

22^e SÉMINAIRE SUR L'ARBITRAGE DE GRIEFS

16 et 17 mai 2012 ~ Hôtel Sheraton Laval

Le droit du travail, toujours en mouvement!

REVUE DE LA JURISPRUDENCE 2012

M^e Danielle Lamy

Conseillère syndicale au service juridique, SCFP



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec



Revue de la jurisprudence 2012

1. **Droit constitutionnel — Charte des droits — Liberté d'association — Droits de négociation collective — Législation distincte en matière de relations du travail régissant les travailleurs agricoles en Ontario :**

Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20;

2. **Harcèlement psychologique**

- a) Salariée victime de harcèlement psychologique par son supérieur immédiat

Syndicat des employés-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP-FTQ), section locale 2000 c. Hydro-Québec, Sentence arbitrale, Me Denis Tremblay, arbitre, le 26 mai 2011;

- b) Pouvoir de l'arbitre – Ordonnance :

Locke et 9107-7438 Québec inc, D.T.E. 2011T-213 (C.R.T.), M. Sylvain Bailly, juge administratif;

- c) Recevabilité :

Association des juristes de l'État et Gouvernement du Québec (Ministère de la justice), AZ-50692853 (T.A.), 20 octobre 2010, Me Jean Gauvin, arbitre (décision interlocutoire);

3. **Contestation de la Loi 30 (accréditation dans le secteur de la Santé):**

Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN) et als, 2011 QCCA 1247;

4. **Droit de l'employeur d'obtenir de l'information médicale lors d'absence maladie :**

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon St-Joseph – CSN c. Laplante et Le Pavillon St-Joseph (Infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix), 2011 QCCS 3426;

5. Secret professionnel – mandat entre médecin et employeur :

Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983, SCFP et Société de transports de Montréal, TA AZ-50737343, Sentence arbitrale interlocutoire, Me Francine Lamy, arbitre, le 25 mars 2011;

6. Droit à la vie privée

a) Surveillance – Droit de direction :

Université Laval et association du personnel administratif professionnel de L'Université Laval (APAPUL), TA AZ-50721993, Me Serge Breault, arbitre, le 3 février 2011;

b) Politique de l'employeur – Accès au registre de l'employé :

Canadian Railway Compagny and Teamsters Canada Rail Conference, 23 juin 2010 (non publiée), Montréal, Canadian railway office of arbitration & Dispute resolution, M. Michel G. Picher, arbitre;

c) Conversation électronique sur écoute – Expectative de vie privée :

Fraternité des policières et policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de), D.T.E. 2010T-791 (T.A.), Me Pierre Laplante, arbitre;

d) Caméra fixe

Picard et Entreprise Den-Ro inc., D.T.E. 2011T-561 (C.R.T.), M. Raymond Gagnon, juge administratif;

e) Filature :

Gestion Hunt Groupe Synergie inc. et Pascal Pimparé et CSST, 2012 QCCLP 719, Daniel Pelletier, juge administratif;

f) Utilisation internet

Hydro-Québec c. Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 4250 (FTQ), (T.A.), le 25 juillet 2011, Me Claude Martin, arbitre;

g) Doctrines - Développements récents en droit du travail (2011)

« La protection de la vie privée : impacts et expérience en relations de travail dans le secteur privé québécois et fédéral » dans *Développements récents en droit du travail*, 2011, vol. 333;

7. Sentences arbitrales les plus marquantes :

a) Témoignage – Règles de justice naturelle

Syndicat des salariés de Béton St-Hubert (CSN) c. Béton Saint-Hubert inc., 2010 QCCA 2270, AZ-50699855, 9 décembre 2010, j. Brossard, Jacques et Bouchard;

b) Équité procédurale – Sanction disciplinaire – Preuve des dossiers

Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics Produits de défense et système tactiques – Canada (CSN – usine St-Augustin) c. Imbeau, D.T.E 2011T-157 (C.S.) Requête pour permission d'appeler rejetée, 2011 QCCA 574;

c) Exercice de droit de gérance – Obligation d'agir de bonne foi – Obligation de renseignements dans l'exercice de son droit de direction

Association des juristes de l'État c. Société de l'assurance automobile du Québec (Anne Massicotte), AZ-50718888 (T.A.), Me Denis Gagnon, arbitre;

d) Motif valable d'absence – Clause de perte d'ancienneté et d'emploi

Syndicat des salariées et salariés de Perfecta Plywood Itée (CSD) et Perfecta Plywood Itée (Jonathan Poulin), D.T.E 2011T-372 (T.A.), Me Huguette April, arbitre;

e) Procédure / conférence préparatoire

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Domaine du Roy (CSN) – Hôtel-Dieu de Roberval et CSSS Domaine du Roy – Hôtel-Dieu de Roberval (Laval Simard), AZ-50739312 (T.A.), Me Carol Girard, arbitre et président, M. Gilles Truchon, assesseur syndical, et Me Denis Perras, assesseur patronal;

f) Organisation de concours – Performance des employés et récompenses

Cogéco Câble (Québec) inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3624, D.T.E. 2011T-302 (T.A.), Me François Hamelin, arbitre;

8. Décision marquante de la Commission des relations du travail

a) Entrave et Lock out – Traité conjointement par la CRT

Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 – Syndicat canadien de la fonction publique c. Ville de Québec, 2012 QCCRT 0198, Anne Parent, juge administratif;

b) Entrave – Hydro Québec

Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique et Hydro-Québec, 2012 QCCRT 0084, André Bussière, juge administratif;

9. Devoir d'accommodement et droits de la personne

a) Limitations fonctionnelles – Employé inapte à fournir une prestation de travail

Syndicat des salariés et salariés de l'agroalimentaire de Ste-Claire inc. (CSD) et Kerry (Québec) inc., usine de Ste-Claire (Martin Couture), D.T.E 2011T-193 (T.A.), Me Côte Poulin, arbitre;

b) Discrimination sur l'âge

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675, et Société Radio-Canada, (T.A.), 20 mars 2012, Me Maureen Flynn, arbitre. (En instance de révision)

10. Devoir d'accommodement et CSST – Les suites de l'arrêt Casino

a) Révision judiciaire de l'arrêt Casino

Société des casinos du Québec c. Nadeau, 2011 QCCS 6872, L'honorable Pierre Dallaire, J.C.S.;

b) Autres décisions

Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (France Gagnon);

Ville de Montréal-Est c. Me François Hamelin et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, 2012 QCCS 1400, L'honorable Mark Schrager, J.C.S;

Syndicat des cols bleu regroupés de Montréal, local 301, et Ville de Beaconsfield, (T.A.), 15 avril 2012, Me Marcel Morin, arbitre;

Ville de Montréal (arrondissement Mercier/Hochelaga-Maisonneuve) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), (T.A.), le 14 novembre 2011, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, sentence arbitrale interlocutoire;

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427, c. Tembec, usine de Matane, 2012 QCCA 179;

11. Obligation de loyauté et liberté d'expression

L'Union des Chauffeurs de camions, Hommes d'entrepôt et autres Ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106, (F.T.Q.) et Autobus Citadelles Inc. (Gatineau), AZ-50788250, le 7 juillet 2011, Me Côte Poulin, arbitre;

Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), (T.A.), le 18 janvier 2012, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre;

12. Test de dépistage

Syndicat des Métallos, section locale 7493, et Les poudres métalliques du Québec Limitée, (T.A.), AZ-50774358, le 18 juillet 2011, Me Carol Jobin, arbitre;

Le Service juridique SCFP,

Présentation faite par Me Danielle Lamy, avocate
Recherche faite par Charline Ferrié, stagiaire en droit
/ng scep-2023

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Ontario (Procureur général) c. Fraser

Jurisdiction

Cour suprême du Canada (Ont.) (C.S. Can.)

Numéro de dossier

32968

Décision de

Juges Beverley McLachlin (juge en chef), William Ian Corneil Binnie, Louis LeBel, Marie Deschamps, Morris J. Fish, Louise Charron, Marshall Rothstein et Thomas Albert Cromwell; Rosalie Silberman Abella (diss.)

Date de la décision

2011-04-29

Références

AZ-50747233

2011 CSC 20

2011EXP-1378

2011EXPT-828

J.E. 2011-751

D.T.E. 2011T-294

[2011] 2 R.C.S. 3

Texte intégral : 214 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — association — droit d'association — négociation collective — création d'un système particulier de relations du travail à l'égard des travailleurs

agricoles de l'Ontario — *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (L.O. 2002, c. 16) — absence d'imposition de modèle uniforme — négociation de bonne foi — absence d'atteinte substantielle à un droit fondamental — absence de discrimination — constitutionnalité.

TRAVAIL — association de salariés et droit d'association — divers — droit d'association — négociation collective — création d'un système particulier de relations du travail à l'égard des travailleurs agricoles de l'Ontario — absence d'imposition de modèle uniforme — obligation de l'employeur — négociation de bonne foi — absence de discrimination — constitutionnalité.

La Dépêche

DROITS ET LIBERTÉS : Une loi ontarienne qui crée un régime de relations du travail particulier à l'égard des travailleurs agricoles ne contrevient pas à l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, portant sur la liberté d'association.

ASSOCIATION DE SALARIÉS ET DROIT D'ASSOCIATION - DIVERS : La loi ontarienne qui crée un régime de relations du travail particulier à l'égard des travailleurs agricoles et qui prévoit notamment l'établissement d'un processus de dialogue où l'association d'employés peut présenter des observations à l'employeur, qui doit en prendre connaissance et en discuter de bonne foi, respecte les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Résumé

Pourvoi contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario ayant infirmé un jugement de la Cour supérieure de l'Ontario qui avait conclu à la validité constitutionnelle de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (L.O. 2002, c. 16). Accueilli, avec dissidence.

En 2002, l'Ontario a adopté la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, qui exclut les travailleurs agricoles de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (L.O. 1995, c. 1, annexe A), mais crée pour eux un régime de relations du travail particulier. La loi de 2002 a été adoptée en réaction à l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, dans lequel notre Cour a statué que le texte de loi antérieur contrevient à l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et l'a déclaré inconstitutionnel. Elle confère aux travailleurs agricoles le droit de former une association et d'y adhérer, de participer à ses activités, de se réunir, de présenter à l'employeur par l'entremise de leur association des observations relatives à leurs conditions d'emploi et d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de

contrainte ou de discrimination. L'employeur doit donner à une association d'employés l'occasion de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi et il est tenu de les écouter ou de les lire. La loi confie à un tribunal la fonction d'entendre et de régler tout litige relatif à l'application de la loi.

Après quelques démarches pour se prévaloir des nouvelles mesures de protection de la loi, on a contesté la validité constitutionnelle de cette loi au motif qu'elle portait atteinte aux droits des travailleurs agricoles garantis par l'article 2 d) et par l'article 15 de la charte, en ce qu'elle ne protégeait pas véritablement le droit de s'associer et de négocier collectivement et refusait aux travailleurs agricoles les mesures de protection reconnues aux travailleurs d'autres secteurs. En 2006, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a rejeté la demande. La Cour d'appel a accueilli l'appel et déclaré la loi inconstitutionnelle. Elle s'est prononcée après l'arrêt *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391.

Décision

Mme la juge en chef McLachlin et M. le juge LeBel, à l'opinion desquels souscrivent les juges Binnie, Fish et Cromwell: L'article 2 d) de la charte protège le droit de s'associer pour atteindre des objectifs collectifs. Cette protection constitutionnelle demande l'établissement d'un processus de dialogue où l'association d'employés peut présenter des observations à l'employeur, qui doit en prendre connaissance et en discuter de bonne foi. Une loi ou une action de l'État qui entrave substantiellement la capacité de réaliser des objectifs liés au travail grâce à des actions concertées fait obstacle à l'exercice du droit de libre association. Une telle loi ou action restreint donc la liberté d'association garantie à l'article 2 d) et devient de ce fait inconstitutionnelle, sauf justification au regard de l'article premier de la charte. Les activités de négociation en contexte de relations du travail protégées par l'article 2 d) comprennent la négociation de bonne foi de questions importantes liées à l'exécution des fonctions. Ce droit implique que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs. La négociation de bonne foi découlant de l'article 2 d) exige que les parties se rencontrent et qu'elles engagent un véritable dialogue; elle n'impose pas de processus particulier; elle n'oblige pas les parties à conclure une convention ou à accepter des clauses particulières; elle ne garantit pas un mécanisme légal de règlement des différends permettant de dénouer les impasses; elle ne protège que le droit à un processus général de négociation collective, et

non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou un mode particulier de négociation. L'article 2 d) garantit, dans le contexte des relations du travail, le droit à un processus véritable.

La décision rendue dans *Health Services* découle directement des principes énoncés dans *Dunmore*. Lorsqu'on l'interprète téléologiquement et dans la perspective des valeurs canadiennes et des engagements internationaux du Canada, l'article 2 d) protège l'activité associative exercée collectivement pour atteindre des objectifs liés au travail. Le droit ne possède pas seulement un caractère théorique; il commande un processus qui permet véritablement la poursuite de ces objectifs. Les principes établis dans *Dunmore* et *Health Services* sont fondés en droit, ne doivent pas être écartés et permettent de régler le sort du présent pourvoi.

On ne saurait trop insister sur la gravité du renversement d'arrêts récents de la Cour qui expriment l'avis réfléchi de majorités claires. Les arguments invoqués en faveur de la rupture avec *Health Services* ne satisfont pas aux conditions strictes imposées pour le renversement d'un précédent de notre Cour, car cet arrêt prend appui dans les décisions antérieures, il est compatible avec les valeurs canadiennes, il respecte les engagements internationaux du Canada et il s'inscrit dans la foulée de l'interprétation téléologique et généreuse des autres garanties constitutionnelles. *Health Services* s'inscrit dans la lignée d'arrêts antérieurs portant sur les droits individuels et collectifs. Il reconnaît comme eux que l'article 2 d) confère un droit individuel. Il reconnaît aussi, comme eux, que l'article 2 d) peut à bon droit imposer une protection législative de l'activité collective pour assurer l'exercice véritable du droit individuel. La déférence envers le Parlement et les législatures préconisée dans *Health Services* se situe également dans le droit fil de la jurisprudence générale de notre Cour. Il faut maintenir une attitude de déférence au moment de déterminer si un régime législatif satisfait aux exigences de la charte établies par les tribunaux. L'inapplicabilité de *Health Services* n'est pas établie. Rien ne démontre concrètement que les principes dégagés dans *Dunmore* et *Health Services* seraient inapplicables ou qu'ils auraient entraîné des résultats inadmissibles. Il est prématuré de conclure à l'inapplicabilité pratique de l'arrêt *Health Services* rendu il y a seulement quatre ans.

Le législateur ontarien n'est pas obligé d'accorder aux travailleurs agricoles des droits de négociation collective d'un type particulier pour permettre un exercice réel de leur liberté d'association. En l'espèce, la Cour d'appel surestime la portée du droit protégé à l'article 2 d). La reconnaissance du droit de

négociation collective n'est pas la consécration d'un type particulier de système de négociation collective, comme le modèle Wagner qui prédomine au Canada. L'article 2 d) protège le droit de s'associer afin de réaliser des objectifs collectifs. La loi ou la mesure de l'État qui entrave substantiellement la capacité de réaliser des objectifs collectifs a pour effet de restreindre la liberté d'association en la privant de sens. C'est dans ce sens dérivé que l'article 2 d) protège le droit de négociation collective. La Constitution n'exige pas que les législateurs, dans tous les cas et pour tous les secteurs d'activité, adoptent des lois établissant un modèle uniforme de relations du travail qui imposerait l'obligation de négocier de bonne foi, reconnaîtrait les principes du monopole syndical et du vote majoritaire et prévoirait un mécanisme pour dénouer les impasses des négociations et résoudre les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. C'est l'activité associative qui est protégée, et non un processus ou un résultat particulier.

Les travailleurs agricoles de l'Ontario ont droit à un processus véritable leur permettant de réaliser des objectifs liés au travail. Le droit d'une association d'employés de présenter des observations à l'employeur et de les voir prises en compte de bonne foi est dérivé de la liberté garantie à l'article 2 d) de la charte et il est nécessaire à l'exercice véritable du droit de libre association. La loi de 2002 prévoit un processus qui satisfait à cette exigence constitutionnelle. Dans la loi, le droit d'une association d'employés de formuler des observations à l'intention de l'employeur est prévu à l'article 5, qui dispose que l'employeur écoute les observations présentées oralement et lit celles formulées par écrit, puis informe l'association qu'il les a lues.

La loi n'exige pas expressément de l'employeur qu'il examine de bonne foi les revendications de ses employés; toutefois, l'obligation lui en est faite implicitement. Il faut résoudre toute ambiguïté du libellé de l'article 5 en tenant pour acquis qu'il oblige l'employeur agricole à examiner de bonne foi les observations de ses employés, étant donné qu'une loi doit s'interpréter de manière que ses dispositions aient un sens et un objet et que le Parlement et les législatures sont présumés vouloir respecter la charte. Une seule explication peut être trouvée à l'obligation imposée à l'employeur d'écouter ou de lire les observations présentées par les employés: s'assurer que l'employeur considère effectivement ces observations. Une simple obligation d'écoute ou de lecture passive ne permettra pas de réaliser cet objectif. Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur doit examiner les observations. De plus, il doit le faire de bonne foi: une attitude fermée rend l'examen sans objet. On peut déduire des commentaires qui ont été présentés à

l'Assemblée législative au cours des débats sur la loi et qui précisait qu'elle ne vise pas l'application de la négociation collective aux travailleurs agricoles, que la loi n'instaure pas le modèle Wagner, prédominant en matière de négociation collective, et ne fait pas bénéficier les travailleurs agricoles du régime de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Ils ne signifient pas que la loi de 2002 voulait priver ces employés du droit de négociation collective garanti à l'article 2 d). La loi ne porte pas atteinte à la liberté garantie à l'article 2 d) de la charte.

L'article 5 de la loi, s'il est correctement interprété, protège non seulement le droit des employés de présenter à l'employeur des observations relatives au travail, mais aussi celui de les voir prises en considération de bonne foi par l'employeur. L'article 5 ne contrevient donc pas à l'article 2 d) de la charte. La loi a pour objet l'exercice véritable du droit de s'associer et elle prévoit un tribunal pour le règlement des différends. L'article 11 de la loi habilite expressément le Tribunal à déterminer s'il y a eu infraction à la loi et à rendre des ordonnances réparatrices. De plus, on peut s'attendre à ce que, conformément à son mandat, le Tribunal interprète téléologiquement ses pouvoirs de façon qu'ils soient efficaces et utiles. Les tribunaux du travail jouissent d'une grande latitude pour appliquer leur loi constitutive aux faits particuliers des affaires dont ils sont saisis.

Il n'y a pas lieu d'examiner les prétentions relatives à l'article premier. À l'instar de la demande fondée sur l'article 2 d), le moyen alléguant la discrimination au sens de l'article 15 de la charte ne peut être accueilli. Certes, le régime créé par la loi de 2002 ne confère pas toutes les protections que la loi de 1995 offre à de nombreux autres travailleurs. Toutefois, une distinction législative formelle ne permet pas d'établir la discrimination visée à l'article 15, à savoir la discrimination réelle qui, en raison de l'application de stéréotypes, a des incidences sur des individus ou a pour effet de renforcer des préjugés ou des désavantages existants. La loi crée un régime de relations du travail spécialement pour les travailleurs agricoles. Cependant, le dossier n'établit pas que le régime repose sur des stéréotypes inévitables ou qu'il perpétue des préjugés ou des désavantages existants. Tant qu'il n'a pas été mis à l'épreuve, on ne peut savoir si le régime de la loi défavorise indûment les travailleurs agricoles. Le recours demeure prématuré.

M. le juge Rothstein, à l'opinion duquel souscrit la juge Charron: L'article 2 d) protège la liberté des individus de s'associer et d'exercer des activités associatives. Il protège la liberté des travailleurs de s'unir, de mettre au point une position de négociation et de présenter un front commun à l'employeur. Il ne

protège pas le droit à la négociation collective ni n'impose d'obligations à autrui, comme celle de négocier de bonne foi qui incomberait à l'employeur. Dans la mesure où elle constitutionnalise la négociation collective, la décision dans l'affaire *Health Services* est erronée. Il faut rompre avec cet arrêt, ce qui permettrait de résoudre le litige constitutionnel en l'espèce.

Notre Cour peut écarter ses propres précédents, mais ne devrait le faire que si des raisons impérieuses le justifient. La question qui se pose chaque fois appelle une mise en balance: les motifs qui justifient le respect d'un précédent — comme la certitude, la cohérence, la prévisibilité et la légitimité institutionnelle — l'emportent-ils sur la nécessité d'écarter un précédent dont le caractère erroné le justifie? C'est le cas en l'espèce: l'erreur commise dans *Health Services* touche une question de droit constitutionnel et n'est pas susceptible d'être corrigée de façon durable par le législateur. *Health Services* s'écarte sensiblement de bonnes décisions, dont *Dunmore*, concernant l'objet de la protection constitutionnelle de la liberté d'association; la protection constitutionnelle de la négociation collective au sens où l'entend notre Cour dans l'arrêt *Health Services* ne peut s'appliquer indépendamment d'autres éléments de la législation moderne du travail; les auteurs critiquent vivement l'arrêt *Health Services*.

L'arrêt *Health Services* constituait une rupture expresse d'avec les décisions antérieures de la Cour sur l'article 2 d), notamment *Dunmore*. Cette rupture est survenue lorsque les juges majoritaires de notre Cour ont conclu que l'article 2 d) obligeait le gouvernement à légiférer pour faciliter la réalisation des objectifs communs que visait la formation d'une association, plutôt que pour protéger la liberté d'association elle-même. Dans *Dunmore*, la nécessité pour le gouvernement de protéger les travailleurs par une loi découlait de la prémisse que certains travailleurs ne pouvaient pas s'associer sans une intervention gouvernementale. Dans *Health Services*, les juges majoritaires ont insisté sur les objectifs d'une association et la valorisation de ces objectifs, plutôt que sur la capacité des demandeurs de s'associer (ce qu'ils avaient déjà fait). En appliquant la véritable conclusion de l'arrêt *Dunmore*, la Cour aurait décidé uniquement si le gouvernement entravait de façon substantielle la capacité de s'associer.

Dans *Health Services*, la formation majoritaire de la Cour conclut à tort que l'article 2 d) protège la négociation collective et oblige les parties à négocier de bonne foi, et ce, pour cinq raisons. Premièrement, l'arrêt *Health Services* rompt avec les principes valables établis dans les décisions antérieures de la Cour sur la nature et la portée de l'article 2 d). L'article 2 d) vise à protéger les individus

et non les groupements comme tels. Dans *Health Services*, les juges majoritaires réinterprètent une liberté individuelle et concluent qu'elle fait naître des droits collectifs sans assise individuelle. Sa nouvelle interprétation de la portée de l'article 2 d) constitue un abandon de la jurisprudence antérieure qui n'est pas justifié par l'objet de la garantie constitutionnelle.

Deuxièmement, l'article 2 d) protège des libertés, et non des droits. Suivant l'arrêt *Health Services*, si l'article 2 d) protégeait uniquement la possibilité pour les travailleurs de présenter des revendications collectives et n'obligeait pas l'employeur à négocier de bonne foi, il ne protégerait pas le droit à la négociation collective. En imposant à un tiers (l'employeur) une obligation, cette proposition fait de la liberté garantie à l'article 2 d) un droit «positif». Le droit à la négociation collective n'est pas un droit dérivé d'une liberté — il s'agit d'un droit autonome créé par la Cour, et non par la charte. Un droit dérivé n'existe que s'il est nécessaire pour l'exercice d'une liberté fondamentale. Un employé individuel n'a pas le droit d'obliger son employeur à le rencontrer et à faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat de travail acceptable. Reconnaître le droit à la négociation collective sur le fondement de l'article 2 d) au motif qu'il dériverait de la liberté d'association est incompatible avec la jurisprudence de notre Cour en matière de droits dérivés de libertés garanties par la charte.

