

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 14 avril 2023

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher**

---

**Association des employeurs maritimes**

Ci-après appelée « l'AEM »

Et

**Syndicat des débardeurs, SCFP, section locale 375**

Ci-après appelé « le syndicat »

Plaignant :                      Employeur

Grief n°:                         2021-006

Convention collective :        Expiration 31 décembre 2018

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Art. 57 du *Code canadien du travail*)

---

**LE LITIGE**

[1] Le 1<sup>er</sup> août 2022, je rendais une sentence par laquelle je faisais droit au grief patronal 2021-006 et déclarais que la pratique suivie par le syndicat, lors de la confection de la liste de candidats débardeurs, était discriminatoire et qu'elle était contraire à la *Loi canadienne des droits de la personne* (la « **LCDP** »)<sup>1</sup> ainsi qu'aux dispositions de la convention collective.

[2] Rappelons que le syndicat demandait à chacun de ses membres de fournir le nom d'une personne aux fins de confectionner cette liste, laquelle était ensuite remise à l'AEM pour embauche. Il était apparu que cette liste contenait, de façon pratiquement exclusive, les noms de membres de la famille de chacun des débardeurs, sans vérification du mérite ou de la capacité de ces personnes à occuper l'emploi de débardeur. J'ai conclu que cette façon de faire constituait une pratique discriminatoire touchant au recrutement et à la référence de candidats sur la base de la situation de famille, qui est un motif de discrimination interdit à la LCDP. De fait, cette façon de faire annihile toute chance d'emploi pour une personne ne disposant pas de lien familial avec un débardeur.

[3] Un délai de 15 jours avait été octroyé aux parties, à leur demande, afin qu'elles discutent et s'entendent au sujet des remèdes susceptibles de corriger cette situation. Or, elles ne se sont pas rencontrées et n'ont pas été en mesure de régler cette question par la suite. C'est donc pourquoi elles ont demandé à la soussignée de déterminer les remèdes appropriés. La présente sentence ne portera que sur cette question.

[4] Ainsi, la soussignée précisera les remèdes nécessaires pour que la liste des candidats débardeurs soit désormais confectionnée sur une base non discriminatoire.

[5] Dans le cadre de son argumentation, l'employeur demande à l'arbitre qu'il impose une série de 30 mesures réparatrices qui, selon lui, relèveraient des pouvoirs du Tribunal. Ces mesures sont regroupées en trois grandes catégories, soit : 1) les mesures visant à aviser les salariés de la teneur des décisions rendues dans le cadre

---

<sup>1</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6.

du présent grief; 2) le processus de confection de la liste et, finalement, 3) le suivi en cas de non-conformité.

[6] Le syndicat n'est pas d'accord avec les mesures proposées puisque celles-ci vont, selon lui, au-delà de la compétence de l'arbitre de grief. En effet, il est d'avis que les demandes patronales nécessitent que l'arbitre agisse plutôt à titre d'arbitre de différend en ce qu'il doit réécrire la convention collective pour y faire droit. Il plaide que, par son grief, l'employeur ajoute des critères visant la sélection des candidats débardeurs lesquels diffèrent des critères négociés par les parties.

[7] Ainsi, selon cette prétention, l'employeur cherche à court-circuiter le processus de négociation ainsi que l'arbitrage de différend en cours et il estime que c'est dans le cadre de ce forum qu'il aurait dû présenter ses demandes et non en arbitrage de grief. Selon lui, l'arbitre de grief ne peut que remettre les parties en état et non rendre des ordonnances débordant du cadre du *Code canadien du travail* (le « **Cct** »), de la LCDP, de la convention collective et du grief soumis. Finalement, le syndicat estime que le Tribunal ne peut conserver compétence sur le présent litige, car il sera *functus officio* une fois la présente décision rendue.

[8] Aux fins de déterminer les remèdes applicables, il sera donc nécessaire de déterminer, au préalable, l'étendue de la compétence de l'arbitre, et ce, tant en vertu du Cct, de la LCDP ainsi que de la convention collective.

[9] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal déclare qu'il a la compétence nécessaire pour rendre des ordonnances visant à éradiquer la discrimination systémique et que, ce faisant, il n'agit pas à titre d'arbitre de différend. De toute façon, les ordonnances émises visent la pratique suivie par le syndicat dans la confection de sa liste de candidats débardeurs et non à modifier la convention collective.

[10] Par conséquent, le Tribunal émet différentes ordonnances ayant pour but de rendre le processus de confection des listes de candidats conforme à la LCDP et à la convention collective. Par ailleurs, le Tribunal estime qu'il peut conserver compétence pour faire un suivi de ses ordonnances, notamment, pour approuver le programme de

recrutement que le syndicat devra mettre en place, mais aussi pour régler toute difficulté qui pourrait se soulever dans le cadre de la mise en œuvre de la présente sentence.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

### *Les particularités du présent grief*

[11] Avant d'aborder la question de la compétence de l'arbitre et de l'émission des ordonnances, il m'apparaît important de souligner, d'entrée de jeu, que je suis saisie d'un grief qui dénonce une situation érigée en système. En effet, comme il en a déjà été question dans la décision de fond, la liste des candidats débardeurs a pratiquement toujours été confectionnée par le syndicat en y inscrivant le nom de personnes disposant de liens familiaux avec ses membres.

[12] L'on sait que, déjà en 1982, à la suite de l'adoption de la LCDP, cette situation avait été dénoncée par les salariés cartes blanches auprès du Conseil canadien des relations de travail (le « **CCRT** »), ancêtre du Conseil canadien des relations industrielles (le « **CCRI** ») actuel.

[13] Il est toutefois plus que probable que la liste était confectionnée selon la même méthode depuis encore plus longtemps. En effet, il est apparu des différents témoignages entendus que les salariés sont débardeurs de père en fils (et désormais en fille), et ce, depuis plusieurs générations.

[14] Il va de soi qu'éradiquer une pratique érigée en système n'est pas simple.

[15] La preuve l'a d'ailleurs illustré abondamment. De fait, sauf pour quelques courtes périodes et malgré plusieurs interventions des tribunaux, ce système de confection de la liste a réussi à subsister, malgré tout, au fil du temps, jusqu'à ce jour. De plus, il a été établi qu'à chaque fois que la situation a été dénoncée, cela a généré de longs conflits ponctués de violence en plus de nombreux recours et interventions des tribunaux.

[16] Des mesures énergiques doivent donc être prises pour rompre ce cercle vicieux de discrimination systémique.

[17] Il ne suffit pas d'ordonner au syndicat de cesser cette pratique, car une telle mesure risque d'être éventuellement contournée tant dans son essence que dans son esprit.

[18] Par ailleurs, il est important de souligner que le présent grief émane de l'AEM et non d'une personne désireuse d'obtenir un emploi comme débardeur et n'ayant pas pu intégrer la liste syndicale. Il ne s'agit donc pas d'indemniser une victime ni d'offrir une réparation individuelle pour une situation passée.

