



Le Bulletin

Dans ce numéro :

Mot du président	2
Congrès d'orientation des arbitres	3
À inscrire à votre agenda	4
Parution à signaler	4
Distinctions et mentions	5
Chronique de linguistique	6
Journée de formation	8
L'Express Travail	9
Inaptitude temporaire ou permanente : Les arbitres aussi peuvent y être confrontés	10
Chronique jurisprudentielle	11

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>René Beaupré, Diane Fortier, Joëlle L'Heureux, Denis Nadeau et Jean-Guy Roy</i>

MOT DU PRÉSIDENT

À tous les membres,

Selon nos informations, plus de 90% des arbitres membres de la CAQ ont adopté la grille de frais d'annulation et de frais inhérents qu'a proposée le conseil d'administration en mars dernier.

Tout en reflétant les coûts réels engendrés par une véritable pratique arbitrale, cette uniformité au niveau de la grille des frais d'annulation et des frais inhérents répond à une demande conjointe des parties syndicale et patronale. On se souviendra qu'en juin 2010, dans leur mémoire, les parties patronale et syndicale ont souligné au Ministre un ensemble de problèmes administratifs, créant confusion et pertes de temps, reliés à la multiplicité des grilles. Nous n'avons appris l'existence de cette doléance unanime des membres du CCTM qu'au mois de janvier 2011 lorsque nous avons finalement obtenu copie du rapport que le CCTM a remis au Ministre.

À l'étude du mémoire, nous avons convenu que le CCTM avait soulevé un problème réel dans le vécu quotidien des employeurs et des syndicats.

Dès le mois de janvier nous nous sommes mis l'étude des solutions pouvant régler la problématique de la multiplicité des grilles. En mars, soit à peine deux mois après avoir pris connaissance de la demande du CCTM quant à une rationalisation souhaitée des grilles, nous nous sommes entendus sur une solution satisfaisante pour toutes les parties intéressées. Certes, en ces matières rien ne peut être parfait. Il faut obtenir le plus large consensus possible afin que le compromis satisfasse l'ensemble des intéressés. Nous sommes d'avis que la solution que nous avons adoptée devrait répondre à la demande et satisfaire la grande majorité des intéressés.

Il y aura donc, dès septembre prochain, un profond changement dans le paysage de l'arbitrage de griefs en ce que, pour la toute première fois, une grille commune trouvera application pour la très grande majorité des arbitres.

Outre l'effet bénéfique pour les parties de la mise en application d'une grille unique pour l'ensemble des arbitres, cette action positive du corps arbitral met indirectement en relief l'intérêt qu'ont ces mêmes parties à maintenir un dialogue étroit et constant avec la Conférence des arbitres. De façon plus précise et à titre d'exemple, si nous avions été sensibilisés à la problématique de la disparité des grilles avant que nous en prenions connaissance en janvier 2011 dans le mémoire du CCTM, il est fort à parier que nous aurions réglé cette problématique bien avant 2011, et ce, au plus grand avantage des parties.

Cela étant dit, le principal sujet de préoccupation du conseil d'administration demeure le suivi du projet d'amélioration du régime d'arbitrage parrainé par la ministre du Travail. À ce chapitre, rien n'est prévu avant l'automne prochain.

Ceci dit, il appert qu'un autre sujet figure en tête de liste des préoccupations communes des parties. Il s'agit de la disponibilité des arbitres. À ce sujet, vous vous souviendrez qu'en 2009 nous avons soumis au CCTM l'idée que la CAQ crée un agenda électronique afin de publiciser, en temps réel et sous le simple « clic » d'une souris, la disponibilité des arbitres. Le CCTM n'a pas donné suite à notre proposition.

Par ailleurs, en janvier 2011, lorsque nous avons pris connaissance du contenu du mémoire du CCTM, nous avons constaté que ce dernier avait repris l'idée initialement formulée par la CAQ et demandé au Ministre de créer un agenda électronique.

Par ailleurs et à ce jour, rien de concret n'a encore été réalisé.

De plus, rien n'indique que le CCTM ou le ministère entreprendra la réalisation d'un agenda électronique à court ou à moyen à terme.

Nous sommes donc d'avis que la Conférence, sans plus attendre, devrait réaliser et administrer elle-même un « agenda électronique ».

Si nous nous y mettons, nous sommes confiants de pouvoir mettre un agenda électronique en application et à la disposition des parties dès le début de l'année 2012.

Nous reviendrons sur ce projet, avec plans et devis, au congrès de septembre prochain.

Incidemment, nous aborderons au congrès non seulement le sujet de l'agenda électronique mais bien d'autres sujets d'importance également.

En fait, votre opinion sur un large faisceau de sujets, qui vous seront soumis en temps utile, devrait façonner l'orientation de la CAQ pour les prochaines années. C'est d'ailleurs pourquoi on vous « espère » en grand nombre au congrès de septembre 2011.

On se revoit donc sous peu,

Pierre Laplante

CONGRÈS D'ORIENTATION DES ARBITRES

Le 37e Congrès de la Conférence des arbitres du Québec se tiendra à l'Hôtel L'Ermitage du Lac et au Centre des congrès du Centre de Villégiature de Tremblant.

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 l'Ermitage du Lac, est un hôtel boutique 4 étoiles. Le petit déjeuner est inclus, et les chambres disposent presque toutes d'une cuisinette et d'un foyer.

L'activité traditionnelle du golf se tiendra le vendredi sur le terrain Le Diable. Pour l'activité du samedi matin, le conseil d'administration a choisi de discuter des nombreux sujets d'orientation qui découlent du rapport du CCTM et de ses suites. L'assemblée annuelle aura lieu le dimanche matin.

Les activités de loisirs sont libres, afin de permettre à tous de profiter de leur séjour à Tremblant. Chaque personne a droit aux remontées illimitées en télécabine, vers le haut de la montagne (aller-retour) ou vers le Casino. Le paysage, à cette période de l'année, est assurément saisissant. Il y a aussi des sentiers de marche, les spas et saunas de l'hôtel, et évidemment la promenade dans le village piétonnier pour admirer l'aménagement des lieux et les boutiques.

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.

Le 27 septembre 2011, Déjeuner-causerie de la Section Travail et de l'emploi de l'Association du Barreau Canadien (ABC-Québec) : « L'anonymisation des décisions des tribunaux du travail et la protection de la vie privée au 21^e siècle »

Conférenciers : M^e Michael Cohen, Melançon, Marceau, Gernier et Sciortino M^{me} la commissaire Jennifer Stoddart, du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Modérateur : M^e Stéphane Lacoste, Teamsters Canada

Sujet : Les conférenciers discuteront de l'étendue du droit à la vie privée, abordé tant sous l'angle de droit fondamental que sous l'angle de la protection des renseignements personnels, et de son incidence sur la publicité des débats des tribunaux du travail et de l'opportunité ou la nécessité d'anonymiser de diverses façons leurs décisions tant au stade de la rédaction qu'au stade de la publication.

www.cba.org/pd/details.aspx?Lang=Fr&id=QC_TR110927

Le 29 septembre 2011, signalons la tenue du colloque « Arbitrage de griefs » organisé par Les Éditions Yvon Blais, sous la présidence d'honneur de notre collègue M^e Jean-Denis Gagnon, qui se tiendra à l'Hôtel Intercontinental à Montréal.

www.editionsyvonblais.com/arbitragedegriefs.htm

PARUTION À SIGNALER

Aux Éditions Yvon Blais, dans la *Collection Blais*, il y a lieu de signaler la parution du Volume 8-2011 contenant les textes des conférences prononcées lors du colloque intitulé « Arbitrage de griefs » qui s'est tenu à Québec le 17 mai et qui se tiendra à Montréal le 29 septembre 2011. On y retrouve les textes suivants :

- La compétence et le pouvoir de redressement de l'arbitre de griefs en matière d'avantages sociaux, par M^e Michel Gilbert.
 - Jurisprudence des arbitres de griefs et des juges administratifs de la Commission des relations du travail en matière de harcèlement psychologique, par M^e Katerine Poirier.
 - Le temps qui passe : Guide du praticien sur l'*Estoppel*, les *laches* et la pratique passée, par M^e François-Nicolas Fleury.
 - Les dommages punitifs dans les rapports collectifs de travail au Québec, par M^e Georges Marceau.
 - Les décisions récentes de la Cour suprême du Canada sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* : la quadrature du cercle?, par M^e Michel Coutu.
 - Confidentialité des renseignements médicaux et droit de gérance de l'employeur : à la recherche du point d'équilibre, par M^e François Bouchard.
-

DISTINCTIONS ET MENTIONS

La ministre du Travail, M^{me} Lise Thériault a annoncé, le 18 mai 2011, qu'elle avait convié une quarantaine d'associations à des consultations pour alimenter la réflexion en vue d'une mise à jour de la réglementation du secteur de la construction. Les consultations sont menées par un panel de cinq spécialistes externes, dont notre collègue M^e Maureen Flynn. Nous la félicitons pour cette nomination.

Nos collègues, Gilles Ferland et Jean Gauvin sont nommés de nouveau arbitres du Comité de retraite du personnel d'encadrement et du Comité de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et d'autres régimes. René Beaupré est également nommé arbitre de ce dernier Comité et Pierre A. Fortin est nommé de nouveau substitut aux arbitres de ces deux Comités.

La Conférence des arbitres a présenté son dixième « supper conférence » le 27 juin dernier à Montréal et le 29 août à Québec portant sur le jugement important qu'a rendu la Cour d'appel le 1er avril dernier (AZ-50738260) sur le **pouvoir de l'arbitre de grief d'émettre des ordonnances de la nature d'une injonction permanente**. Ce jugement infirme celui rendu par la Cour supérieure qui faisait droit le 2 septembre 2009 (AZ-50573792) à la requête en révision judiciaire de la Ville de Montréal, en annulant, pour excès de compétence, une ordonnance contenue dans la sentence rendue par M^e Jean-Denis Gagnon le 8 mai 2008 (AZ-50492430). La Cour d'appel en vient à la conclusion que l'arbitre Gagnon pouvait rendre l'ordonnance contenue dans sa sentence. Nous avons eu le privilège d'entendre M^e Jean-Denis Gagnon nous présenter les décisions rendues et les arguments pris en compte. Il a traité des questions mises en lumière et a échangé avec les 32 participants sur les pouvoirs des arbitres en matière d'ordonnance.

CHRONIQUE DE LINGUISTIQUE

Cette chronique fournie par SOQUIJ aborde des problèmes de langue précis et des erreurs fréquentes quant à des termes qui sont directement liés au domaine du droit du travail ou qui, de façon plus générale, risquent de prêter à confusion au moment de la rédaction d'un document.

Étant donné que les juristes de SOQUIJ se doivent de respecter le plus fidèlement possible le texte des décisions ainsi que les textes législatifs, il se peut que certaines des expressions que nous présentons comme fautives se trouvent dans les résumés versés dans les banques de données AZIMUT.

Académique **Anglicismes**

L'adjectif **académique** n'a pas, en français, autant d'acceptions que son équivalent anglais *academic*. En fait, il n'a dans l'usage courant que les deux sens suivants : 1) d'une académie, et spécialement de l'Académie française (fauteuil, réception, discours académique); et 2) avec une connotation péjorative, qui suit étroitement et avec froideur et prétention des règles conventionnelles (un écrivain au style académique). Il faut donc préférer au mot « académique » les expressions suivantes :

- dossier ou résultats **scolaires**;
- année **universitaire** ou **scolaire**;
- formation **générale**;
- ouvrage ou littérature **didactique**;
- sujet ou question **théorique**.