Troisièmement, l'article 2 d) n'autorise pas la Cour à favoriser certaines associations. Dans les décisions antérieures, la Cour interprète la liberté d'association de manière neutre quant à sa nature en ce qu'elle ne favorise pas d'associations en particulier. Dans *Health Services*, elle affirme à tort que cette démarche n'est pas téléologique. Les juges majoritaires dans *Health Services* laissent entendre qu'il ne convient pas d'interpréter la liberté d'association de manière «générale», car des groupes différents doivent avoir des libertés différentes. Cependant, le contexte pertinent pour l'interprétation téléologique d'une liberté garantie par la charte ne correspond pas à celui dans lequel des individus exercent cette liberté dans un cas donné. L'interprétation téléologique de l'article 2 d) exige plutôt que l'on situe la liberté d'association dans ses contextes linguistique, philosophique et historique. Les origines du concept, les termes utilisés pour le définir et les principes philosophiques sur lesquels il repose circonscrivent la protection qu'offre l'article 2 d). L'étendue de cette protection ne devrait pas varier en fonction de celui qui exerce ses droits. En matière de protection des libertés fondamentales, la Cour doit se garder d'attribuer une valeur relative à la manière dont un individu exerce une liberté. Comme elle s'abstient de se prononcer sur la valeur relative d'une religion ou de ses préceptes pour l'application de l'article 2 a) et de déterminer la valeur relative ou la teneur d'un exercice donné de la liberté d'expression garantie à l'article 2 b), elle ne doit pas

favoriser un type d'association plutôt qu'un autre pour l'application de l'article 2 d).

Quatrièmement, l'article 2 d) ne confère pas de protection constitutionnelle aux contrats. La formation majoritaire dans *Health Services* dit constitutionnaliser le processus de la négociation collective, et non ses fruits, mais dans les faits, cet arrêt confère une protection constitutionnelle aux conventions collectives parce qu'elles sont issues de ce processus.

Cinquièmement, dans le domaine des relations du travail, l'article 2 d) commande une interprétation déférente à l'endroit du législateur. Dans *Health Services*, la formation majoritaire a eu tort de dépouiller le Parlement et les législatures provinciales de leur pouvoir décisionnel en la matière. Bien qu'il appartienne aux tribunaux de protéger la faculté des individus de faire collectivement ce qu'ils ont le droit de faire individuellement, ils ne sont pas en mesure d'apporter de subtils réglages à l'équilibre des rapports de force entre syndicats et patronat en matière de relations du travail.

En outre, les motifs invoqués dans *Health Services* pour faire bénéficier la négociation collective de la protection de l'article 2 d) — l'histoire des relations du travail au Canada, les obligations internationales du pays et les valeurs consacrées par la charte — ne justifient ni la constitutionnalisation du droit à la négociation collective ni l'obligation des employeurs d'y participer.

La thèse avancée dans *Health Services* selon laquelle le droit à la négociation collective, qui oblige l'employeur à négocier de bonne foi, caractérisait le droit canadien du travail avant l'adoption de lois en la matière contredit des versions établies de l'histoire des relations du travail au Canada et elle a récemment fait l'objet de vives critiques de la part d'auteurs. Bien qu'elle puisse constituer le précepte fondamental de la négociation collective suivant le modèle Wagner, l'obligation de négocier de bonne foi n'est pas un précepte fondamental de la négociation collective au sens où on l'entendait avant l'adoption de la loi Wagner (*National Labor Relations Act* (U.S.C. 1935, Title 29)) ni au sens où on l'entend encore de nos jours dans de nombreuses parties du monde.

Le droit international n'appuie pas la constitutionnalisation du droit de négocier collectivement. Selon une proposition formulée par la formation majoritaire dans *Health Services*, la négociation collective fait partie intégrante de la liberté d'association reconnue en droit international. La majorité s'appuie en particulier sur

la *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de l'OIT (convention no 87). Ce faisant, elle commet deux erreurs. Le Canada a bien ratifié la convention no 87 de l'OIT, mais celle-ci porte sur la liberté d'association sans faire aucunement mention de la négociation collective. En outre, la formation majoritaire confond deux conventions distinctes de l'OIT, car elle se reporte à la convention no 87, mais utilise en fait le texte de la *Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949* (convention no 98). Or, le Canada n'a pas ratifié la convention no 98, de sorte qu'elle ne le soumet à aucune obligation. Même si la convention no 98 s'appliquait au Canada, dans *Health Services*, la formation majoritaire aurait tout de même tort de s'appuyer sur elle pour constitutionnaliser la négociation collective entendue au sens où l'employeur est tenu de négocier de bonne foi. Bien que la convention no 98 protège le processus de négociation collective, elle y voit un processus «volontaire» fondamentalement distinct de celui que prévoit le modèle Wagner. La convention no 98 n'oblige pas les parties à négocier de bonne foi.

Les valeurs consacrées par la charte ne peuvent être invoquées à l'appui de la constitutionnalisation du droit à la négociation collective. Selon la formation majoritaire dans *Health Services*, la reconnaissance du droit à la négociation collective de bonne foi s'intègre dans la logique, voire la défense, des autres droits, libertés et valeurs consacrés par la charte, à savoir la dignité humaine, l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie. L'obligation de négocier de bonne foi peut certes permettre d'atteindre ces objectifs, mais ou bien la charte exige une chose, ou bien elle ne l'exige pas. Le rôle de la Cour est de déterminer ce que la charte exige ou pas et d'appliquer ensuite les exigences, s'il en est, aux faits dont elle est saisie. Il ne s'agit pas simplement de promouvoir, autant que faire se peut, les valeurs perçues subjectivement par certains comme les assises de la charte en général. Comme l'article 2 d) ne prévoit rien au sujet de la politique économique et sociale, notre Cour ne peut s'immiscer dans ce domaine lorsque ni la loi ni la Constitution ne l'y autorisent.

Finalement, dans *Health Services*, l'interprétation par la majorité des juges de la négociation collective en particulier et de l'article 2 d) en général est inapplicable en pratique. La formation majoritaire accorde la protection constitutionnelle à l'obligation de négocier de bonne foi sans inclure d'autres volets du modèle Wagner et elle entend protéger le processus de négociation collective sans protéger aussi ses fruits; l'un et l'autre sont indéfendables. Pour que l'obligation de négocier de bonne foi ne confère pas seulement un avantage illusoire, il faut à la fois un mécanisme pour sortir les négociations de l'impasse et une réparation en cas de manquements répétés à cette obligation. Ainsi, un mécanisme doit s'appliquer automatiquement

pour mettre fin à une impasse — comme la grève ou l'arbitrage exécutoire. Également, dans les cas extrêmes de manquements, un arbitre pourra imposer l'inclusion de conditions précises dans la convention collective. Chacun de ces éléments va bien au-delà du seul processus et aboutit à la protection d'une issue concrète particulière. L'incapacité de la majorité à dissocier substance et processus, et la constitutionnalisation qui s'ensuit de conditions de la négociation collective font ressortir l'inapplicabilité pratique de la distinction entre la substance et le processus établie dans l'arrêt *Health Services*.

La loi de 2002 ne contrevient pas à l'article 2 d) de la charte. La loi donne précisément suite à l'arrêt *Dunmore*. Il ressort du texte, du contexte et de l'objet de cette loi que le législateur a délibérément choisi de ne pas obliger l'employeur à négocier avec une association d'employés. L'interprétation de l'article 5 de la loi ne permet pas de conclure qu'il impose une obligation de négocier de bonne foi. Le libellé de l'article 5 ne comporte aucune ambiguïté: il donne à une association d'employés l'occasion de présenter ses observations à l'employeur. Ce dernier est uniquement contraint à donner à l'association d'employés l'occasion de présenter des observations et à les écouter lorsqu'elles sont présentées oralement ou à les lire et à informer l'association qu'il les a lues lorsqu'elles sont présentées par écrit. Affirmer le contraire revient à faire fi du sens ordinaire et grammatical des mots et de l'objet de la loi et à créer de toutes pièces de l'ambiguïté. Qui plus est, rien dans l'objet énoncé à l'article premier de la loi ni dans les propos de la ministre ayant présenté la loi ne permet de conclure que des employés agricoles peuvent exiger de leur employeur qu'il négocie avec eux collectivement.

Quant aux arguments relatifs à l'article 15 de la charte, la fonction de travailleur agricole ne confère pas une caractéristique personnelle immuable (ou considérée comme immuable) justifiant la protection contre la discrimination garantie à l'article 15.

Mme la juge Deschamps: La décision rendue dans *Health Services* n'a pas la vaste portée que lui attribuent les juges majoritaires en l'espèce. Le litige ne réside pas dans la question de savoir si la loi prévoit un processus qui respecte le droit d'une association d'employés de présenter des observations à l'employeur et de les voir prises en compte de bonne foi. Si l'obligation d'agir de bonne foi s'inscrit dans un faisceau de dispositions législatives, il ne saurait être question en l'espèce de la tenir pour constitutionnelle. L'élargissement de la définition de «liberté d'association» résultant des conclusions

prononcées dans *Health Services* n'a aucune incidence sur la protection que le législateur ontarien doit accorder aux employés agricoles.

Suivant l'arrêt *Health Services*, la liberté d'association englobe la liberté de participer à des activités associatives et la faculté des employés d'agir de concert pour réaliser des objectifs communs concernant le travail et les conditions d'emploi. Définie de la sorte, la liberté d'association ne nécessite pas une protection plus grande que celle prévue par le cadre législatif dont la Cour ordonne l'adoption dans l'arrêt *Dunmore* pour régir les employés agricoles. La loi respecte les principes énoncés dans l'arrêt *Dunmore* et est conforme à la charte.

Même si le droit du travail offre des outils qui contribuent à atténuer la disparité des revenus, tous ses aspects ne bénéficient pas de la protection de la charte. L'égalité économique ne constitue pas l'un des «droits à l'égalité» garantis à l'article 15 de la charte. L'arrêt *Dunmore* est fondé sur le principe voulant que, généralement, la charte n'oblige pas l'État à agir pour faciliter l'exercice d'une liberté fondamentale. La dichotomie droits positifs/droits négatifs y est reconnue. Pour contourner la règle générale, une grille d'analyse a été établie pour les cas où la vulnérabilité d'un groupe justifierait le recours à un soutien étatique.

Pour remédier à une inégalité économique, il serait plus conforme à la structure de la charte de reconnaître de nouveaux motifs analogues à ceux énumérés à l'article 15. Il ne faut pas interpréter de manière formaliste chacune des garanties de la charte. S'il est nécessaire de s'éloigner de la distinction entre droits positifs et droits négatifs utilisée dans *Dunmore*, il ne faudrait pas pour autant confondre droit à l'égalité et liberté d'association, ou tout autre droit protégé par la charte susceptible d'être invoqué par une partie à un litige. L'analyse prenant appui sur les principes qui structurent la protection des droits et des libertés permet plus de cohérence judiciaire que celle qui repose sur la notion floue de «valeurs canadiennes».

Mme la juge Abella, dissidente: La loi de 2002 contrevient à l'article 2 d) de la charte car elle ne protège pas les droits de négociation collective, et n'a jamais eu pour objet de les protéger. Le gouvernement a édicté la loi de bonne foi, en 2002, pour donner suite à l'arrêt *Dunmore*, rendu en 2001, dans lequel la Cour avait statué que l'article 2 d) protégeait le droit de s'organiser et de présenter des observations. En 2007, l'arrêt *Health Services* a étendu cette protection au processus de négociation collective, qui inclut

notamment l'obligation de consulter et de négocier de bonne foi. Les principes de droit applicables sont par conséquent ceux qui ont été établis dans *Health Services* et la validité de la loi doit être examinée en fonction de cette norme constitutionnelle redéfinie.

Le libellé de la loi est pratiquement dépourvu de termes susceptibles de traduire une protection quelconque conférée au processus de négociation collective. Cette loi oblige seulement l'employeur à «écouter» les observations présentées oralement ou à «informer» l'association d'employés qu'il a lu celles qui lui ont été présentées par écrit. Elle n'exige de sa part aucune réponse, discussion ou négociation. En outre, lors du dépôt du projet de loi, la ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a exprimé on ne peut plus clairement l'intention du gouvernement d'exclure toute protection des droits de négociation collective. Le processus d'interprétation ne saurait transformer le libellé clair du texte législatif et l'intention du législateur en un régime complètement différent.

L'exercice véritable du droit à la négociation collective par les travailleurs agricoles suppose deux autres composantes. D'une part, il doit exister une voie de droit prévue par la loi pour la résolution des différends. Le refus de participer de bonne foi à un processus de négociation et de faire des efforts raisonnables pour arriver à une convention collective ne constituant pas une contravention à la loi, le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner une réparation en cas de violation des droits que garantit l'article 2 *d*). D'autre part, l'employeur doit négocier uniquement avec le représentant choisi par la majorité des employés de l'unité de négociation. Ce concept du monopole syndical conféré par un vote majoritaire est un principe déterminant et d'importance capitale dans les relations du travail au Canada depuis 1944. Compte tenu de la situation professionnelle particulière désavantageuse des travailleurs agricoles, l'absence de reconnaissance légale du monopole syndical a pour effet de les priver de la capacité d'avoir une voix unie et puissante pour tenter d'alléger et d'améliorer leurs conditions de travail. L'absence de ces protections dans la loi n'est pas justifiée au regard de l'article premier de la charte. Les objectifs de cette limitation des droits — c.-à-d. du fait de ne pas accorder aux travailleurs agricoles les protections légales nécessaires à l'exercice de leur droit de négociation collective — étaient de protéger la ferme familiale ainsi que la productivité et la viabilité des exploitations agricoles. Le critère de l'atteinte minimale du test de l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, (C.S. Can., 1996-02-22), SOQUIJ AZ-96111021, J.E. 96-545, D.T.E. 96T-314, [1996] 1 R.C.S. 369, est déterminant en l'espèce.

L'absence dans la loi de toute protection du processus de négociation collective ne peut pas être considérée comme une atteinte minimale au droit garanti par l'article 2 d). Cette restriction n'est pas, ne serait-ce qu'un tant soit peu, adaptée à la réalisation de l'un ou l'autre objectif de l'État; en fait, elle n'est pas adaptée du tout. Priver *tous* les travailleurs agricoles d'un processus de négociation collective pour protéger les fermes familiales, sans égard à la taille ou à la nature de l'exploitation agricole, porte atteinte au droit garanti par l'article 2 d) dans sa totalité, non minimalement. Il convient de souligner que dans chaque province, sauf en Alberta, les travailleurs agricoles bénéficient des mêmes droits de négociation collective que d'autres employés. Rien ne démontre que cette situation a nui à la viabilité économique des exploitations agricoles dans ces provinces ni que la nature particulière de l'agriculture en Ontario justifie une restriction aussi draconienne.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2011. Reproduit avec la permission du ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Fascicule Express

EXP 2011, no 18

EXPT 2011, no 18

J.E. 2011, no 18

D.T.E. 2011, no 18

Historique

Référence(s) antérieure(s)

(C.A. (Ont.), 2008-11-14), 2008 ONCA.760, SOQUIJ AZ-50521352

Législation citée

Charte canadienne des droits et libertés (L.R.C. 1985, app. II, no 44, annexe B, partie I), art. 1, 2, 2 a), 2 b), 2 d), 7 à 12, 9, 10, 12, 15, 15 paragr. 1, 23, 23 paragr. 1, 23 paragr. 2, 23 paragr. 3, 32, 33

Constitutionnelle de 1982 (Loi), (L.R.C. 1985, app. II, no 44, annexe B), art. 35 paragr. 1, 52

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 21

Associations Ouvrières, 1872 (Acte des), (S.C. 1872, c. 30)

Relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Loi sur les), (S.C. 1948, c. 54)
Relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (Loi sur les), (L.R.Q., c. R-20)
Labour Act (R.S.P.E.I. 1988, c. L-1), art. 7
Labour Relations Act (R.S.N.L. 1990, c. L-1), art. 2 (1)
Labour Relations Code (R.S.A. 2000, c. L-1), art. 4 (2) (e)
Labour Relations Code (R.S.B.C. 1996, c. 244), art. 1
National Labor Relations Act (U.S.C. 1935, Title 29)
Protection des employés agricoles (Loi de 2002 sur la), (L.O. 2002, c. 16), art. 1, 1 (2), 2, 2 (1)
«association d'employés», 5, 5 (1), 5 (5), 5 (6), 5 (7), 7, 7 à 11, 8, 9, 10, 11, 18
Relations de travail (Loi de 1995 sur les), (L.O. 1995, c. 1, annexe A), art. 3 (b.1), 17
Relations de travail dans l'agriculture (Loi de 1994 sur les), (L.O. 1994, c.6), préambule, art. 3, 10, 11
Relations de travail et l'emploi (Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les), (L.O. 1995, c.1)
Relations du travail (Loi sur les), (L.R.M. 1987, c. L10), art. 1
Relations industrielles (Loi sur les), (L.R.N.-B. 1973, c. I-4), art. 1 (5) a)
Trade Union Act (R.S.N.S. 1989, c. 475), art. 2 (1)
Trade Union Act (R.S.S. 1978, c. T-17), art. 2
Droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention sur la), 96 R.T.N.U. 257, art. 4
Droits civils et politiques (Pacte international relatif aux), [1976] R.T.C. no 47 et 999 R.T.N.U. 171
Droits économiques, sociaux et culturels (Pacte international relatif aux), [1976] R.T.C. no 46 et 993 R.T.N.U. 13
Liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention sur la), [1973] R.T.C. no 14 et 68 R.T.N.U. 17

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 48, 55, 81: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.),

EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 69: *Haig c. Canada; Haig c. Canada (Directeur général des élections)*, (C.S. Can., 1993-09-02), SOQUIJ AZ-93111098, J.E. 93-1526, [1993] 2 R.C.S. 995, 105 D.L.R. (4th) 577, 16 C.R.R. (2d) 193, 156 N.R. 81

Paragr. 48, 55: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Paragr. 58: *R. c. Henry* (C.S. Can., 2005-12-15), 2005 CSC 76, SOQUIJ AZ-50347443, J.E. 2006-62, [2005] 3 R.C.S. 609, EYB 2005-98899, 260 D.L.R. (4th) 411, [2006] 4 W.W.R. 605

Paragr. 112: *United Steelworkers of America and Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd.*, (1982), 1 C.L.R.B.R. (n.s.) 384

Paragr. 73: *Vriend c. Alberta* (C.S. Can., 1998-04-02), SOQUIJ AZ-98111045, J.E. 98-847, D.T.E. 98T-429, [1998] 1 R.C.S. 493, 156 D.L.R. (4th) 385, 50 C.R.R. (2d) 1, 224 N.R. 1, [1999] 5 W.W.R. 451, 31 C.H.R.R. D/1, 212 A.R. 237, 67 Alta. L.R. (3d) 1, REJB 1998-05585

Applique en minorité

Paragr. 254: *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex* (C.S. Can., 2002-04-26), 2002 CSC 42, SOQUIJ AZ-50123070, J.E. 2002-775, [2002] 2 R.C.S. 559, REJB 2002-30904, 212 D.L.R. (4th) 1, 287 N.R. 248, [2002] 5 W.W.R. 1, 166 B.C.A.C. 1, 100 B.C.L.R. (3d) 1, 18 C.P.R. (4th) 289, 93 C.R.R. (2d) 189

Paragr. 198, 201: *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, (C.S. Can., 1999-09-02), SOQUIJ AZ-50067190, J.E. 99-1755, D.T.E. 99T-841, [1999] 2 R.C.S. 989, 176 D.L.R. (4th) 513, 66 C.R.R. (2d) 14, [1999] S.C.J. No. 43 (Q.L.), 244 N.R. 33, REJB 1999-14163

Paragr. 262: *Doucet-Boudreau c. Nouvelle-Écosse (Ministre de l'Éducation)*, (C.S. Can., 2003-11-06), 2003 CSC 62, SOQUIJ AZ-50205277, J.E. 2003-2076, [2003] 3 R.C.S. 3, REJB 2003-49438, 232 D.L.R. (4th) 577, 218 N.S.R. (2d) 311, 45 C.P.C. (5th) 1, 112 C.R.R. (2d) 202, 312 N.R. 1

Paragr. 197, 201: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 142: *Planned Parenthood of South-Eastern Pennsylvania v. Casey*, 112 S.Ct. 2791, 505 U.S. 833 (1992)

Paragr. 293: *Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Renvoi relatif à la)* (C.S. Can., 1987-04-09),

SOQUIJ AZ-87111020, J.E. 87-505, D.T.E. 87T-352, [1987] 1 R.C.S. 313, [1987] D.L.Q. 225 (rés.), 38 D.L.R. (4th) 161, 78 A.R. 1, [1987] 3 W.W.R. 577, 51 Alta. L.R. (2d) 97, 18 C.L.L.C. 12,149, 74 N.R. 99, 28 C.R.R. 305

Paragr. 303: *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.* (C.S. Can., 2001-10-19), 2001 CSC 70, SOQUIJ AZ-50102100, J.E. 2001-1952, D.T.E. 2001T-1033, [2001] 3 R.C.S. 209, REJB 2001-26223, 205 D.L.R. (4th) 385, 87 C.R.R. (2d) 189, 276 N.R. 1, EYB 2001-26223

Paragr. 254: *R. c. Big M Drug Mart Ltd.* (C.S. Can., 1985-04-24), SOQUIJ AZ-85111032, J.E. 85-405, D.T.E. 85T-339, [1985] 1 R.C.S. 295, 18 C.C.C. (3d) 385, 58 N.R. 81, [1985] 3 W.W.R. 481, 18 D.L.R. (4th) 321, 13 C.R.R. 64, 60 A.R. 161, 37 Alta. L.R. (2d) 97, 16 C.L.L.C. 12,108

Paragr. 198, 201: *Société Radio-Canada c. Nouveau-Brunswick (Procureur général)*, (C.S. Can., 1996-10-31), SOQUIJ AZ-96111118, J.E. 96-2090, [1996] 3 R.C.S. 480, 139 D.L.R. (4th) 385, 110 C.C.C. (3d) 193, 2 C.R. (5th) 1, 182 N.B.R. (2d) 81, 203 N.R. 169, 39 C.R.R. (2d) 189, EYB 1996-67336

Applique en dissidence

Paragr. 337: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Explique

Paragr. 49: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Explique en minorité

Paragr. 184: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

N'applique pas en minorité

Paragr. 128, 141, 204, 220, 246, 270, 276: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Mentionne

Paragr. 19, 87: *AFPC c. Canada* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111021, J.E. 87-506, D.T.E. 87T-351, [1987] D.L.Q. 230 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 424, 38 D.L.R. (4th) 249, 18 C.L.L.C. 12,189, 32 C.R.R. 114, 75 N.R. 161

Paragr. 116: *Andrews c. Law Society of British Columbia* (C.S. Can., 1989-02-02), SOQUIJ AZ-89111028, J.E. 89-259, [1989] 1 R.C.S. 143, 56 D.L.R. (4th) 1, 91 N.R. 255, [1989] 2 W.W.R. 289, 34 B.C.L.R. (2d) 273, 36 C.R.R. 193, 25 C.C.E.L. 255, 10 C.H.R.R. D/5719

Paragr. 72: *Charkaoui c. Canada (Citoyenneté et Immigration)* , (C.S. Can., 2007-02-23), 2007 CSC 9, SOQUIJ AZ-50417633, J.E. 2007-455, [2007] 1 R.C.S. 350, EYB 2007-114995, 358 N.R. 1, 276 D.L.R. (4th) 594, 54 Admin. L.R. (4th) 1, 44 C.R. (6th) 1, 59 Imm. L.R. (3d) 1, 152 C.R.R. (2d) 17

Paragr. 23, 31, 81: *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)* , (C.S. Can., 1999-09-02), SOQUIJ AZ-50067190, J.E. 99-1755, D.T.E. 99T-841, [1999] 2 R.C.S. 989, 176 D.L.R. (4th) 513, 66 C.R.R. (2d) 14, [1999] S.C.J. No. 43 (Q.L.), 244 N.R. 33, REJB 1999-14163