[19] L'objectif consiste plutôt à faire en sorte que la liste syndicale soit désormais exempte de discrimination, et ce, de façon pérenne.

[20] Si tous les candidats dont le nom apparaît à la liste soumise à l'employeur par le syndicat possèdent les exigences obligatoires minimales déterminées par les parties (diplôme de Secondaire 5, permis de conduire, 18 ans et absence d'antécédents judiciaires) au moment où leur nom est remis à l'employeur, il n'en reste pas moins qu'aucune vérification de leurs aptitudes ni de leur expérience professionnelle n'est faite, alors que ces éléments devraient se retrouver au cœur du processus menant à la confection de la liste.

[21] En effet, les parties ont reconnu qu'il est « dans leur intérêt d'obtenir les meilleurs candidats afin d'assurer la prospérité économique du Port de Montréal »<sup>2</sup>. Or, le mode de confection de la liste syndicale ne permet pas l'atteinte d'un tel résultat. Comme on le sait, la liste du syndicat comprend même les noms d'enfants en bas âge, qui, par l'écoulement du temps, en viendront à avoir l'âge minimal requis pour devenir débardeur. Il est donc bien évident qu'au moment de leur inscription dans le fichier maître du syndicat, ces derniers ne possèdent aucune des qualités nécessaires pour le devenir.

[22] De plus, si un candidat de la liste syndicale n'a pas encore atteint l'âge requis lorsque c'est son tour, les débardeurs parrains<sup>3</sup> procèdent le plus souvent à un échange de rangs avec un collègue de façon à ce qu'un candidat apparaissant plus loin dans la

---

<sup>2</sup> Préambule de la lettre d'entente du 11 mars 2015.

<sup>3</sup> C'est-à-dire les débardeurs ayant proposé le nom du candidat.

liste soit nommé à sa place. Cela a pour effet de le maintenir dans la liste des candidats ne possédant pas les qualités minimales obligatoires et ceux-ci sont assurés d'apparaître ultérieurement sur la liste du syndicat sauf si, entre-temps, ils ne se qualifient plus (par exemple s'ils ont désormais un casier judiciaire) ou s'ils ne sont pas intéressés par cet emploi.

[23] Si un candidat de l'externe possède une expérience significative de travail avec des équipements lourds, mais qu'il n'a aucun lien de parenté avec un débardeur, il ne pourra jamais apparaître dans la liste syndicale, et ce, tant que cette situation ne sera pas changée.

[24] Par ailleurs, ce système empêche l'AEM de respecter la législation applicable ainsi que la convention collective puisqu'elle doit engager des personnes sélectionnées sur la base de liens familiaux, donc par népotisme.

[25] Les remèdes devront donc être spécifiques pour éradiquer la discrimination à la base de la confection de cette liste de candidats. Comme le souligne la Cour suprême dans l'arrêt *Action Travail des Femmes*<sup>4</sup>, « lorsqu'on tente de combattre la discrimination systémique, il est essentiel de s'attaquer aux anciens régimes discriminatoires et de les détruire afin d'empêcher à l'avenir la résurgence de cette même discrimination. » (p. 1145).

[26] Il faut également souligner que la LCDP doit recevoir une interprétation large et généreuse pour qu'elle puisse atteindre ses objectifs. Il en va tout autant des moyens qui peuvent être mis en place de façon à prévenir la discrimination<sup>5</sup>.

[27] Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Tribunal canadien des droits de la personne peut, notamment, ordonner de mettre fin à l'acte et prendre des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, entre autres,

---

<sup>4</sup> *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114 (ci-après « l'arrêt *Action Travail des Femmes* »).

<sup>5</sup> *Hughes c. Canada (Procureur général)*, 2019 CF 1026.

de forcer l'adoption d'un programme, d'un plan ou d'un arrangement visés au paragraphe 16(1) de la LCDP<sup>6</sup>.

[28] Dans l'arrêt *Action travail des Femmes*<sup>7</sup>, la Cour suprême a ainsi considéré valide l'imposition d'un programme d'équité en matière d'emploi, de mesures permanentes de neutralisation de politiques et de pratiques courantes ainsi que de mesures spéciales temporaires émises par la Commission, l'objectif étant d'améliorer la situation future des femmes en matière d'emploi au CN. Parmi les ordonnances en question, la Commission a, notamment, ordonné au CN de cesser d'appliquer certains tests dans les postes d'entrée, de cesser d'imposer aux femmes des tests de condition physique alors que ceux-ci n'étaient pas requis pour les hommes, de cesser d'exiger une expérience de soudure pour tous les postes d'entrée, sauf pour les postes d'apprenti, etc. Elle impose même à l'employeur, à titre temporaire, d'entreprendre une campagne d'information et de publicité pour inviter, en particulier, les femmes à poser leur candidature à des postes non traditionnels.

[29] Dans le contexte de la *Charte québécoise*<sup>8</sup>, la Cour d'appel du Québec a aussi maintenu la plupart des ordonnances émises par le Tribunal des droits de la personne dans le cadre de l'affaire *Gaz Métropolitain*<sup>9</sup>. Encore une fois, ces ordonnances sont d'une grande diversité et ont une large étendue.

[30] La LCDP donne ouverture à des mesures de réparations variées et flexibles. Par ailleurs, les Tribunaux ont souligné que la prévention de la discrimination systémique peut nécessiter l'adoption de mesures innovatrices, flexibles, créatives et imaginatives.

---

<sup>6</sup> Article 53 (2) LCDP.

<sup>7</sup> Précité note 4.

<sup>8</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

<sup>9</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudoin et autres) c. Gaz métropolitain inc.* (T.D.P.Q., 2008-09-11 (jugement rectifié le 2008-09-18)), 2008 QCTDP 24, SOQUIJ AZ-50511996, J.E. 2008-1800, D.T.E. 2008T-749, [2009] R.J.Q. 487 Requête pour permission d'appeler accueillie (C.A., 2008-12-04) 500-09-019077-080, 2008 QCCA 2322, SOQUIJ AZ-50525187, J.E. 2009-73, D.T.E. 2009T-47. Appel accueilli en partie (C.A., 2011-06-27) 500-09-019077-080, 2011 QCCA 1201, SOQUIJ AZ-50763964, 2011EXP-2185, 2011EXPT-1298, J.E. 2011-1194, D.T.E. 2011T-459, [2011] R.J.Q. 1253, [2011] R.J.D.T. 669.