Après que, avant que **Grammaire**

La locution conjonctive **après que** est toujours suivie d'un verbe à l'**indicatif**, et la locution **avant que**, d'un verbe au **subjonctif**. La raison, très brièvement : **après que** indique un fait accompli (même si l'on utilise, par exemple, le futur antérieur) et **avant que** introduit ce qui ne s'est pas encore produit et qui risque même de ne pas se produire. On écrira donc :

- « après que le syndicat eut apporté cette preuve » mais « avant que le syndicat n'apporte cette preuve »;
- « après que le travailleur eut été congédié » mais « avant que le travailleur ne soit congédié »;
- « après que l'employeur aura donné une formation » mais « avant que l'employeur n'eût donné une formation ».

En outre, comme on le voit, il ne faut pas confondre la forme « eut donné » du passé antérieur de l'indicatif (sans accent circonflexe) et la forme « eût donné » du plus-que-parfait du subjonctif.

Infliger **Impropriétés**

Le verbe **infliger** signifie « appliquer une peine matérielle ou morale à quelqu'un », « imposer une sentence, une amende, une punition pour une faute, une infraction » ou « faire subir quelque chose de pénible à quelqu'un ». Il faut se méfier de l'emploi abusif de la forme pronominale de ce verbe avec un complément d'objet direct. Par exemple :

Le chauffeur de camion s'est infligé une entorse lombaire en se penchant pour ramasser un crayon. La couturière s'est infligé une blessure en exécutant son travail.

Dans ces phrases, l'usage du verbe **s'infliger** est inexact, car on laisse entendre que le chauffeur et la couturière se sont volontairement causé cette entorse ou cette blessure, ce qui n'est vraisemblablement pas le cas... On écrira plutôt :

Le chauffeur de camion s'est fait une entorse lombaire en se penchant pour ramasser un crayon. La couturière s'est blessée en exécutant son travail.

Enfin, précisons que le verbe se construit avec la préposition **à** : *On inflige quelque chose à quelqu'un.*

Régulier **Anglicismes**

De tous les anglicismes que l'on commet sans même s'en rendre compte au Québec, le mot **régulier** est peut-être celui que l'on voit le plus... régulièrement, et ce, dans tous les secteurs d'activités. Or, « régulier », en parlant des choses, a les sens suivants en français : 1) « conforme aux règles » (un verbe régulier, une opération commerciale régulière) ou « établi conformément aux dispositions légales, constitutionnelles ou réglementaires » (un tribunal régulier, une situation régulière); 2) « qui ne varie pas, constant, continu » (un horaire, un service régulier); et 3) « qui présente un caractère de symétrie, d'ordre, d'harmonie » (des traits réguliers, un polygone régulier).

On commet donc un anglicisme chaque fois que l'on utilise le mot « régulier » au sens de « normal, courant, ordinaire, habituel ». Voici quelques-uns des usages fautifs les plus courants, suivis de formes correctes qui devraient les remplacer :

- prix régulier : prix **habituel, courant**;
- tarif régulier : **habituel, ordinaire**;
- croissant régulier : **nature**;
- café, format ou menu régulier, essence ou séance régulière : **ordinaire**.

Pour ce qui est des personnes, à part certaines acceptions bien précises dans les domaines ecclésiastique et militaire auxquelles nous ne nous attarderons pas, « régulier » signifie proprement : « assidu, ponctuel, consciencieux » (un élève régulier) ou « qui respecte l'éthique de sa profession, les usages de son milieu » (vous pouvez lui faire confiance, cet avocat est régulier). Il n'a pas, à la différence de son équivalent anglais *regular*, les sens de **fidèle, habituel, permanent**. Voici quelques usages à bannir :

- un lecteur régulier : un lecteur **fidèle**;
- un client régulier : un **habitué**;
- un professeur régulier : **titulaire, attitré**;
- un employé régulier (par opposition à temporaire ou contractuel) : **permanent**;
- un membre régulier (par opposition à un membre suppléant) : **en titre, titulaire**.

Inventaire, stock

Anglicismes

Il arrive parfois que, croyant bien faire, on évite d'utiliser un mot emprunté à l'anglais mais bel et bien passé dans l'usage pour lui en préférer un à consonance apparemment plus française mais mal adapté à la réalité que l'on veut décrire, ou encore carrément erroné. Il en est ainsi du mot **stock**, francisé il y a longtemps, que l'on remplace à tort par le mot **inventaire**, sous l'influence de l'anglais *inventory*.

L'**inventaire** est une « opération qui consiste à énumérer et à décrire les éléments du passif et de l'actif d'une communauté, d'une succession, etc. » et l'« état descriptif dressé lors de cette opération », ou encore une « revue minutieuse et détaillée d'un ensemble de choses » (*Nouveau Petit Robert*).

L'ensemble des marchandises en réserve dans un entrepôt ou dans un magasin s'appelle le **stock** ou les **stocks**. (Si « avoir en stock » est accepté et utilisé, nous préférons toutefois **avoir en vente, en réserve, en magasin**.) En outre :

- On n'écoule pas des « surplus d'inventaire », mais des **surplus de stock**.
- On ne fait pas une « vente d'inventaire », mais un **solde après inventaire**.
- Les meubles que vous avez commandés ne sont pas en « *back order* » (aïe...) : le marchand est **en rupture de stock**.

Par contre, sans accroc à la langue, on peut fermer un magasin pour cause d'inventaire... des stocks! Quant aux mots **stocker** et **stockage**, ils sont également bien français depuis la fin du XIX^e siècle.

JOURNÉE DE FORMATION

Félicitation à notre collègue M^e Claude Martin pour l'organisation de la journée de formation tenue au Manoir Rouville-Campbell le 16 avril dernier, portant sur « **le pouvoir de redressement des arbitres en matière de harcèlement psychologique** ».

Cette journée a permis à 167 participants, dont 57 arbitres, 102 avocats et 8 membres de la CRT de recevoir toute l'information pertinente sur ce sujet de nos réputés conférenciers : M^e Robert Rivest de la Commission des normes du Travail, les juges administratifs Mme France Giroux et M. Jean Paquette, notre collègue M^e Diane Sabourin, M^e Rachel Cox pour la perspective du droit comparé, M^e Laurent Roy et M^e Louis Leclerc pour leurs perspectives de praticiens et Mme Monique Richard du ministère du Travail pour sa présentation de la médiation dans les cas de harcèlement psychologique en milieu syndiqué au Québec.

L'EXPRESS TRAVAIL

L'Express Travail est un bulletin électronique qui informe sans délai des nouveautés en droit du travail et de l'emploi. Cet Express spécialisé couvre trois thèmes :

- **relations du travail**
- **mesures disciplinaires et non disciplinaires**
- **accidents du travail et maladies professionnelles**

Le bulletin traite de jurisprudence, de doctrine et de législation. Il couvre toutes les lois applicables dans ce domaine et tous les tribunaux qui rendent des décisions dans ce domaine. Environ 3 000 décisions rendues par une vingtaine de tribunaux sont signalées au cours d'une année.

Le thème Relations du travail

- Le thème « Relations du travail » couvre, notamment, les décisions rendues en matière d'accréditation, d'activités de pression, d'arbitrage de griefs des clauses normatives de la convention collective et les décisions où il est question de harcèlement psychologique, du devoir de représentation du syndicat et de la compétence de l'arbitre de griefs. Environ 400 décisions, rendues principalement par la Commission des relations du travail et par les arbitres de griefs, sont signalées au cours de l'année ainsi que les nouveautés en matière de doctrine et de législation.

Le thème Accidents du travail et maladies professionnelles

- Le thème « Accidents du travail et maladies professionnelles » couvre une sélection de décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles (CLP), et des tribunaux judiciaires en révision des décisions de ce tribunal, ainsi que des jugements en matière d'infraction pénale. Environ 2 200 décisions sont signalées au cours de l'année ainsi que les nouveautés en matière de doctrine et de législation.

Le thème Mesures disciplinaires et non disciplinaires

- Le thème « Mesures disciplinaires et non disciplinaires » rapporte les décisions en matière de congédiement ou autre mesures imposées à la suite de l'exercice d'un droit protégé par les diverses lois applicables dans ce domaine. Il couvre tant les recours ouverts aux employés non syndiqués que l'arbitrage des griefs des employés syndiqués. Environ 375 décisions, rendues principalement par la Commission des relations du travail, les arbitres de griefs et la Cour supérieure, sont signalées au cours de l'année ainsi que les nouveautés en matière de doctrine et de législation.

L'Express Travail comprend :

- Les résumés et les textes intégraux des décisions sélectionnées
- Des signalements quotidiens ou hebdomadaires par courriel ou fil RSS
- Des chroniques de législation et de doctrine
- Des milliers d'hyperliens donnant accès aux documents cités
- Le suivi des jugements couverts
- Des archives donnant accès jusqu'aux 50 dernières parutions

L'Express Travail peut être entièrement personnalisé :

L'utilisateur peut, à son choix, sélectionner le degré d'intérêt jurisprudentiel qui lui convient, un ou plusieurs domaines de droit, une ou plusieurs juridictions et effectuer d'autres opérations de personnalisation afin d'obtenir un bulletin qui corresponde parfaitement à ses champs d'intérêt. Près de 75 arbitres de griefs l'ont utilisé au cours des derniers mois dans le cadre d'une promotion qui prendra fin le 25 septembre 2011. Un kiosque de SOQUIJ sera monté au congrès afin que vous puissiez obtenir toute l'information pour vous abonner selon l'offre promotionnelle de SOQUIJ développée pour les arbitres de la CAQ.

INAPTITUDE TEMPORAIRE OU PERMANENTE : LES ARBITRES AUSSI PEUVENT Y ÊTRE CONFRONTÉS

Comme vous l'avait annoncé notre président sortant lors de la dernière assemblée générale, le conseil d'administration avait mis sur pied un comité de travail composé de Jean-Pierre Lussier, Claude Martin et René Beaupré afin d'étudier et faire des recommandations aux arbitres afin de se prémunir ou, à tout le moins, planifier le mieux possible, les conséquences professionnelles découlant d'une incapacité temporaire ou permanente. Le conseil d'administration en a pris connaissance et en a approuvé les termes.

Une copie de ce rapport vous a été envoyée en juin dernier afin que vous puissiez en prendre connaissance et vous préparer en prévision de l'assemblée générale où des propositions d'amendement, découlant de ce rapport, vous seront soumises.

Essentiellement, le rapport propose des recommandations aux arbitres concernant leur planification personnelle en matière successorale ou dans un mandat d'inaptitude prévoyant la nomination d'un tiers-arbitre (fondé de pouvoir), responsable de veiller à la gestion des dossiers d'arbitrage en cours et en effectuer le suivi, en collaboration avec la famille de l'arbitre et le Syndic de la Conférence.

Dans un deuxième temps, le rapport recommande de modifier les Statuts de la Conférence afin d'octroyer des pouvoirs additionnels au Syndic de la Conférence pour lui permettre, si aucun mandataire n'a été désigné, de prendre toute décision qui lui paraît dans le meilleur intérêt des parties, en collaboration avec les héritiers ou la famille de l'arbitre. Le rapport recommande également de nommer un Syndic adjoint pour assister le Syndic dans ses fonctions. Vous serez appelés à vous prononcer sur ces amendements lors de la prochaine assemblée générale de la Conférence, le 25 septembre prochain.

Enfin, le rapport propose un mode de fonctionnement sous forme de « *vade mecum* » afin d'aider les assistantes administratives et clarifier le suivi des dossiers lors de survenance d'une inaptitude soudaine ou du décès d'un arbitre. Le rapport propose donc toute une procédure à suivre selon l'étape où en est rendu un dossier afin de protéger l'intégrité du processus arbitral et s'assurer du nécessaire consentement des parties dans la poursuite des dossiers en cours, lorsqu'un arbitre devient inhabile à poursuivre sa pratique.