Paragr. 1, 5, 8, 13, 18, 25, 37, 42, 46, 56, 62, 68, 75, 83, 92, 98, 104, 115: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)* , (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 7, 13, 15, 18, 34, 56, 67, 73, 76, 82, 104: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Paragr. 22, 25, 30, 55, 62, 87: *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)* , (C.S. Can., 1990-08-16), SOQUIJ AZ-90111070, J.E. 90-1203, D.T.E. 90T-976, [1990] 2 R.C.S. 367, 72 D.L.R. (4th) 1, 49 C.R.R. 193, [1990] N.W.T.R. 289, [1990] 5 W.W.R. 385, 112 N.R. 269, 21 C.L.L.C. 12,253

Paragr. 33: *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)* , (C.S. Can., 1989-04-27), SOQUIJ AZ-

89111052, J.E. 89-772, [1989] 1 R.C.S. 927, 58 D.L.R. (4th) 577, 94 N.R. 167, 24 Q.A.C. 2, 39 C.R.R. 193, 25 C.P.R. (3d) 417

Page(s) 29: *Liversidge v. Anderson*, (1941), [1942] A.C. 206

Paragr. 79: *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin; Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Laseur* (C.S. Can., 2003-10-03), 2003 CSC 54, SOQUIJ AZ-50194886, J.E. 2003-1843, [2003] 2 R.C.S. 504, REJB 2003-48214, [2003] S.C.J. No. 54 (Q.L.), 231 D.L.R. (4th) 385, 4 Admin. L.R. (4th) 1, 28 C.C.E.L. (3d) 1, 310 N.R. 22, 110 C.R.R. (2d) 233, 217 N.S.R. (2d) 301

Paragr. 46: *Ontario (Sûreté et Sécurité publique) c. Criminal Lawyers' Association* (C.S. Can., 2010-06-17), 2010 CSC 23, SOQUIJ AZ-50646773, 2010EXP-1990, J.E. 2010-1089, [2010] 1 R.C.S. 815, EYB 2010-175469

Paragr. 19, 63, 75, 81, 87: *Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Renvoi relatif à la)* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111020, J.E. 87-505, D.T.E. 87T-352, [1987] 1 R.C.S. 313, [1987] D.L.Q. 225 (rés.), 38 D.L.R. (4th) 161, 78 A.R. 1, [1987] 3 W.W.R. 577, 51 Alta. L.R. (2d) 97, 18 C.L.L.C. 12,149, 74 N.R. 99, 28 C.R.R. 305

Paragr. 80: *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.* (C.S. Can., 2001-10-19), 2001 CSC 70, SOQUIJ AZ-50102100, J.E. 2001-1952, D.T.E. 2001T-1033, [2001] 3 R.C.S. 209, REJB 2001-26223, 205 D.L.R. (4th) 385, 87 C.R.R. (2d) 189, 276 N.R. 1, EYB 2001-26223

Paragr. 83: *R. c. Henry* (C.S. Can., 2005-12-15), 2005 CSC 76, SOQUIJ AZ-50347443, J.E. 2006-62, [2005] 3 R.C.S. 609, EYB 2005-98899, 260 D.L.R. (4th) 411, [2006] 4 W.W.R. 605

Paragr. 116: *R. c. Kapp* (C.S. Can., 2008-06-27), 2008 CSC-41, SOQUIJ AZ-50498554, J.E. 2008-1323, [2008] 2 R.C.S. 483, 79 B.C.L.R. (4th) 201, [2008] 8 W.W.R. 1, 37 C.E.L.R. (3d) 1, 232 C.C.C. (3d) 349, 294 D.L.R. (4th) 1, 376 N.R. 1, [2008] 3 C.N.L.R. 346, 58 C.R. (6th) 1, 256 B.C.A.C. 75, 431 W.A.C. 75, 175 C.R.R. (2d) 185, [2008] S.C.J. No. 42 (Q.L.)

Paragr. 83: *R. c. Mannion* (C.S. Can., 1987-10-09), SOQUIJ AZ-86111071, J.E. 86-1002, [1986] 2 R.C.S. 272, [1987] D.L.Q. 128 (rés.), 28 C.C.C. (3d) 544, 75 A.R. 16, 31 D.L.R. (4th) 712, [1986] 6 W.W.R. 525, 47 Alta. L.R. (2d) 177, 53 C.R. (3d) 193, 25 C.R.R. 182, 69 N.R. 189

Paragr. 81: *R. c. Oakes* (C.S. Can., 1986-02-28), SOQUIJ AZ-86111022, J.E. 86-272, [1986] 1 R.C.S. 103, [1986] D.L.Q. 270 (rés.), 26 D.L.R. (4th) 200, 24 C.C.C. (3d) 321, 65 N.R. 87, 19 C.R.R. 308, 50 C.R. (3d) 1, 14 O.A.C. 335, 1986 CanLII 46

Paragr. 104: *R. c. Sharpe* (C.S. Can., 2001-01-26), 2001 CSC 2, SOQUIJ AZ-50082589, J.E. 2001-294, [2001] 1 R.C.S. 45, 194 D.L.R. (4th) 1, 150 C.C.C. (3d) 321, 39 C.R. (5th) 72, REJB 2001-22168, [2001] 6 W.W.R. 1, 88 B.C.L.R. (3d) 1, 146 B.C.A.C. 161, 86 C.R.R. (2d) 1

Paragr. 19, 87: *SDGMR c. Saskatchewan* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111019, J.E. 87-507,

D.T.E. 87T-353, [1987] D.L.Q. 233 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 460, 38 D.L.R. (4th) 277, [1987] 3 W.W.R. 673, 18 C.L.L.C. 12,201, 74 N.R. 321

Paragr. 104: *Slaight Communications Inc. c. Davidson* (C.S. Can., 1989-05-04), SOQUIJ AZ-89111057, J.E. 89-775, D.T.E. 89T-555, [1989] 1 R.C.S. 1038, 59 D.L.R. (4th) 416, 26 C.C.E.L. (2d) 85, 20 C.L.L.C. 12,247, 93 N.R. 183, 40 C.R.R. 100

Paragr. 78, 81: *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd.* (C.S. Can., 1999-09-09), SOQUIJ AZ-50067257, J.E. 99-1845, D.T.E. 99T-856, [1999] 2 R.C.S. 1083, 176 D.L.R. (4th) 607, 66 C.R.R. (2d) 205, [1999] 9 W.W.R. 161, 245 N.R. 1, [1999] S.C.J. No. 44 (Q.L.), 128 B.C.A.C. 1, 66 B.C.L.R. (3d) 211, REJB 1999-14240

Mentionne en minorité

Paragr. 139: *Adarand Constructors Inc. v. Pena*, 515 U.S. 200 (1995)

Paragr. 158, 221: *AFPC c. Canada* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111021, J.E. 87-506, D.T.E. 87T-351, [1987] D.L.Q. 230 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 424, 38 D.L.R. (4th) 249, 18 C.L.L.C. 12,189, 32 C.R.R. 114, 75 N.R. 161

Paragr. 219: Code criminel (*Man.*) (*Renvoi relatif à l'art. 193 et à l'al. 195.1 (1) c) du*) (C.S. Can., 1990-05-31), SOQUIJ AZ-90111052, J.E. 90-907, [1990] 1 R.C.S. 1123, 77 C.R. (3d) 1, 56 C.C.C. (3d) 65, [1990] 4 W.W.R. 481, 68 Man. R. (2d) 1, 109 N.R. 81, 48 C.R.R. 1

Paragr. 162, 194, 222, 225, 308, 311: *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, (C.S. Can., 1999-09-02), SOQUIJ AZ-50067190, J.E. 99-1755, D.T.E. 99T-841, [1999] 2 R.C.S. 989, 176 D.L.R. (4th) 513, 66 C.R.R. (2d) 14, [1999] S.C.J. No. 43 (Q.L.), 244 N.R. 33, REJB 1999-14163

Paragr. 181: *Doucet-Boudreau c. Nouvelle-Écosse (Ministre de l'Éducation)*, (C.S. Can., 2003-11-06), 2003 CSC 62, SOQUIJ AZ-50205277, J.E. 2003-2076, [2003] 3 R.C.S. 3, REJB 2003-49438, 232 D.L.R. (4th) 577, 218 N.S.R. (2d) 311, 45 C.P.C. (5th) 1, 112 C.R.R. (2d) 202, 312 N.R. 1

Paragr. 153, 156, 163, 165, 172, 183, 194, 225, 277, 289, 298, 308, 316, 319: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 318: *Greater Vancouver Transportation Authority c. Fédération canadienne des étudiantes et étudiants — Section Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2009-07-10), 2009 CSC 31, SOQUIJ AZ-50564826, J.E. 2009-1320, [2009] 2 R.C.S. 295, EYB 2009-161351

Paragr. 131: *Hamstra (Tuteur à l'instance de) c. British Columbia Rugby Union* (C.S. Can., 1997-04-24), SOQUIJ AZ-97111048, J.E. 97-940, [1997] 1 R.C.S. 1092, 145 D.L.R. (4th) 193, [1997] 7 W.W.R. 92,

REJB 1997-02681

Paragr. 122, 153, 167, 182, 188, 198, 212, 215, 217, 221, 227, 231, 241, 248, 255, 257, 264, 278, 289, 298, 304, 312, 314, 316, 320: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Paragr. 161, 205, 222: *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, (C.S. Can., 1990-08-16), SOQUIJ AZ-90111070, J.E. 90-1203, D.T.E. 90T-976, [1990] 2 R.C.S. 367, 72 D.L.R. (4th) 1, 49 C.R.R. 193, [1990] N.W.T.R. 289, [1990] 5 W.W.R. 385, 112 N.R. 269, 21 C.L.L.C. 12,253

Paragr. 222: *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario* (C.S. Can., 1991-06-27), SOQUIJ AZ-91111073, J.E. 91-1122, D.T.E. 91T-743, [1991] 2 R.C.S. 211, 81 D.L.R. (4th) 545, 4 C.R.R. (2d) 193, 22 C.L.L.C. 12,257, 3 O.R. (3d) 511, 126 N.R. 161, 48 O.A.C. 241

Paragr. 162: *Office canadien de commercialisation des oeufs c. Richardson* (C.S. Can., 1998-11-05), SOQUIJ AZ-98111095, J.E. 98-2256, [1998] 3 R.C.S. 157, 166 D.L.R. (4th) 1, 231 N.R. 201, 57 C.R.R. (5th) 1, 223 A.R. 201, REJB 1998-08944

Paragr. 194: *Ontario (Sûreté et Sécurité publique) c. Criminal Lawyers' Association* (C.S. Can., 2010-06-17), 2010 CSC 23, SOQUIJ AZ-50646773, 2010EXP-1990, J.E. 2010-1089, [2010] 1 R.C.S. 815, EYB 2010-175469

Paragr. 137: *Planned Parenthood of South-Eastern Pennsylvania v. Casey*, 112 S.Ct. 2791, 505 U.S. 833 (1992)

Paragr. 158, 164, 179, 182, 205, 209, 221, 224: *Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Renvoi relatif à la)* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111020, J.E. 87-505, D.T.E. 87T-352, [1987] 1 R.C.S. 313, [1987] D.L.Q. 225 (rés.), 38 D.L.R. (4th) 161, 78 A.R. 1, [1987] 3 W.W.R. 577, 51 Alta. L.R. (2d) 97, 18 C.L.L.C. 12,149, 74 N.R. 99, 28 C.R.R. 305

Paragr. 133: *Queensland v. Commonwealth*, (1997), 139 C.L.R. 585

Paragr. 213, 221, 225: *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.* (C.S. Can., 2001-10-19), 2001 CSC 70, SOQUIJ AZ-50102100, J.E. 2001-1952, D.T.E. 2001T-1033, [2001] 3 R.C.S. 209, REJB 2001-26223, 205 D.L.R. (4th) 385, 87 C.R.R. (2d) 189, 276 N.R. 1, EYB 2001-26223

Paragr. 130: *R. c. B. (K.G.)*, (C.S. Can., 1993-02-25), SOQUIJ AZ-93111014, J.E. 93-466, [1993] 1 R.C.S. 740, 79 C.C.C. (3d) 257, 19 C.R. (4th) 1, 61 O.A.C. 1, 148 N.R. 241

Paragr. 130, 135: *R. c. Bernard* (C.S. Can., 1988-12-15), SOQUIJ AZ-89111011, J.E. 89-118, [1988] 2 R.C.S. 833, 67 C.R. (3d) 113, 45 C.C.C. (3d) 1

Paragr. 207, 211, 215: *R. c. Big M Drug Mart Ltd.* (C.S. Can., 1985-04-24), SOQUIJ AZ-85111032, J.E.

85-405, D.T.E. 85T-339, [1985] 1 R.C.S. 295, 18 C.C.C. (3d) 385, 58 N.R. 81, [1985] 3 W.W.R. 481, 18 D.L.R. (4th) 321, 13 C.R.R. 64, 60 A.R. 161, 37 Alta. L.R. (2d) 97, 16 C.L.L.C. 12,108
Paragr. 130, 135, 140: *R. c. Chaulk* (C.S. Can., 1990-12-20), SOQUIJ AZ-91111019, J.E. 91-76, [1990] 3 R.C.S. 1303, 2 C.R. (4th) 1, 62 C.C.C. (3d) 193, [1991] 2 W.W.R. 385, 119 N.R. 161, 1 C.R.R. (2d) 1, 69 Man. R. (2d) 161, [1990] S.C.J. No. 139 (Q.L.)
Paragr. 131, 136: *R. c. Henry* (C.S. Can., 2005-12-15), 2005 CSC 76, SOQUIJ AZ-50347443, J.E. 2006-62, [2005] 3 R.C.S. 609, EYB 2005-98899, 260 D.L.R. (4th) 411, [2006] 4 W.W.R. 605
Paragr. 196: *R. c. National Post* (C.S. Can., 2010-05-07), 2010 CSC 16, SOQUIJ AZ-50633715, 2010EXP-1559, J.E. 2010-852, [2010] 1 R.C.S. 477, EYB 2010-173421
Paragr. 181: *R. c. Powley* (C.S. Can., 2003-09-19), 2003 CSC 43, SOQUIJ AZ-50192924, J.E. 2003-1751, [2003] 2 R.C.S. 207, REJB 2003-47444, [2003] S.C.J. No. 43 (Q.L.)
Paragr. 130: *R. c. Robinson* (C.S. Can., 1996-03-21), SOQUIJ AZ-96111038, J.E. 96-670, [1996] 1 R.C.S. 683, 105 C.C.C. (3d) 97, 133 D.L.R. (4th) 42, 46 C.R. (4th) 1, [1996] 4 W.W.R. 609, 34 C.R.R. (2d) 205, EYB 1996-67065
Paragr. 131: *R. c. Salituro* (C.S. Can., 1991-11-28), SOQUIJ AZ-92111002, J.E. 92-16, [1991] 3 R.C.S. 654, 68 C.C.C. (3d) 289, 9 C.R. (4th) 324, 8 C.R.R. (2d) 173, 131 N.R. 161, 50 O.A.C. 125
Paragr. 282: *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)* (C.S. Can., 1998-01-22), SOQUIJ AZ-98111014, J.E. 98-201, D.T.E. 98T-154, [1998] 1 R.C.S. 27, REJB 1998-04271, L.P.J. 98-0039, 154 D.L.R. (4th) 193, 221 N.R. 241, 50 C.B.R. (3d) 163, 33 C.C.E.L. (2d) 173, 106 O.A.C. 1, 36 O.R. (3d) 418, [1998] S.C.J. No. 2 (Q.L.)
Paragr. 268: *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, (C.S. Can., 1996-02-22), SOQUIJ AZ-96111021, J.E. 96-545, D.T.E. 96T-314, [1996] 1 R.C.S. 369, 133 D.L.R. (4th) 129, 36 Admin. L.R. (2d) 1, 193 N.R. 81, [1996] C.L.L.C. 141,083, [1996] N.W.T.R. 1, EYB 1996-67305
Paragr. 158, 221: *SDGMR c. Saskatchewan* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111019, J.E. 87-507, D.T.E. 87T-353, [1987] D.L.Q. 233 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 460, 38 D.L.R. (4th) 277, [1987] 3 W.W.R. 673, 18 C.L.L.C. 12,201, 74 N.R. 321
Paragr. 195: *Société Radio-Canada c. Nouveau-Brunswick (Procureur général)*, (C.S. Can., 1996-10-31), SOQUIJ AZ-96111118, J.E. 96-2090, [1996] 3 R.C.S. 480, 139 D.L.R. (4th) 385, 110 C.C.C. (3d) 193, 2 C.R. (5th) 1, 182 N.B.R. (2d) 81, 203 N.R. 169, 39 C.R.R. (2d) 189, EYB 1996-67336
Paragr. 210: *Syndicat Northcrest c. Amselem* (C.S. Can., 2004-06-30), 2004 CSC 47, SOQUIJ AZ-50260091, J.E. 2004-1354, [2004] 2 R.C.S. 551, REJB 2004-66513, 241 D.L.R. (4th) 1, 121 C.R.R. (2d) 189, 323 N.R. 59, 28 R.P.R. (4th) 165
Paragr. 317: *Vriend c. Alberta* (C.S. Can., 1998-04-02), SOQUIJ AZ-98111045, J.E. 98-847, D.T.E. 98T-429, [1998] 1 R.C.S. 493, 156 D.L.R. (4th) 385, 50 C.R.R. (2d) 1, 224 N.R. 1; [1999] 5 W.W.R. 451, 31

C.H.R.R. D/1, 212 A.R. 237, 67 Alta. L.R. (3d) 1, REJB 1998-05585

Mentionne en dissidence

Paragr. 322, 324: *AFPC c. Canada* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111021, J.E. 87-506, D.T.E. 87T-351, [1987] D.L.Q. 230 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 424, 38 D.L.R. (4th) 249, 18 C.L.L.C. 12,189, 32 C.R.R. 114, 75 N.R. 161

Paragr. 356: *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony* (C.S. Can., 2009-07-24), 2009 CSC 37, SOQUIJ AZ-50567345, J.E. 2009-1407, [2009] 2 R.C.S. 567, EYB 2009-161892, 460 A.R. 1, 310 D.L.R. (4th) 193

Paragr. 324, 327, 332, 350, 355, 358, 364: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 322, 326, 331, 337, 339, 341, 343, 369: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Paragr. 324: *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, (C.S. Can., 1990-08-16), SOQUIJ AZ-90111070, J.E. 90-1203, D.T.E. 90T-976, [1990] 2 R.C.S. 367, 72 D.L.R. (4th) 1, 49 C.R.R. 193, [1990] N.W.T.R. 289, [1990] 5 W.W.R. 385, 112 N.R. 269, 21 C.L.L.C. 12,253

Paragr. 322, 324: *Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Renvoi relatif à la)* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111020, J.E. 87-505, D.T.E. 87T-352, [1987] 1 R.C.S. 313, [1987] D.L.Q. 225 (rés.), 38 D.L.R. (4th) 161, 78 A.R. 1, [1987] 3 W.W.R. 577, 51 Alta. L.R. (2d) 97, 18 C.L.L.C. 12,149, 74 N.R. 99, 28 C.R.R. 305

Paragr. 356: *R. c. Oakes* (C.S. Can., 1986-02-28), SOQUIJ AZ-86111022, J.E. 86-272, [1986] 1 R.C.S. 103, [1986] D.L.Q. 270 (rés.), 26 D.L.R. (4th) 200, 24 C.C.C. (3d) 321, 65 N.R. 87, 19 C.R.R. 308, 50 C.R. (3d) 1, 14 O.A.C. 335, 1986 CanLII 46

Paragr. 328: *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, (C.S. Can., 1996-02-22), SOQUIJ AZ-96111021, J.E. 96-545, D.T.E. 96T-314, [1996] 1 R.C.S. 369, 133 D.L.R. (4th) 129, 36 Admin. L.R. (2d) 1, 193 N.R. 81, [1996] C.L.L.C. 141,083, [1996] N.W.T.R. 1, EYB 1996-67305

Paragr. 322, 324: *SDGMR c. Saskatchewan* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111019, J.E. 87-507, D.T.E. 87T-353, [1987] D.L.Q. 233 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 460, 38 D.L.R. (4th) 277, [1987] 3 W.W.R. 673,

18 C.L.L.C. 12,201, 74 N.R. 321

Paragr. 328: *United Electrical, Radio and Machine Workers of America and DeVilbiss (Canada) Ltd.*, [1976] 2 C.L.R.B.R. 101

Paragr. 358: *United Food & Commercial Workers International Union and Wellington Mushroom Farm*, [1980] O.L.R.B. Rep. 813, [1980] 3 C.L.R.B.R. 3

Doctrine citée

Adams, George W. *Canadian Labour Law*. 2nd ed. Aurora: C.L.B., loose-leaf, p. paragr., . 240 à 1.2501, paragr., 1-180 à 1.190, 3.1750, 10.1710, 10.1750, 10.1861, à 10.1870, 10.1870 à 10.1920, 10.1890 à 10.2000

Adams, Roy J. «Prospects for Labour's Right to Bargain Collectively After B.C. Health Services», (2009) 59 *U.N.B. L.J.* 85-94

Bandes, Susan. «The Negative Constitution: A Critique», (1989-1990) 88 *Mich. L. Rev.* 2271-2347, p. 2285

Barak-Ussoskin, Elisheva (Elika). «Collaboration in the Tripartite System: The Right to Be Consulted and the Duty to Consult», in Armin Höland *et al. Employee involvement in a Globalising World: Liber Amicorum Manfred Weiss*. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2005. P. 439-450, p. 445

Basu, Robin K. «Revolution and Aftermath: B.C. Health Services and its Implications», (2008) 42 *Supreme Court L.R.* 165-211, p. 177, 186-187

Beatty, David and Kennett, Steven. «Striking Back: Fighting Words, Social Protest and Political Participation in Free and Democratic Societies», (1988) 67 *R. du B. can.* 573-621

Beatty, David M. *Putting the Charter to Work: Designing a Constitutional Labour Code*. Kingston: McGill-Queen's University Press, 1987. 252 p., p. 89

Brunelle, Christian. «La liberté d'association se porte mieux: un commentaire de l'arrêt *Health Services*», dans Conférence des juristes de l'État. *Actes de la XVIIIe Conférence des juristes de l'État*. Cowansville: Y. Blais, 2009. P. 237-264

Bureau international du travail. comité de la liberté d'association. «Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province de la Colombie-Britannique», Rapport 330. Cas nos 2166, 2173, 2180 et 2196. (2003) 86 *Bulletin officiel du BIT* série B, no 1, paragr., 304

Cameron, Jamie. «Due Process, Collective Bargaining, and S. 2(D) of the Charter: A Comment on B.C. Health Services», (2006-2007) 13 *C.L.E.L.J.* 233-271, p. 240, 259, 262