Dans l'arrêt *Communauté urbaine de Montréal*<sup>10</sup>, le juge LeBel met d'ailleurs l'emphase sur la créativité dont un Tribunal doit faire preuve dans l'élaboration de mesures de réparation :

26 Malgré des désaccords ponctuels sur les modalités des réparations appropriées, même si le droit n'est sans doute qu'aux premières étapes de son développement dans ce domaine, la jurisprudence de notre Cour a insisté sur la nécessité de la flexibilité et de la créativité dans la conception des réparations à accorder pour les atteintes aux droits fondamentaux de la personne (*Doucet-Boudreau c. Nouvelle-Écosse (Ministre de l'Éducation)*, [2003] 3 R.C.S. 3, 2003 CSC 62, par. 24-25 et 94). Il ne faut pas non plus oublier que des régimes législatifs comme la *Charte québécoise* exigent à l'occasion des interventions qui ne relèvent nullement du droit de la responsabilité civile. Il faut parfois mettre fin à des comportements ou modifier des usages ou des méthodes incompatibles avec la Charte québécoise, même en l'absence de faute au sens du droit de la responsabilité civile. Le droit des libertés civiles peut recourir au droit de la responsabilité civile, dans les conditions qui s'y prêtent. Le droit de la responsabilité délictuelle ne fixe pas pour autant les limites des applications du droit des libertés civiles. Ainsi, dans le cadre de l'exercice des recours appropriés devant les organismes ou les tribunaux compétents, la mise en œuvre de ce droit peut conduire à l'imposition d'obligations de faire ou de ne pas faire, destinées à corriger ou à empêcher la perpétuation de situations incompatibles avec la Charte québécoise.

(Soulignés ajoutés)

[31] Se pose alors la question des pouvoirs de l'arbitre de grief à rendre de telles ordonnances.

*L'encadrement du processus de sélection des candidats relève-t-il de la compétence de l'arbitre de différend?*

[32] Le syndicat allègue qu'en émettant des ordonnances du type de celles demandées par l'employeur, le Tribunal se trouverait à agir, non pas à titre d'arbitre de grief, mais plutôt à titre d'arbitre de différend. Il prétend donc que celui-ci est sans compétence pour agir de la sorte. Selon lui, son rôle consiste uniquement à interpréter et à appliquer les dispositions de la convention collective et non à réécrire cette dernière.

---

<sup>10</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Communauté urbaine de Montréal*, 2004 CSC 30 (CanLII), [2004] 1 RCS 789.



[33] Bien que séduisant au premier abord, cet argument ne peut pas être retenu, et ce, parce que, d'une part, le Cct reconnaît à l'arbitre de grief une compétence suffisamment large pour émettre des ordonnances de la nature de celles qui sont ici requises et, d'autre part, parce que, de toute façon, la pratique devant être modifiée relève du syndicat exclusivement et non de la convention collective.

*Le rôle et la compétence de l'arbitre en vertu du Cct*

[34] Il est vrai que de façon générale, l'arbitre de grief a pour mission d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la convention collective, alors que le rôle de l'arbitre de différend consiste à en déterminer le contenu.

[35] La prétention que l'arbitre de grief ne peut pas interpréter des lois et que ce Tribunal constitue une justice purement privée au service des parties est révolue. Certes, les parties peuvent toujours choisir l'arbitre qui décidera de leur grief. De plus, la convention collective demeure le fondement de l'intervention de celui-ci. Toutefois, le pouvoir de l'arbitre d'aller au-delà de la convention collective pour déterminer les droits et les obligations des parties a été reconnu dans l'arrêt *McLeod*<sup>11</sup> rendu en 1975.

[36] De fait, la compétence de l'arbitre de grief s'exerce dans un environnement juridique évolutif et de plus en plus complexe. Il ne peut plus limiter son examen du litige en ne tenant compte que de la convention collective et du grief.

[37] Par exemple, celui-ci doit nécessairement prendre en considération des lois qui, par le principe de la hiérarchie des sources de droit, prédominent les dispositions de la convention collective. Cela fait en sorte qu'il doit parfois interpréter ou appliquer le texte, non pas tel qu'il est rédigé, mais à la lumière d'une règle de droit d'ordre public. On ne saurait dès lors le taxer d'agir à titre d'arbitre de différend dans une telle situation. Pourtant, ce faisant, il réécrit, en quelque sorte, une partie de la convention collective afin de la rendre compatible avec le texte de loi.

---

<sup>11</sup> *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517.

[38] Or, la LCDP est une loi à caractère quasi constitutionnel<sup>12</sup> et prévaut sur tout texte législatif antérieur qu'elle abroge implicitement dans la mesure où il y a conflit. Elle est une des sources du droit parmi les plus élevées hiérarchiquement. Elle prévaut donc, bien évidemment, sur le texte des conventions collectives, car l'on ne saurait y déroger par contrat privé<sup>13</sup>.

[39] D'ailleurs, dans la présente affaire, la convention collective réfère spécifiquement à la législation touchant à l'emploi, dont, notamment, la LCDP, et ce, lorsqu'il est question de l'embauche de nouveaux employés. Le texte de l'article 13.06 se lit comme suit :

### **13.06**

Pour les fins de recrutement de nouveaux employés, l'employeur ne considère que les candidats qui lui sont référés par le Syndicat<sup>14</sup>, pourvu :

a) qu'en ce faisant, l'employeur puisse rencontrer toutes ses obligations légales et/ou se conformer à toutes directives gouvernementales pertinentes (i.e. Loi C-62, Loi Canadienne sur les droits de la personne), et

b) que dans les deux (2) semaines suivant une demande écrite de l'employeur, le Syndicat puisse référer suffisamment de candidats pour satisfaire les besoins quant au nombre et diverses autres exigences énumérées par l'employeur.

À défaut, l'employeur peut obtenir ses candidats de toute autre source disponible, mais pas avant d'avoir donné au Syndicat un avis écrit lui donnant un délai supplémentaire de cinq (5) jours pour se conformer aux conditions de l'alinéa (b).

Les parties reconnaissent que l'employeur est le seul responsable de l'embauche de nouveaux employés y compris la responsabilité et l'administration sous tous ses aspects de la procédure et des programmes d'embauche.

(Soulignés ajoutés)

[40] L'arbitre est donc compétent pour déterminer si la référence de candidats par le syndicat permet ou non à l'employeur de satisfaire à ses obligations légales découlant de la LCDP. À mon avis, ce pouvoir s'accompagne nécessairement d'un pouvoir de réparation afin que la convention collective soit appliquée comme il se doit. S'il ne

<sup>12</sup> *Hughes c. Canada (Procureur général)*, 2019 CF 1026.

<sup>13</sup> *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, 1985 CanLII 48 (CSC), [1985] 2 RCS 150.

<sup>14</sup> C'est désormais 50 % à la suite de la conclusion de la lettre d'entente du 11 mars 2015.

pouvait que constater une violation sans y apporter de solution, le recours à l'arbitrage ne serait pas d'une grande utilité.

