant de pouvoir être officiellement nommés.

À ce jour, la nomination de trois d'entre eux a été faite par le ministre du Travail. Il s'agit de M^e Gilles Filion, de Québec, nommé le 3 avril; M^e Maureen Flynn, de Montréal, nommée le 26 mai et de M^e Yvan Brodeur de Saint-Jean-Baptiste (Montréal) nommé le 31 mai. Bienvenue dans le métier.

- **Demande d'inscription à la liste annotée : date limite**

Si vous n'êtes pas inscrit à la Liste annotée vous pouvez en faire la demande avant le 15 septembre 2004 en vous adressant au CCTM : cctm@cctm.gouv.qc.ca

- **L'arbitre : hydre ou thaumaturge**

Voilà le titre un peu sibyllin de la présentation du président de la Conférence à un atelier tenu en avril dernier à Montréal à l'occasion du Forum sur les relations industrielles de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations du travail. Notre collègue a exposé sa vision personnelle de l'évolution des différends du travail et certains modes de résolution en croissance. Il y a présenté et commenté un modèle de *Protocole de médiation-arbitrage de griefs* ainsi qu'un *Protocole d'arbitrage de différend dit d'offres finales*. On peut se procurer les notes de cette présentation et le texte des protocoles auprès du secrétariat de la Conférence.

- **« 5 à 7 »**

Les 2 « 5 à 7 » de la Conférence ont réuni, malgré les intempéries hivernales, quelque 45 collègues; ce sont des occasions, trop rares malheureusement, pour échanger entre nous sur la vie arbitrale et sur tout le reste, dont le golf.

- **Bourses offertes**

La CaQ a encore offert cette année deux bourses de 500 \$ chacune à des étudiants méritoires; nos collègues Marcel Morin et Diane Fortier ont respectivement présenté les bourses à des étudiants des relations industrielles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal.

30^e CONGRÈS

Hâtez- vous de vous inscrire au congrès qui marquera de façon spéciale les 30 ans de la CaQ. Il se tient dans l'Estrie les 17, 18 et 19 septembre 2004 dans le cadre champêtre de l'Auberge Quilliams située directement sur la rive du majestueux Lac Brome. Toute l'auberge qui compte 38 chambres nous est réservée et nous avons aussi retenu un bloc de chambres dans un établissement voisin également magnifique.

Pour plus d'informations, consulter la documentation ci-jointe ou communiquer avec le secrétariat.

JURISPRUDENCE RÉCENTE

De la règle *audi alteram partem*

Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec c. Bernard Paquet et Cégep régional de Lanaudière, Carmen Ayotte, Yvon Lafleur mis en cause, juge William Fraiberg, C.S. 500-17-016862-032, 1er juin 2004

Une association représentant les cadres d'un collège et deux de ces derniers obtiennent le droit d'intervenir à un arbitrage par lequel le syndicat réclame un nouvel affichage d'un poste que l'employeur considère comme faisant partie du groupe d'employés cadres exclus de l'unité d'accréditation.

*« Il importe peu que le salarié dont les droits patrimoniaux peuvent être mis en cause devant un arbitre soit ou non membre de l'unité d'accréditation d'où origine le grief : Le bénéficiaire de la règle *audi alteram partem* n'est pas limité aux personnes disposant d'un certain statut dans le lieu de travail. Dans des cas appropriés, il n'est pas inconcevable que mêmes d'autres employeurs, tout comme d'autres syndicats, pourraient être impliqués, pourvu toujours que leurs droits patrimoniaux soient susceptibles d'être affectés d'une manière immédiate, directe et contraignante par la décision. (Par exemple, dans *Syndicat de l'enseignement du Saguenay et Commission scolaire des Rives du Saguenay, T.A. 2003-8-14, SOQUIJ AZ-50189175, D.T.E. 2003T-870, l'arbitre Rodrigue Biron (sic) a permis l'intervention d'un directeur d'école, un cadre, afin qu'il défende sa réputation et protège ses droits patrimoniaux, menacés par le grief du syndicat demandant que la commission scolaire soit ordonnée de l'enjoindre de cesser de harceler des enseignants et enseignantes œuvrant à son école.*) »*

La Cour supérieure souligne qu'un tribunal administratif comme un tribunal d'arbitrage ne possède pas de compétence spécialisée en matière d'application des règles de justice naturelle, dont l'équité procédurale et la règle *audi alteram partem*. En conséquence, en telle matière, c'est la norme de la décision correcte qui s'applique comme l'affirme le juge Binnie dans l'arrêt *Ellis-don Ltd c. Ontario* (Commission des relations de travail) [2001] A.C.S. no52001 CSC 4.

Ultra petita et audi alteram partem

Cégep de Jonquière c. M^e Francine Beaulieu et Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (section no7), juge Roger Banford, C.S. 150-05-003254-036, 22 mars 2004

La Cour supérieure confirme que « la conclusion d'une arbitre, à l'effet que le poste occupé par une professionnelle est un poste à temps complet, alors que le grief réclamait que la syndiquée soit déclarée professionnelle avec statut à temps complet » ne comportait aucun excès de juridiction rendant la décision manifestement déraisonnable.

Ainsi, la Cour supérieure a jugé qu'il n'était pas déraisonnable pour l'arbitre de déclarer, après avoir constaté que la plaignante avait en fait un statut à temps complet, que le poste qu'elle occupait était lui-même un poste à temps plein et ce, même si à première vue cette conclusion semblait déborder le cadre du grief. Ce faisant, l'arbitre n'a pas jugé *ultra petita* puisqu'il n'y a pas eu de contravention à la règle *audi alteram partem*, les parties ayant plaidé sur cette question au moment de l'audience.

De plus, ajoute la Cour, le grief comportait « *implicitement la conclusion à la modification, non pas du poste lui-même, mais de la qualification que l'employeur lui accorde* ».

Cela dit, la Cour ajoute que même s'il fallait reconnaître que « *l'arbitre a excédé le cadre strict du grief, il n'en demeure pas moins que les conclusions retenues étaient les seules susceptibles de conférer un effet pratique et exécutoire à cette décision, conformément à l'intention des parties* ».

« *Ce faisant, on ne peut, non plus, lui reprocher une ingérence dans les droits de l'employeur. L'arbitre n'a fait que corriger une situation non conforme à collective des parties, en fonction des faits et des règles prévus à la convention qui régit leurs relations* ».

Suivi des décisions rapportées dans les *Bulletin* précédents

Dans l'affaire *Isidore Garon c. Jean-Pierre Tremblay et Syndicat du bois ouvré de la Région de Québec inc., (CSD)*, C.A. 200-09-003505-010, 9 décembre 2003, [2004] R.J.Q. 58, Permission accordée d'en appeler à la Cour suprême.

Dans l'affaire *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c. Diane Sabourin, juge Nicole Duval*, C.S. 2003-7-14, 500-17-013863-033, la Cour d'appel a cassé en partie le jugement rendu le 14 juillet 2003 par la Cour supérieure.

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
--	---