- Cameron, Jamie. «The Labour Trilogy's Last Rites: *B.C. Health* and a Constitutional Right to Strike», (2009-2010) 15 *C.L.E.L.J.* 297-313
- Canada. Équipe spécialisée en relations de travail. *Les relations du travail au Canada: rapport*. Ottawa: Bureau du Conseil privé, 1968, p. 96
- Carter, D.D., England, G. Etherington, B. *et al.* *Labour Law in Canada*. 5th ed. Markham: Butterworths, 2002. 406 p., paragr., 574, 621-622
- Conférence internationale du travail. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. *Liberté syndicale et négociation collective*. Genève: Bureau international du travail, 1994
- Coutu, Michel, Fontaine, Laurence Léa et Marceau, Georges. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*. Cowansville: Y. Blais, 2009. 1 045 p., p. 144
- Dau-Schmidt, Kenneth Glenn. «Labor Law and Industrial Peace: A Comparative Analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, and Japan under the Bargaining Model», (2000) 8 *Tul. J. Int'l & Comp. L.* 117
- Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*. 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983. 385 p.
- Elliot, R. «Developments in Constitutional Law: the 1989-90 Term», (1991) 2 *Supreme Court L.R.* 83-173
- Etherington, Brian. «The B.C. Health Services and Support Decision — The Constitutionalization of a Right to Bargain Collectively in Canada: Where Did It Come From and Where Will It Lead?», (2009) 30 *Comp. Lab. Law & Policy J.* 715-749, p. 726-727, 727, 734-739
- Fudge, Judy. «"Labour is Not a Commodity": The Supreme Court of Canada and the Freedom of Association», (2004) 67 *Sask. L.R.* 425-452
- Fudge, Judy. «The Supreme Court of Canada and the Right to Bargain Collectively: The Implications of the Health Services and Support case in Canada and Beyond», (2008) 37 *Ind. Law J.* 25-48, p. 30
- Fudge, Judy and Tucker, Eric. *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*. Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 168
- Gall, Peter A. «Freedom of Association and Trade Unions: A Double Edged Constitutional Sword», in Joseph M. Weiler and Robin M. Elliot. *Litigating the Values of a Nation: The Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Toronto: Carswell, 1986. P. 245, p. 248
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto and Guido, Horacio. «Les principes de l'OIT sur la négociation collective», (2000) 139 *Rev. int. trav.* 37, p. 40-41, 51-52
- Harris, Bruce. «Final Appellate Courts Overruling Their Own "Wrong" Precedents: The Ongoing Search for

- Principle», (2002) 118 L.Q.R. 408
- Hogg, Peter W. *Constitutional Law of Canada*. 5th ed. Volume 2. Scarborough: Thomson Carswell, loose-leaf, paragr., 15.9(f), 37.1, 44.3(c)
- Hogg, Peter W., Bushell Thornton, Allison A. and Wright, Wade K. «Charter Dialogue Revisited — Or "Much Ado About Metaphors"», (2007) 45 *Osgoode Hall L.J.* 1-65, p. 12
- Holmes, Stephen and Susstein, Cass R. *The Cost of Rights: Why Liberty Depends on Taxes*. New York: W.W. Norton, 1999. 255 p., p. 43-44
- Hutchinson, Allan C. and Petter, Andrew. «Private Rights / Public Wrongs: The Liberal Lie of the Charter», (1988) 38 *U.T.L.J.* 278-297
- Langille, Brian. «Can We Rely on the ILO», (2006-2007) 13 *C.L.E.L.J.* 273-300, p. 291-292
- Langille, Brian. «The Freedom of Association Mess: How We Got into It and How We Can Get out of It», (2009) 54 *R.D. McGill* 177-212, p. 185, 191, 191-192, 202
- Langille, Brian. «Why Are Canadian Judges Drafting Labour Codes: and Constitutionalizing the Wagner Act Model?», (2009-2010) 15 *C.L.E.L.J.* 101-128, p. 107
- Laskin, Bora. «Recent Labour Legislation in Canada», (1944) 22 *R. du B. can.* 776, p. 781
- Macklem, Patrick. «Developments in Employment Law: The 1990-91 Term», (1992) 3 *Supreme Court L.R.* 227-268, p. 239-240, 241
- Ontario. Task Force on Agricultural Labour Relations. *Report to the Minister of Labour*. Toronto: Queen's Printer, 1992, p. 3, 7-8, 10
- Ontario. Task Force on Agricultural Labour Relations. *Second Report to the Minister of Labour*. Toronto: Queen's Printer, 1992, p. 17
- Organisation internationale du travail. *Constitution de l'Organisation internationale du travail* [en ligne], p. art. 19(5)(e)
- Parkes, Debra. «Precedent Unbound?: Contemporary Approaches to Precedent in Canada», (2007) 32 *Man. L.J.* 135-162, p. 149
- Rayner, W.B. *Canadian Collective Bargaining Law*. 2nd ed. Markham: LexisNexis Canada, 2007. 715 p., p. 16, 333-334, 349-355
- Sharpe, Robert J. and Roach, Kent. *The Charter of Rights and Freedoms*. 4th ed. Toronto: Irwin Law, 2009. 460 p., p. 16, 59
- Sullivan, Ruth. *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes*. 4th ed. Markham: Butterworths, 2002. 634 p., p. 34
- Summers, Clyde. «Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a "Unique" American Principle»,

(1998-99) 20 *Comp. Lab. Law & Policy* J. 47

Tucker, Eric. «The Constitutional Right to Bargain Collectively: The Ironies of Labour History in the Supreme Court of Canada», (2008) 61 *Labour/Le Travail* 151-180, p. 166

Verge, Pierre. «L'affirmation constitutionnelle de la liberté d'association: une nouvelle vie pour l'autonomie collective?», (2010) 51 *C. de D.* 353-374

Verge, Pierre. «Chroniques. La Cour suprême, le "droit" à la négociation collective et le "droit" de grève», (2006) 66 *R. du B.* 391-399

Verge, Pierre. «Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association: justification et effets», (2009) 50 *C. de D.* 267-299

Weiler, Paul C. *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*. Toronto: Carswell, 1980. 335 p., p. 126

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-05-02

Date de la dernière mise à jour

2012-04-19

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Geneviève Lavoie)

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Décision de

Me Denis Tremblay, arbitre

Date de la décision

2011-05-26

Références

AZ-50760084

2011EXPT-1287

D.T.E. 2011T-450

Texte intégral : 112 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — harcèlement psychologique — conduite invoquée — reproches devant les collègues et attitude — aide technique et diffuseuse dans un centre d'appels en réseau virtuel chez Hydro-Québec — supérieur immédiat — conduite vexatoire — exercice abusif des droits de la direction — réintégration impossible — attribution d'un autre poste — grief accueilli en partie.

La Dépêche

GRIEF - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : Même si la plaignante méritait certains reproches, la manière utilisée par son supérieur pour les lui signifier était blessante; ce dernier a fait preuve d'une conduite vexatoire à son endroit et ses interventions visaient plus à la contrôler qu'à établir avec elle une relation de saine autorité.

Résumé

Grief pour harcèlement psychologique. Accueilli en partie. Grief alléguant le non-respect du caractère confidentiel de la plainte pour harcèlement. Rejeté.

Au moment de son grief, la plaignante était aide technique et diffuseuse dans un centre d'appels en réseau virtuel chez Hydro-Québec. En septembre 2006, le prétendu harceleur est devenu son supérieur immédiat à la suite de sa nomination à un poste qu'elle convoitait. Ses problèmes relationnels avec celui-ci ont débuté lors d'une réunion au cours de laquelle il l'a discréditée. Par la suite, il lui aurait refusé des mandats spéciaux et des formations, il aurait mis en doute un billet médical, il aurait assisté à l'une de ses formations afin de la surveiller, il aurait jeté des regards hostiles à son endroit et il l'aurait apostrophée à plusieurs reprises. Une enquête a été menée, révélant que le supérieur de la plaignante n'avait pas discrédité son travail et que personne n'avait observé qu'il aurait brimé celle-ci en l'empêchant de s'exprimer. L'enquête a conclu à l'absence de harcèlement.

Décision

La plaignante a un caractère difficile et elle est fragile, surtout quant à son image et au respect qu'elle juge mériter. Elle est aussi orgueilleuse quant à ses compétences et elle supporte mal la critique. Avant la nomination de son supérieur immédiat, elle vivait des conflits dans son milieu de travail. Elle a également eu ses torts à l'égard de ce dernier en contribuant à déclencher une enquête au sujet d'un vol qu'il aurait commis, et l'accusation s'est révélée non fondée. Contrairement à certaines collègues qui l'ont discréditée à l'occasion de l'enquête en question, sa supérieure précédente a affirmé dans son témoignage qu'il s'agissait d'une excellente employée quand elle adoptait une attitude positive. La plaignante est crédible lorsqu'elle affirme qu'elle s'est sentie démolie et qu'elle était craintive. Il ne s'agit pas simplement de rapports sociaux difficiles. D'autre part, son supérieur a été décrit comme un homme froid et peu doué en matière de relations humaines. Il a imposé à la plaignante une série de petites mesures vexatoires afin d'établir sa position d'autorité. Il a cherché à diminuer l'influence de celle-ci en amenuisant, devant tout le personnel, l'importance de son rôle à titre d'aide technique, il lui a retiré des responsabilités, il a cherché à l'humilier et il ne manquait pas de relever ses erreurs. Par ailleurs, même si certains reproches à l'endroit de la plaignante étaient fondés, sa manière de les signifier la blessait. Son comportement visait davantage à exercer un contrôle à son endroit qu'à établir avec elle une relation de saine autorité. Il a fait preuve d'une conduite vexatoire à son égard. En ce qui concerne le grief relatif au non-respect du caractère

confidentiel de la plainte, il est rejeté, faute de preuve. Quant à la réparation du préjudice subi par la plaignante, l'employeur a choisi d'éloigner celle-ci de son supérieur immédiat. Par conséquent, comme il est impossible pour elle d'être réintégrée dans son ancien poste, il est ordonné à l'employeur de lui attribuer un emploi qui conviendra le mieux à son expérience et à ses qualifications, sans baisse de salaire et avec les mêmes avantages, ainsi que le versement de la prime qu'elle recevait en plus des heures supplémentaires dont elle a été privée.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 28

D.T.E. 2011, no 28

Législation citée

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 81.18 , 81.19

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 372: *Bangia et Nadler Danino, s.e.n.c.* , (C.R.T., 2006-08-24), 2006 QCCRT 0419, SOQUIJ AZ-50389860, D.T.E. 2006T-818, [2006] R.J.D.T. 1200

Paragr. 371: *Cadioux et Dollarama, s.e.c.* , (C.R.T., 2010-03-08), 2010 QCCRT 0124, SOQUIJ AZ-50618446, 2010EXPT-891, D.T.E. 2010T-255, [2010] R.J.D.T. 574

Paragr. 366, 372: *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec) (Lisette Gauthier)* , (T.A., 2006-01-05), SOQUIJ AZ-50350462, D.T.E. 2006T-209, A.A.S. 2005A-267, [2006] R.J.D.T. 397

Paragr. 367: *Dellekian et Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc.* , (C.R.T., 2009-06-18), 2009 QCCRT 0268, SOQUIJ AZ-50562291, D.T.E. 2009T-548

Paragr. 364: *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)* , (C.S. Can., 1999-03-25), SOQUIJ AZ-50060907, J.E. 99-700, [1999] 1 R.C.S. 497, 170 D.L.R. (4th) 1, 60 C.R.R. (2d) 1, 236 N.R. 1, 43

C.C.E.L. (2d) 49, REJB 1999-11412, [1999] S.C.J. No. 12 (Q.L.), 1999 CanLII 675

Paragr. 372: *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, (C.S. Can., 1996-10-03), SOQUIJ AZ-96111110, J.E. 96-2256, D.T.E. 96T-1257, [1996] 3 R.C.S. 211, 138 D.L.R. (4th) 577, EYB 1996-29281, 1996 CanLII 172

Paragr. 370: *Québec (Gouvernement du) et Association des juristes de l'État (Ruth Lapointe)*, (T.A., 2008-12-17), SOQUIJ AZ-50565520, D.T.E. 2009T-555

Paragr. 367: *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (Diane Beaupré)*, (T.A., 2009-06-15), SOQUIJ AZ-50566013, D.T.E. 2009T-594, S.A.E. 8300

Paragr. 371: *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de) (Gilles Tremblay)*, (T.A., 2009-01-05), SOQUIJ AZ-50529890, D.T.E. 2009T-72

Paragr. 372: *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et Québec (Ministère des Affaires municipales et de la Métropole) (Marie-Josée Fortier)*, (T.A., 2005-12-12), SOQUIJ AZ-50346896, D.T.E. 2006T-54, [2006] R.J.D.T. 1543

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-07-12

Date de la dernière mise à jour

2012-01-24

Syndicat des employés-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP-FTQ), section locale 2000 c. Hydro-Québec, Sentence arbitrale, Me Denis Tremblay, arbitre, le 26 mai 2011; (Doc 1, à résumer, onglet 2)

Deux griefs sont examinés. Dans le 1^{er} la plaignante se plaint d'Avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de son employeur, dans le deuxième, que l'employeur n'a pas traité sa plainte de façon confidentielle.

Après avoir fait une revue de la jurisprudence, l'arbitre conclut que pour qu'il s'agisse de harcèlement psychologique il faut que la plainte ne soit ni frivole ni contraire à la loi et qu'elle soit appuyée sur une preuve matérielle concrète, crédible et non uniquement sur des impressions ou des interprétations.

Selon lui, la preuve doit être reçue avec circonscription. Il faut garder à l'esprit que la fragilité des gens peut conduire ceux-ci à se sentir harcelés à tort et en contre partie une stratégie précise n'est pas nécessaire pour qu'il y ait harcèlement, ça peut consister en quelque chose de furtif qui peut se manifester à travers de nombreux petits gestes.

L'arbitre retient que dans cette affaire il s'agit d'un cas hybride où il y a une conduite vexatoire de la part de la plaignante et de l'employeur. Tant la preuve syndicale que patronale n'est « ni blanc ni noir ». Suite à l'enquête menée par Hydro-Québec, que l'arbitre estime de bonne foi, la plaignante a été retirée de son milieu de travail habituel et éloignée du gestionnaire en cause.

Par contre l'arbitre estime que la plaignante a été lourdement punie alors que le gestionnaire n'a subi aucun dommage par conséquent il accueille la plainte partiellement. Elle n'est pas réintégrée dans son ancien poste mais HQ doit lui donner un poste à un autre endroit ainsi qu'une prime.

Le deuxième grief est rejeté faute de preuve

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Locke et 9107-7438 Québec inc.

Jurisdiction

Commission des relations du travail (C.R.T.), Division des relations du travail

Numéro de dossier

CM-2009-6130, CM-2010-2476 et 256755

Décision de

M. Sylvain Bailly, juge administratif

Date de la décision

2011-02-23

Références

AZ-50729210

2011 QCCRT 0106

2011EXPT-594

D.T.E. 2011T-213

Texte intégral : 8 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — normes du travail — plainte en vertu de l'article 124 L.N.T. — conditions d'ouverture du recours — congédiement (notion) — démission — condition posée par le plaignant afin de revenir au travail — congédiement d'un collègue — harcèlement psychologique — droits de la direction — abandon volontaire de l'emploi — plainte irrecevable.

TRAVAIL — normes du travail — plainte pour harcèlement psychologique (art. 123.6 et ss. L.N.T.) — conduite invoquée — agression de la part d'un collègue — une seule conduite grave — effet nocif continu — boulanger — atteinte à l'intégrité physique et psychologique — atteinte à la dignité — obligation de

l'employeur — plainte accueillie.

La Dépêche

NORMES DU TRAVAIL - PLAINTE EN VERTU DE L'ARTICLE 124 L.N.T. : Le plaignant ne pouvait, comme condition de son retour au travail, exiger le congédiement de la salariée ayant exercé du harcèlement psychologique à son endroit; la CRT conclut à une démission plutôt qu'à un congédiement.

Résumé

Plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (L.N.T.) à l'encontre d'un congédiement. Objection à la recevabilité de la plainte. Objection accueillie; la plainte est rejetée. Plainte en vertu de l'article 123.6 L.N.T. pour harcèlement psychologique. Accueillie.

Le plaignant était boulanger dans un marché d'alimentation. Le 29 juillet 2009, il a été frappé à la mâchoire par une collègue. Il s'est absenté du travail pendant quelques jours en raison de maux de tête. Le 2 août, il a informé le propriétaire qu'il était prêt à reprendre ses fonctions à la condition que sa collègue cesse de travailler à la cuisine. L'employeur a refusé de donner suite à cet ultimatum et le plaignant n'a pas repris ses fonctions. Il conteste son congédiement en plus de dénoncer le harcèlement psychologique subi. L'employeur soutient qu'il n'a jamais congédié le plaignant, puisqu'il s'agit d'une démission, et que ce dernier n'a subi aucune forme de harcèlement psychologique.

Décision

Un salarié ne peut forcer un employeur à congédier un collègue. Le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires relève des droits de la direction. En l'espèce, le plaignant n'a pas tenté de réintégrer ses fonctions malgré la promesse de l'employeur de faire en sorte que le milieu de travail soit exempt de harcèlement psychologique. En agissant ainsi, il se trouve à avoir démissionné. La plainte en vertu de l'article 124 L.N.T. est donc rejetée. Par ailleurs, l'agression subie par le plaignant doit être considérée comme une conduite grave au sens de l'article 81.18 L.N.T. Il était à son poste et accomplissait ses tâches lorsque, sans avertissement, sa collègue l'a frappé au visage. Cet acte gratuit a porté atteinte à son intégrité ainsi qu'à sa dignité. L'effet nocif continu a été démontré. En plus des maux de tête dont il a souffert, le plaignant se sent toujours incapable de retourner au travail. Dans les circonstances, l'employeur ne lui a pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 12

D.T.E. 2011, no 12

Législation citée

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 81.18, 81.19, 123.6, 124

Santé et la sécurité du travail (Loi sur la), (L.R.Q., c. S-2.1)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 33: *Brunet-Jandet et 6352111 Canada inc. (Café Art Java)*, (C.R.T., 2009-11-17), 2009 QCCRT 0535, SOQUIJ AZ-50590710, 2010EXPT-183, D.T.E. 2010T-37

Paragr. 32: *Cebert et Groupe d'imprimerie Saint-Joseph inc.*, (C.R.T., 2009-08-25), 2009 QCCRT 0373, SOQUIJ AZ-50574094, D.T.E. 2009T-671, [2009] R.J.D.T. 1229

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-03-23

Date de la dernière mise à jour

2011-03-25

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Association des juristes de l'État et Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Justice), (L.P.)

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2010-7258

Décision de

Me Jean Gauvin, arbitre

Date de la décision

2010-10-20

Références

AZ-50692853

2010EXPT-2617

D.T.E. 2010T-803

Indexation

TRAVAIL — grief — harcèlement psychologique — preuve — témoignage — expert — examen médical effectué postérieurement au dépôt du grief — but visé — appréciation de la preuve — critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances — traits de caractère de la plaignante — pertinence — objection accueillie.

La Dépêche

GRIEF - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : Une preuve visant à établir la personnalité, les tendances ou les traits de caractère de la prétendue victime n'a pas de pertinence à l'étape où l'enquête vise à déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique ou non.

Résumé

Grief pour harcèlement psychologique. Objection à la recevabilité d'une preuve. Objection accueillie; l'audience quant au fond est reportée.

Le syndicat s'oppose au témoignage du médecin expert ayant examiné la plaignante, à la demande de l'employeur, durant le congé de maladie de celle-ci. Il soutient que l'expertise n'a pas été effectuée dans le contexte du grief pour harcèlement psychologique mais dans le but de vérifier l'admissibilité aux prestations d'assurance-salaire ainsi que l'aptitude au travail de la plaignante. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une preuve pertinente quant à la solution du litige. Le syndicat fait valoir que l'existence de harcèlement psychologique s'apprécie à partir du critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la victime plutôt qu'en fonction de la personnalité ou des traits de caractère de cette dernière.

Décision

Il appartient à l'arbitre de déterminer si les comportements allégués par la plaignante constituent du harcèlement psychologique au sens que l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* donne à cette notion et à la lumière de l'interprétation de cette disposition faite par la doctrine et la jurisprudence ainsi que du test qui y est reconnu comme le plus approprié en vue d'apprécier si les comportements reprochés constituent ou non du harcèlement psychologique. Ce test est celui de la personne raisonnable, c'est-à-dire manifestant du bon sens, de la mesure et de la réflexion, donc sans problèmes personnels qui la porteraient à interpréter les comportements d'autrui à son égard à travers le prisme de la victimisation, de la paranoïa, de la suspicion, de l'exaltation, de l'hypersensibilité, de la dépression ou d'un quelconque déséquilibre mental. À cette étape de l'enquête, la preuve pertinente est celle qui permet de faire la démonstration des comportements reprochés et de déterminer s'ils constituent une conduite vexatoire à l'endroit de la plaignante, s'ils sont de nature à porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité et ont entraîné un milieu de travail néfaste. À cet égard, les témoignages de la plaignante, de sa supérieure immédiate — visée par son grief — et des personnes ayant été témoins de leurs relations interpersonnelles au travail sont pertinents. À aucun moment l'employeur n'a demandé à la plaignante de se soumettre à une expertise médicale en raison de problèmes personnels que des comportements anormaux de sa part auraient révélés au cours de la période antérieure au dépôt de son grief. Une preuve visant à établir la personnalité, les tendances ou les traits de caractère de la prétendue victime n'a pas de

pertinence à cette étape où l'enquête vise à déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique ou non.

Fascicule Express

EXPT 2010, no 49

D.T.E. 2010, no 49

Législation citée

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 81.18

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Citée(s) par les parties

Page(s) 3: *Bangia et Nadler Danino, s.e.n.c.*, (C.R.T., 2006-08-24), 2006 QCCRT 0419, SOQUIJ AZ-50389860, D.T.E. 2006T-818, [2006] R.J.D.T. 1200

Page(s) 13, 15: *Montréal (Ville de) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) (F.L.)*, (T.A., 2009-02-27), SOQUIJ AZ-50546736, D.T.E. 2009T-375

Page(s) 7: *Olymel, s.e.c./Iberville et Teamsters Québec, section locale 1999 (Huguette Beaulieu)*, (T.A., 2007-12-13), SOQUIJ AZ-50463278, D.T.E. 2008T-75, [2008] R.J.D.T. 316

Page(s) 9: *Rodriguez Vergara et 9169-1022 Québec inc.*, (C.R.T., 2009-05-27), 2009 QCCRT 0224, SOQUIJ AZ-50559197, D.T.E. 2009T-470

Page(s) 9: *Serret et Compagnie de la Baie d'Hudson (Centre de distribution de Pointe-Claire)*, (C.R.T., 2009-04-14), 2009 QCCRT 0164, SOQUIJ AZ-50551846, D.T.E. 2009T-363

Page(s) 7: *Université A et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université A (grief syndical)*, (T.A., 2007-06-01), SOQUIJ AZ-50436438, D.T.E. 2007T-601

Doctrine citée

Lamy, Francine. «Le harcèlement psychologique: un terreau fertile à l'imprévisibilité», dans Barreau du Québec. Service de la formation continue. *Développements récents en droit du travail (2009)*. Volume 310

[en ligne], p. 195, 197-199

Catégorie

02

Date du versement initial

2010-12-08

Date de la dernière mise à jour

2011-10-14

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN) *

Jurisdiction

Cour d'appel (C.A.), Montréal

Numéro de dossier

500-09-018310-078 et 500-09-018313-072

Décision de

Juges J.J. Michel Robert (juge en chef), Yves-Marie Morissette et Marie-France Bich

Date de la décision

2011-07-06 (jugement rectifié le 2011-07-08)

Références

AZ-50766580

2011 QCCA 1247

2011EXP-2254

2011EXPT-1333

J.E. 2011-1240

D.T.E. 2011T-461

[2011] R.J.Q. 1367

[2011] R.J.D.T. 690

Texte intégral : 66 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — accréditation — unité de négociation — modification de l'unité de négociation — affaires sociales — *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* — validité constitutionnelle — liberté d'association — réorganisation des unités de négociation.

Appels d'un jugement de la Cour supérieure en révision judiciaire d'une décision de la Commission des relations du travail (CRT). Appel principal accueilli et appel incident rejeté.

Des syndicats ont demandé en vain à la CRT de déclarer inopérante la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (loi 30). Adoptée après la suspension de l'application de certaines règles de procédure de l'Assemblée nationale, cette loi a réorganisé des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux et a forcé la négociation de certains sujets à l'échelle locale. La prétention des syndicats selon laquelle la loi viole la liberté d'association a été rejetée par la CRT. Celle-ci a également refusé de conclure que le processus de suspension des règles de l'Assemblée nationale était inconstitutionnel. En révision judiciaire, la juge de première instance a appliqué la norme de contrôle de la décision correcte et a conclu à l'invalidité constitutionnelle de la loi 30. À son avis, cette loi contrevient de manière substantielle à la liberté d'association consacrée à l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi qu'à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et elle constitue une ingérence de même qu'une entrave inacceptable à la liberté d'association. La juge a estimé que ces atteintes n'étaient pas justifiées par les articles 1 de la charte canadienne et 9.1 de la charte québécoise. Le procureur général se pourvoit à l'encontre de cette décision. Par voie d'appel incident, les syndicats s'en prennent à la conclusion de la juge quant à la validité des dispositions législatives et réglementaires qui permettent de mettre fin aux débats préliminaires entourant l'adoption d'une loi «sous le bâillon».