[41] Lorsque l'on examine le Cct, force est de constater que le législateur a doté l'arbitre de vastes pouvoirs et qu'effectivement, celui-ci dispose de pouvoirs de réparation. L'article 60 (1) Cct se lit comme suit :

### **Pouvoirs des arbitres**

**60 (1)** L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants :

**a)** ceux qui sont conférés au Conseil par les alinéas 16a), b), c) et f.1);

**a.1)** celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;

**a.2)** celui de rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées;

**a.3)** celui de tenir compte des observations présentées sous une forme qu'il juge indiquée ou que les parties acceptent;

**a.4)** celui de rendre les ordonnances ou de donner les directives qu'il juge indiquées pour accélérer les procédures ou prévenir le recours abusif à l'arbitrage;

**b)** celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.

[42] Ainsi, en vertu du paragraphe 60 (1) a.1), non seulement l'arbitre peut-il interpréter et appliquer les lois relatives à l'emploi, mais il dispose également du pouvoir de rendre les ordonnances que celles-ci prévoient.

[43] Ce texte a été adopté dans la foulée de l'arrêt *Weber*<sup>15</sup> rendu par la Cour suprême en 1995. Dans cet arrêt, la juge McLachlin statuait que l'arbitre a le pouvoir et l'obligation d'appliquer la *Charte canadienne* en tant qu'élément essentiel du droit canadien et d'accorder les réparations que le législateur l'a habilité à accorder. Elle écrivait ce qui suit à ce sujet :

61 Cela nous amène à la question de savoir si, en l'espèce, l'arbitre a le pouvoir d'accorder des réparations fondées sur la Charte. L'appelant demande des dommages-intérêts et un jugement déclaratoire. Le pouvoir et l'obligation des arbitres d'appliquer le droit s'étendent à la Charte, en tant qu'élément

---

<sup>15</sup> *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929.

essentiel du droit canadien: *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c. Douglas College*, précité; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, 1991 CanLII 57 (CSC), [1991] 2 R.C.S. 5; *Re Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts & Technology and Ontario Public Service Employees Union* (1986), 1986 CanLII 6762 (ON LA), 24 L.A.C. (3d) 144. Dans l'application du droit du pays aux litiges qui lui sont soumis, que ce soit la *common law*, le droit d'origine législative ou la *Charte*, l'arbitre peut accorder les réparations que la législature ou le Parlement l'a habilité à accorder dans les circonstances. Ainsi, un arbitre peut considérer la *Charte*, conclure que sont inopérantes les lois qui n'y sont pas conformes, puis accorder des réparations dans l'exercice des pouvoirs que lui confère le Code du travail: *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c. Douglas College*, précité. Si un arbitre peut conclure qu'une loi porte atteinte à la *Charte*, il semble qu'il puisse déterminer si un comportement dans l'administration de la convention collective viole la *Charte* et également accorder des réparations.

(...)

[44] Il est manifeste que tout ce qui entoure l'engagement de nouveaux employés est encadré par la convention collective et que, par conséquent, la question en litige relève de la compétence de l'arbitre. Ainsi, le syndicat doit fournir à l'employeur une liste de candidats que l'employeur devra embaucher s'ils réussissent les tests préembauche. De plus, cette liste doit faire en sorte que l'employeur respecte les obligations qui lui sont faites en vertu des lois de l'emploi. Des lors, cette liste doit être exempte de discrimination.

[45] La LCDP traite de plusieurs aspects touchant au travail dans les entreprises relevant de la compétence fédérale, que ce soit lors de l'embauche ou du traitement des employés en cours d'emploi (promotion, mutation, formation, apprentissage ou tout aspect du travail qu'il soit présent ou éventuel<sup>16</sup>). Elle vise même nommément les organisations syndicales, tel qu'il appert de l'article 9 LCDP. On peut donc affirmer que ces dispositions sont relatives à l'emploi et qu'elles peuvent donner lieu à des mesures de réparation par un tribunal d'arbitrage.

[46] Si quelques doutes devaient subsister quant au pouvoir de l'arbitre nommé en vertu du Cct d'accorder des réparations découlant des lois du travail, ceux-ci ont été dissipés par l'ajout du paragraphe 60 (1) a.1) Cct, lequel prévoit expressément ce

---

<sup>16</sup> V. notamment l'article 10 de la LCDP.

pouvoir. Cette disposition confère donc aux arbitres la compétence exclusive pour appliquer la LCDP<sup>17</sup>, lorsque l'essence du litige découle de la convention collective, ce qui est le cas en l'espèce.

[47] En 2003, la Cour suprême rendait la décision *Parry Sound*<sup>18</sup> dans laquelle cette dernière réaffirme le principe établi par l'arrêt *McLeod*<sup>19</sup> voulant que l'exercice des droits de direction par l'employeur est subordonné au respect des droits de la personne. Elle précise que toute conclusion contraire affaiblirait la protection des droits de la personne en milieu de travail syndiqué en permettant aux employeurs et aux syndicats de traiter cette protection comme si elle était optionnelle, ce qui laisserait comme seul recours une action en matière de droits de la personne. C'est donc pourquoi elle conclut que les droits de l'employeur sont subordonnés aux droits reconnus aux employés par la loi, y compris le droit à un traitement égal, sans discrimination.

[48] Ce même principe s'applique en droit fédéral. Ainsi, les droits des parties à la présente convention collective sont subordonnés à la LCDP. L'objet de cette loi est d'assurer le droit de tout individu à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de ses besoins, indépendamment de considérations fondées sur des motifs discriminatoires.

[49] Dans une situation où ce droit est bafoué, il va de soi que l'arbitre n'a pas d'autre choix que d'imposer des mesures faisant en sorte qu'une telle situation ne puisse plus se reproduire. Il lui faut éradiquer les règles, les procédures, les pratiques, les politiques ou tout autre mécanisme qui empêchent l'atteinte du droit à l'égalité, et ce, pour le futur.

[50] De plus, il possède nécessairement les pouvoirs requis pour rendre des ordonnances ayant pour objet d'imposer à une ou aux parties des obligations visant à empêcher la répétition des actes discriminatoires. Comme nous l'avons vu, l'article 60 (1) a.1) Cct l'habilite à le faire.

---

<sup>17</sup> V. également *Weber*, précité note 15.

<sup>18</sup> *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42 (CanLII), [2003] 2 RCS 157.

<sup>19</sup> *McLeod c. Egan*, précité note 11.

*Le présent litige vise une méthode de sélection qui relève de l'entière discrétion du syndicat*

[51] Quoi qu'il en soit, j'estime que, de toute façon, les ordonnances qui seront rendues visent non pas à réécrire la convention collective, mais plutôt à modifier la façon dont le syndicat confectionne la liste des candidats débardeurs qu'il remet à l'employeur. Il s'agit d'une responsabilité qui lui appartient en propre.

[52] J'ai conclu que la façon de faire du syndicat était illégale, car elle était fondée sur le népotisme. La preuve en était accablante.

[53] Selon la preuve entendue, la méthode syndicale de confection de la liste des candidats débardeurs, en fonction des liens de parenté, existe depuis des temps pratiquement immémoriaux. Depuis les années 1980, l'intervention des Tribunaux a été requise soit par des personnes qui ne pouvaient pas obtenir l'emploi de débardeur en raison de l'inaccessibilité aux listes de candidats, soit par l'AEM qui considérait ces listes discriminatoires.