Nous vous invitons donc à prendre connaissance de ce rapport, qui se trouve également sur le site web de la Conférence des arbitres (Accès des membres/Forums - Documents/) et nous faire part de vos commentaires et suggestions, le cas échéant.

Bonne lecture

René Beaupré

CHRONIQUE JURISPRUDENTIELLE

Dommages punitifs ou exemplaires et arbitrage de griefs : bilan et perspectives.

Denis NADEAU*

1. Lorsqu'on m'a proposé, au printemps dernier, de participer à un atelier du Congrès du Barreau du Québec portant sur les dommages punitifs et d'y traiter de la situation prévalant dans le secteur de l'arbitrage de griefs, une brève hésitation m'envahit : connaissant les grandes lignes de la jurisprudence arbitrale québécoise en cette matière, je me suis demandé si j'aurais assez de matériel pour faire une présentation de plus de quelques minutes...

2. Car, le fait est connu, l'attribution de dommages punitifs ou exemplaires en arbitrage de griefs demeure de l'ordre de l'inusité, de l'exceptionnel; l'objectif punitif sous-tendant ce type de dommages étant considéré, par plusieurs intervenants, peu compatible avec le mode de règlement des litiges de proximité qu'est l'arbitrage de griefs. Mais ce postulat peut-il encore être invoqué en cette époque d'élargissement de la compétence arbitrale, en ces temps où les arbitres sont investis de la responsabilité d'appliquer la hiérarchie des droits, les droits fondamentaux et, si requis, le droit commun?

3. Telle était donc ma question de départ. Afin de m'assurer d'une présentation plus substantielle aux congressistes, j'ai décidé d'agrandir le champ de mon étude et d'examiner, en parallèle, quel est le sort réservé aux demandes en dommages-intérêts

punitifs ou exemplaires devant d'autres instances qui traitent de litiges en droit du travail, soit le Tribunal des droits de la personne du Québec, la Commission des relations du travail et l'arbitrage de griefs. Certes, ces tribunaux ne sont pas les seuls qui, en matière d'emploi, sont appelés à jouer un rôle au Québec¹, mais, pour les fins du présent exercice, ces trois pôles permettent de brosser un tableau assez représentatif de la situation des dommages punitifs ou exemplaires en droit du travail québécois.

4. Comme dans toute recherche – et je vous avoue que c'est ce qui fait la beauté de cet exercice – des surprises m'attendaient : alors que je croyais que les arbitres québécois avaient montré peu d'intérêt à l'égard des dommages punitifs, j'ai constaté que tel n'était pas le cas et qu'à plusieurs reprises et dans des contextes spécifiquement liés à l'application de conventions collectives, des ordonnances avaient été émises, mais infirmées subséquemment par des tribunaux supérieurs. J'ai également lu avec intérêt l'interprétation large que donne la Commission des relations du travail à la disposition qui lui confère compétence en matière de dommages punitifs dans les cas de plaintes de harcèlement psychologique.

5. Enfin, la lecture attentive de deux arrêts récents de la Cour suprême du Canada², m'a permis de constater que la Cour y a affiné les finalités des dommages punitifs ou exemplaires et dégager que ces voies pourraient être porteuses de nouvelles perspectives dans le monde des relations de travail.

I) Tribunal des droits de la personne du Québec

6. Au cours des dernières années, le Tribunal n'a pas hésité, dans des dossiers soulevant une question d'emploi, à accorder des dommages punitifs. La plus importante décision, à ce titre, est sans contredit l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*³ où l'employeur a été condamné à verser plus de 200 000\$ de dommages à sept plaignantes en raison de pratiques discriminatoires à l'embauche, dont l'octroi de dommages punitifs pour un montant de 10 000\$ à une de celles-ci et de 7 500\$ aux six autres demanderesse. Au soutien de cette conclusion, le Tribunal notait que l'employeur avait manifesté plus qu'une simple négligence ou insouciance déréglée et téméraire dans le cadre de son processus de recrutement entre

*Professeur titulaire. Faculté de droit civil, Université d'Ottawa. Le présent texte a été présenté au soutien d'une conférence prononcée à l'occasion du Congrès du Barreau du Québec tenu à Gatineau le 4 juin 2011. L'auteur partageait l'atelier intitulé « *Dommages exemplaires sous l'article 49 (2) de la Charte des droits de la personne* » avec le doyen Sébastien Grammond, *infra*, note 78.

¹ La Cour du Québec, la Cour supérieure, la Commission d'emploi dans la fonction publique du Québec, pour ne mentionner que ces instances, interviennent également dans des litiges où des questions d'emploi et, de façon plus large, de droit du travail sont posées au Québec. Plus spécifiquement en lien avec des demandes de dommages-intérêts punitifs, voir, entre autres, *Fréchette c. 9043-2618 Québec inc.*, 2008 QCCQ 12089 (C.Q.); *Canada (Procureur général) c. Gosselin*, 2010 QCCA 2355, D.T.E. 2011T-56 (C.A.); *McBrearty c. Cerescorp Company*, 2009 QCCS 3134, D.T.E. 2009T-536 (C.S.); *Le Portz c. Ethypharm inc.*, 2009 QCCS 2703, D.T.E. 2009T-505 (C.S.); *Jerome c. Listuguj Mi'Gmaq First Nation Government*, 2009 QCCS 558, D.T.E. 2009T-198 (C.S.); *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, 2006 QCCA 1642, J.E. 2007-149 (C.A.); *Harrisson et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2010T-230, [2010] R.J.D.T. 779 (C.F.P.); *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2009T-423, [2009] R.J.D.T. 889 (C.F.P.). Pour une intervention de la Cour fédérale à l'égard d'un arbitre nommé en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail*, voir *Gauthier c. Banque Nationale du Canada*, 2008 CF 79, D.T.E. 2008T-171.

² *de Montigny c. Brossard (succession)*, [2010] 3 R.C.S. 64 (ci-après *de Montigny*); *Vancouver (Ville) c. Ward*, [2010] 2 R.C.S. 28

³ [2009] R.J.Q. 487, 2008 QCTDP 24. (TDPQ)

1995 et 1997.⁴ Dans un jugement récent, la Cour d'appel du Québec, tout en confirmant la décision au fond du Tribunal, a infirmé l'ordonnance de ce dernier relativement à l'attribution de dommages punitifs pour six des sept réclamantes.⁵ Estimant que la preuve ne permettait pas de conclure à une atteinte illicite et intentionnelle, la Cour d'appel rappelle que « la simple conduite incompétente des appelantes [l'employeur] constatée par la juge n'équivaut pas nécessairement à une faute intentionnelle de leur part. »⁶

7. Par ailleurs, dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais*⁷, l'employeur a été condamné à verser 5 000\$ de dommages punitifs à l'endroit d'une femme dont l'embauche comme enseignante avait été refusée du fait de sa grossesse. Prononcé après l'arrêt *de Montigny*, le Tribunal souligne, au sujet des dommages punitifs, qu'il « est bien établi que les dommages punitifs sont destinés à *exprimer la réprobation de la société envers des comportements inacceptables* et à jouer un rôle dissuasif afin de prévenir des inconduites à l'avenir, tant par les fautifs que par les membres de la société en général. »⁸

8. Je terminerai cette revue rapide des décisions récentes du Tribunal des droits de la personne en matière d'emploi en me référant à l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systèmes de drainage Modernes inc.*⁹ où des dommages punitifs de 3 000\$ ont été accordés à un salarié congédié en raison de son handicap. Le Tribunal a reproché, au soutien de cette conclusion, au responsable des ressources humaines de l'entreprise d'avoir refusé d'envisager la possibilité de composer avec les différences individuelles du salarié en l'excluant automatiquement d'un poste d'opérateur de production. Le Tribunal souligna le caractère intentionnel de cette décision. Rappelons que l'exigence d'une preuve de l'intention de nuire afin de justifier des dommages exemplaires s'applique également au Tribunal des droits de la personne.¹⁰

II) Commission des relations du travail

9. Créée en 2002, la Commission des relations du travail constitue, et de loin, le tribunal quasi-judiciaire le plus ouvert et le plus actif au Québec en matière de dommages punitifs. Deux champs distincts permettent d'examiner les interventions de la Commission en cette

⁴ *Id.*, par. 569-570.

⁵ *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201 (C.A.), AZ-50763964, par. 96-100. La Cour d'appel confirme la condamnation de l'employeur à des dommages punitifs de 10 000\$ l'égard de la salariée Côté, mais infirme le jugement du Tribunal relativement aux six autres réclamantes.

⁶ *Id.*, par. 98-99.

⁷ [2010] R.J.D.T. 815, 2010 QCTDP 4.

⁸ *Id.*, par. 199, mes italiques.

⁹ D.T.E. 2009T-388, 2009 QCTDP 10.

¹⁰ *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172, D.T.E. 2010T-109 (C.A.). Précédant l'arrêt *de Montigny*, la Cour d'appel a d'abord indiqué, compte tenu de l'état du droit applicable à cette époque (*Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.* [1996] 2 R.C.S. 345), que le TDPQ avait erré en accordant des dommages exemplaires compte tenu que ceux-ci étaient accessoires à une compensation du préjudice moral ou matériel subi. Or, selon la Cour, la preuve de tels dommages n'avait pas été faite (par. 56). La Cour d'appel a néanmoins indiqué, d'où la pertinence du renvoi à cette décision, que même si elle avait accordé des dommages moraux, elle n'aurait pas attribué des dommages punitifs parce que, à son avis, « nous sommes loin d'être dans une situation où la conduite de l'Hôpital pourrait être qualifiée de « malveillante », « d'opprimante » ou encore « d'abusive » (par. 59) et que « [L]'Hôpital et le Syndicat n'avaient pas l'intention de nuire à qui que ce soit en négociant cette entente, mais tentaient davantage de trouver une solution à une problématique compliquée et dont la solution n'était pas évidente. (par. 60)

matière, soit celui relatif aux plaintes pour harcèlement psychologique et celui découlant du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.

A) Harcèlement psychologique

10. Au Québec, la *Loi sur les normes du travail*¹¹ interdit expressément, depuis 2004, le harcèlement psychologique¹². Alors que les salariés visés par une convention collective sont tenus, s'ils veulent se plaindre de ce type de harcèlement, d'exercer leurs recours devant l'arbitre de griefs¹³, les autres salariés, régis par la *Loi sur les normes du travail*, doivent se présenter à la Commission des relations du travail pour que leur plainte soit entendue¹⁴. Relativement à la question des dommages punitifs, l'article 123.15 de la *Loi* précise que lorsque la Commission juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable et, notamment « 4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; ».¹⁵

11. Faisant le constat qu'en matière de dommages punitifs, « la loi n'exige pas la démonstration d'une atteinte illicite et intentionnelle, contrairement à l'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne », la Commission des relations du travail décidait, en 2008, dans l'affaire *Roc c. Poulbec*¹⁶, que « l'objectif de la disposition est clairement à caractère dissuasif » et qu'il « faut soupeser les circonstances de chaque cas pour décider de l'opportunité d'accorder ou non une indemnité à ce chapitre ».¹⁷

12. Depuis cette décision *Poulbec*, la Commission des relations du travail a maintenu cette position consistant à ne pas exiger la preuve d'une atteinte illicite et intentionnelle lors de l'évaluation des demandes de dommages punitifs; élément qui constitue souvent, à la lumière de la jurisprudence¹⁸, le principal obstacle à l'attribution de dommages punitifs ou exemplaires au Québec.

¹¹ L.R.Q., c. N-1.1

¹² Arts. 81.18-81.20 *L.n.t.*

¹³ Art. 81.20 *L.n.t.*

¹⁴ Art. 123.6 *L.n.t.*

¹⁵ Mes italiques.