Décision

L'appel incident doit être rejeté pour les motifs exprimés par la CRT et par la juge de première instance. Il appartient à l'Assemblée nationale d'établir, que ce soit de façon générale ou occasionnelle, l'équilibre entre les diverses composantes du privilège parlementaire, notamment en choisissant d'en restreindre la portée de manière ponctuelle. Comme la mesure que contestent les syndicats est visée par le privilège parlementaire du contrôle des débats, les tribunaux n'ont pas à intervenir dans les choix que fait l'Assemblée et qui appartiennent à son domaine légitime de compétence. D'autre part, la Cour rejette l'argument selon lequel l'article 21 de la charte québécoise, qui prévoit le «droit d'adresser des pétitions à l'Assemblée nationale pour le redressement de griefs», constitue un obstacle à l'imposition du bâillon. L'article 182 du *Règlement sur l'Assemblée nationale* et l'article 9 de la *Loi sur l'Assemblée nationale* sont conformes à la constitution canadienne. Il y a donc lieu de conclure à la régularité de la procédure

d'adoption de la loi 30.

Par ailleurs, l'évolution de la jurisprudence relativement à la protection constitutionnelle de la liberté d'association comporte fondamentalement deux phases: avant *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, et à compter de cet arrêt. Dans cette affaire, les juges majoritaires indiquent que l'article 2 b) de la charte canadienne protège le droit d'employés de s'associer en vue d'atteindre des objectifs relatifs au milieu de travail par un processus de négociation collective. Ce droit de négociation collective ne garantit toutefois pas l'atteinte de résultats ni ne confère le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation. Quant à l'atteinte, elle doit être substantielle au point de constituer une entrave à la réalisation des objectifs des syndiqués ainsi qu'au processus qui leur permet de poursuivre ces objectifs en s'engageant dans de véritables négociations avec l'employeur. L'absence de processus «véritable» de négociation entrave substantiellement l'exercice de la liberté d'association. Depuis *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, mais surtout à compter de *Health Services and Support*, tout modèle qui compromet sensiblement la capacité des syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs est désormais inconstitutionnel.

Même si, au Québec, le régime de droit commun en matière de rapports collectifs de travail se trouve dans le *Code du travail*, il ne s'agit pas du seul modèle. Plusieurs autres régimes coexistent avec le régime de droit commun (modèle Wagner, *National Labor Relations Act* (U.S.C. 1935, Title 29)). Chacun de ceux-ci constitue un modèle particulier de négociation. L'article 2 d) de la charte canadienne n'en impose aucun, préférablement à un autre. La détermination du caractère «approprié» d'une unité de négociation par un tribunal administratif ou au moyen d'un accord entre un employeur et une association de salariés est une composante parmi d'autres du modèle Wagner, et elle ne constitue que l'une des nombreuses modalités susceptibles de mieux structurer l'exercice de la liberté d'association. Les associations ne peuvent prétendre avoir le droit à l'accréditation auprès d'un employeur sur la seule base d'une unité de négociation déterminée en fonction de la seule volonté des salariés. On ne peut conclure que la fixation des unités de négociation par la loi 30 porte atteinte à la liberté de négociation. Le modèle antérieur peut être remplacé par un autre, à la condition que ce dernier n'entrave pas la liberté d'association dans sa dimension «négociation de bonne foi de questions importantes liées à l'exécution des fonctions» (*Ontario*

(*Procureur général*) c. *Fraser* (C.S. Can., 2011-04-29), 2011 CSC 20, SOQUIJ AZ-50747233 , 2011EXP-1378, 2011EXPT-828, J.E. 2011-751, D.T.E. 2011T-294, paragr. 40). Le nouveau modèle mis sur pied par la loi 30 satisfait à toutes les conditions énumérées au paragraphe 41 de l'arrêt *Fraser*. Il ne touche que le processus de négociation, et non le contenu des conventions collectives passées ou à venir. En ce qui concerne la procédure d'arbitrage obligatoire mise en place par la loi 30, rien ne fonde à conclure à une apparence de partialité institutionnelle. De plus, les délais de négociation laissés aux parties avant que ne s'enclenche le processus de médiation-arbitrage sont amplement suffisants pour justifier le recours à un mécanisme de règlement des différends qui permette de dénouer les impasses. Il ne s'agit pas d'une composante obligatoire de la notion de «négociation de bonne foi» comprise dans l'article 2 d) de la charte canadienne, mais d'une modalité usuelle dans beaucoup de régimes inspirés du modèle Wagner. Celle qu'a choisie le législateur est raisonnable, conjuguant le respect d'un processus de négociation véritable et l'atteinte d'un résultat, dans un tout équilibré. La décision de la CRT est rétablie.

Fascicule Express

EXP 2011, no 29

EXPT 2011, no 29

J.E. 2011, no 29

D.T.E. 2011, no 29

Historique

Instance précédente

Juge Claudine Roy, C.S., Montréal, 500-17-019190-043, 500-17-019524-043, 500-17-019726-044, 500-17-019731-044, 500-17-019736-043, 500-17-019737-041, 500-17-019744-047, 500-17-019943-045, 500-17-025387-054, 500-17-025388-052, 500-17-025391-056, 500-17-025392-054, 500-17-025393-052, 500-17-025403-059, 500-17-025410-054, 500-17-025457-055 et 500-17-025473-052, 2007 QCCS 5513, 2007-11-30, SOQUIJ AZ-50460982

Référence(s) antérieure(s)

(C.R.T., 2005-03-23), 2005 QCCRT 0150, SOQUIJ AZ-50302776 , D.T.E. 2005T-368, [2005] R.J.D.T. 808; (C.S., 2007-11-30), 2007 QCCS 5513, SOQUIJ AZ-50460982 , D.T.E. 2008T-2, [2008] R.J.D.T.

87; (C.R.T., 2005-03-23), 2005 QCCRT 0150, SOQUIJ AZ-50302776 , D.T.E. 2005T-368, [2005] R.J.D.T. 808; (C.S., 2007-11-30), 2007 QCCS 5513, SOQUIJ AZ-50460982 , D.T.E. 2008T-2, [2008] R.J.D.T. 87; (C.A., 2008-01-23), 2008 QCCA 161, SOQUIJ AZ-50468428 , J.E. 2008-330

Suivi

Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême, 2011-09-29 (C.S. Can.), 34479.

Législation citée

Charte canadienne des droits et libertés (L.R.C. 1985, app. II, no 44, annexe B, partie I), art. 1, 2, 2 b), 2 d), 15

Constitutionnelle de 1867 (Loi) (A.A.N.B.), (L.R.C. 1985, app. II, no 5)

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 1 I) «salarié», 4, 21, 28, 28 a), 32, 32 al. 2, 36.1, 37.1

Code du travail (S.R.Q. 1964, c. 141)

Relations de travail dans la fonction publique (Loi sur les), (L.R.C. 1985, c. P-35)

Assemblée nationale (Loi sur l'), (L.R.Q., c. A-23.1), préambule, art. 9

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 3, 9.1, 10, 21, 46, 52

Décrets de convention collective (Loi sur les), (L.R.Q., c. D-2)

Différends entre les services publics et leurs salariés (Loi des), (S.Q. 1944, c. 31)

Fonction publique (Loi sur la), (L.R.Q., c. F-3.1.1)

Instruction publique (Loi sur l'), (L.R.Q., c. I-13.3)

Organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux (Loi sur l'), (L.R.Q., c. O-7.1), art. 3, 4

Régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (Loi sur le), (L.R.Q., c. R-8.1.2)

Régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (Loi sur le), (L.R.Q., c. R-8.2), art. 25, 44, 57, 58, 70.1, annexe A. 1

Régime de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux (Loi du), (L.Q. 1971, c. 12), art. 8

Régime syndical applicable à la Sûreté du Québec (Loi sur le), (L.R.Q., c. R-14)

Relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la

construction (*Loi sur les*), (L.R.Q., c. R-20), art. 28

Représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (Loi sur la), (L.R.Q., c. R-24.0.1)

Représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant (Loi sur la), (L.R.Q., c. R-24.0.2)

Statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (Loi sur le), (L.R.Q., c. S-32.01)

Statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (Loi sur le), (L.R.Q., c. S-32.1)

Unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (Loi concernant les), (L.R.Q., c. U-0.1), art. 4, 4 à 9, 35, 39 à 50, 62, 63, 65, 67, annexe 1, annexe 2, annexe 3, annexe 4

Health and Social Services Delivery Improvement Act (S.B.C. 2002, c.2), art. 4, 5, 6 (2), 6 (4), 9

National Labor Relations Act (U.S.C. 1935, Title 29), art. 9

Protection des employés agricoles (Loi de 2002 sur la), (L.O. 2002, c. 16), art. 1, 5, 5 (1), 5 (3), 5 (4), 5 (5), 5 (6), 5 (7)

Relations de travail dans l'agriculture (Loi de 1994 sur les), (L.O. 1994, c.6)

Relations de travail et l'emploi (Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les), (L.O. 1995, c.1)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 22: *Canada (Chambre des communes) c. Vaid* (C.S. Can., 2005-05-20), 2005 CSC 30, SOQUIJ AZ-50314502, J.E. 2005-976, D.T.E. 2005T-499, [2005] 1 R.C.S. 667, EYB 2005-90618, 252 D.L.R. (4th) 529, 28 Admin. L.R. (4th) 1, 41 C.C.E.L. (3d) 1, 333 N.R. 314, 135 C.R.R. (2d) 189, [2005] C.L.L.C. 230-016

Paragr. 91, 94, 99: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R. 191

Paragr. 21: *New Brunswick Broadcasting Co. c. Nouvelle-Écosse (Président de l'Assemblée législative)*, (C.S. Can., 1993-01-21), SOQUIJ AZ-93111012, J.E. 93-231, [1993] 1 R.C.S. 319, 100 D.L.R. (4th) 212,

13 C.R.R. (2d) 1, 118 N.S.R. (2d) 181, 146 N.R. 161, 327 A.P.R. 181

Paragr. 91: *Ontario (Procureur général) c. Fraser* (C.S. Can., 2011-04-29), 2011 CSC 20, SOQUIJ AZ-50747233, 2011EXP-1378, 2011EXPT-828, J.E. 2011-751, D.T.E. 2011T-294, [2011] 2 R.C.S. 3

Mentionne

Paragr. 63, 66: *AFPC c. Canada* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111021, J.E. 87-506, D.T.E. 87T-351, [1987] D.L.Q. 230 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 424, 38 D.L.R. (4th) 249, 18 C.L.L.C. 12,189, 32 C.R.R. 114, 75 N.R. 161

Paragr. 92: *Bibeault c. McCaffrey; Vassard c. Carrier* (C.S. Can., 1984-04-02), SOQUIJ AZ-84111014, J.E. 84-323, D.T.E. 84T-290, [1984] 1 R.C.S. 176, [1984] R.D.J. 92, 52 N.R. 241

Paragr. 26: *Canada (Chambre des communes) c. Vaid* (C.S. Can., 2005-05-20), 2005 CSC 30, SOQUIJ AZ-50314502, J.E. 2005-976, D.T.E. 2005T-499, [2005] 1 R.C.S. 667, EYB 2005-90618, 252 D.L.R. (4th) 529, 28 Admin. L.R. (4th) 1, 41 C.C.E.L. (3d) 1, 333 N.R. 314, 135 C.R.R. (2d) 189, [2005] C.L.L.C. 230-016

Paragr. 63, 67: *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, (C.S. Can., 1999-09-02), SOQUIJ AZ-50067190, J.E. 99-1755, D.T.E. 99T-841, [1999] 2 R.C.S. 989, 176 D.L.R. (4th) 513, 66 C.R.R. (2d) 14, [1999] S.C.J. No. 43 (Q.L.), 244 N.R. 33, REJB 1999-14163

Paragr. 46, 63, 68, 77, 85, 89, 93: *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, (C.S. Can., 2001-12-20), 2001 CSC 94, SOQUIJ AZ-50108742, J.E. 2002-141, D.T.E. 2002T-51, [2001] 3 R.C.S. 1016, [2001] S.C.J. No. 87 (Q.L.), EYB 2001-27200, 207 D.L.R. (4th) 193, 13 C.C.E.L. (3d) 1, 89 C.R.R. (2d) 189, 2002 C.L.L.C. 220-004, 279 N.R. 201, 154 O.A.C. 201

Paragr. 88: *Fraser v. Ontario (Attorney General)*, (C.A. (Ont.), 2008-11-14), 2008 ONCA 760, SOQUIJ AZ-50521352

Paragr. 9, 40: *Gosselin c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2002-12-19), 2002 CSC 84, SOQUIJ AZ-50155893, J.E. 2003-126, [2002] 4 R.C.S. 429, [2002] S.C.J. No. 85 (Q.L.), 221 D.L.R. (4th) 257, 100 C.R.R. (2d) 1, 298 N.R. 1, REJB 2002-36302

Paragr. 21, 26, 29: *Harvey c. Nouveau-Brunswick (Procureur général)*, (C.S. Can., 1996-08-22), SOQUIJ AZ-96111095, J.E. 96-1681, [1996] 2 R.C.S. 876, 137 D.L.R. (4th) 142, 178 N.B.R. (2d) 161, 37 C.R.R. (2d) 189, 201 N.R. 1, 454 A.P.R. 161, EYB 1996-67337

Paragr. 2, 44, 63, 66, 68, 71, 80, 85, 88: *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* (C.S. Can., 2007-06-08), 2007 CSC 27, SOQUIJ AZ-50436503, J.E. 2007-1185, D.T.E. 2007T-507, [2007] 2 R.C.S. 391, EYB 2007-120552, 283 D.L.R. (4th) 40, [2007] 7 W.W.R.

Paragr. 66: *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, (C.S. Can., 1990-08-16), SOQUIJ AZ-90111070, J.E. 90-1203, D.T.E. 90T-976, [1990] 2 R.C.S. 367, 72 D.L.R. (4th) 1, 49 C.R.R. 193, [1990] N.W.T.R. 289, [1990] 5 W.W.R. 385, 112 N.R. 269, 21 C.L.L.C. 12,253

Paragr. 63, 69: *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario* (C.S. Can., 1991-06-27), SOQUIJ AZ-91111073, J.E. 91-1122, D.T.E. 91T-743, [1991] 2 R.C.S. 211, 81 D.L.R. (4th) 545, 4 C.R.R. (2d) 193, 22 C.L.L.C. 12,257, 3 O.R. (3d) 511, 126 N.R. 161, 48 O.A.C. 241

Paragr. 26, 30: *Michaud c. Bissonnette* (C.A., 2006-06-08), 2006 QCCA 775, SOQUIJ AZ-50377384, J.E. 2006-1228, [2006] R.J.Q. 1552, EYB 2006-106332, [2006] Q.J. No. 5420 (Q.L.)

Paragr. 26: *New Brunswick Broadcasting Co. c. Nouvelle-Écosse (Président de l'Assemblée législative)*, (C.S. Can., 1993-01-21), SOQUIJ AZ-93111012, J.E. 93-231, [1993] 1 R.C.S. 319, 100 D.L.R. (4th) 212, 13 C.R.R. (2d) 1, 118 N.S.R. (2d) 181, 146 N.R. 161, 327 A.P.R. 181

Paragr. 2, 64, 77, 81, 86, 88, 93, 97, 101: *Ontario (Procureur général) c. Fraser* (C.S. Can., 2011-04-29), 2011 CSC 20, SOQUIJ AZ-50747233, 2011EXP-1378, 2011EXPT-828, J.E. 2011-751, D.T.E. 2011T-294, [2011] 2 R.C.S. 3

Paragr. 63, 66: *Public Service Employee Relations Act (Alb.) (Renvoi relatif à la)* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111020, J.E. 87-505, D.T.E. 87T-352, [1987] 1 R.C.S. 313, [1987] D.L.Q. 225 (rés.), 38 D.L.R. (4th) 161, 78 A.R. 1, [1987] 3 W.W.R. 577, 51 Alta. L.R. (2d) 97, 18 C.L.L.C. 12,149, 74 N.R. 99, 28 C.R.R. 305

Paragr. 63, 69, 93: *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.* (C.S. Can., 2001-10-19), 2001 CSC 70, SOQUIJ AZ-50102100, J.E. 2001-1952, D.T.E. 2001T-1033, [2001] 3 R.C.S. 209, REJB 2001-26223, 205 D.L.R. (4th) 385, 87 C.R.R. (2d) 189, 276 N.R. 1, EYB 2001-26223

Paragr. 63, 66: *SDGMR c. Saskatchewan* (C.S. Can., 1987-04-09), SOQUIJ AZ-87111019, J.E. 87-507, D.T.E. 87T-353, [1987] D.L.Q. 233 (rés.), [1987] 1 R.C.S. 460, 38 D.L.R. (4th) 277, [1987] 3 W.W.R. 673, 18 C.L.L.C. 12,201, 74 N.R. 321

Paragr. 53: *Syndicat des employés du CLSC des Trois-Saumons c. Syndicat professionnel des techniciens en radiologie du Québec (SPTRMQ)*, (T.T., 1980-04-18), [1980] T.T. 216

Paragr. 52, 90: *Syndicat national des employés de Sicard (CSN) et Association internationale des travailleurs de métal en feuilles (116)*, (C.R.T., 1965-06-07), [1965] R.D.T. 353

Paragr. 53: *Syndicat national des employés du centre hospitalier Ste-Marie de Trois-Rivières c. Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec* (T.T., 1992-11-03), SOQUIJ AZ-93147008, D.T.E. 93T-155, [1993] T.T. 142

Doctrine citée

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*. 6e éd. mise à jour. Cowansville: Y. Blais, 2008. 972 p., p. 309

Laskin, Bora. «Collective Bargaining in Canada: In Peace and in War», (1941) 2 *Food for Thought* 7, p. 8

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-07-19

Date de la dernière mise à jour

2012-02-15

Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN) et als, 2011 QCCA 1247 (Doc 1, à résumer, onglet 5)

La loi 30 modifie le régime applicable aux syndicats et employeurs du secteur des affaires sociales. Notamment elle détermine les unités de négociation, édicte des modalités particulières quant à l'accréditation, la négociation ou encore dans des cas de cession ou de fusion d'activités.

La CA conclut que la loi a été adoptée de façon régulière et conformément à la constitution canadienne.

La CA abonde dans le sens de la CRT et la CS : la loi ne contrevient pas à la liberté d'expression, au droit à l'égalité et au droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

Quant à la liberté d'association et de négociation la CA se penche sur les récents arrêts Health Services et Fraser.

Selon la cour, l'article 2d) de la Charte n'impose pas un modèle particulier de négociation.

À l'unanimité, les juges ont conclu que les associations de salariés ne peuvent prétendre avoir le droit à l'accréditation auprès d'un employeur sur la seule base d'une unité de négociation déterminée en fonction de la seule volonté des salariés. Ainsi, la fixation des unités de négociation par la loi 30 ne porte pas atteinte à la liberté de négociation puisque la loi satisfait à toutes les conditions énumérées dans l'arrêt Fraser.

Quant au processus d'arbitrage obligatoire, la Cour considère qu'il est raisonnable et qu'il respecte le processus de négociation, au regard notamment des délais de négociation laissés aux partis avant d'avoir à y recourir.

La Cour d'appel a donc refusé de déclarer inopérante la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (loi 30).

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon St-Joseph - CSN c. Laplante
(Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon St-Joseph (CSN) et Pavillon St-Joseph (Infirmierie des Soeurs de Sainte-Croix))

Jurisdiction

Cour supérieure (C.S.), Montréal

Numéro de dossier

500-17-061220-102

Décision de

Juge Pierre Nollet

Date de la décision.

2011-07-11

Références

AZ-50768156

2011 QCCS 3426

2011EXP-2399

2011EXPT-1417

J.E. 2011-1337

D.T.E. 2011T-500

Texte intégral : 10 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — droits de la direction — gestion des ressources humaines — examen médical — certificat médical — diagnostic — droit de l'employeur d'en prendre connaissance — personnel désigné — vie privée — grief d'interprétation.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — vie privée — emploi — absence du travail — certificat médical — diagnostic — droits de la direction.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — cas d'application — grief — arbitre de griefs — droits de la direction — certificat médical — diagnostic médical — vie privée — norme de contrôle — décision raisonnable.

La Dépêche

GRIEF - DROITS DE LA DIRECTION : Un employeur est en droit de recevoir et de prendre connaissance des diagnostics médicaux justifiant certaines absences de ses salariés; il n'y a aucune distinction à établir entre le fait que le diagnostic soit communiqué à un médecin ou à un représentant du service des ressources humaines.

DROITS ET LIBERTÉS : Une demande de compensation financière liée à une absence de nature médicale d'un salarié comporte une renonciation tacite mais claire à la non-divulgence du diagnostic médical.

ADMINISTRATIF (DROIT) : Un arbitre de griefs a rendu une décision raisonnable en concluant que l'employeur est en droit de recevoir et de prendre connaissance des diagnostics médicaux dans certains cas indiqués dans sa décision, mais énoncés de façon non limitative.

Résumé

Requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de griefs. Rejetée.

Les parties ont demandé à un arbitre de déterminer qui, chez l'employeur, est habilité à recevoir le diagnostic médical justifiant certaines absences au travail. L'arbitre a énoncé dans sa décision que l'employeur était en droit de recevoir des diagnostics médicaux et d'en prendre connaissance dans certains cas précisés mais énoncés de façon non limitative. Le syndicat demande la révision judiciaire de cette décision au motif que l'arbitre n'a pas balisé les cas permettant une atteinte aussi grave au droit à la vie privée des salariés.

Décision

Le droit à la protection de la vie privée est lié au domaine des relations du travail. L'analyse de l'arbitre se situe donc au coeur de son champ de compétence exclusive et de son expertise. En conséquence, la norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique. Par ailleurs, l'arbitre a inféré qu'une demande de compensation financière liée à une absence de nature médicale comporte une renonciation tacite mais

claire au caractère confidentiel du dossier médical. Il a établi un certain nombre de circonstances, lesquelles décrivent un contexte plus ou moins précis suivant le cas, qui permettent à l'employeur d'exiger ce certificat médical avec diagnostic. S'autorisant de son expertise, il a accepté que ces circonstances constituent les balises afin de requérir la communication du diagnostic médical. Pour lui, il s'agit d'un acte de gestion. Il a ajouté que l'employeur doit avoir des motifs sérieux à l'appui de sa demande et procéder sans abus ni discrimination. Quant aux cas notés au mandat confié à l'arbitre, ils semblent directement reliés au fait que l'employeur subisse un préjudice ou un inconvénient de la situation. Des situations qui nécessitent que l'employeur obtienne le diagnostic — par exemple, un employé atteint d'une maladie très contagieuse — ne sont pas couvertes par le mandat d'arbitrage, d'où l'importance que l'énumération soit faite de façon non limitative. Cela tranche la question de l'absence de balises soulevée par le syndicat. La décision de l'arbitre à cet égard paraît raisonnable. Par ailleurs, il n'y a aucune distinction à faire entre le fait que le diagnostic soit communiqué à un médecin ou à un employé des ressources humaines. La décision de l'arbitre fait donc partie des issues possibles. Il aurait pu imposer l'intervention d'un médecin, mais il n'était pas déraisonnable de ne pas le faire si, suivant son expérience, il estimait qu'il s'agit de l'exercice normal des droits de la direction.