[54] Dans la décision *Arseneault*<sup>20</sup> datant de 1982, le CCRT constate la violation des dispositions de la LCDP ainsi que du Cct telles qu'elles existaient à l'époque. Estimant que la responsabilité d'établir des critères de sélection appartenait au syndicat et croyant que ce dernier respecterait la lettre et l'esprit de sa décision, le CCRT précise qu'il n'a pas l'intention de se substituer à ce dernier. Il n'impose donc aucune ordonnance particulière au syndicat.

[55] Il a été établi qu'à la suite de cette décision, la liste syndicale, constituée de candidats ayant un lien de parenté avec des membres du syndicat, a été introduite dans la convention collective, sous la forme d'une annexe. Le moins que l'on puisse dire est que, ce faisant, ni la lettre ni l'esprit de la LCDP n'ont été respectés par les parties.

---

<sup>2020</sup> *Arseneault c. L'Association internationale des débardeurs, section locale 365*, décision 386 du 19 juillet 1982..

[56] Cette même liste a été reconduite dans la convention collective suivante, puisque plusieurs personnes de la liste n'avaient toujours pas accédé à l'emploi de débardeur.

[57] En 2005, un nouveau litige survient quant à la composition de la liste de candidats soumise par le syndicat. L'AEM considère celle-ci inacceptable en raison de l'existence de liens de parenté avec des débardeurs déjà à son emploi. De plus, elle estime qu'elle comprend un nombre insuffisant de femmes ou de candidats de minorités ethniques. Elle refuse donc cette liste, puisque les normes de sélection reposent sur des motifs de distinctions illicites. Elle met le syndicat en demeure de lui fournir une autre liste, à défaut de quoi elle recrutera des candidats à partir d'une autre source. En réponse à cette demande, le syndicat saisit le CCRI d'une plainte pour pratique déloyale.

[58] À l'initiative du CCRI, les parties ont alors entamé des discussions visant à trouver des solutions et, dans ce cadre, elles ont exprimé une volonté d'élaborer de nouvelles pratiques d'embauche visant à éliminer les motifs de distinctions illicites.

[59] À la suite des décisions du CCRI datées respectivement des 13 octobre, 18 octobre 2005 et 31 octobre 2006<sup>21</sup>, les statuts du syndicat ont été modifiés afin de créer un comité de liste. Les travaux de ce comité ont notamment servi à l'élaboration de Règles et procédures d'inscription sur la liste des candidats en vue d'être référés (les « **Règles et Procédures** »). Une grille d'évaluation des candidats a également été adoptée.

[60] Bien que des critères de recrutement plus objectifs aient été déterminés, il est apparu qu'au fil du temps certains obstacles pouvaient rendre l'accès à la liste difficile pour un candidat de l'externe. Ainsi, pendant plusieurs années, les appels de candidatures n'étaient affichés que dans des locaux situés dans le Port, dans les bureaux de l'AEM ou dans les locaux du syndicat. Il s'agit de lieux pratiquement

---

<sup>21</sup> Décision lettre 1321 du 13 octobre 2005, Décision lettre 1321-A du 18 octobre 2005 et Décision lettre 1522 du 31 octobre 2006.

inaccessibles aux personnes du public. Également, des frais de dossier relativement élevés étaient facturés aux personnes voulant soumettre leur candidature.

[61] Cela dit, les règles et procédures ne figuraient pas dans la convention collective, mais relevaient exclusivement du syndicat. Celui-ci pouvait les modifier à son gré.

[62] Le 12 février 2014, les parties signent une lettre d'entente où il est question des critères de sélection des candidats débardeurs. Ainsi, le syndicat s'engage à continuer l'affichage de l'appel de candidats dans les lieux prévus dans les Règles et procédures, mais, au surplus, il s'engage à publier une annonce dans l'un des grands quotidiens de Montréal. De plus, les parties conviennent d'échanger au sujet des Règles et procédures ainsi que sur la « Procédure de dotation pour le poste de débardeurs Montréal ».

[63] Toujours en 2014, un nouveau conflit éclate à la suite du refus de l'AEM d'une autre liste de candidats fournie par le syndicat. L'AEM décide de procéder elle-même à la sélection de candidats. Plusieurs actions et recours en justice furent entrepris de part et d'autre.

[64] Cela a amené les parties à discuter et à conclure la lettre d'entente du 15 mars 2015.

[65] Dans cette lettre d'entente, les parties conviennent de plusieurs changements importants, comme nous l'avons vu dans la décision sur le fond. Ainsi, le syndicat a cédé à l'AEM la faculté de recruter 50 % des débardeurs à son seul gré. Par ailleurs, les parties ont convenu que la lettre d'entente du 12 février 2014 n'est plus appliquée. C'est donc dire qu'il n'existe plus d'obligation pour le syndicat de publier les appels de candidature dans un quotidien de Montréal et toute référence aux Règles et procédures disparaît.

[66] De plus, les parties se sont entendues pour l'adoption de trois critères de sélection obligatoires (18 ans, diplôme de secondaire 5, détention d'un permis de conduire classe 5). Notons immédiatement que le texte ne spécifie nullement que ces critères de sélection sont limitatifs. D'autres critères peuvent donc certainement être



considérés lors de la sélection des personnes dont le nom sera intégré dans la liste. Tout au plus, ceux-ci devront obligatoirement satisfaire à ces trois critères.

[67] Donc, depuis la conclusion de cette lettre d'entente, seul le syndicat détermine les critères de sélection des candidats débardeurs de sa propre liste. C'est d'ailleurs à compter de cette date, qu'il a repris la méthode de sélection reposant exclusivement sur les références de candidats par des membres permanents de l'unité de négociation.

[68] C'est précisément cet aspect qui doit être modifié. Il n'est donc d'aucune façon question de modifier ou de réécrire la convention collective.

#### *Les ordonnances*

[69] Reste maintenant à déterminer quelles ordonnances doivent être émises et sur la base de quels critères.

[70] Ce sont les paragraphes 4 et 5 du grief qui indiquent les remèdes recherchés par la partie patronale :

4. Qu'il soit ordonné au Syndicat des débardeurs de retirer ladite liste de candidats et d'en fournir une conforme aux dispositions de la convention collective et la loi. Ladite liste devant alors comporter, notamment, les caractéristiques conformes à la loi et à la convention collective et :

- a. Ne pas être confectionnée en tenant compte du lien de parenté avec un membre du Syndicat;
- b. Être le résultat d'un processus ouvert au public général;
- c. Être établi en sélectionnant les candidats en tenant compte de critères en lien avec le travail de débardeur;

5. Réserver les droits de l'AEM quant à tout autre remède pertinent.

[71] À l'audience, l'employeur a fourni une liste contenant 34 demandes dont plusieurs se rapportent aux caractéristiques ci-haut mentionnées, mais d'autres qui ne le sont pas. Il en est ainsi des demandes apparaissant dans la section I sous la rubrique intitulée « Information ». Il en est de même de la demande de l'AEM de pouvoir procéder à l'embauche des personnes de son choix advenant que le syndicat ne se

conforme pas aux ordonnances du présent Tribunal, demande qui se retrouve dans la section IV portant sur la non-conformité.