¹⁶ 2007 QCCRT 044, par. 68. Il est intéressant de souligner que la *Loi sur la protection du consommateur*, L.R.Q., c. P-40.1, énonce, à son article 272, une disposition similaire permettant une demande de dommages-intérêts punitifs, sans autre référence à leur caractère illicite et intentionnel. Il est possible de trouver diverses décisions où des tribunaux civils ont condamné des commerçants à des dommages punitifs en s'appuyant sur cette disposition. À titre d'exemple, lire *Brault et Martineau inc. c. Riendeau*, 2010 QCCA 366, [2010] R.J. Q. 507 (C.A.) (condamnation de 2 000 000\$): en plus de reconnaître que «l'attribution de dommages punitifs, dans les cas de violation de la LPC, ne dépend pas de l'attribution préalable d'une réparation d'un préjudice moral ou matériel» (par. 43), la Cour d'appel établit clairement qu'une distinction existe entre le régime prévu à l'article 272 de la *Loi sur la protection du consommateur*, qui n'exige pas de preuve de mauvaise foi ou de négligence, et celui découlant de l'article 49 (2) de la *Charte*. (par. 43-46). Il est clair, à la lecture de la jurisprudence de la Commission des relations du travail, que c'est de cette façon qu'elle applique l'article 123.15 (4) *L.n.t.* Voir aussi, relativement à l'article 272 *L.P.C.*, *Dumais c. Sears Canada*, 2010 QCCQ 9870 (C.Q.), où la Cour du Québec condamne le commerçant, vu «les nombreuses transgressions à la loi», à 5 500\$ de dommages punitifs «pour des fins punitives, dissuasives et dénonciatrices». (par. 49); *Gauthier c. Renovations métropolitaines (Québec) inc.*, 2011 QCCQ 2355, J.E. 2011-707(C.Q.) (1 500\$); *Jasmin c. Vacances Sunwing inc.* 2010 QCCQ 16295 (C.Q.) (500\$); *Guerrier c. Chassé Toyota inc.*, 2009 QCCQ 4839 (C.Q.) (1 000\$).

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Voir *infra*, notes 27 et 54. Une position distincte, exigeant la preuve d'une intention malicieuse, a été formulée par la Commission des relations du travail dans l'affaire *Charbonneau et Groupe Johanne Verdon*

13. Dans cette foulée, la Commission des relations du travail a développé, au cours des dernières années, une grille d'analyse originale à propos de l'octroi de dommages punitifs dans le cadre de dossiers où elle a conclu à la présence de harcèlement psychologique. Dans l'affaire *Gilbert Vachon c. Liard mécanique industrielle inc., Liard construction inc.*¹⁹, la Commission énonçait les critères devant la guider en matière de dommages punitifs :

[49] Soulignons que ce n'est pas parce qu'une plainte est accueillie qu'il y aura nécessairement octroi de dommages punitifs. Chaque cas doit être analysé à son mérite. Les critères servant à la détermination des dommages punitifs sont aussi ceux qui guident la Commission lorsqu'elle s'interroge sur la pertinence ou non d'en accorder. *Dans le présent dossier, la Commission considère que le niveau hiérarchique impliqué (les dirigeants de l'entreprise), la gravité de la faute commise (la privation de travail) et le préjudice causé au plaignant (dépression, troubles conjugaux) justifient à eux seuls l'imposition de dommages punitifs. (...)*

[52] À la lumière de ces considérations, la Commission conclut qu'une somme de 7 500 \$ constitue les dommages-intérêts punitifs que l'employeur doit assumer. *Ce montant ne dépasse pas ce qui est nécessaire pour remplir sa fonction préventive, c'est-à-dire décourager l'employeur de récidiver. Il tient compte du patrimoine de l'employeur, un chiffre d'affaires de 6 millions, et du niveau hiérarchique d'où émane la décision, soit le plus haut de l'entreprise. Le fait qu'il s'agit d'une première infraction et les effets temporaires des conséquences sur le plaignant, celui-ci ayant été affecté au travail par la suite, ont été aussi retenus.*²⁰

14. En fonction de ces critères d'évaluation, particulièrement bien adaptés au contexte spécifique de l'emploi, la Commission des relations du travail a octroyé des dommages punitifs dans de nombreux dossiers. Des condamnations, dont les montants oscillent entre 1 000\$ et 15 000\$, ont été imposées à l'endroit d'employeurs qui, selon la Commission, ont fait preuve d'inaction et d'aveuglement, laissant, par exemple, la voie libre à du harcèlement.²¹

15. Autre exemple de même nature, dans *Rouleau et Université de Montréal*²², la Commission a condamné l'employeur à 15 000\$ à titre de dommages exemplaires en soulignant:

inc., 2008 QCCRT 0518, D.T.E. 2009T-61 (C.R.T.). Voir également, dans un dossier de plaintes pour harcèlement psychologique et de congédiement injuste, la décision *Carrier et Mittal Canada inc.*, 2010 QCCRT 0467, D.T.E. 2010T-726 (C.R.T.).

¹⁹ 2007 QCCRT 0305, requête en révision rejetée : 2007 QCCRT 0598.

²⁰ Mes italiques.

²¹ *Cadioux c. Dollarama, s.e.c.*, [2010] R.J.D.T. 574, 2010 QCCRT 0124, par. 237; requête en révision rejetée 2010 QCCRT 0586. Voir également : *Roy c. Maisons Laprise*, 2008 QCCRT 0086, par. 112-114 (7 500\$); *C.C. et Gestion A. Bossé inc.* 2008 QCCRT 0399, requête en révision judiciaire rejetée , 2010 QCCS 1159, [2010] D.T.E. 2010T-37R.J.D.T. 473 (10 000\$); *Brunet-Jandet et 6352111 Canada inc. (Café Art Java)*, 2009 QCCRT 0535 (500\$); *Ouillon et 130055 Canada inc.* , 2009 QCCRT 0058, D.T.E. 2009T-207 (1 000\$); *Marcoux et Hongwei*, 2009 QCCRT 0059 (500\$); *Allaire et Research House inc. (Québec Recherches)*, 2008 QCCRT 0530, D.T.E. 2009T-62 (10 000\$) . À ce sujet, lire F.GIROUX, J. PAQUETTE, «Les pouvoirs de réparation en matière de harcèlement psychologique : l'expérience de la Commission des relations du travail, juin 2004-mars 2011», conférence prononcée à la Conférence des arbitres du Québec, 16 avril 2011 (texte inédit).

²² [2009] R.J.D.T. 975, 2009 QCCRT 0277.

L'Université, un lieu de haut savoir, se montre indifférente envers M^{me} Rouleau, une employée de 40 ans de service, en la maintenant dans une situation non désirée d'isolement et d'inactivité pendant longtemps. En toute connaissance, l'Université laisse perdurer une situation malsaine pour M^{me} Rouleau, tout en la tenant responsable, alors qu'elle est la victime des agissements de hauts dirigeants et de représentants du service qui sont justement responsables de la gestion de son personnel. L'Université ne montre aucune reconnaissance de ses torts envers la vulnérabilité intrinsèque de M^{me} Rouleau : une employée en fin de carrière qui n'a pas d'autre choix d'endurer la situation pour bénéficier de son régime de retraite. L'Université n'a pas respecté les engagements qu'elle avait pris avec M^{me} Rouleau lors de sa mutation. Elle n'a pas respecté ses obligations légales de sorte que M^{me} Rouleau a dû entreprendre un recours légal. *En raison de la gravité du geste de l'Université, un montant de 15 000 \$ à titre de dommages punitifs s'impose pour assurer leur fonction préventive même s'il s'agit d'une institution qui vit de fonds public et qui doit s'acquitter de dommages compensatoires.*²³

B) Recours en vertu de l'article 124 L.n.t.

16. Lorsqu'elle est saisie d'une plainte contestant un congédiement fait sans cause juste et suffisante, la Commission des relations du travail peut exercer les pouvoirs d'ordonnance qui lui sont conférés à l'article 128 L.n.t. et, par renvoi²⁴, ceux qui sont attribués à l'arbitre de griefs à l'article 100.12 du *Code du travail*. Contrairement à la situation exceptionnelle prévalant en matière de harcèlement psychologique²⁵, la Commission, en agissant en vertu de l'article 124 L.n.t., ne peut accorder des dommages punitifs, au sens de l'article 1621 C.c.Q., que lorsqu'une disposition d'une loi l'y autorise.

17. En général, c'est en raison d'une atteinte à un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* que la Commission des relations du travail va octroyer des dommages punitifs et ce, en invoquant, comme base légale, l'article 49 de cette loi. Du coup, comme il se doit, la Commission doit identifier une atteinte intentionnelle avant d'accorder de tels dommages.

18. À titre d'exemple, dans l'affaire *Guindon et Corporation de sécurité Garda World*²⁶, l'employeur a été condamné à verser 15 000\$ en dommages punitifs à son ancien salarié. La Commission note, à ce sujet, ce qui suit :

[223] L'atteinte à la réputation n'est pas une composante des dommages moraux. Elle constitue plutôt un dommage exemplaire puisqu'il s'agit d'une violation à la Charte.

[224] Le plaignant affirme que l'employeur, en l'accusant faussement de malversations, a détruit sa carrière.

[225] Il s'agit là d'une accusation grave, mais la Commission partage ce point de vue. M. Guindon a occupé pendant plusieurs années des postes de responsable d'un service de ressources humaines chez de nombreux employeurs. Outre la compétence, l'intégrité y constitue la valeur

²³ *Id.*, par. 296. Mes italiques.,

²⁴ Art. 127 L.n.t.

²⁵ *Supra*, par. 11-12.

²⁶ 2009 QCCRT 0050, requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 5499, D.T.E. 2010T-4, requête pour permission d'appeler rejetée, 2010 QCCA 437.

fondamentale. *En s'attaquant faussement à celle-ci de manière intentionnelle, dans le but de le faire plier quant à ses revendications, l'employeur a non seulement ruiné sa carrière, mais a aussi porté atteinte à sa dignité. L'employeur s'est attaqué aux droits fondamentaux du plaignant, plus particulièrement ceux compris à l'article de la Charte des droits et libertés de la personne*).²⁷

19. Dans l'affaire *Baillie et Technologies Digital Shape inc.*²⁸, un dossier de nature mixte puisque la salariée exerçait simultanément, devant la Commission, des plaintes pour harcèlement psychologique, congédiement injuste et pratiques interdites en vertu de la *Loi sur les normes du travail*²⁹, la Commission a ordonné le versement de 4 000\$ à titre de dommages punitifs en notant :

[42] Dans le présent dossier, un président d'entreprise a personnellement harcelé la plaignante, en toute connaissance de cause, afin de la faire craquer et de provoquer son départ. Il s'agit d'un comportement qu'il faut réprouber et tenter de prévenir en accordant des dommages punitifs.

[43] En évaluant le montant des dommages nécessaires pour remplir cette fonction de dissuasion, la Commission tient compte du fait qu'il ne s'agit pas seulement de fautes d'omission et qu'elles ont été commises par la personne jouissant du plus haut niveau d'autorité chez l'employeur. La Commission tient compte du caractère abusif des propos tenus par le président et de l'agressivité et de l'hostilité des termes de la lettre d'avertissement du 28 novembre 2006.