Fascicule Express

EXP 2011, no 31

EXPT 2011, no 31

J.E. 2011, no 31

D.T.E. 2011, no 31

Historique

Instance précédente

Me Pierre Laplante, arbitre, T.A., 2010-6067, 2010-09-03, SOQUIJ AZ-50675099

Référence(s) antérieure(s)

(T.A., 2010-09-03), SOQUIJ AZ-50675099 , 2010EXP-3762, 2010EXPT-2471, D.T.E. 2010T-754

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100.12

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 5, 18.2

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 33: *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* (C.S. Can., 2008-03-07), 2008 CSC 9, SOQUIJ AZ-50478101, J.E. 2008-547, D.T.E. 2008T-223, [2008] 1 R.C.S. 190, EYB 2008-130674, [2008] S.C.J. No. 9 (Q.L.), 329 N.B.R. (2d) 1, 291 D.L.R. (4th) 577, 64 C.C.E.L. (3d) 1, 69 Imm. L.R. (3d) 1, 170 L.A.C. (4th) 1, 372 N.R. 1, 2008 C.L.L.C. 220-020, 69 Admin. L.R. (4th) 1, 95 L.C.R. 65

Mentionne

Paragr. 47: *Bridgestone/Firestone Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN)*, (T.A., 1995-03-14)

Paragr. 25: *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal* (C.A., 2008-05-29), 2008 QCCA 995, SOQUIJ AZ-50494609, J.E. 2008-1224, D.T.E. 2008T-499, EYB 2008-133845

Paragr. 16, 18, 31: *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* (C.S. Can., 2008-03-07), 2008 CSC 9, SOQUIJ AZ-50478101, J.E. 2008-547, D.T.E. 2008T-223, [2008] 1 R.C.S. 190, EYB 2008-130674, [2008] S.C.J. No. 9 (Q.L.), 329 N.B.R. (2d) 1, 291 D.L.R. (4th) 577, 64 C.C.E.L. (3d) 1, 69 Imm. L.R. (3d) 1, 170 L.A.C. (4th) 1, 372 N.R. 1, 2008 C.L.L.C. 220-020, 69 Admin. L.R. (4th) 1, 95 L.C.R. 65

Paragr. 25: *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes* (C.A., 2010-10-19), 2010 QCCA 1874, SOQUIJ AZ-50680948, 2010EXP-3584, 2010EXPT-2377, J.E. 2010-1954, D.T.E. 2010T-718, [2010] R.J.Q. 2176, [2010] R.J.D.T. 1039, EYB 2010-180739

Paragr. 15, 33: *Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434 du SCFP c. Société de transport de Sherbrooke* (C.A., 2010-09-07), 2010 QCCA 1599, SOQUIJ AZ-50669960, 2010EXP-3034, 2010EXPT-2079, J.E. 2010-1673, D.T.E. 2010T-605, [2010] R.J.D.T. 876, [2010] R.J.Q. 1926, EYB 2010-178905

Paragr. 46: *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse*

populaire St-Stanislas de Montréal (T.A., 1998-10-31), SOQUIJ AZ-99141016, D.T.E. 99T-59, [1999]
R.J.D.T. 350, REJB 1998-09291, L.P.J. 99-0005

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-08-03

Date de la dernière mise à jour

2012-03-13

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon St-Joseph – CSN c. Laplante et Le Pavillon St-Joseph (Infirmierie des Sœurs de Sainte-Croix), 2011 QCCS 3426 (Doc 1, à résumer, onglet 9)

Il s'agit d'une révision de la décision d'un arbitre selon laquelle l'employeur est en droit d'exiger de recevoir et de prendre connaissance des diagnostics médicaux lorsque ça s'avère nécessaire pour la bonne gestion des RH : ex : absences prolongées, absences en période de pointe. (L'employeur établit une liste de situations)

Syndicat considère que l'arbitre ne fait aucun exercice de pondération et que ce n'est pas raisonnable dans le contexte d'une atteinte aussi grave à la vie privée. De plus, selon lui, l'information devrait plutôt être transmise à un médecin.

La CS juge raisonnable la conclusion de l'arbitre à l'effet que l'atteinte est balisée puisque l'employeur la circonscrit à des situations particulières.

Quant à l'argument voulant que la communication soit faite à un médecin de l'employeur plutôt qu'à un RH, la CS considère qu'il y a une atteinte à la vie privée dans les deux cas puisqu'il n'y a pas de relation de confiance entre le médecin de l'employeur et le salarié.

Selon la CS il serait périlleux d'empêcher l'E d'obtenir cette information s'il a des motifs sérieux de la demander au départ. L'arbitre aurait pu imposer l'intervention d'un médecin mais ce n'était pas déraisonnable d'estimer qu'il s'agissait d'un droit de gérance de l'employeur.

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983, SCFP et Société de transport de Montréal (Mme A)

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-2157

Décision de

Me Francine Lamy, arbitre

Date de la décision

2011-03-25

Références

AZ-50737343

2011EXPT-875

D.T.E. 2011T-312

[2011] R.J.D.T. 562

Texte intégral : 18 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — compétence de l'arbitre (principes) — procédure d'arbitrage — communication de la preuve — mandat confié à un expert — confidentialité — secret médical — Commission de l'accès à l'information — compétence exclusive — recevabilité de la preuve — pertinence.

TRAVAIL — grief — preuve — moyens de preuve — document — document privilégié — correspondance entre le directeur médical de l'entreprise et l'expert patronal (psychiatre) — témoignage — renonciation à la confidentialité de l'expertise — contenu du mandat — document non visé par le secret professionnel du

médecin — privilège relatif aux documents préparés en vue d'un litige — preuve recevable.

La Dépêche

GRIEF - COMPÉTENCE DE L'ARBITRE (PRINCIPES): Les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* portant sur la confidentialité de renseignements ou d'un document n'ont pas pour effet d'écartier ni de limiter le pouvoir de l'arbitre de griefs d'ordonner la communication de renseignements ou de documents pertinents quant au litige dont il est saisi.

Résumé

Griefs contestant une suspension et un congédiement. Objection à la production d'une preuve. Objection rejetée; l'audience quant au fond est reportée.

La plaignante a été suspendue puis congédiée de son emploi de chauffeuse d'autobus lorsque l'employeur a appris qu'elle avait omis de révéler des éléments importants de son dossier médical, soit sa condition psychiatrique au moment de son embauche. Des griefs ont été déposés à l'encontre de ces mesures. À l'audience, l'employeur a produit un rapport d'expertise psychiatrique. Le document porte sur l'état de santé de la plaignante au moment de l'examen, sur sa condition psychologique durant la période précédant l'embauche et au moment de celle-ci ainsi que sur le caractère volontaire de l'omission. Le syndicat désire obtenir le mandat qui avait été confié à l'expert, ce à quoi l'employeur s'oppose. Avant l'arbitrage, le syndicat avait tenté en vain d'obtenir une copie de ce document auprès de la responsable de l'accès chez l'employeur, un organisme public. Il a demandé la révision de cette décision à la Commission d'accès à l'information (CAI). Convoqué devant cette dernière à une date postérieure à l'arbitrage de griefs, il s'est désisté de sa demande. L'employeur soutient que la CAI possède une compétence exclusive sur cette question, que le mandat est protégé par le secret professionnel et qu'il n'est pas pertinent pour décider des griefs.

Décision

En requérant la production d'un document sur lequel un témoin est valablement contre-interrogé, le syndicat a formulé une demande étrangère à celle qu'il a faite en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. L'arbitre de griefs doit décider si le mandat est une preuve recevable et pertinente eu égard au litige dont il est saisi. Ce

faisant, il n'agit pas en vertu de la loi sur l'accès mais en application des pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code du travail*. D'autre part, les dispositions de la loi sur l'accès n'ont pas pour effet d'écartier ni de limiter le pouvoir d'un tribunal, dont l'arbitre de griefs, de décider d'une question du ressort de sa compétence ou d'ordonner la communication de renseignements ou de documents pertinents quant au litige.

Par ailleurs, certaines conditions s'appliquent pour qu'un témoin soit dispensé de divulguer un fait devant le tribunal en raison du secret professionnel: le témoin est tenu par la loi au secret professionnel, un renseignement confidentiel lui a été révélé et cette révélation lui a été faite en raison de sa profession. Le secret médical porte sur ce qui est révélé confidentiellement aux médecins «en raison de leur statut professionnel». Le secret professionnel comporte également une obligation de confidentialité et une immunité de divulgation judiciaire. Il est d'ordre public de protection et son bénéficiaire est autorisé à y renoncer. La renonciation à la confidentialité de l'expertise n'emporte pas implicitement celle du mandat. Cependant, selon la jurisprudence, le mandat confié par un employeur à un médecin afin qu'il procède à une expertise médicale à l'endroit d'un salarié ne relève pas du secret professionnel auquel l'expert pourrait être tenu en raison de sa profession médicale. D'autre part, on ne peut accorder aux échanges entre médecins, l'un agissant pour l'entreprise et l'autre, à titre d'expert, la même protection que celle accordée aux communications intervenues entre un avocat et un expert. Par ailleurs, les communications entre le médecin expert et son client sont susceptibles d'être soustraites à la divulgation en vertu du privilège relatif aux documents préparés en vue d'un litige. Ce moyen n'a toutefois pas été invoqué par l'employeur en l'espèce. D'ailleurs, il n'y a pas de preuve indiquant que l'expertise psychiatrique ait été principalement ou substantiellement demandée dans le cours ou en prévision d'un litige. Dans les circonstances, le privilège de non-divulgation des documents préparés en vue d'un litige ne pourrait s'appliquer. Enfin, la finalité et la portée réelle de la demande d'expertise, que seul le mandat peut révéler, sont pertinentes relativement au litige. Il est donc ordonné à l'employeur de fournir une copie du mandat.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 19

D.T.E. 2011, no 19

Législation citée

C.P.C., art. 314

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100 , 100.6 , 100.12 g)

Accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Loi sur l'), (L.R.Q., c. A-2.1), art. 134.2 , 168 , 169 , 171 paragr. 3

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 9

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 28: *Fonds d'indemnisation des victimes d'accidents d'automobile c. Agnesi* (C.A., 1980-10-31), SOQUIJ AZ-80011164, J.E. 80-993, [1980] C.A. 557

Paragr. 28: *Poulin c. Prat* (C.A., 1994-02-22), SOQUIJ AZ-94011268, J.E. 94-450, [1994] R.D.J. 301, 61 Q.A.C. 231, EYB 1994-64315, [1994] Q.J. No. 142 (Q.L.), 1994 CanLII 5421

Distingue

Paragr. 38: *Commission scolaire des Découvreurs c. Gauvin* (C.S., 2009-10-28), 2009 QCCS 5036, SOQUIJ AZ-50583472, J.E. 2009-2140, D.T.E. 2009T-829

Paragr. 38: *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Découvreurs (grief syndical)* , (T.A., 2008-10-15), SOQUIJ AZ-50516203, D.T.E. 2008T-850

N'applique pas

Paragr. 49: *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau et Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau (Lisette Laroche)* , (T.A., 2009-04-07), SOQUIJ AZ-50557322, D.T.E. 2009T-532, A.A.S. 2009A-41

Mentionne

Paragr. 62: *Blank c. Canada (Ministre de la Justice)* , (C.S. Can., 2006-09-08), 2006 CSC 39, SOQUIJ AZ-50390680, J.E. 2006-1723, [2006] 2 R.C.S. 319, EYB 2006-109504, [2006] S.C.J. No. 39 (Q.L.)

Paragr. 22, 54: *Centre Marcel-Boivin inc. c. Société immobilière du Québec* (C.A., 2007-05-31), 2007 QCCA 749, SOQUIJ AZ-50435494, J.E. 2007-1204, EYB 2007-120240

Paragr. 24: *Commission scolaire des Découvreurs c. Gauvin* (C.S., 2009-10-28), 2009 QCCS 5036, SOQUIJ AZ-50583472, J.E. 2009-2140, D.T.E. 2009T-829

Paragr. 54: *Fortier c. Lavoie* (C.S., 2008-01-17), 2008 QCCS 123, SOQUIJ AZ-50467301, J.E. 2008-474, EYB 2008-128777

Paragr. 47, 50: *Glegg c. Smith & Nephew Inc.* (C.S. Can., 2005-05-20), 2005 CSC 31, SOQUIJ AZ-50314388, J.E. 2005-994, [2005] 1 R.C.S. 724, [2005] S.C.J. No. 29 (Q.L.), EYB 2005-90619

Paragr. 22, 56: *L.E. c. Fonds d'assurance-responsabilité professionnelle de l'Ordre des dentistes du Québec* (C.A.I., 2010-03-16), 2010 QCCA 78, SOQUIJ AZ-50621347, 2010EXP-1423, [2010] C.A.I. 130

Paragr. 44: *Lavolette c. Bouchard* (C.A., 2001-08-13 (jugement rectifié le 2001-09-24)), SOQUIJ AZ-50099170, J.E. 2001-1584, [2001] R.J.Q. 1750, A.E./P.C. 2001-1120, REJB 2001-25354, [2001] Q.J. No. 3642 (Q.L.)

Paragr. 22, 42, 44, 51, 56: *Poulin c. Prat* (C.A., 1994-02-22), SOQUIJ AZ-94011268, J.E. 94-450, [1994] R.D.J. 301, 61 Q.A.C. 231, EYB 1994-64315, [1994] Q.J. No. 142 (Q.L.), 1994 CanLII 5421

Paragr. 46: *Société d'énergie Foster Wheeler ltée c. Société intermunicipale de gestion et d'élimination des déchets (SIGED) inc.* (C.S. Can., 2004-03-25), 2004 CSC 18, SOQUIJ AZ-50227183, J.E. 2004-746, [2004] 1 R.C.S. 456, REJB 2004-55538

Paragr. 24, 33, 36: *Société nationale de l'amiante c. Lab Chrysotile inc.* (C.A., 1995-03-15), SOQUIJ AZ-95011382, J.E. 95-659, [1995] R.J.Q. 757, EYB 1995-56462, 1995 CanLII 5340

Paragr. 48: *St-Alban (Municipalité de) c. Récupération Portneuf inc.* (C.A., 1995-07-03), SOQUIJ AZ-95011693, J.E. 95-1425, [1995] R.J.Q. 1712, EYB 1995-56866

Paragr. 24, 36: *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Sandra Blondeau)*, (T.A., 2010-06-09), SOQUIJ AZ-50666001, 2010EXPT-2131, D.T.E. 2010T-629

Paragr. 24, 36: *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ville de Gracefield — CSN et Gracefield (Ville de) (Yves Gingras)*, (T.A., 2007-08-14), SOQUIJ AZ-50448748, D.T.E. 2007T-764

Citée(s) par les parties

Paragr. 24: *Fairmont Le Château Frontenac et Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (CSD) (Serge Châteauvert)*, (T.A., 2005-10-20), SOQUIJ AZ-50340108, D.T.E. 2005T-1044

Paragr. 21: *Hydro-Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S., 1990-11-16), SOQUIJ AZ-91021147, J.E. 91-479, A.I.E. 91AC-18, [1991] C.A.I. 265

Paragr. 25: *SCFP, section locale 1009 et Terrebonne (Ville de) (Alain Labbé)* , (T.A., 2009-06-17), SOQUIJ AZ-50562983, D.T.E. 2009T-523, [2009] R.J.D.T. 1049

Paragr. 24: *Syndicat des enseignants de John-Abbott College (JACFA) et Cégep John-Abbott College (David O'Keefe)* , (T.A., 2007-08-24), SOQUIJ AZ-50450774, D.T.E. 2007T-821

Paragr. 21: *X c. Centre jeunesse de Montréal (C.A.I., 2005-07-27)*, SOQUIJ AZ-50331994, D.T.E. 2005T-835, A.I.E. 2005AC-55, [2005] C.A.I. 321

Doctrine citée

Royer, Jean-Claude et Lavallée, Sophie. *La preuve civile* . 4e éd. Cowansville: Y. Blais, 2008. 1 891 p., p. 1003-1004, 1007-1008, 1009, 1015-1020, 1049, 1055-1056, 1064-1065, 1109-1110, 1110-1113, 1116-1123, 1131-1132

Tessier, Pierre et Dupuis, Monique. «Les objections», dans *École du Barreau du Québec. Preuve et procédure*. Volume 2 (2010-2011). Cowansville: Y. Blais, 2010. P. 407-433, p. 413, 416, 418

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-05-10

Date de la dernière mise à jour

2012-02-24

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Université Laval et Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL),
(grief syndical)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-0326

Décision de

Me Serge Brault, arbitre

Date de la décision

2011-02-03

Références

AZ-50721993

2011EXP-921

2011EXPT-541

D.T.E. 2011T-189

[2011] R.J.D.T. 321

Texte intégral : 34 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — droits de la direction — gestion des ressources humaines — surveillance — interception d'un courriel — institution universitaire — information transmise par un salarié à son syndicat — politique de l'employeur — utilisation du courriel et d'Internet — vie privée — protection du droit à la confidentialité — droit d'association — exercice abusif des droits de la direction — grief accueilli.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — vie privée — emploi — secteur de l'éducation

— surveillance électronique — utilisation du courriel — expectative raisonnable du caractère privé d'une communication — politique de l'employeur — absence de motif raisonnable justifiant une atteinte — droit à la confidentialité — contenu du message incluant l'identité des usagers — cessation de la pratique et droit à des dommages exemplaires.

DROITS ET LIBERTÉS — réparation du préjudice — dommage exemplaire — caractère intentionnel — absence de correction de la politique de l'employeur — critères à considérer — objectif de dénonciation — quantum — condamnation à un montant équivalant aux frais.

La Dépêche

GRIEF - DROITS DE LA DIRECTION : L'employeur exerce ses droits de direction de façon abusive et porte atteinte au droit à la vie privée en interceptant sans motif raisonnable le courriel envoyé par une salariée à son syndicat; il ne respecte pas la politique qu'il a adoptée en matière d'utilisation du courriel, qui reconnaît la confidentialité d'un tel message et précise les circonstances permettant de passer outre à son caractère privé.

DROITS ET LIBERTÉS : L'employeur a violé la convention collective et le droit à la vie privée en interceptant sans justification un courriel de nature privée adressé par une salariée à son syndicat.

Résumé

Grief relatif à l'exercice des droits de direction et contestant une atteinte à la vie privée. Accueilli.

L'employeur met son réseau Internet à la disposition de l'ensemble de la communauté universitaire, et son personnel utilise obligatoirement un compte de courrier électronique pris en charge par ce réseau. Celui-ci dessert aussi différents organismes se trouvant sur le campus, dont le syndicat. Une employée syndiquée, informée par son supérieur immédiat d'une réorganisation du travail au service de sécurité et de prévention, a communiqué par courriel avec le président de son syndicat afin de l'en informer. À la suite de discussions entre le syndicat et le supérieur, ce dernier a voulu savoir qui avait annoncé ce projet au syndicat. Le directeur et le directeur adjoint du service, soit des représentants de l'employeur, ont demandé à avoir accès au courriel transmis au syndicat. Le syndicat a déposé un grief, reprochant à l'employeur d'avoir contrevenu à la politique de sécurité sur les technologies de l'information et des télécommunications ainsi que d'avoir porté atteinte à son droit à la vie privée de même qu'à celui d'un membre. Il invoque la *Charte des droits et libertés de la personne*, les articles 35 et 36 du *Code civil du Québec* (C.C.Q.) et l'article 1 de la convention collective. Il prétend que tout syndiqué a une expectative

raisonnable de respect du caractère privé de ses communications électroniques avec son syndicat qui découle de la politique adoptée par l'employeur. Il réclame la cessation de cette pratique et l'attribution de dommages exemplaires en vertu de l'article 49 de la charte. De son côté, l'employeur soutient que des dommages exemplaires ne sont pas justifiés puisqu'il a entrepris une révision de ses règles afin que ce genre d'incident ne se reproduise plus. Il fait valoir que son seul but était de prévenir la fuite indue de renseignements, particulièrement du service de sécurité et de prévention.

Décision

La protection du droit à la vie privée est assurée notamment par les articles 3 et 35 C.C.Q. de même que par l'article 5 de la charte. L'état du droit actuel n'exclut pas de manière absolue qu'un employeur puisse consulter les courriels d'un employé au travail à l'insu de ce dernier et il n'indique pas non plus que pareille initiative porte nécessairement atteinte au droit à la vie privée de l'intéressé. La Cour d'appel s'est penchée sur un cas d'interception d'une conversation dans *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.* (C.A., 2005-03-18), 2005 QCCA 312, SOQUIJ AZ-50305595, J.E. 2005-711, D.T.E. 2005T-389, [2005] R.R.A. 295, et, dans *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Quebec) Inc.* (C.A., 2001-04-30), SOQUIJ AZ-50085995, J.E. 2001-1055, D.T.E. 2001T-545, [2001] R.J.Q. 1111, [2001] R.R.A. 336 (rés.), elle s'est demandé si une écoute téléphonique pouvait porter atteinte au droit à la vie privée garanti par l'article 5 de la charte. Elle s'est attardée sur le facteur de l'existence chez la victime d'une expectative subjective du caractère privé de l'échange intercepté. En l'espèce, même si l'objet de l'information acheminée concernait le travail et non pas un fait personnel ou privé, la salariée ne s'attendait aucunement à ce que sa dénonciation d'une irrégularité soit portée à la connaissance de l'employeur. Ce dernier a d'ailleurs admis implicitement que pareille attente du syndicat et des employés au sujet du caractère privé de leurs courriels était légitime, raisonnable et conforme à sa politique. En effet, non seulement l'utilisation personnelle de la messagerie par les salariés est tolérée par la politique de l'employeur, mais elle est explicitement reconnue et permise. Celle-ci reconnaît expressément la confidentialité d'un courriel et énumère les circonstances susceptibles de mener à la levée du caractère privé de celui-ci. La politique témoigne donc de l'expectative légitime, raisonnable et concrète en matière de confidentialité des courriels de la communauté desservie par le réseau de l'employeur, dont le syndicat fait partie selon la convention, et ce, sans même prendre en considération la protection due à la correspondance dans l'exercice du droit d'association qui fait partie des droits fondamentaux protégés. Au surplus, cette protection s'étendait non seulement au message du courriel, mais aussi à son en-tête, donc à l'identité de son expéditeur et de son

destinataire, conformément à la notion de «contenu» définie à la politique. Une telle violation de la confidentialité constitue un exercice abusif des droits de direction. Par ailleurs, le caractère intentionnel d'une atteinte illicite à un droit protégé par la charte est essentiel à l'attribution de dommages exemplaires.

En l'espèce, l'interception du courriel a été autorisée et menée dans le seul but de vérifier l'existence d'une communication par courriel et de connaître l'identité de l'expéditeur. L'employeur savait que celle-ci était privée. De plus, la demande d'accès au courriel ne satisfaisait pas aux conditions mentionnées dans la politique ou dans la jurisprudence afin de permettre une intrusion dans une communication privée. Quant au quantum à accorder, l'article 1621 C.C.Q. énonce les fonctions préventives et dissuasives des dommages exemplaires. À ces fonctions, la Cour suprême, dans *de Montigny c. Brossard (Succession)*, (C.S. Can., 2010-11-10), 2010 CSC 51, SOQUIJ AZ-50688131, 2010EXP-3601, J.E. 2010-1962, [2010] 3 R.C.S. 64, a établi que s'ajoutait désormais celle de la dénonciation lorsque l'enjeu est le respect des droits et libertés garantis par la charte. Or, en l'espèce, il y a eu atteinte au droit à la vie privée garanti par la charte survenue dans un contexte d'insouciance à l'égard de la liberté d'association, laquelle est également garantie par cette dernière. À titre de circonstances atténuantes, l'employeur a fait valoir sa qualité d'organisme public, sa situation financière précaire ainsi que le fait qu'il s'agit d'un cas isolé. Cependant, il n'a pas encore corrigé sa politique trois ans après le fait malgré sa promesse en ce sens. Aux fins de quantifier le montant des dommages exemplaires, il faut tenir compte du fait que ce dossier aurait pu se régler sans recourir à la procédure de grief. Une somme équivalant aux frais que le syndicat aura directement supportés pour l'arbitrage du grief est une façon raisonnable de les évaluer. Il ne s'agit pas de condamner l'employeur aux frais, mais plutôt d'adjuger un montant réparateur punitif équivalant à ceux-ci.