[72] Les demandes visant à informer les membres du syndicat de la sentence du mois de juillet 2022, ainsi que des présentes ordonnances me semblent accessoires au présent grief.

[73] Il en va toutefois autrement de la demande de l'employeur de modifier le mode de nomination des candidats débardeurs.

[74] Rappelons que l'article 13.06 de la convention collective prévoit que l'employeur doit donner un préavis de cinq jours au syndicat pour se conformer aux conditions de l'alinéa b) avant de pouvoir faire appel à d'autres candidats que ceux qui apparaissent à la liste syndicale. Ce mécanisme procédural existe toujours et je ne vois pas en vertu de quel principe je pourrais en faire fi.

[75] En effet, une telle demande exige que le Tribunal modifie la convention collective, ce qu'il ne peut pas faire. L'article 5.06 lui interdit de modifier, de compléter ou même de supprimer une ou des dispositions de la convention collective.

[76] Il existe une distinction importante entre une modification qui résulte de l'intervention de l'arbitre, puisque celle-ci n'est pas permise, de celle qui s'impose par l'effet obligatoire d'une loi d'ordre public. Dans ce dernier cas, les parties et l'arbitre n'ont d'autres choix que de les considérer dans l'interprétation de la convention collective.

### ***Les règles ayant trait à l'information***

[77] Je partage l'avis de l'employeur que les salariés de l'unité doivent être informés que les règles ayant trait à la référence de candidats telles qu'elles existaient sont discriminatoires et contraires à la LCDP ainsi qu'à la convention collective. De plus, ils doivent aussi connaître les ordonnances qui suivent et la procédure qui sera mise en place pour le recrutement.

**Processus***L'appel de candidatures*

[78] Outre la cessation de la pratique de référence de candidats par les membres de l'unité, le premier aspect qui me semble fondamental pour éviter la reprise d'une pratique discriminatoire fondée sur le népotisme, consiste à prévoir un processus ouvert à toute personne qui aspire à une carrière de débardeurs.

[79] Le syndicat devra élaborer un programme de recrutement qui lui permettra de recruter un nombre suffisant de candidats pour confectionner sa liste. Ce programme devra, en outre, répondre aux exigences de la LCDP et de la convention collective intervenue entre les parties ou imposée par arbitrage de différend.

[80] Le Tribunal note que le syndicat avait déjà procédé à l'élaboration de règles non discriminatoires visant le recrutement dans le passé. Il y aurait lieu de les revoir et de les adapter en fonction des présentes ordonnances. Il ne repart pas à zéro, mais peut bâtir à partir de matériel déjà existant. Aussi, un délai de trois mois me semble suffisant pour élaborer un programme de recrutement non discriminatoire, dans ce contexte. Néanmoins, une prolongation de délai pourra être accordée si le syndicat en est empêché pour des motifs jugés valables.

[81] Aux fins d'élaborer et mettre en place le processus, le Tribunal suggère que cette tâche soit confiée au comité de liste prévue dans les statuts du syndicat ou à tout nouveau comité constitué à cette fin.

[82] Le Tribunal ne considère pas qu'il soit approprié qu'un représentant de l'AEM y siège. En effet, la responsabilité de choisir les candidats de cette liste appartient au syndicat en propre et non à l'employeur. C'est donc à lui que revient la tâche de faire la sélection de ses propres candidats.

[83] La première mesure que ce programme devra considérer est le caractère public de tout appel de candidatures. De plus, le programme de recrutement devra permettre

aux personnes qui le souhaitent de soumettre, sans frais ni condition cachée, leur candidature.

[84] Il ne saurait donc être question que les appels de candidatures soient affichés uniquement dans des endroits inaccessibles ou difficilement accessibles au public.

[85] À cette fin, il est ordonné au syndicat de publier ses appels de candidatures dans un minimum de deux médiums, parmi les suivants : 1) publication dans la section carrière d'un journal papier (ex : section Carrière du Journal de Montréal ou Working du journal The Gazette); 2) publication dans un ou plusieurs sites internet reconnus spécialisés en recrutement (ex : Indeed, Randstad, Workopolis, Jobboom, Jobillico, etc.), publication sur les médias sociaux (LinkedIn, Instagram, Twitter, etc.) ou, finalement, 4) publication sur un site gouvernemental de recherche d'emplois (guichet-emplois de Service Canada ou Québec emploi d'Emploi Québec).

[86] Le syndicat pourra s'adjoindre les services d'une firme externe, reconnue en matière de recrutement, s'il le souhaite. Le mandat qui lui sera confié devra toutefois faire état des ordonnances émanant de la présente sentence et prohibant toute forme de népotisme. Le cas échéant, les frais de cette firme seront à la charge du syndicat et non des candidats.

[87] En fait, toutes les personnes désignées pour effectuer le recrutement, qu'elles soient membres du syndicat ou non, devront connaître les présentes ordonnances.

[88] Aucun frais d'ouverture de dossier, de traitement de dossier, de recrutement ou tout autre type de frais directs ou indirects, dépôts, avances ou toutes contributions financières de quelque nature que ce soit, ne pourront être exigés des postulants.

[89] De plus, le processus devra être exempt d'obstacles directs ou indirects faisant en sorte qu'une personne du public, sans lien de parenté avec un débardeur, soit défavorisée par rapport à quelqu'un disposant d'un tel lien. Les candidats, peu importe qu'ils aient ou non un lien de parenté avec un débardeur, devront recevoir les mêmes documents, les mêmes consignes et les mêmes informations dans les mêmes délais au moment de la publication de l'appel de candidatures ou lors des différentes étapes de

sélection. Les candidats bénéficieront des mêmes délais pour soumettre leur candidature et ceux-ci devront être raisonnables.

[90] Le syndicat devra déterminer de quelle façon et par quel moyen un candidat pourra soumettre sa candidature. Ce processus devra être simple et accessible. Si le syndicat décide d'exiger que les candidats remplissent un formulaire de demande d'emploi, celui-ci devra être disponible pour tous les candidats sur son site web, sur sa page Facebook ou pourra être remis par courriel ou autrement à une personne en faisant la demande. Le défaut de remplir ledit formulaire ne devra toutefois pas être un critère éliminatoire. Par ailleurs, les postulants pourront transmettre leur demande d'emploi par écrit par les moyens usuels de communication.

#### *Les critères de sélection*

[91] Le second aspect sur lequel le programme de recrutement devra porter, et qui me semble primordial, concerne les critères de sélection.