[44] La Commission note également que l'employeur a été formellement mis en demeure de cesser le harcèlement et qu'il a continué d'agir de la sorte.³⁰

20. Enfin, la Commission des relations du travail rejette les réclamations de dommages punitifs ou exemplaires lorsqu'aucune atteinte illicite ou intentionnelle à un droit protégé par la *Charte* n'a été démontrée.³¹

III) L'arbitrage de griefs

21. En milieu de travail syndiqué, l'arbitrage de griefs est une instance décisionnelle incontournable. Investi « d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective »³², bénéficiant d'une politique de déférence de la part des tribunaux supérieurs lorsqu'ils agissent en révision judiciaire à l'égard des

²⁷ Mes italiques. Voir également *Bernier et Caisse populaire Desjardins de la Mitis, Centre de service de Ste-Angèle*, D.T.E. 2007T-775. Dans cette affaire, où la Commission a conclu à une violation du droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation des cinq plaignantes congédiées, et a ordonné le versement de 75 000\$ de dommages punitifs, somme à être divisée entre les salariées impliquées. Voir aussi *Carrier et Mittal Canada inc.*, *supra*, note 18.

²⁸ [2009] R.J.D.T. 179, 2008 QCCRT 0549, requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 3090, requête pour permission d'appeler rejetée, 2009 QCCA 1465.

²⁹ *Id.*, par. 1.

³⁰ La Commission a conclu que l'employeur avait, de plus, porté atteinte aux droits de la plaignante prévus aux articles 4, 10 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : *Id.*, par. 45.

³¹ Pour une illustration, lire *Ouellet et Promutuel Gaspésie-Les Îles, société mutuelle d'assurances générales*, D.T.E. 2010T-175, 2010 QCCRT 0063.

³² *Bisaillon c. Université Concordia*, 2006 CSC 19, [2006] 1 R.C.S. 666, par. 33.

sentences arbitrales³³ et autorisé expressément à interpréter et appliquer les lois dans le cadre de son mandat³⁴, l'arbitre de griefs est nécessairement amené à se prononcer à l'égard de réclamations de dommages punitifs dans le cadre de deux principales sphères relevant de sa compétence, soit celle en lien direct avec l'application de la convention collective et celle relative aux griefs où sont invoqués des manquements à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur les normes du travail*.

22. Avant d'examiner les grandes lignes des positions arbitrales adoptées dans ces deux champs d'intervention, il est essentiel d'exposer, en toile de fond, la tension qui divise les arbitres de griefs à propos de la pertinence même d'appliquer, en matière d'arbitrage, des dommages punitifs. D'un côté, à propos des dommages exemplaires, certains arbitres estiment, comme l'arbitre expérimenté Marc Gravel, que :

À cet égard, le soussigné croit qu'il y a une grande difficulté imposée aux arbitres qui sont là pour dire le droit entre les parties, eu égard à tout conflit découlant de l'application de la convention collective, et l'on sait depuis les derniers grands arrêts de la Cour suprême du Canada que la *Charte des droits* et les valeurs qu'elle emporte sont considérées faire partie de toute convention collective, *il y a un risque certain pour les arbitres de rendre des décisions qui vont perturber la paix industrielle entre les parties à la convention collective*. Un arbitre peut très bien rendre toute décision qu'il croit opportune, compte tenu de toutes les circonstances, mais il doit aussi s'interroger justement sur cette opportunité de punir l'une des parties plus que ne l'ont toujours fait toutes les décisions arbitrales antérieures.

Cela ne signifie pas qu'il n'y aura pas des cas où la faute de l'Employeur sera tellement évidemment intentionnelle et malicieuse que l'arbitre, qui sera saisi d'un grief où une contravention à la *Charte* sera alléguée et prouvée, n'en viendra pas à la conclusion qu'il doit y avoir des dommages punitifs exemplaires de payés.³⁵

23. Par ailleurs, d'autres arbitres, également auteurs de doctrine, croient, de leur côté que : *L'arbitre de grief peut-il par ailleurs accorder des dommages-intérêts à titre exemplaire ou punitif*. La problématique met alors en cause le fait brut d'une violation répétitive ou malicieuse de la convention collective. Elle postule que cette dérogation constitue en elle-même un dommage en raison des effets escomptés s'il n'y a pas autrement possibilité de sanctionner l'inexécution ou l'exécution incorrecte de la convention collective. En fait, l'idée de compenser un dommage à titre exemplaire a pour but de dissuader une partie de violer à nouveau la convention collective. Dans l'état actuel du droit, les tribunaux supérieurs dénie à l'arbitre de grief la compétence d'accorder une réparation sur cette seule base, sauf lorsqu'il peut, en vertu de sa compétence accessoire, s'autoriser d'une disposition législative qui accorde

³³ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 55.

³⁴ Art. 100. 12 a) C.t.; voir aussi sur cette question, *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157 et, plus récemment, *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 39-45.

³⁵ *Montreal Newspaper Guild, Local 111 et Gazette (The), A Division of Southam Inc. (Mary Lamey)*, D.T.E. 2005T-382, par. 125-126, mes italiques. Au même effet, lire L. Dubé, *La fonction réparatrice de l'arbitre de grief : compensatoire, dissuasive ou répressive?*, dans *Développements récents en Droit du travail*, 2000, Les Éditions Yvon Blais inc., 99, pp. 128-130.

expressément ce pouvoir. *Néanmoins nous croyons que nier une telle compétence équivaut à affirmer que la convention collective pourrait, en certaines circonstances, être impunément violée, même avec mauvaise foi.*

*Le droit ne peut certes s'accommoder d'un tel effet pervers (...)*³⁶

24. Les divergences entre ces deux courants de pensée ne sont pas que théoriques. La question de la nature même de l'institution arbitrale et de sa mission fondamentale est sous-jacente à ces deux visions. Nonobstant le fait que l'arbitrage de griefs soit imposé par la loi³⁷, plusieurs intervenants, tant syndicaux, patronaux que parmi les arbitres de griefs, voient toujours l'arbitrage comme un tribunal de proximité, devant être le plus possible en lien avec le milieu de travail dans lequel il est appelé à évoluer.³⁸ La nature continue des relations entre les parties, le fait que ces dernières, au lendemain d'une sentence arbitrale, devront toujours « vivre ensemble » - d'où, on le comprend cette réelle préoccupation quant à l'importance de veiller au maintien du « climat de paix » au sein de l'entreprise - explique sûrement la réserve, manifestée par certains arbitres québécois, lorsqu'il est question de dommages punitifs.³⁹

25. Paradoxalement, c'est en tenant compte du même objectif général de préservation de la paix à l'intérieur d'une entreprise que d'autres arbitres considèrent que la violation répétée de la convention collective devrait justifier l'attribution de dommages et ce, afin d'avoir un effet dissuasif et punitif.⁴⁰

³⁶ Rodrigue Blouin et Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e édition, Les Éditions Yvon Blais inc., 2000, par. IX.36, mes italiques.

³⁷ Art. 100 C.t.

³⁸ F. MORIN, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec, Ses sources législatives et judiciaires*, 2011, Wilson & Lafleur, Montréal, 372-374.

³⁹ À titre d'exemple de cette position, lire *Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (Groupe rédaction et groupe bureau) (CSN)*, D.T.E. 2005T-927 où l'arbitre constate que c'est en toute connaissance de cause que l'employeur a violé la convention collective et, tout en précisant clairement qu'il n'entend pas ordonner le paiement de dommages-intérêts punitifs, le tribunal d'arbitrage condamne l'employeur à payer l'ensemble des frais et dépenses engagés par le syndicat dans le dossier ainsi que ceux de l'arbitre; dommages que l'arbitre qualifie « d'uniquement compensatoires » (par. 162), soit des dommages directement reliés au refus de l'employeur d'appliquer la convention collective. Au soutien de sa position, l'arbitre F. Hamelin réfère à un extrait d'une sentence (*Centre hospitalier Côte-des-Neiges –et- Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2148*, griefs n^{os} 97-067 et 97-069. où l'arbitre Martin avait indiqué que : « [C]ontrevenir aux dispositions de la convention collective est un phénomène fréquent qui, a priori, n'affecte en rien la bonne foi de la partie fautive. Cependant, faire fi des obligations découlant de la convention collective sous prétexte que ces dernières sont dérangeantes ou entraînent des inconvénients plus grands que ceux du non-respect de la convention, voilà qui est très peu fréquent et peu flatteur pour l'organisation qui s'en rend coupable. *La tentation est grande de sanctionner un tel comportement. Toutefois, avec respect pour l'opinion contraire, je ne suis pas convaincu qu'il appartienne à un Tribunal d'arbitrage d'ordonner le paiement de dommages exemplaires ou punitifs.* (par. 164, mes italiques)

⁴⁰ Dans l'affaire *Syndicat des postiers du Canada et Société canadienne des postes*, [1991] T.A. 13, requête en évocation accueillie, D.T.E. 91T-1073, appel accueilli avec dissidence. D.T.E. 99T-35, l'arbitre et professeur Rodrigue Blouin indiquait que « nier la capacité de l'arbitre de grief d'accorder un dommage exemplaire équivaudrait à affirmer que l'employeur, le syndicat ou même un salarié pourrait violer impunément la convention, même avec mauvaise foi sans qu'il n'y ait de conséquences. Or, le droit ne pourrait s'accommoder d'un tel effet. En conséquence, le Tribunal reconnaît sa compétence à accorder de tels dommages. ». Ces propos ont été tenus dans le contexte d'un grief relevant du *Code canadien du travail*; l'arbitre parlant alors de dommages ayant un effet dissuasif et punitif. Il est à noter qu'après avoir énoncé le principe quant au fondement de son pouvoir, l'arbitre Blouin a toutefois conclu qu'il n'y avait pas lieu, dans ce dossier, d'accorder de tels dommages.

26. Les tribunaux supérieurs ont cependant éteint cette controverse, du moins à l'égard des litiges classiques impliquant l'application et l'interprétation de conventions collectives, en statuant que les arbitres de griefs n'avaient pas compétence pour accorder, à défaut d'autorisation législative expresse, des dommages punitifs. Ni le large libellé de l'article 100.12 g) *C.t.*⁴¹, ni la reconnaissance répétée à de nombreuses occasions, par la Cour suprême du Canada, « qu'un vaste pouvoir de réparation était nécessaire pour donner effet au processus d'arbitrage des griefs »⁴² 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 »⁴³ n'ont réussi, jusqu'ici, à convaincre les tribunaux supérieurs québécois de l'existence d'un tel pouvoir « autonome » en matière d'imposition de dommages punitifs.⁴⁴

27. Dans l'affaire *Communauté urbaine de Montréal c. Morin*⁴⁵, le juge Pierre Dalphond, alors juge à la Cour supérieure, exerçait son pouvoir de révision judiciaire à l'égard d'une sentence arbitrale qui avait octroyé des dommages punitifs au syndicat en raison d'une violation de la convention collective par l'employeur. Le juge soulignait à ce sujet :

L'octroi de dommages ayant une finalité purement dissuasive est peu fréquent en droit québécois. Cela tient au fait que les assises de l'édifice juridique québécois trouvent leur source dans le droit civil français. Or le droit civil répugne à l'idée d'accorder des dommages autrement que pour compenser intégralement le préjudice réellement subi par la victime. (...) Des dommages de nature punitive ou exemplaire ne sont en fait possibles comme l'indique l'article 1621 C.c.Q., que « lorsque la loi le prévoit expressément ». En la présente instance aucune de ces lois ne s'applique et la loi des parties, la convention collective, ne prévoit pas l'octroi de tels dommages. Le syndicat invoque cependant l'article 100.12 g) du

⁴¹ Cette disposition énonce que l'arbitre peut, dans l'exercice de ses fonctions, « rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties ». Par ailleurs, dans la décision *Ndungidi c. Centre hospitalier Douglas*, [1993] R.J.Q. 536, la Cour supérieure énonçait, en 1992, que l'alinéa a) de l'article 100.12 *C.t.* autorisait l'arbitre de griefs d'accorder des dommages moraux et exemplaires « (...) dans la mesure où le préjudice subi par le salarié découle d'un manquement à une obligation explicite ou implicite contenue à la convention collective. » (p. 545, mes italiques). La juge D. Grenier invoquait « il ne faut pas minimiser l'importance des considérations pragmatiques qui ont contribué à élargir le champ juridictionnel des arbitres afin de leur permettre de résoudre simultanément des questions préalables et accessoires dans le but de parvenir à une solution complète du litige. On évite ainsi le chassé-croisé et la multiplication des recours et ce, dans l'intérêt de la justice ». (p. 545), mes italiques). Relativement à la même décision, lire *infra*, par. 35 et note 74.