Fascicule Express

EXP 2011, no 11

EXPT 2011, no 11

D.T.E. 2011, no 11

Législation citée

C.C.Q., art. 3, 35, 36, 1621

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 3, 12, 12 al. 1, 14, 14 al. 1

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 5, 49

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 101: *de Montigny c. Brossard (Succession)*, (C.S. Can., 2010-11-10), 2010 CSC 51, SOQUIJ AZ-50688131, 2010EXP-3601, J.E. 2010-1962, [2010] 3 R.C.S. 64, EYB 2010-181731

Paragr. 83: *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand* (C.S. Can., 1996-10-03), SOQUIJ AZ-96111110, J.E. 96-2256, D.T.E. 96T-1257, [1996] 3 R.C.S. 211, 138 D.L.R. (4th) 577, EYB 1996-29281, 1996 CanLII 172

Mentionne

Paragr. 94, 108: *de Montigny c. Brossard (Succession)*, (C.S. Can., 2010-11-10), 2010 CSC 51, SOQUIJ AZ-50688131, 2010EXP-3601, J.E. 2010-1962, [2010] 3 R.C.S. 64, EYB 2010-181731

Paragr. 50, 55, 85, 91, 102: *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand* (C.S. Can., 1996-10-03), SOQUIJ AZ-96111110, J.E. 96-2256, D.T.E. 96T-1257, [1996] 3 R.C.S. 211, 138 D.L.R. (4th) 577, EYB 1996-29281, 1996 CanLII 172

Paragr. 63: *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Quebec) Inc.* (C.A., 2001-04-30), SOQUIJ AZ-50085995, J.E. 2001-1055, D.T.E. 2001T-545, [2001] R.J.Q. 1111, [2001] R.R.A. 336 (rés.), REJB 2001-23958, [2001] Q.J. No. 1913 (Q.L.)

Paragr. 62: *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.* (C.A., 2005-03-18), 2005 QCCA 312, SOQUIJ AZ-50305595, J.E. 2005-711, D.T.E. 2005T-389, [2005] R.R.A. 295, EYB 2005-88296

Citée(s) par les parties

Paragr. 50: *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College* (C.S. Can., 2004-04-29), 2004 CSC 28, SOQUIJ AZ-50232834, J.E. 2004-999, D.T.E. 2004T-482, [2004] 1 R.C.S. 727, REJB 2004-61059, 348 A.R. 1, 238 D.L.R. (4th) 385, [2004] 7 W.W.R. 1, 11 Admin. L.R. (4th) 1, 26 Alta. L.R. (4th) 201, 319 N.R. 201

Paragr. 55: *Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal (Diane Gignac)*, (T.A., 2006-10-23), SOQUIJ AZ-50396138, D.T.E. 2006T-1006

Paragr. 50: *Arthur c. Johnson* (C.A., 2004-01-30), SOQUIJ AZ-50217650, J.E. 2004-408, REJB 2004-53347

Paragr. 50: *Azor c. Construction Michel Romain* (C.S., 2009-11-03), 2009 QCCS 5025, SOQUIJ AZ-50583129, EYB 2009-165949

Paragr. 50: *Bélisle c. Dion* (C.Q., 1999-09-02), SOQUIJ AZ-99031395, J.E. 99-1839, [1999] R.R.A. 999, REJB 1999-14388

Paragr. 50: *Bell c. Régime de retraite pour les employées et employés de Sobeys inc.* (C.A., 2008-02-26), 2008 QCCA 377, SOQUIJ AZ-50475350, J.E. 2008-592, D.T.E. 2008T-240, EYB 2008-130257

Paragr. 55: *Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone (ACET)*, (T.A., 2005-04-29), SOQUIJ AZ-50310812, D.T.E. 2005T-451

Paragr. 55: *Collège Mont-St-Louis c. Brault* (C.S., 1998-06-17), SOQUIJ AZ-98021739, J.E. 98-1613, D.T.E. 98T-788, [1998] R.J.Q. 2048, [1998] R.J.D.T. 1122, REJB 1998-07014, L.P.J. 98-0464

Paragr. 50: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Lamarre* (T.D.P.Q., 2004-12-15), SOQUIJ AZ-50286643, J.E. 2005-334, EYB 2004-81971, 2004 CanLII 48550

Paragr. 50: *Garaga inc. et Syndicat des salariés de garage (CSD)*, (T.A., 2002-10-10), SOQUIJ AZ-02141300, D.T.E. 2002T-1100, [2002] R.J.D.T. 1802

Paragr. 50: *Groupe RCM inc. c. Morin* (C.S., 1996-07-15), SOQUIJ AZ-96021711, J.E. 96-1747, D.T.E. 96T-1062, [1996] R.R.A. 1005, REJB 1996-30449

Paragr. 55: *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis et Syndicat canadien de la fonction publique* (T.A., 1998-11-06), SOQUIJ AZ-98145266, D.T.E. 99T-261, A.A.S. 98A-263

Paragr. 50: *Jardins du Mont inc. c. Provigo Distribution inc.* (C.S., 1994-05-13), SOQUIJ AZ-94021508, J.E. 94-1341, REJB 1994-28713

Paragr. 55: *Jeunes canadiens pour une civilisation chrétienne c. Fondation du Théâtre du Nouveau-Monde* (C.A., 1979-11-13), SOQUIJ AZ-79011185, J.E. 79-1028, [1979] C.A. 491, EYB 1979-135863

Paragr. 50: *Lacroix c. Bilodeau* (C.Q., 1998-07-21), SOQUIJ AZ-98031391, J.E. 98-1921, A.I.E. 98AC-91, [1998] C.A.I. 471, [1998] R.R.A. 1102, REJB 1998-09843

Paragr. 55: *Montréal (Communauté urbaine de) c. Morin* (C.S., 1999-05-12 (jugement rectifié le 1999-05-26)), SOQUIJ AZ-99029060, D.T.E. 99T-537

Paragr. 55: *Montréal (Ville de) c. Gagnon* (C.S., 2009-09-02), 2009 QCCS 3972, SOQUIJ AZ-50573792, D.T.E. 2009T-682

Paragr. 50: *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324* (C.S. Can., 2003-09-18), 2003 CSC 42, SOQUIJ AZ-50192747, J.E. 2003-1790, D.T.E. 2003T-923, [2003] 2 R.C.S. 157, EYB 2003-47356, 230 D.L.R. (4th) 257, 7 Admin. L.R. (4th) 177, [2003] S.C.J.

No. 42 (Q.L.)

Paragr. 50: *RBC Dominion valeurs mobilières inc. c. Lizotte* (C.S., 1999-11-11), SOQUIJ AZ-50068117, J.E. 99-2228, [1999] R.R.A. 924, REJB 1999-15133, [1999] Q.J. No. 5064 (Q.L.)

Paragr. 50: *Saar Foundation Canada Inc. c. Baruchel* (C.S., 1990-04-09), SOQUIJ AZ-90021377, J.E. 90-1330, [1990] R.R.A. 878 (rés.), [1990] R.J.Q. 2325

Paragr. 50: *Société québécoise d'initiatives agro-alimentaires c. Libman* (C.Q., 1998-07-15), SOQUIJ AZ-98031326, J.E. 98-1648, A.I.E. 98AC-51, [1998] C.A.I. 463, REJB 1998-08141

Paragr. 55: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 589 et General Cable (usine de St-Jérôme) (grief syndical)*, (T.A., 2009-04-30), SOQUIJ AZ-50571985, D.T.E. 2009T-609

Paragr. 55: *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (T.A., 2003-08-20), SOQUIJ AZ-50189466, D.T.E. 2003T-958, CD-ROM: *Sentences de l'éducation* S.A.E. 7510

Paragr. 55: *Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc. et Laval (Ville de)*, (T.A., 2000-08-10), SOQUIJ AZ-00142151, D.T.E. 2000T-1011

Paragr. 50: *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau* (C.A., 1999-08-30), SOQUIJ AZ-50067177, J.E. 99-1786, D.T.E. 99T-846, [1999] R.J.Q. 2229, [1999] R.J.D.T. 1075, REJB 1999-14156, [1999] Q.J. No. 3026 (Q.L.)

Paragr. 55: *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et Automobiles A. Gosselin inc. (René Blouin)*, (T.A., 2006-06-09), SOQUIJ AZ-50383758, D.T.E. 2006T-736

Paragr. 55: *Université Concordia c. Sabourin* (C.S., 2004-05-20), SOQUIJ AZ-50252700, D.T.E. 2004T-776

Paragr. 50: *Volailles du fermier inc. c. Fédération des producteurs de volailles du Québec* (C.S., 2006-05-15), 2006 QCCS 2943, SOQUIJ AZ-50376087

Doctrine citée

Baudouin, Jean-Louis et Deslauriers, Patrice. *La responsabilité civile*. 7e éd. Volume 1. Cowansville: Y. Blais, 2007. 1 970 p., p. 396-397

Brunelle, Christian. «La mise en oeuvre des droits et libertés en vertu de la Charte québécoise», dans *École du Barreau du Québec. Droit public et administratif*. Volume 7 (2009-2010) [en ligne], p. 90-91, 92

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*. 6e éd. mise à jour. Cowansville: Y. Blais, 2008. 972 p.

Lefebvre, Sylvain. «Naviguer sur Internet au travail: et si on nageait en eaux troubles?», dans *Barreau du*

Québec. Service de la formation continue. *Développements récents en droit du travail (2008)*. Volume 293.
Cowansville: Y. Blais, 2008. P. 51-128, p. 67

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-03-14

Date de la dernière mise à jour

2012-02-28

Canadian Railway Compagny and Teamsters Canada Rail Conference, 23 juin 2010 (non publiée), Montréal, Canadian railway office of arbitration & Dispute resolution, M. Michel G. Picher, arbitre.

L'arbitre a reconnu le bien-fondé d'une nouvelle politique de l'employeur lui permettant de consulter les registres des appareils de communication personnelle de ses employés, mais seulement dans le cadre d'une enquête relative à un accident

LES FAITS

- L'employeur est une société qui œuvre dans le secteur ferroviaire.
- Le 22 mars 2010, le vice-président de la société a écrit une lettre au syndicat afin de l'aviser que la société, soit l'employeur, avait l'intention de demander aux employés de leur fournir les registres de leurs communications personnelles dans le cadre d'enquête \\ quant à des accidents ou des incidents. Dans cette même lettre, l'employeur mentionnait que les employés étaient libres de refuser, mais que le refus pouvait être considéré comme une inférence négative.
- Il ne s'agissait pas d'une politique obligeant l'employé à fournir le registre d'appel de son téléphone portable dans le cadre d'une mesure disciplinaire, mais uniquement lors d'enquête relative à un accident.
- Le syndicat s'est opposé à cette demande au motif qu'elle était prématurée, inappropriée et qu'elle violait le droit au respect de la vie privée des employés.
- L'employeur justifiait cette nouvelle politique d'investigation par l'importance cruciale de la sécurité dans ce type de travail. Il considère que cette nouvelle politique est grandement justifiée si [on tient compte d'un accident arrivé récemment. En effet, l'employeur fait référence à un train qui a déraillé le 3 mars 2010. L'enquête a établi qu'aucune manœuvre n'avait été entreprise à [avance pour arrêter le train alors que plusieurs signaux avaient averti à l'avance [e conducteur. La question, dans le cadre de l'enquête relative à cet accident, était donc de savoir si t'employé avait été distrait par son appareil sans fil.
- Au soutien de sa demande, l'employeur a cité un arbitrage ayant eu lieu aux États-Unis qui a permis à l'employeur, dans le cadre d'une enquête, d'obtenir tes registres d'appel des téléphones portables de ses employés. Cette enquête avait d'ailleurs permis de découvrir que c'est parce que l'un des employés envoyait des messages texte qu'il n'a pas vu les signaux d'avertissements.
- L'employeur affirmait que, par sa nouvelle politique, ce n'était pas le contenu en tant que tel des messages texte ou les numéros de téléphone qui l'intéressait, mais plutôt le fait de savoir si des communications personnelles avaient été effectuées dans le contexte d'un accident.

DÉCISION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

- L'arbitre reconnaît l'importance cruciale de la sécurité dans le domaine ferroviaire ainsi que la réalité des communications sans fil au travail. En effet, l'avènement de l'Internet, des téléphones portables et des téléphones intelligents, qui permettent d'appeler, de communiquer par messages texte ainsi que d'avoir accès à des jeux, de l'information, de la musique ainsi qu'à des vidéos, a occasionné un chargement radical dans la communication et un défi indéniable à la sécurité au travail.
- L'arbitre reconnaît également que plusieurs employés deviennent «attachés» aux communications personnelles qu'ils effectuent par leurs' téléphones sans fil et ce, au détriment de leur performance au travail.
- Selon l'arbitre, il est difficile de conclure qu'un employeur, et plus précisément un employeur dans un secteur qui nécessite un niveau de sécurité très élevé, n'a pas d'intérêts pour savoir si l'un des ses employé a utilisé son téléphone portable dans un but purement personnelle alors qu'il était en devoir.
- Cela est particulièrement vrai dans le contexte où des employés exécutent des tâches nécessitant un haut standard de sécurité dans un environnement peu supervisé.
- L'arbitre considère qu'un employé qui utilise son appareil sans fil à des fins personnelles alors qu'il exécute des tâches nécessitant un haut standard de sécurité ne peut s'attendre à une protection absolue de son droit à la vie privée à l'égard de la question de savoir s'il utilisait son appareil ou s'il a été distrait par celui-ci à une étape cruciale de son travail.
- L'arbitre arrive à la conclusion que dans la mesure où l'employeur veut juste savoir si l'appareil sans fil a été utilisé, et non pas en analyser le contenu, sa politique est raisonnable.
- Le grief est donc rejeté.

ANALYSE ET RÉFLEXIONS

- C'est maintenant une réalité: les employés utilisent leurs téléphones portables ou leurs téléphones intelligents au travail, que ce soit pour faire des appels, écouter de la musique, envoyer des messages texte, aller sur Facebook ou pour aller sur Internet.
- Cette distraction peut affecter non seulement la productivité, mais également conduite à de graves problèmes de sécurité au travail dans certains cas.
- Cette décision est d'ailleurs l'une des premières traitant de la question de savoir si l'employeur peut consulter les registres des appareils de communication personnelle. Or, les employeurs doivent être conscients que l'arbitre était clairement influencé-I=@I les caractéristiques propres à cette affaire. En effet, le secteur ferroviaire est un environnement de travail où plusieurs accidents graves se sont produits. De plus, la

demande de l'employeur afin d'obtenir les registres des communications personnelles effectuées au moyen d'un appareil sans fil est seulement dans le cadre d'une enquête relative à un accident. La demande de l'employeur avait également pour but unique de déterminer si un appareil sans fil a été utilisé, et non pas d'en déterminer le contenu.

- Or, comme il s'agit d'un sujet de plus en plus d'actualité, les tribunaux risquent fort probablement de se pencher sur cette question dans un avenir prochain.

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Fraternité des policières et policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de),
(Robert St-Martin)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2010-7164

Décision de

Me Pierre Laplante, arbitre

Date de la décision

2010-10-15

Références

AZ-50689173

2010EXP-3927

2010EXPT-2582

D.T.E. 2010T-791

Texte intégral : 19 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — preuve — moyens de preuve — élément matériel — bande audio — conversations téléphoniques personnelles sur les lieux du travail — contenu — congédiement — motif sérieux — règlement d'entreprise — connaissance du salarié — policier — absence de violation de la vie privée — absence de déconsidération de l'administration de la justice — preuve recevable.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — vie privée — emploi — preuve — moyen de non-recevabilité — bande audio — conversation téléphonique privée pendant les heures de travail —

absence d'atteinte à la vie privée — absence de déconsidération de l'administration de la justice.

La Dépêche

GRIEF - PREUVE : Compte tenu de la politique de l'employeur d'enregistrer et d'écouter toute conversation téléphonique tenue au poste de police pendant les heures de travail, le plaignant n'avait aucune expectative de vie privée en utilisant le téléphone de son bureau afin d'effectuer de nombreux appels personnels.

DROITS ET LIBERTÉS : Le dépôt en preuve de bandes audio des conversations téléphoniques personnelles d'un policier congédié pour vol de temps, lesquelles ont eu lieu pendant les heures de travail, ne viole pas son droit à la vie privée; de plus, la recevabilité de ces bandes ne déconsidère pas l'administration de la justice.

Résumé

Grief contestant un congédiement. Objection à la recevabilité de la preuve. Objection rejetée; l'audience quant au fond est reportée.

Le plaignant, un policier, a été congédié pour avoir perdu son temps au travail. Selon l'employeur, celui-ci a utilisé de façon abusive le poste téléphonique de son bureau afin d'effectuer des appels de nature personnelle et l'a ainsi privé de temps de travail. Il veut déposer en preuve la bande audio des conversations téléphoniques privées du plaignant auprès de tiers alors qu'il était sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Le syndicat s'oppose à la recevabilité de cette preuve, soutenant qu'elle a été obtenue en violation du droit à la vie privée protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* et que, si ce n'est pas le cas, sa recevabilité déconsidère l'administration de la justice. De plus, il allègue que l'autorisation de l'écoute de tels enregistrements a été donnée sur la base d'un rapport d'enquête erroné.

Décision

La perte de temps constitue un motif à la base du congédiement. De façon générale, l'écoute des conversations téléphoniques personnelles de la part d'un employeur constitue une intrusion dans la vie privée de son employé. Ce faisant, l'employeur viole un droit fondamental prévu à l'article 5 de la charte et aux articles 35 et 36 du *Code civil du Québec*. En l'espèce, selon la politique de l'employeur, tous les policiers étaient autorisés à effectuer des appels personnels sur les lieux du travail et pendant les heures

du travail, selon la règle de la raisonnable. Cependant, tous savaient que les appels étaient enregistrés et que l'employeur pouvait écouter les enregistrements à des fins de vérification. Ni le plaignant ni le syndicat n'ont jamais contesté cette politique. Or, un employé renonce implicitement à certains éléments de sa vie privée et il ne peut se soustraire au lien de subordination qui le rattache à l'employeur, qui a des droits de direction, y compris celui de surveiller ses employés dans l'accomplissement de leur prestation de travail. En l'espèce, compte tenu de la politique de l'employeur, le plaignant n'avait aucune expectative de vie privée en utilisant le téléphone de son bureau afin d'effectuer de nombreux appels de nature privée sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Mis à part les situations de mauvaise foi et d'abus de droit, l'employeur est en droit de s'assurer qu'un employé fournisse une prestation de travail normale en vérifiant l'utilisation que celui-ci fait du privilège qui lui est accordé. Quant aux droits des tiers à leur vie privée, ils ne sont pas visés par la démarche de l'employeur et sont de faible portée par rapport à la recherche de la vérité. De façon subsidiaire, l'employeur avait des motifs sérieux de vérifier les conversations téléphoniques du plaignant étant donné le nombre de plaintes de collègues relatives à la négligence de son travail. Il devait également prendre connaissance du contenu des conversations et ne pas se fier uniquement à la durée et au nombre des appels. Enfin, la décision d'autoriser l'écoute des bandes audio n'est pas fondée sur un rapport d'enquête erroné et la mise en preuve de ces bandes audio ne déconsidère pas l'administration de la justice.

Fascicule Express

EXP 2010, no 48

EXPT 2010, no 48

D.T.E. 2010, no 48

Législation citée

C.C.Q., art. 35 , 36

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 5

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 21: *Mascouche (Ville de) c. Houle* , (C.A., 1999-07-28), SOQUIJ AZ-50066665, J.E. 99-1554, D.T.E. 99T-786, [1999] R.J.Q. 1894, REJB 1999-13538, 179 D.L.R. (4th) 90, A.J.Q./P.C. 1999-1293, 1999 CanLII 13256

Catégorie

02

Date du versement initial

2010-12-01

Date de la dernière mise à jour

2011-10-17

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Picard et Entreprise Den-Ro inc.

Jurisdiction

Commission des relations du travail (C.R.T.), Division des relations du travail

Numéro de dossier

CQ-2010-2528 et 259234

Décision de

M. Raymond Gagnon, juge administratif

Date de la décision

2011-07-26

Références

AZ-50777151

2011 QCCRT 0364

2011EXPT-1580

D.T.E. 2011T-561

Texte intégral : 24 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — normes du travail — plainte pour harcèlement psychologique (art. 123.6 et ss. L.N.T.) — conduite invoquée — gestes ou paroles — contremaître d'un atelier d'ébénisterie — surveillance par caméra vidéo — exécution du travail — conduite vexatoire — exercice abusif des droits de la direction — plainte accueillie.

TRAVAIL — grief — harcèlement psychologique — réparation du préjudice — dommage non pécuniaire (5 000 \$) — absence de mauvaise foi.

La Dépêche

NORMES DU TRAVAIL - PLAINTE POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (ART. 123.6 ET SS. L.N.T.) : L'installation d'une caméra dirigée en permanence sur un poste de travail et filmant en continu toutes les activités du salarié constitue du harcèlement psychologique.

GRIEF - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : L'employeur est condamné à verser une somme de 5 000 \$ au plaignant parce qu'il a exercé du harcèlement psychologique à son endroit en installant une caméra vidéo qui filmait toutes ses activités à son poste de travail.

Résumé

Plainte alléguant du harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail* (L.N.T.). Accueillie.

Le plaignant, un contremaître dans un atelier de fabrication d'ameublement commercial et d'armoires de cuisine, allègue avoir subi du harcèlement psychologique pendant une période de quatre ans. Il soutient que l'employeur lui aurait manqué de respect en refusant d'assurer l'entretien de la toilette de l'atelier et de maintenir à une température adéquate le lieu de travail. Il ajoute que celui-ci ne lui a fourni qu'un petit bureau, qu'il le contraignait à accepter un troc en paiement de ses heures supplémentaires, soit l'utilisation du matériel et de l'équipement de l'entreprise à des fins personnelles, et qu'il manifestait une attitude négative à l'annonce de son intention de prendre des congés parentaux. Le harcèlement psychologique aurait culminé lorsque l'employeur a installé une caméra de surveillance orientée vers son poste de travail. De son côté, l'employeur fait valoir que le plaignant avait un comportement ayant nécessité de nombreuses interventions de sa part. Selon lui, l'installation d'une caméra visait à lui permettre de surveiller le comportement du plaignant à l'égard des autres salariés et de prévenir le vol.