[92] Ces critères devront être objectifs et en lien avec l'emploi de débardeurs et non fondés sur les liens familiaux. Au surplus, ils devront être déterminés à l'avance et appliqués à tous les candidats, qu'ils aient ou non un lien de parenté avec un membre du syndicat. En somme, il ne devra pas y avoir de passe droit.

[93] En somme, il faut que la liste établie par le syndicat lui permette de fournir les noms des meilleurs candidats pour occuper l'emploi de débardeur à l'employeur, et ce, afin d'assurer la prospérité du Port de Montréal.

[94] Le syndicat devra, en outre, être en mesure d'en faire la preuve.

[95] Le Tribunal tient immédiatement à préciser que l'existence d'un lien de parenté d'un candidat n'est pas en soi un empêchement à ce que son nom figure sur la liste syndicale, dans la mesure où il fait partie des meilleurs candidats pour effectuer le travail de débardeur et que sa sélection a été faite sur la base des mêmes critères objectifs que les autres candidats et non en raison de ses liens de parenté.

[96] Toutefois, il reviendra au syndicat de démontrer à une tierce partie indépendante, choisie par le Tribunal, que son mode de recrutement et ses critères de sélection sont exempts de discrimination et qu'ils répondent aux exigences de la LCDP et de la convention collective.

*La tierce partie indépendante*

[97] Le Tribunal considère que le processus de recrutement doit faire l'objet d'un suivi, au moins au cours des deux années qui suivent la présente sentence. Le but premier de cette mesure est de s'assurer que celui-ci respecte les dispositions de la LCDP et de la convention collective. En second lieu, ce suivi permettra de s'assurer que les principes et objectifs qui sous-tendent les droits et libertés de la personne soient bien intégrés par le syndicat et que les personnes chargées du recrutement les appliquent bien.

[98] À cette fin, une tierce partie indépendante doit être nommée. En effet, j'estime qu'il n'est pas approprié de confier ce rôle à l'employeur. D'une part, le processus de recrutement est celui du syndicat et non celui de l'employeur, d'autre part, j'estime que confier ce rôle à l'AEM est de nature à générer des conflits susceptibles de mettre à mal la paix industrielle.

[99] Le Tribunal nomme Me Louise Viau pour agir à titre de tierce partie indépendante. Cette dernière examinera les rapports que le syndicat lui fournira et déterminera si le processus suivi répond aux objectifs de la LCDP, de la convention collective et qu'elle respecte les présentes ordonnances.

[100] Plusieurs raisons m'amènent à nommer Me Viau. Premièrement, cette dernière était, jusqu'à l'annonce de sa retraite, une arbitre nommée dans la présente convention collective. J'estime donc qu'elle a la confiance des parties. En second lieu, pour cette même raison, elle possède une connaissance du travail de débardeur et du travail effectué au Port de Montréal. En outre, Me Viau dispose de l'indépendance et de l'impartialité qu'impose ce travail. Finalement, cette dernière a accepté de jouer ce rôle.

[101] Advenant que, pour toute raison, Me Viau ne soit plus en mesure d'accomplir ce mandat, le syndicat devra s'adresser à la soussignée afin qu'une autre tierce partie indépendante soit nommée. Je réserve donc ma compétence à cette fin.

[102] Les frais et honoraires de la tierce partie indépendante sont à la charge du syndicat.

[103] À chaque appel de candidature effectué, de même qu'à chaque fois qu'il confectionnera une liste de candidats le syndicat devra faire rapport à la tierce partie indépendante avant qu'elle ne soit remise à l'employeur, et ce, pour les deux années suivantes la présente sentence.

[104] Ce rapport devrait minimalement contenir l'avis d'affichage, indiquer les lieux d'affichage ou de publication, le nombre de candidatures reçues, le nombre de candidats rejetés, le nombre de candidats retenus, les critères de sélection, les résultats obtenus par chaque candidat, la méthode de confection de la liste de candidats ainsi que des informations au sujet de tous les autres aspects du programme de recrutement. Le rapport devra en outre indiquer si les services d'une firme externe de recrutement ont été retenus et comprendre une preuve que celle-ci a été avisée des présentes ordonnances.

[105] En bref, ce rapport devra démontrer que son processus était ouvert au public et que toute personne désireuse de soumettre sa candidature a pu le faire aisément. De plus, ce rapport devra démontrer qu'il n'existe pas d'obstacle caché faisant en sorte qu'un groupe soit défavorisé au détriment d'un autre groupe. En somme, le syndicat devra démontrer que les mêmes critères de sélection ont été appliqués à tous les candidats retenus, selon la même pondération et de la même façon.

[106] Advenant que la tierce partie indépendante ou l'AEM constate que les ordonnances du Tribunal ne semblent pas suivies, elle lui en fera rapport. Le Tribunal convoquera alors les parties à une audience, afin de vérifier si le processus est ou non suivi et elle réserve sa compétence à cette fin.

[107] L'article 13.06 de la convention collective s'appliquera selon ses termes.

**Réserve de compétence**

[108] Le syndicat s'est objecté à ce que la soussignée réserve sa compétence aux fins de s'assurer du respect des présentes ordonnances et d'être saisie de toutes difficultés qui pourraient se soulever dans le cadre de la mise en œuvre de la présente sentence. Essentiellement, il prétend qu'une fois celle-ci rendue, la soussignée aurait épuisé sa compétence et serait *functus officio*. Elle ne pourrait plus agir.

[109] Avec égards, j'estime que cet argument est mal fondé. En effet, le Tribunal n'est *functus officio* que lorsqu'il a tranché définitivement le grief. Or, tant que la situation n'est pas corrigée, ce ne sera pas le cas dans la présente affaire. Ainsi et à titre d'exemple, il est essentiel que le présent Tribunal approuve le programme de recrutement que le syndicat lui remettra en vertu de la présente sentence. De plus, la soussignée n'est pas sans savoir que des difficultés peuvent survenir dans la mise en œuvre de la présente sentence, auquel cas il sera nécessaire que le Tribunal puisse intervenir. C'est pourquoi j'estime approprié de réserver ma compétence dans le présent cas.

[110] D'ailleurs, le principe de la réserve de compétence dans des circonstances analogues à la présente affaire a été reconnu dans l'arrêt *Grover*<sup>22</sup> rendu par la Cour fédérale qui s'exprimait ainsi :

[32] It is clear that the Act compels the award of effective remedies and therefore, in certain circumstances the tribunal must be given the ability to ensure that their remedial orders are effectively implemented. Therefore, the remedial powers in s. 53(2) should be interpreted as including the power to reserve jurisdiction on certain matters in order to ensure that the remedies ordered by the tribunal are forthcoming to complainants. The denial of such a power would be overly formalistic and would defeat the remedial purpose of the legislation. In the context of a rather complex remedial order, it makes sense for the tribunal to remain [sic] seized of jurisdiction with respect to remedial issues in order to facilitate the implementation of the remedy. This is consistent with the overall purpose of the legislation and with the flexible approach advocated by Sopinka J. in *Chandler*, supra. It would frustrate the mandate of the legislation to require the complainant to seek the enforcement of an unambiguous order in the Federal Court or to file a new complaint in order to obtain the full remedy awarded by the Tribunal.