⁴² Voir, entre autres, *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28, [2004] 1 R.C.S. 727, par. 40.

⁴³ *Id.*, par. 41.

⁴⁴ Il est à noter que la Cour d'appel, dans la récente affaire *Association des pompiers de Montréal inc. (A.P.M.) c. Ville de Montréal*, 2011 QCCA 631, a confirmé, d'une façon sans équivoque, que l'alinéa g) de l'article 100.12 *C.t.* était constitutionnel et qu'il permettait à un arbitre de contraindre un employeur à prendre, pour le futur et de manière permanente, les mesures appropriées afin de se conformer à des dispositions de la convention collective (en l'espèce, la présence d'un capitaine en tout temps dans chacune de ses casernes) : par. 28. À mon avis, l'analyse exhaustive de la portée de l'article 100.12 g) *C.t.* effectuée dans cette affaire par la Cour d'appel est sûrement la plus convaincante rendue à ce jour par un tribunal supérieur. Toutefois, il est encore trop tôt pour déterminer si cet arrêt de la Cour d'appel, dont les faits étaient particuliers, permettra de donner un nouveau souffle à la portée de l'alinéa g) *C.t.* – et aux différents remèdes pouvant en découler – dans un contexte de transgressions répétées d'une convention collective.

⁴⁵ D.T.E. 99T-537, appel rejeté sur requête, C.A., 500-09-008201-998, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, C.S. Can., 2000-06-15, 27600.

*Code du travail (...). Ceci dit avec beaucoup d'égards pour la position contraire, cet article n'autorise pas un arbitre à modifier le droit québécois et à permettre l'octroi de dommages punitifs là où ni le législateur ou les parties n'en ont prévus expressément²; au contraire, il doit se lire comme s'harmonisant avec l'ensemble du droit québécois dont le *Code civil* est la pierre angulaire (voir la disposition préliminaire du C.c.Q.).*

*En d'autres mots, il y a excès de juridiction par l'arbitre de griefs s'il choisit un remède qui n'est pas disponible en vertu des dispositions statutaires applicables au Québec, incluant le *Code civil* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, ou de la convention collective.*⁴⁶

28. Soulignons que la Cour supérieure était arrivée à la même conclusion dans l'affaire *Collège Mont-St-Louis c. Brault*⁴⁷ où l'arbitre, constatant que la violation à la convention collective constituait une « récidive pure et simple » d'une situation identique survenue l'année précédente, avait imposé des dommages qui, sans être qualifiés de dommages exemplaires, visaient à « décourager l'Employeur à passer outre à ses obligations conventionnelles dans le futur ».⁴⁸ Une conclusion identique a été réitérée à diverses occasions par la même Cour au cours des dernières années.⁴⁹ Dans cette foulée, notons que plusieurs arbitres ont d'ailleurs conclu qu'ils n'avaient pas compétence pour imposer des dommages punitifs dans des cas de non-respect, même répétés, de dispositions de conventions collectives.⁵⁰

⁴⁶ Id., pp. 11-13. Références omises. Mes italiques.

⁴⁷ [1998] R.J.D.T. 1122 (C.S.).

⁴⁸ Id., pp. 2-3 de ce jugement qui reprend des extraits de la sentence arbitrale.

⁴⁹ *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, D.T.E. 2006T-368, requête en révision judiciaire rejetée, AZ-50458761; *Université Concordia c. Sabourin*, D.T.E. 2004T-776 (C.S.).

⁵⁰ Voir, entre autres, *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, 2006T-368, requête en révision judiciaire rejetée, AZ-50458761 (C.S.) ; *Syndicat des techniciennes et techniciens médicaux (CSN) et Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, D.T.E. 2009T-811, par. 61 (l'arbitre précise « que s'il avait eu compétence pour accorder des dommages exemplaires », ceux-ci auraient été plus importants que les dommages moraux alors attribués car ils auraient eu pour objectif de « protéger l'exercice du droit convenu entre les parties à l'article 9.02 et éviter que tel exercice ne reste lettre morte. » (par. 61, mes italiques); *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Aliments Parmalat inc. (grief syndical)*, D.T.E. 2005T-603; *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi et Université du Québec à Chicoutimi*, D.T.E. 90T-684; *Syndicat de la fonction publique et Québec (Gouvernement du)*, (Evelyne Plante), D.T.E. 2011T-8. Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 et Hydro-Québec*, AZ-50728072, l'arbitre reconnaît, sans toutefois développer ce point, que des dommages punitifs pourraient être accordés, en sus des situations où la loi le prévoit expressément, dans le cas où « l'Employeur ait été manifestement de mauvaise foi » (par. 24). Voir aussi *Syndicat des intervenants professionnels de la santé du Québec et Hôpital général juif – Sir Mortimer B. Davis*, D.T.E. 2008T-401. Contra, dans le contexte cependant d'une violation de la Loi sur la fête nationale qui est d'ordre public (L.R.Q. , c. F-1.1. art. 8): *Kruger inc., division du carton et Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 151*, D.T.E. 2007T-677. L'arbitre indique « qu'une infraction à la convention collective ne doit pas demeurer impunie si l'on ne veut pas qu'elle se répète. Elle doit donc, à tout le moins, donner lieu à des dommages punitifs ». (par.79, mes italiques). L'employeur a été alors condamné à verser l'équivalent d'une heure de salaire à chaque salarié visé par le grief à titre de dommages punitifs, le tout sans intérêt. (par. 80). Au même effet où un arbitre, dans un cas de non-respect des dispositions de la convention collective, reconnaît qu'il a compétence pour octroyer des dommages exemplaires, lire *Alliance des professeuses et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal (Diane Gignac)*, D.T.E.

29. La donne change toutefois lorsque l'arbitre est appelé à interpréter et appliquer, dans le cadre d'un grief, la *Charte des droits et libertés de la personne* ou des dispositions relatives au harcèlement psychologique. Dans de telles situations, la compétence d'octroyer des dommages punitifs est expresse et les tribunaux supérieurs ont reconnu que *seul l'arbitre de griefs* a la juridiction pour en accorder.⁵¹ Ce pouvoir a d'ailleurs été réitéré en 2008 par la Cour d'appel dans l'affaire *Centre jeunesse de Québec et Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN)*⁵².

30. Bref, le pouvoir existe. Demeure la délicate question de son exercice par les arbitres. À ce titre, un premier constat s'impose : l'approche dynamique et même innovante de la Commission des relations du travail en matière de dommages punitifs n'a pas ou fort peu de résonance au sein des arbitres de griefs du Québec. Les condamnations à des dommages punitifs sont rares⁵³; souvent, faut-il le reconnaître, parce que même en présence d'une atteinte à un droit protégé par la *Charte*, l'arbitre conclut que la preuve ne révèle pas une atteinte illicite et intentionnelle.⁵⁴ En matière de harcèlement psychologique, si un arbitre a adopté la même interprétation que la Commission des relations du travail à propos de la portée de l'article 123.15 *L.n.t*⁵⁵ et a condamné l'employeur, un syndicat, à des dommages punitifs de 10,000\$⁵⁶, ce type d'ordonnance demeure l'exception.⁵⁷

2006T-1006, par. 76-77. Toutefois, après analyse, l'arbitre n'octroie cependant pas de tels dommages dans ce dossier compte tenu de l'absence de preuve d'intention malveillante de la part de l'employeur (par. 81).

⁵¹ *Hydro-Québec c. Tremblay*, 2001T-77 (C.A.)

⁵² 2008 QCCA 1911, D.T.E. 2008T-831. Voir au même effet *Université Concordia c. Sabourin*, D.T.E. 2004T-776 (C.S.).

⁵³ *Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec*, AZ-50289989.

⁵⁴ Voir, entre autres, dans le contexte à la fois de l'application de la convention collective ou des dispositions de la *L.n.t.*, *Syndicat des employées et employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (SAQ) et Société des alcools du Québec (SAQ)*, (Julie Bergeron), D.T.E. 2011T-43; *Centre jeunesse de Québec et Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN)*, (griefs syndicaux), D.T.E. 2009T-745; *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec (Michel Plante)*, [2007] R.J.D.T. 653; *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Champlain-Manoir de Verdun et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Champlain (C.S.N.)*, (D.J.), D.T.E. 2004T-628; *Syndicat des employées et employés manuels de la Ville de Baie-Comeau, section locale 2915 du SCFP et Baie-Comeau (Ville de)*, (Bobby Lévesque), D.T.E. 2006T-638; *Syndicat des employés de Scepter Aluminium et Scepter Aluminum Company*, D.T.E. 2007T-321. La Cour d'appel a récemment révisé une sentence arbitrale qui avait octroyé des dommages punitifs sans qu'il n'y ait eu preuve d'intention de porter atteinte à un droit protégé : *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de)*, 2010 QCCA 1503, [2010] R.J.D.T. 867.

⁵⁵ *Supra*, par.11.

⁵⁶ *Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, (T.L.), D.T.E. 2010T-739.

⁵⁷ *Syndicat des employés du CUSM c. Centre universitaire de santé McGill — Hôpital de Montréal pour enfants*, AZ-50519975; *Syndicat de l'enseignement de la Mauricie et Commission scolaire de l'Énergie (grief syndical)*, D.T.E. 2007T-257 (atteinte à la dignité). Dans l'affaire *Ville A, Syndicat des cols bleus de la Ville A (grief de G.F.) c. Ville A*, D.T.E. 2007T-515, l'arbitre conclut à l'existence de harcèlement psychologique et ordonne le versement de dommages moraux et exemplaires sans toutefois en fixer le montant, réservant plutôt sa compétence pour fixer ceux-ci «à défaut des parties de s'entendre sur le sujet» (par. 123). À ce sujet, voir la revue de jurisprudence de l'arbitre D. SABOURIN, «*Le pouvoir de redressement des arbitres en matière de harcèlement psychologique*», conférence prononcée à la Conférence des arbitres du Québec, 16 avril 2011 (pp. 11-15) (texte inédit).

31. Comment peut-on expliquer cette attitude de réserve de la part des arbitres de griefs en matière de dommages punitifs? Certes, la limite imposée par l'article 123.16 *L.n.t.*⁵⁸ et l'inextinguible conflit découlant de la coexistence de compétences entre les instances en matière de lésions professionnelles et l'arbitre de griefs⁵⁹ pose régulièrement un premier obstacle à l'analyse de la réclamation de dommages punitifs.⁶⁰ Par ailleurs, l'usage, largement répandu en arbitrage, consistant à scinder l'étude du mérite du grief et celle de la question des dommages, reportée, le cas échéant, à une audience ultérieure, a souvent pour effet de laisser l'arbitre en marge de ce second volet qui sera réglé entre les parties elles-mêmes.⁶¹ On peut croire enfin que la vision exprimée par l'arbitre Gravel relativement aux dommages punitifs⁶² – position qui, notons-le, n'est pas très éloignée de celle adoptée au même sujet en 1959 par Bora Laskin agissant à l'époque à titre d'arbitre de griefs⁶³ – fournit une autre piste d'explication. À l'opposé des commissaires de la Commission des relations du travail qui n'ont qu'un contact ponctuel – le temps d'un litige – avec un salarié et son employeur et ce, dans un contexte non syndiqué, les interventions des arbitres de griefs s'inscrivent dans un processus de relations continues entre un syndicat et l'employeur. Pour plusieurs arbitres – et, j'en suis – l'accent du décideur doit être mis prioritairement à l'application rigoureuse de la règle de droit tout en

⁵⁸ Cet article énonce que les paragraphes 2 (indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu), 4 (dommages et intérêts punitifs et moraux) et 6 (financement du soutien psychologique requis) ne s'appliquent pas «pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (000), qui résulte du harcèlement psychologique».

⁵⁹ Pour un exemple, voir *Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294 (SCFP-FTQ)*, D.T.E. 2011T-347 (T.A.). Pour une position contraire relativement aux dommages punitifs liés à des comportements antérieurs à la période où la CSST a reconnu l'existence d'une lésion professionnelle en raison de harcèlement psychologique, voir *Ovide Morin inc. et Morin-Arpin*, D.T.E. 2009T-225, [2009] R.J.D.T. 266 (C.R.T.).

⁶⁰ La CRT est assujettie à la même problématique, voir : *Carrier et Mittal Canada inc.*, D.T.E. 2010T-726; *Smith et Willis Brazolot & Cie inc.*, 2010 QCCRT 0040; *Clavet c. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 4450. D'une façon plus large, sur la question des conflits de compétence (arbitres/CSST/tribunaux de droit commun) et toutes les difficultés que soulèvent les chevauchements de certains types de réclamations, lire *G.D. c. Centre de santé et des services sociaux*, 2008 QCCA 663, [2008] R.J.D.T. 663 (C.A.), requête pour autorisation d'appel rejetée, CSC 32675; *L.L. c. M.C.*, 2008 QCCQ 12195, D.T.E. 2009T-139 (C.Q.); *Brasseur c. Ballin inc.*, 2006 QCCQ 5113, D.T.E. 2006T-628 (C.Q.).

⁶¹ Voir, à titre d'exemples, *Travailleur(euse)s unis de l'alimentation et du commerce, s.l. 501 (grief de Carole Jeansonne) c. Sobeys Québec inc.*, D.T.E. 2011T-64, requête en révision judiciaire continuée *sine die*; *9008-4062 Québec inc. (Frutta'si) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 – TUAC*, D.T.E. 2011T-86; *Syndicat des employés de bureau en service technique et professionnel de Ville de Laval, section locale 1113 (SCFP) et Laval*, D.T.E. 2010T-649. Sur ce sujet et pour une série de références allant dans le même sens d'une «réserve de compétence», voir D. SABOURIN, *supra*, note 57, pp. 16-17.

⁶² *Supra*, par. 22.

⁶³ *Re Oil, Chemical & Atomic Workers and Polymer Corp.*, (1959), 10 L.A.C. 51: « It is desirable at this point up a distinction between the imposition of penalties and the award of damages. (...) *This board, sitting as a civil tribunal to resolve contract interpretation disputes, has no punitive function but is charged only redressing private wrongs arising from breach of obligations assumed as a result of negotiation. The board's remedial authority, if it has any, must be addressed to the vindication of violated rights by putting the innocent party, so far as can reasonably be done, in the position in which he or it would be if the particular rights had not been violated. The redress, if any can be given, must be suited to or measured by the wrong done. A board of arbitration is not, however, a criminal court. True enough, it may play a role in passing upon or modifying a penalty imposed by an employer as a matter of discipline, but in so doing it is merely assessing the permissible limits of employer action taken under the collective agreement and not fashioning a penalty to reward an innocent party.*» (p. 57) (mes italiques)

tenant compte, au chapitre des redressements, des spécificités du milieu de travail concerné.⁶⁴

32. La crainte d'escalade de condamnations à des dommages punitifs et celle, plus globale, de transformer la nature « civile » de l'arbitrage vers un modèle « pénal » contribuent sûrement, consciemment ou non à freiner plusieurs arbitres lorsqu'ils ont à statuer à l'égard de demandes de dommages punitifs ou exemplaires.

33. Aussi fondées soient-elles, ces craintes et hésitations des arbitres de griefs ne peuvent faire abstraction de l'expansion considérable et soutenue que le législateur et la Cour suprême du Canada reconnaissent à la compétence arbitrale depuis plus d'une décennie. L'article 100.12 a) *C.t.*, et le pouvoir conféré aux arbitres en matière de plaintes pour harcèlement en milieu de travail syndiqué confirment, en premier lieu, l'intention législative de s'assurer que les recours exercés devant l'arbitre de griefs donnent lieu à des solutions complètes et directement en phase avec l'ensemble de l'ordonnement juridique.

34. Du même souffle, les arrêts *Parry Sound* et, plus récemment, *Syndicat cde la fonction publique du Québec*⁶⁵ placent l'arbitre de griefs au centre de l'application de la règle de droit - que celle-ci soit constitutionnelle, quasi-constitutionnelle ou d'ordre public- en milieu de travail syndiqué. Le recours à l'ensemble de ces dispositions législatives afin de solutionner un litige n'est pas une option qui est offerte à l'arbitre, mais une obligation dans la mesure où la convention collective qu'il doit interpréter est assujettie à la hiérarchie des droits.⁶⁶

35. Bref, dans les cas, de plus en plus nombreux, où les arbitres sont appelés à appliquer la *Charte* ou les dispositions relatives au harcèlement, l'attitude de réserve adoptée par certains arbitres à l'égard du principe même d'octroi de dommages punitifs peut-elle encore être maintenue? Celle-ci ne paraît-elle pas, surtout lorsqu'elle est mise en parallèle avec celle de la Commission des relations du travail et du Tribunal des droits de la personne, engoncée dans une vision trop « contractuelle » de l'arbitrage qui, on le sait, ne sied plus aux compétences plurielles de ce tribunal? N'y a-t-il pas un risque, comme le soulignait la juge Danielle Grenier en 1992, que la réticence de certains arbitres à accorder des dommages autres que matériels puisse priver des salariés de droits qui leur sont reconnus par la loi?⁶⁷

⁶⁴ Par analogie, l'*obiter* formulé par la Cour d'appel dans l'affaire *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 10, à propos des dommages punitifs me semble intéressant dans la mesure où la Cour tient tout particulièrement compte du contexte difficile dans lequel l'employeur et le syndicat se trouvaient au moment des faits du litige. (par. 60) Il ne s'agit donc pas de nier le droit à des dommages punitifs, mais de situer ceux-ci dans le cadre de l'ensemble d'un dossier

⁶⁵ *Supra*, note 34.

⁶⁶ *Syndicat de la fonction publique du Québec*, *supra*, note 34, par. 41-45.

⁶⁷ *Ndungidi c. Centre hospitalier Douglas*, *supra*, note 41. La Cour supérieure devait déterminer, dans le contexte d'une requête en irrecevabilité, si la réclamation d'un salarié contre son employeur pour des dommages moraux et exemplaires relevait de la compétence de ce tribunal ou de l'arbitrage de griefs. Précédant de trois ans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, mais en s'inspirant des enseignements de *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704, la Cour supérieure conclut que les droits et obligations à la source du recours du salarié découlaient de la convention collective et qu'en dépit de l'absence de dispositions à la convention collective permettant expressément d'octroyer des dommages moraux ou exemplaires, l'arbitre de griefs détenait cette compétence (p. 546). C'est dans le cadre de son analyse que la juge Grenier critiqua la position de réserve adoptée par certains arbitres à l'égard de l'octroi de certains types de dommages: « Il faut bien reconnaître que certains arbitres ont été réticents à accorder des dommages autres que matériels et que les propos du

36. Ces questions sont sérieuses et permettent de mettre tout particulièrement en relief l'intérêt de l'arrêt *de Montigny*. À mon avis, cette décision, même si elle n'a pas été rendue dans le cadre d'une affaire de relations du travail, peut contribuer à arrimer les préoccupations légitimes des arbitres de griefs quant à la préservation de la nature particulière de l'arbitrage et l'importance d'en conserver l'essence de nature civile avec les incontournables impératifs de respect du large cadre juridique reconnu à l'arbitrage de griefs par le législateur et la Cour suprême du Canada.

37. Le point de touche se trouve, selon moi, dans l'élargissement des fonctions des dommages punitifs développé par la Cour suprême. Outre les objectifs classiques de punition et de dissuasion de tels dommages, la Cour a indiqué que :

(...) *la dénonciation constitue un objectif servant à la fois les fonctions rétributive et utilitariste du régime des dommages exemplaires*. La fonction rétributive, d'abord, est servie par l'opprobre qui s'attache à la personne du fautif et qui constitue en soi une forme de punition pour sa conduite. La fonction utilitariste, quant à elle, est remplie par l'effet préventif que cette mesure peut avoir sur le type de conduite en question, au bénéfice de la société toute entière. »⁶⁸

38. Plus spécifiquement pour les fins de l'arbitrage de griefs, l'extrait suivant me paraît de grande importance :

La dénonciation remplit également une fonction déclaratoire, qu'elle partage, dans une moindre mesure, avec l'objectif dissuasif général des dommages exemplaires. *Même si, à l'égard de ces fonctions, les objectifs punitif, dissuasif et dénonciateur se recourent dans une certaine mesure, chacun d'entre eux vise une facette différente du rôle que jouent les dommages exemplaires et peut donc en justifier, à lui seul, l'imposition.*⁶⁹

39. Pour la Cour, s'il est vrai que les objectifs punitif, dissuasif et dénonciateur se chevauchent, l'imposition de dommages punitifs ne requiert pas, et c'est l'aspect qu'il importe de mettre en exergue, que ces trois volets soient simultanément mis de l'avant au soutien d'une ordonnance de dommages punitifs : une seule facette, un seul objectif peut justifier, selon le juge LeBel, l'octroi de tels dommages.⁷⁰ Ainsi, il est donc possible que seule la fonction de « dénonciation », que la Cour associe à une « fonction déclaratoire », puisse être invoquée par un tribunal au soutien d'une conclusion de nature punitive ou exemplaire. Et, souligne la Cour, les dommages peuvent se traduire par une somme d'argent qui peut être « importante ou symbolique ». ⁷¹

juge Estey dans l'affaire *St. Anne Nackawic* n'ont pas toujours reçu un appel favorable chez ces derniers. La situation est déplorable à bien des points de vue. L'hésitation et l'attitude de réserve des arbitres jumelées à la grande circonspection manifestée par les syndicats à l'égard des réclamations auxquelles les traditions en matière de droit du travail nous ont peu habitués risquent de se voir privés du droit de poursuivre directement leur employeur, droit qui leur est reconnu par le droit civil et la *Charte des droits et libertés de la personne* (...). (p. 545)

⁶⁸ *Supra*, note 2, par. 52. Mes italiques. Il est intéressant de noter que la *Charte canadienne des droits et libertés*, qu'un arbitre de griefs peut également appliquer dans le cadre d'un litige (par analogie, *R. c. Conway*, 2010 CSC 22, [2010] 1 R.C.S. 765), permet aussi des réparations sous forme de dommages exemplaires. Lire à sujet C. BRUNELLE, « *Les recours pécuniaires en cas d'atteintes aux droits et libertés constitutionnels : un commentaire de l'arrêt Ward* », dans Conférence des juristes de l'État, *Au cœur d'un droit public en mouvement*, Actes de la XIXe conférence des juristes de l'État, Cowansville, Yvon Blais, 2011, 235, pp. 251-252. L'auteur traite alors de l'arrêt *Vancouver (Ville) c. Ward*, *supra*, note 2.