---

<sup>22</sup> *Canada (Attorney General) v. Grover*, 1994 CanLII 18487 (FC).



[33] The Federal Court of Appeal has recently held in *Murphy v. Teplitsky*, F.C.A. No. A-33-93, order dated November 23, 1993, not reported, that an adjudicator under the Canada Labour Code has the power to retain jurisdiction regarding remedial issues. MacGuigan J.A., writing for the Court, held at p. 12 that the only test for applying the principle of *functus officio* is "whether the Adjudicator could be said to have finally determined the complaint before him." Having found that the Act contemplates the reopening of a decision, in my view, the test in *Murphy* is consistent with the criteria laid down in *Chandler*, *supra*, and is the proper test to determine whether the Tribunal was *functus* with respect to the issue of the appointment when it reopened the hearing on July 6, 1993.

[34] In my view, it is clear that the Tribunal did not finally dispose of the appointment issue as they explicitly anticipated that the NRC might resist the implementation of the order and specifically retained jurisdiction in this regard. The reasons of March 18, 1994, indicate that the Tribunal was aware at the time they issued the August 21, 1992, order that the NRC was undergoing organizational changes which could possibly impact on the appointment of Dr. Grover. The Tribunal states at p. 2 [D/370, para. 2]:

*It is vital for an understanding of this matter to appreciate that the substantial portion of the first hearing related to the discriminatory treatment of the Complainant, particularly in the area of peer promotion to the upper management level of N.R.C. As set out on p. 86 of a decision of August 21st, 1992, this Tribunal was fully aware that the Respondent N.R.C. was undergoing a substantial restructuring including promotional policy. The Tribunal accordingly retained jurisdiction to hear further evidence to assist with the implementation in the event that difficulties arose with this aspect of the decision.*

(Soulignés ajoutés)

[111] Il appartient au Tribunal initialement saisi de l'affaire de régler les difficultés ultérieures ou de tenir compte des faits nouveaux nécessitant un ajustement aux ordonnances émises et d'en surveiller l'application.

## **DISPOSITIF**

[112] Pour l'ensemble de ces raisons, le Tribunal rend les ordonnances suivantes :

**ORDONNE** au syndicat de cesser toute pratique susceptible de favoriser le népotisme dans le cadre de la confection de la liste des candidats débardeurs, notamment et non limitativement, par référence des membres de l'unité de négociation;

**ORDONNE** au syndicat de transmettre par la poste une copie de la décision rendue le 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi que la présente décision à tous les débardeurs membres de l'unité;

**ORDONNE** au syndicat de publier la décision du 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi que la présente décision sur son site Internet ainsi que sur sa page Facebook;

**ORDONNE** au syndicat de publier dans le Quai express, en première page, un encadré informant les lecteurs de l'existence de la décision rendue le 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi que de la présente sentence et que le texte de celles-ci se retrouve sur le site Internet du syndicat ainsi que sur sa page Facebook;

**ORDONNE** au syndicat d'élaborer un programme de recrutement répondant aux exigences de la LCDP et de la convention collective intervenue entre les parties ou à une convention collective imposée par un arbitre de différend, et ce, d'ici trois mois de la présente sentence, à moins que des motifs jugés valables l'empêchent de respecter ce délai;

**RÉSERVE SA COMPÉTENCE** pour accorder une prolongation du délai de production du programme de recrutement;

**RÉSERVE SA COMPÉTENCE** aux fins d'approuver le programme de recrutement;

**SUGGÈRE** que la tâche d'élaborer le programme de recrutement soit confiée au comité de liste conformément aux statuts du syndicat ou à tout nouveau comité constitué à cette fin;

**ORDONNE** au syndicat de rendre ses appels de candidatures publics;

**ORDONNE** au syndicat de publier ses appels de candidatures dans un minimum de deux médiums parmi les suivants : section carrière d'un journal, site internet spécialisé en recrutement, médias sociaux ou site gouvernemental de recherche d'emploi;

**ORDONNE** au syndicat de faire part des présentes ordonnances à toute personne chargée du recrutement des candidats débardeurs, incluant toute firme externe dont les services pourraient être retenus à cette fin;

**ORDONNE** au syndicat d'effectuer l'ensemble du processus de recrutement gratuitement, donc sans frais d'aucune sorte pour les postulants, ni contribution financière, ni autre contrepartie d'aucune espèce;

**ORDONNE** au syndicat de maintenir le processus de recrutement identique pour l'ensemble des candidats, qu'ils aient ou non un lien de parenté avec les débardeurs membres de l'unité d'accréditation et que l'ensemble des candidats bénéficient de la même information à toutes les étapes du processus;

**ORDONNE** au syndicat d'établir la façon de soumettre une candidature laquelle devra être simple et accessible pour toutes les personnes intéressées ainsi que les modes de transmission des candidatures lesquels devront revêtir les mêmes caractéristiques de simplicité et d'accessibilité;

**ORDONNE** au syndicat d'établir un délai raisonnable au cours duquel tous les candidats pourront soumettre leur candidature;

**ORDONNE** au syndicat de s'abstenir d'introduire tout obstacle visant à limiter l'accès à la liste à des personnes ne disposant pas de lien de parenté avec des membres de l'unité de négociation;

**ORDONNE** que le programme de recrutement identifie les qualités et les aptitudes requises pour l'emploi de débardeur au Port de Montréal;

**ORDONNE** que le processus de recrutement soit mené sur la base de ces qualités et aptitudes requises par l'emploi, sans que le lien de parenté ait de rôle à jouer dans le processus;

**NOMME** Me Louise Viau à titre de tierce partie indépendante chargée de vérifier la conformité du processus de recrutement suivi par le syndicat au cours des deux prochaines années suivant la présente sentence;

**ORDONNE** au syndicat de faire rapport à la tierce partie indépendante à chaque fois qu'il procède à un appel de candidature ou qu'il confectionne une liste de candidats

devant être remise à l'AEM, et ce, pour les deux prochaines années de la présente sentence arbitrale;

**RÉSERVE SA COMPÉTENCE** pour nommer une autre tierce partie indépendante advenant que celle-ci ne soit pas apte à accomplir ou à compléter son mandat;

**RÉSERVE SA COMPÉTENCE** advenant que la tierce partie indépendante ou l'employeur l'informe du non-respect des présentes ordonnances ou advenant que des difficultés surviennent dans le cadre de la mise en œuvre de celles-ci.



---

Me Nathalie Faucher, Arbitre  
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Isabelle Leblanc  
Roy Bélanger Avocats

Pour l'employeur : Me Mélanie Sauriol  
Me Nicola Di Iorio  
DS Avocats

11, 12, 13, 14, 31 janvier, 6 7 avril, 6, 19 mai, 3, 16 juin,  
22 septembre et 11 octobre 2022