⁶⁹ *Ibid.* Mes soulignés.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*

40. Ce possible découpage des diverses fonctions ou objectifs des dommages punitifs peut constituer, selon moi, une voie permettant de concevoir les dommages punitifs autrement qu'à travers le prisme rigide de la punition et de la dissuasion; finalités qui sont jugées par plusieurs arbitres peu compatibles avec la nature de l'arbitrage de griefs. Même si la fonction de dénonciation demeure liée, comme le démontre le juge LeBel, aux deux autres facettes des dommages punitifs⁷², celle-ci, du moins peut-on le croire, semble éloigner le tribunal d'arbitrage du rôle on ne peut plus délicat de « punir » une partie à la convention collective pour y introduire plutôt une « déclaration » dont le but vise à transmettre un message de réprobation face à la présence d'une atteinte à un ou des droits protégés par la *Charte*. Selon la teneur qui sera donnée à une telle dénonciation, une ordonnance de nature punitive, pourrait avoir, au lieu de « stigmatiser » une partie, une incidence réelle sur le comportement futur des parties en raison de son caractère public et déclaratoire.

41. Avant de conclure, il m'importe d'être bien compris. Mes propos ne doivent pas être interprétés comme signifiant que chaque grief impliquant la *Charte* ou le harcèlement psychologique doit dorénavant donner lieu à des conclusions de dommages punitifs ou exemplaires. Le « caractère exceptionnel »⁷³ du régime de tels dommages doit demeurer la règle et les conditions de mise en œuvre de ceux-ci se doivent évidemment continuer d'être respectées.⁷⁴ Cependant, je suis d'avis que la transformation de l'arbitrage de griefs, instance qui est passée graduellement d'une vocation essentiellement privée et vouée à l'interprétation et l'application de conventions collectives vers un tribunal devant disposer, à titre exclusif, de l'ensemble des droits pouvant être en lien avec l'application ou l'interprétation d'une convention collective, oblige à la fois les parties à la convention collective et les arbitres de griefs à revoir la nature et la portée du rôle et de la portée de l'institution arbitrale. Invoquer que l'arbitrage ne serait pas, vu sa nature particulière, le forum approprié pour émettre, dans les cas où la loi l'autorise, des ordonnances de nature punitive ou exemplaire me paraîtrait constituer autant une méprise face à l'évolution du droit relatif à l'arbitrage que de soutenir, par ailleurs, que l'imposition de dommages punitifs devrait sanctionner *illico* tout manquement à un des droits prévus à la *Charte* ou aux dispositions relatives au harcèlement psychologique.

42. Le point d'équilibre exige plutôt, comme en toute matière, que l'arbitre de griefs exerce, avec discernement, la discrétion qui lui est conférée par les lois et ce, en tenant compte de l'ensemble des circonstances d'un dossier. À cet égard, l'arrêt *de Montigny*, en décloisonnant les différentes fonctions des dommages punitifs et en autorisant qu'une seule d'entre elles puisse justifier l'imposition de tels dommages ouvre de nouvelles perspectives d'intervention pour les arbitres de griefs en cette matière. Je note d'ailleurs que c'est principalement en mettant de l'avant l'objectif de dénonciation que l'arbitre Serge Brault, un des rares arbitres à avoir discuté de l'arrêt *de Montigny* depuis qu'il a été prononcé, a condamné, en février 2011, l'Université Laval à de tels dommages.⁷⁵

43. Dans cette affaire relative à la lecture non autorisée de courriels de membres de l'Université, l'arbitre a conclu que l'atteinte « au droit à la vie privée garanti par la *Charte*

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Id.*, par. 49.

⁷⁴ À ce titre, la récente décision *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 3, illustre parfaitement que les exigences en matière de preuve et de motivation demeurent élevées et appréciées rigoureusement par les tribunaux supérieurs lorsqu'il s'agit de dommages punitifs.

⁷⁵ *Université Laval et Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)*, [2011] R.J.D.T. 321, D.T.E. 2011T-189.

[était] survenue dans une apparente insouciance à l'égard de la liberté d'association également garantie. »⁷⁶ Avant de déterminer le montant des dommages exemplaires – qu'il fixera à l'équivalent des frais encourus par le syndicat dans le cadre de cet arbitrage⁷⁷ – l'arbitre indiqua :

[104] L'Université est une institution fondatrice de notre société et de ses valeurs. La preuve non contredite démontre que la direction des relations du travail de l'Université s'est rapidement et sans équivoque dissociée de l'initiative incriminée et fait ce qui était en son pouvoir pour sensibiliser qui de droit à la juste dimension du problème.

[105] On ne peut pas juger de la portée dissuasive requise d'une sanction sans s'interroger sur le degré de dissuasion vraisemblablement requis. Autrement dit, si l'objectif est entre autres de réprimer l'atteinte et de décourager la récidive, il y a lieu de se demander à quel point le responsable a besoin d'être sensibilisé à son manquement. S'agissant de l'objectif de dénonciation, il est raisonnable d'affirmer que la préservation des libertés garanties par la *Charte* est particulièrement impérieuse dans un milieu phare, à bon droit jaloux et historiquement porteur et gardien de ces mêmes libertés.

44. L'accent tout particulier placé par l'arbitre Brault sur la fonction de dénonciation fait ressortir, s'il est nécessaire de le faire, l'intérêt ainsi que le potentiel de l'arrêt *de Montigny* en arbitrage de griefs.

Les défis de l'arriage...

45. L'arrêt *de Montigny* marque, selon le doyen Sébastien Grammond, un « nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs » en droit civil québécois⁷⁸. Je partage évidemment son analyse, mais j'ajouterais, suite à ce survol, que le Tribunal des droits de la personne du Québec et la Commission des relations du travail n'ont pas attendu ce récent élan judiciaire pour investir le champ des dommages punitifs lorsqu'il s'agit de litiges liés au monde du travail. S'il est possible de croire que la sensibilité particulière du Tribunal des droits de la personne à l'égard des atteintes aux droits prévus à la *Charte* puisse expliquer son approche active en matière de dommages exemplaires, le dynamisme de la Commission des relations du travail à ce sujet – et ce, tout spécifiquement lorsqu'il s'agit de plaintes pour harcèlement psychologique – révèle clairement une percée significative de ce concept en droit de l'emploi québécois.

46. Les arbitres de griefs semblent en marge de cette tendance : la prudence se dégageant de la jurisprudence arbitrale en matière de dommages punitifs, si elle peut s'expliquer par différents facteurs⁷⁹, dont les décisions des tribunaux supérieurs privant les arbitres d'octroyer de tels dommages dans les cas de violations répétées de dispositions d'une convention collective⁸⁰, semble également indissociable d'une certaine réticence à introduire, dans un mécanisme destiné à trancher avec rapidité et expertise les litiges découlant d'une convention collective, la dimension punitive inhérente aux dommages

⁷⁶ *Id.*, par. 103.

⁷⁷ *Id.*, par. 110-111.

⁷⁸ Pour une analyse plus globale de l'arrêt *de Montigny*, lire le texte du doyen S. GRAMMOND présenté à l'occasion du même atelier du Congrès du Barreau du Québec : «*Un nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs*», texte présenté à l'occasion du Congrès du Barreau du Québec, 4 juin 2011.

⁷⁹ *Supra*, par. 31.

⁸⁰ *Supra*, par. 27-28.

exemplaires. À une époque où la compétence arbitrale est chargée par la Cour suprême d'être la gardienne et l'interprète de la hiérarchie des droits au sein de la convention collective⁸¹, cette position de retenue, critiquée par certains⁸², mérite d'être revue.

47. L'arrêt *de Montigny*, en élargissant les fonctions et objectifs des dommages punitifs en droit québécois, lance un message qui doit être entendu par l'ensemble de la communauté juridique, dont celle du monde du travail : lorsque les conditions d'application sont rencontrées, l'octroi de dommages punitifs doit être considéré, selon les circonstances, comme un redressement pouvant être accordé même en droit du travail. Les arbitres de griefs, au même titre que les commissaires de la Commission des relations du travail ou les juges du Tribunal des droits de la personne, doivent exercer cette délicate responsabilité qui leur est confiée par la loi et confirmée par la jurisprudence. Certes, comme le révèlent certaines décisions récentes où des condamnations pour dommages punitifs ont été infirmées, la prudence demeure toutefois de mise en cette matière.⁸³ La Cour d'appel a récemment rappelé que les dommages punitifs demeurent, dans notre droit, l'exception et « sont justifiés dans le cas d'une conduite malveillante et répréhensible, qui déroge aux normes usuelles de la bonne conduite. »⁸⁴ Les sommes accordées à ce chapitre sont, selon la Cour, généralement modérées.⁸⁵

48. Au cours des vingt dernières années, la définition de la compétence arbitrale a connu de profonds bouleversements. Cette période, aussi cruciale soit-elle pour l'institution, ne doit cependant pas jeter de l'ombre sur les tendances de fond qui caractérisent l'évolution du droit. Les deux démarches sont nécessairement convergentes et obligent tous les intervenants du monde du travail à revoir bien des principes et règles qui semblaient définitivement acquis. La question des dommages punitifs ou exemplaires constitue, à ce titre, un des volets où une nouvelle lecture, sensible à la jurisprudence récente, s'impose. Afin d'enrichir celle-ci, l'examen de l'expérience des arbitres des autres provinces canadiennes, où le droit commun permet l'attribution de dommages punitifs⁸⁶, peut être utile dans la mesure où cette jurisprudence illustre que la coexistence entre l'arbitrage de

⁸¹ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, *supra*, note 34. **Lire à ce sujet** : 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.

⁸² G. TRUDEAU, « *L'arbitrage des griefs au Canada : plaider pour une réforme devenue nécessaire* », (2005) 84 *R. du B. Can.*, 249; G. NOTEBAERT, « *Faut-il réformer le système d'arbitrage au Québec?* », (2008) 53 *R.D. McGill*, 103, 124-127.

⁸³ *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, *supra*, note 3; *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de)*, *supra*, note 54.

⁸⁴ *France Animation s.a. c. Cinar*, 2011 QCCA 1361 (C.A.). Dans cette décision récente, la Cour d'appel a infirmé, en partie, le jugement de la Cour supérieure à l'égard, entre autres volets, de la condamnation aux dommages punitifs : par. 229-260. La Cour rappelle qu'en ce qui concerne les dommages punitifs, la Cour suprême préconise une règle de proportionnalité : « Cela signifie que les dommages punitifs doivent être proportionnés à différents facteurs comme le caractère répréhensible de la conduite du défendeur, le préjudice causé au demandeur, sa vulnérabilité, les bénéfices tirés par le défendeur et les autres dommages auxquels ce dernier a été condamné. » (par. 237). Lire aussi le par. 250.

⁸⁵ *Id.*, par. 248-250.

⁸⁶ Dans l'arrêt *de Montigny*, la Cour suprême se réfère d'ailleurs à la *common law* afin d'identifier les trois fonctions des dommages punitifs, dont celle de dénonciation : *supra*, note 2, par. 51, 54. Lire aussi L. DUBÉ, *supra*, note 35, p. 128.

griefs et l'octroi de dommages punitifs est chose possible et ce, sans que la nature de l'un et de l'autre ne soit annihilée.⁸⁷

Siège social

Secrétariat permanent 4-862, ave De Bourgogne Québec (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
--	--

⁸⁷ À ce sujet, lire, à titre d'exemples, les décisions rendues ces dernières années dans les affaires *Greater Toronto Airports Authority*, (2010), 191 L.A.C. (4th) 277 (arbitre Shime); *G.H. Noble Custom Cut Ltd.*, (2008), 177 L.A.C. (4th) 83 (arb. Thorne); *Limo Jet Gold Express Ltd.*, (2008) 171 L.A.C. (4th) 28 (ar. Larson). Voir également D.J.M.BROWN, D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, 4th ed., Canada Law Book, par. 2: 1410.