Décision

Les principaux faits révélés ne satisfont pas aux quatre éléments constitutifs du harcèlement psychologique énoncés à l'article 81.18 L.N.T. Plutôt que de régler les problèmes courants qui se présentaient sur les lieux du travail, le plaignant a refusé d'en discuter avec l'employeur afin d'y remédier. Ce dernier avait des réactions injustifiées et une attitude désagréable à l'endroit de l'employeur et de ses collègues et il éprouvait de graves difficultés relationnelles. Les faits rapportés ne constituent pas du harcèlement psychologique. Quant à l'installation d'une caméra dans l'atelier, une surveillance constante et assidue du salarié dans l'exécution de ses tâches à l'aide d'une caméra constitue une condition de

travail déraisonnable qui porte atteinte aux droits de celui-ci. Or, une telle surveillance peut aussi constituer une forme de harcèlement psychologique. En l'espèce, les motifs invoqués par l'employeur ne peuvent être retenus. En effet, l'entreprise ne connaissait aucun problème de vol et les difficultés relationnelles entre le plaignant et ses collègues auraient pu être réglées autrement. L'installation et l'utilisation en continu, pendant plusieurs mois, d'une caméra orientée vers le poste de travail du plaignant constituaient du harcèlement psychologique, car il s'agit d'une conduite vexatoire. Le plaignant a droit à une indemnité de 5 000 \$ pour les dommages subis. Puisque l'employeur n'a pas fait preuve de mauvaise foi, le plaignant n'a pas droit à l'attribution de dommages exemplaires. Le remboursement des honoraires extrajudiciaires engagés pour l'exercice du recours n'est pas non plus ordonné.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 35

D.T.E. 2011, no 35

Législation citée

C.C.Q., art. 1621 , 2087

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 81.18 , 81.19 , 81.19 al. 2 , 123.6 , 123.6 à 123.15 , 123.15 , 123.15 paragr. 4

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 115: *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec) (Lisette Gauthier)* , (T.A., 2006-01-05), SOQUIJ AZ-50350462; D.T.E. 2006T-209, A.A.S. 2005A-267, [2006] R.J.D.T. 397

Mentionne

Paragr. 148: *de Montigny c. Brossard (Succession)* , (C.S. Can., 2010-11-10), 2010 CSC 51, SOQUIJ AZ-50688131, 2010EXP-3601, J.E. 2010-1962, [2010] 3 R.C.S. 64, EYB 2010-181731

Paragr. 133: *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)* , (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, D.T.E. 2005T-507, [2005] R.J.D.T. 1068

Paragr. 133: *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor inc. et Atlantic, produits d'emballage ltée, Windsor, Québec* , (T.A., 2004-08-19), SOQUIJ AZ-50270445, D.T.E. 2004T-946

Doctrine citée

D'Aoust, Claude, Leclerc, Louis et Trudeau, Gilles. *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale* . Montréal: École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982. 484 p., p. 221

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-08-29

Date de la dernière mise à jour

2012-01-27

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

GESTION HUNT GROUPE SYNERGIE INC., partie requérante, et PASCAL PIMPARÉ, partie intéressée, et COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, partie intervenante, et PASCAL PIMPARÉ, partie requérante, et GESTION HUNT GROUPE SYNERGIE INC., partie intéressée, et COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, partie intervenante

Juridiction

Commission des lésions professionnelles (C.L.P.), Lanaudière

Numéro de dossier

438350-63-1105, 438660-63-1105 et 446765-63-1108

Numéro CSST

133509802

Décision de

Daniel Pelletier

Membres

M. Conrad Lavoie, associations d'employeurs, et M. Robert P. Morissette, associations syndicales

Date de la décision

2012-02-01 (décision rectifiée le 2012-02-22)

Références

AZ-50827938

2012 QCCLP 719

2012EXP-849

2012EXPT-367

Retenu pour publication au C.L.P.

Texte intégral : 29 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

COMPÉTENCE ET PREUVE — recevabilité de la preuve — filature et bande vidéo — décision de la CSST obligeant de l'aviser de tout changement — obligation du travailleur — saine administration de la justice — courants jurisprudentiels — preuve recevable en partie.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — vie privée — preuve — bande vidéo — rapport d'enquête — réclamation en matière de lésions professionnelles — déconsidération de l'administration de la justice.

Résumé

Requêtes par l'employeur et le travailleur contestant une décision relative aux limitations fonctionnelles et à la capacité à exercer l'emploi prélésionnel. Requêtes incidentes du travailleur relatives à la recevabilité en preuve du rapport de filature et du DVD produits par la CSST. Requêtes incidentes accueillies en partie.

Par sa première requête incidente, le travailleur s'oppose au dépôt en preuve, par la CSST, de rapports de filature et d'un DVD puisque le délai prévu par le *Règlement sur la preuve et la procédure de la Commission des lésions professionnelles* n'a pas été respecté. Ces documents ont été transmis directement à la CLP. Une copie de l'avis adressé à la CSST accusant réception du rapport de filature et du DVD a été mise à la poste à l'attention du représentant du travailleur, mais sans le DVD. Le travailleur fait valoir que le non-respect du règlement contrevient à son droit à une défense pleine et entière. Si cette requête est rejetée, il demande que lui soit accordé un délai afin qu'il puisse prendre connaissance du DVD. La CSST allègue qu'elle s'est conformée au règlement en acheminant au tribunal son rapport de filature et le DVD 15 jours avant l'audience et qu'il revenait au travailleur d'en prendre connaissance lorsque la CLP lui a fait parvenir copie de l'accusé de réception. Le travailleur prétend que l'accusé de réception de la CLP mentionnait le dépôt d'un objet en preuve et qu'il a reçu le rapport de filature par télécopieur, mais pas la copie du DVD. Selon la CSST, le travailleur ne lui a pas demandé de copie du DVD. Pour ce qui est de la deuxième requête incidente, le travailleur s'oppose à l'admissibilité de la preuve obtenue lors de la filature parce que son droit à la vie privée a été enfreint.

Décision

Lorsque la CSST a déposé à la CLP son rapport de filature et son DVD, elle était en principe dans le délai prévu par l'article 11.2 du règlement pour déposer un écrit, et l'article 10 ne prévoit pas de délai précis pour le dépôt d'un DVD. La CSST n'a pas à transmettre à l'autre partie une copie de l'«écrit» même s'il peut être d'usage de transmettre une copie d'un élément de preuve au représentant de l'autre partie lorsque les circonstances s'y prêtent. La CLP a fait une copie du rapport de filature et l'a transmise au travailleur, mais sans copie du DVD. Or, l'article 11 du règlement prévoit que, lorsqu'elle reçoit un tel élément de preuve, la CLP peut exiger de la partie qui l'a déposé qu'elle en fasse une copie et qu'elle transmette celle-ci au représentant de l'autre partie. Si la CLP considère que l'élément de preuve ne peut, en raison de sa nature ou de ses caractéristiques techniques, être communiqué aux parties, elle doit aviser ces dernières qu'elles peuvent en prendre connaissance au bureau du tribunal. En l'espèce, il ne semble pas que le travailleur ait demandé à la CLP de lui communiquer cette preuve. Il a plutôt adressé sa demande à la CSST lors d'une communication téléphonique. Par ailleurs, l'accusé de réception transmis par la CLP ne l'informait pas du fait qu'il pouvait prendre connaissance de cette preuve au tribunal tel que le prévoit l'article 11.1 du règlement. Ainsi, la CSST s'étant conformée à la procédure de dépôt d'un élément de preuve, le présent tribunal ne peut rejeter celui-ci. Dans *Cascades Conversion inc. c. Yergeau* (C.A., 2006-04-03 (jugement rectifié le 2006-04-21)), 2006 QCCA 464, SOQUIJ AZ-50366719, J.E. 2006-881, D.T.E. 2006T-399, C.L.P.E. 2005LP-265, [2005] C.L.P. 1739, la Cour d'appel a précisé qu'un manquement au règlement n'emportait pas le rejet d'une preuve dans la mesure où la CLP s'est assurée du respect du droit d'être entendu de chacune des parties. En l'espèce, il y a eu un manquement dans l'application du règlement puisque la copie de l'avis transmis n'indiquait pas que le travailleur pouvait prendre connaissance de l'élément de preuve au bureau de la CLP. Le travailleur a donc pu être brimé dans son droit de prendre connaissance de cet élément de preuve avant l'audience. Cependant, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande du travailleur de rejeter cette preuve mais, compte tenu du court délai entre le dépôt du DVD au greffe du tribunal (22 décembre 2011), la date où le travailleur en a été avisé (29 décembre 2011) et la date de l'audience (6 janvier 2012), un délai lui est accordé afin qu'il puisse prendre connaissance du DVD avant son introduction en preuve, en vertu du pouvoir accordé à la CLP par les articles 378 et 429.13 LATMP.

Quant à la deuxième requête incidente, qui porte sur la preuve obtenue lors de la filature effectuée par la CSST à la suite d'une dénonciation anonyme, le tribunal conclut que le contenu du DVD et du rapport de filature que la CSST veut introduire en preuve est admissible en preuve, mais en partie seulement. En

vertu des articles 2, 19 et 28 du règlement et de l'article 11 de la *Loi sur la justice administrative*, la CLP peut interdire ou restreindre la divulgation de renseignements ou de documents qu'il identifie pour préserver l'ordre public ou pour assurer la bonne administration de la justice. Bien que le tribunal ne soit pas lié par les règles de preuve en matière civile, il doit rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux libertés et aux droits fondamentaux et dont l'utilisation peut déconsidérer l'administration de la justice, suivant l'article 2858 du *Code civil du Québec*, qui trouve son pendant à l'article 11 de la *Loi sur la justice administrative*. Sur la question des filatures, dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau* (C.A., 1999-08-30), SOQUIJ AZ-50067177, J.E. 99-1786, D.T.E. 99T-846, [1999] R.J.Q. 2229, [1999] R.J.D.T. 1075, la Cour d'appel a conclu que, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance dans des lieux publics peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables. En l'espèce, la CSST a procédé à la surveillance et à la filature du travailleur parce qu'il n'avait pas déclaré son changement de situation, soit son retour sur le marché du travail. Bien qu'il puisse y avoir une divergence de points de vue entre la perception du travailleur, qui peut être d'opinion qu'il a une obligation de déclarer son changement de situation uniquement dans le cas où il occupe un nouveau «travail» lui procurant un revenu susceptible d'influer sur son droit aux prestations, l'appréciation des motifs doit se faire du point de vue de la partie qui demande la filature — et non du point de vue de celui qui la subit. S'il est exact que la mention figurant à la décision de la CSST oblige le travailleur à aviser la CSST «s'il retourne au travail», l'article 278 LATMP l'oblige à déclarer «tout changement [de] situation». En l'espèce, en n'informant pas la CSST de l'acquisition d'un commerce et du travail qu'il y accomplissait, le travailleur a contrevenu à cette obligation, ce qui justifiait une filature.

Même si le travailleur avait mentionné à la CSST son projet d'acquérir le restaurant où il travaillait à l'occasion, il devait l'en informer une fois ce projet concrétisé et préciser le travail qu'il y accomplissait. Ne l'ayant pas fait, la CSST avait des motifs de douter de sa bonne foi. Toutefois, il y a eu une prolongation non justifiée de l'enquête initialement demandée. Alors que les soupçons de la conseillère en réadaptation ne portaient que sur un élément précis du dossier — la propriété du commerce et le travail effectué —, le mandat de filature s'est étendu à toutes les activités du travailleur. Puisque la CSST connaissait les coordonnées du restaurant, elle pouvait limiter la filature aux activités du travailleur à cet endroit. Ainsi, le tribunal juge non admissibles tous les éléments de la filature qui concernent ses déplacements pour des motifs personnels, pour se rendre de sa résidence à son restaurant ou son retour à la maison le soir, sauf pour établir ses heures d'arrivée au restaurant et de départ de celui-ci, et les déplacements lorsqu'il

accompagne ses enfants à la garderie ou à l'école puisque ces éléments n'ont aucun lien avec les motifs justifiant la demande d'enquête. La CSST devra donc faire en sorte que tant le DVD que le rapport de filature soient élagués de ces éléments. Pour ce qui est de l'authenticité de la preuve, la Cour d'appel a indiqué, dans *Cadioux c. Service de gaz naturel Laval inc.* (C.A., 1991-09-12), SOQUIJ AZ-91011895, J.E. 91-1502, [1991] R.J.Q. 2490, que c'est la partie qui recherche la production de l'enregistrement qui doit convaincre que son contenu est authentique, intégral, inaltéré et fiable. Or, le présent tribunal conclut que ce n'est pas le cas en l'espèce en ce qui concerne l'un des deux enquêteurs. Pour ces motifs, le tribunal en vient à la conclusion que ces prises de vue ne sont pas admissibles en preuve et devront être retirées du DVD que l'on veut introduire en preuve. Enfin, le tribunal ne partage pas le courant jurisprudentiel selon lequel, en dépit du fait que la CSST ou l'employeur a recueilli une preuve en portant atteinte au droit à la vie privée du travailleur — et alors qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables pour entreprendre l'enquête —, on peut tout de même admettre cette preuve s'il n'y a pas déconsidération de l'administration de la justice. Comme il a été précisé dans *Mep Technologies inc. et Paez* (C.L.P., 2006-08-23), SOQUIJ AZ-50389549, C.L.P.E. 2006LP-90, paragr. 84: «[La] recherche de la vérité ne doit pas se faire au détriment du droit fondamental du travailleur au respect à sa vie privée et alors que l'employeur participe directement à sa violation.» Aussi, dans *Mascouche (Ville de) c. Houle* (C.A., 1999-07-28), SOQUIJ AZ-50066665, J.E. 99-1554, D.T.E. 99T-786, [1999] R.J.Q. 1894, la Cour d'appel a mentionné qu'une preuve illégalement obtenue ne peut se justifier après coup et que l'on ne doit pas en prendre connaissance avant de décider de son admissibilité. Les requêtes incidentes sont accueillies en partie. Le dossier est retourné au tribunal.

Fascicule Express

EXP 2012, no 08

EXPT 2012, no 08

LATMP

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 278, 378, 429.13

Autre législation

C.C.Q., art. 2858

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 9.1

Justice administrative (Loi sur la), (L.R.Q., c. J-3), art. 11

Commission des lésions professionnelles (Règlement sur la preuve et la procédure de la), Décret 217-2000 du 01-03-2000, (2000) 132 G.O. II 1627, art. 2, 10, 11, 11.1, 11.2, 11.3, 19, 28

Jurisprudence pertinente

Bélanger et Société de gestion Gordon Decaen Itée (C.L.P., 2008-11-10), 2008 QCCLP 6508, SOQUIJ AZ-50521347, C.L.P.E. 2008LP-148, [2008] C.L.P. 717

Binette et Constructions Bernard Gagnon & Fils (C.L.P., 2010-05-11), 2010 QCCLP 3534, SOQUIJ AZ-50636431, 2010EXPT-1361

Bombardier inc. (Produits récréatifs) et Bergeron (C.L.P., 2011-04-20), 2011 QCCLP 2834, SOQUIJ AZ-50744784, 2011EXP-1583, 2011EXPT-886

Cadioux c. Service de gaz naturel Laval inc. (C.A., 1991-09-12), SOQUIJ AZ-91011895, J.E. 91-1502, [1991] R.J.Q. 2490, 42 Q.A.C. 64, EYB 1991-63691, 1991 CanLII 3149

Cascades Conversion inc. c. Yergeau (C.A., 2006-04-03 (jugement rectifié le 2006-04-21)), 2006 QCCA 464, SOQUIJ AZ-50366719, J.E. 2006-881, D.T.E. 2006T-399, C.L.P.E. 2005LP-265, [2005] C.L.P. 1739, EYB 2006-103489, 63 Admin. L.R. (4th) 1.

Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Paradis (C.S., 1995-05-02), SOQUIJ AZ-95029073, D.T.E. 95T-681

Forestier SMS et Charette (C.L.P., 2009-04-30 (décision rectifiée le 2009-05-26)), 2009 QCCLP 2998, SOQUIJ AZ-50553465, C.L.P.E. 2009LP-6, [2009] C.L.P. 135

Forestier SMS et Charette (C.L.P., 2010-01-20), 2010 QCCLP 446, SOQUIJ AZ-50600136, 2010EXPT-428, C.L.P.E. 2009LP-193, [2009] C.L.P. 583

Mascouche (Ville de) c. Houle (C.A., 1999-07-28), SOQUIJ AZ-50066665, J.E. 99-1554, D.T.E. 99T-786, [1999] R.J.Q. 1894, REJB 1999-13538, 179 D.L.R. (4th) 90, A.J.Q./P.C. 1999-1293, 1999 CanLII 13256

Mep Technologies inc. et Paez (C.L.P., 2006-08-23), SOQUIJ AZ-50389549, C.L.P.E. 2006LP-90

R. c. Oakes (C.S. Can., 1986-02-28), SOQUIJ AZ-86111022, J.E. 86-272, [1986] 1 R.C.S. 103, [1986] D.L.Q. 270 (rés.), 26 D.L.R. (4th) 200, 24 C.C.C. (3d) 321, 65 N.R. 87, 19 C.R.R. 308, 50 C.R. (3d) 1, 14 O.A.C. 335, 1986 CanLII 46

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau (C.A., 1999-08-30), SOQUIJ AZ-50067177, J.E. 99-1786, D.T.E. 99T-846, [1999] R.J.Q. 2229, [1999] R.J.D.T. 1075, REJB 1999-14156, [1999] Q.J. No. 3026 (Q.L.)

World Color Press (Corporatif) et Middleton (C.L.P., 2011-04-14), 2011 QCCLP 2776, SOQUIJ AZ-

50744165, 2011EXP-1788, 2011EXPT-999

Catégorie

01

Date du versement initial

2012-02-27

Date de mise à jour

2012-03-07

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Hydro-Québec et Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250, SCFP (FTQ), (Bernard Laflamme) *

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-7821

Décision de

M^e Claude Martin, arbitre

Date de la décision

2011-07-25

Références

AZ-50787925

2011EXPT-1837

D.T.E. 2011T-676

[2011] R.J.D.T. 1165

Texte intégral : 28 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — mesure disciplinaire ou non disciplinaire — manquement du salarié — manquement à un règlement d'entreprise — Internet — conseiller en formation technique — utilisation d'internet à des fins personnelles — consultation de sites à caractère sexuel — revue de la jurisprudence — politique de l'employeur — utilisation déraisonnable — obligation de loyauté — faute — facteurs aggravants — ancienneté (30 ans) — facteurs atténuants — dossier disciplinaire vierge — absence d'atteinte à la réputation de l'employeur — suspension confirmée (6 mois).

La Dépêche

GRIEF - MESURE DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE : La suspension de six mois imposée au plaignant pour avoir fait un usage persistant et répété de son accès à Internet à des fins personnelles est confirmée; cet usage n'était pas raisonnable et il contrevenait à la politique en vigueur chez l'employeur.

Résumé

Griefs contestant une suspension aux fins d'une enquête et une suspension de six mois. Rejetés.

L'employeur, Hydro-Québec, a fait une analyse de l'utilisation d'Internet par le plaignant, un conseiller en formation technique, qui a révélé qu'il avait, au cours de 45 jours d'utilisation, accédé à divers sites pendant en moyenne 1 heure et 21 minutes par jour pendant les heures de travail. À la suite d'une suspension aux fins d'une enquête, l'employeur l'a suspendu six mois pour avoir fait un usage déraisonnable de son accès à Internet et pour avoir consulté des sites à caractère sexuel. Le syndicat soutient qu'il ne s'agit pas de vol de temps. Selon lui, l'employeur n'a pas prouvé la faute reprochée puisqu'on ne peut estimer correctement le temps de consultation du plaignant. Il ajoute que les sites visités n'étaient pas à caractère sexuel mais plutôt des sites d'annonces. Il invoque le code de conduite en vigueur, qui tolère «d'utiliser [...] l'ordinateur, le courrier électronique, l'intranet et Internet à des fins personnelles, à condition d'en faire un usage raisonnable et approprié».

Décision

À divers moments de ses journées de travail, soit avant 9 h 30, entre 11 h 30 et 13 h 30, durant ses plages horaires mobiles et ses plages fixes, le plaignant naviguait sur Internet pour visiter des sites de vente et à caractère sexuel qui n'avaient aucun lien avec son travail. La jurisprudence arbitrale est sévère à l'égard d'un usage non autorisé ou inapproprié d'Internet. En effet, les arbitres établissent souvent une équation entre l'usage non autorisé du Web alors que le salarié est au travail et le vol de temps. En l'espèce, il ne s'agit pas d'un tel reproche. L'employeur réproouve davantage l'usage qu'il a fait d'Internet et son accès à des sites à caractère sexuel. Quant à la politique de l'employeur tolérant une utilisation à des fins personnelles qui est raisonnable, il faut comprendre que l'ordinateur est mis à la disposition d'un employé parce qu'il est nécessaire à l'exécution de ses tâches. Lorsque le salarié utilise l'ordinateur comme s'il s'agissait du sien et qu'il accède, de façon répétée et persistante, à des sites qui n'ont aucun rapport avec son emploi, comme ceux qui correspondent à des intérêts purement personnels, ou à des

sites inappropriés, tels des sites pornographiques ou des sites offrant des services de rencontres durant ses heures de travail, il utilise alors l'ordinateur comme s'il s'agissait du sien. Il détourne à son profit l'outil avec lequel il doit travailler, et il se soustrait à ses obligations de prudence, de diligence et de loyauté. Même si une partie de ces visites a lieu alors qu'il n'est pas au travail, il fait alors un usage de son ordinateur à des fins auxquelles il n'était pas destiné. Cet usage est alors déraisonnable et inapproprié. Un usage n'est donc pas déraisonnable ou impropre seulement lorsqu'il a pour conséquence de détourner le salarié de son travail. De plus, le plaignant ne pouvait ignorer le code de conduite. Quant à la proportionnalité de la sanction, ses 30 ans d'ancienneté pourraient être considérés à titre de facteurs aggravants, mais son dossier disciplinaire est vierge. En outre, ses aveux relatifs à la consultation de sites pornographiques ne sont pas pris en considération puisqu'ils ont été faits après que le plaignant eut pris connaissance des listes de sites colligés par l'employeur. Enfin, il n'a pas utilisé Internet à des fins commerciales ni transmis des images, et la réputation de l'employeur n'a pas été mise en péril. Une suspension de six mois est sévère, mais elle s'inscrit dans la foulée de la jurisprudence arbitrale existante.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 42

D.T.E. 2011, no 42

Historique

Suivi

Requête en révision judiciaire continuée *sine die* (C.S., 2011-10-24), 500-17-067975-113

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100.12 , 100.12 f)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 59: *Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone* (T.A., 2000-01-07), SOQUIJ AZ-00141069, D.T.E. 2000T-254, [2000] R.J.D.T. 358

Paragr. 65: *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250, SCFP et Hydro-Québec (François Durand)*, (T.A., 2006-03-09), SOQUIJ AZ-55000111, D.T.E. 2006T-415

Mentionne

Paragr. 38: *Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec et Hydro-Québec* (T.A., 1995-12-29), SOQUIJ AZ-50284341

Paragr. 43, 56: *Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone* (T.A., 2000-01-07), SOQUIJ AZ-00141069, D.T.E. 2000T-254, [2000] R.J.D.T. 358

Paragr. 37, 56: *Pratt & Whitney Canada et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, (T.A., 2005-01-26), SOQUIJ AZ-50291484, D.T.E. 2005T-212

Paragr. 39, 55: *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1538 et Commission scolaire Marie Victorin (Paul Blanchette)*, (T.A., 2010-07-23), SOQUIJ AZ-50660194, 2010EXPT-2039, D.T.E. 2010T-596

Paragr. 37, 55: *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Centres jeunesse de l'Outaouais (Claude Parisée)*, (T.A., 2005-08-26), SOQUIJ AZ-50338981, D.T.E. 2005T-961, A.A.S. 2005A-159

Paragr. 37, 55, 58: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 522 et CAE Électronique ltée* (T.A., 2000-01-26), SOQUIJ AZ-00141050, D.T.E. 2000T-157, [2000] R.J.D.T. 327

Paragr. 43, 58: *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP) et La Ronde (Six Flags)*, (T.A., 2004-09-22), SOQUIJ AZ-50279671, D.T.E. 2004T-1124

Paragr. 37, 39, 55, 58: *Syndicat des employés de bureau de Thetford Mines et Thetford Mines (Ville de)*, (T.A., 2005-02-15), SOQUIJ AZ-50294677, D.T.E. 2005T-254

Paragr. 37, 57: *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec et Hydro-Québec* (T.A., 2003-09-02), SOQUIJ AZ-50205065

Paragr. 45, 57: *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec (Daniel Gosselin)*, (T.A., 2007-05-23), SOQUIJ AZ-50436095, D.T.E. 2007T-541, [2007] R.J.D.T. 1172

Paragr. 37, 57: *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250, SCFP et*

Hydro-Québec (François Durand) , (T.A., 2006-03-09), SOQUIJ AZ-55000111, D.T.E. 2006T-415

Doctrine citée

Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz *et al.* *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail* . 2e éd. Cowansville: Y. Blais, mis à jour, paragr., 1/3.455

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-10-19

Date de la dernière mise à jour

2012-02-25



CENTRE D'ACCÈS À
L'INFORMATION JURIDIQUE

Développements récents

Volume 333 - Développements récents en droit du travail (2011)

La protection de la vie privée : impacts et expérience en relations de travail dans le secteur privé québécois et fédéral

Stéphane Lacoste * en collaboration avec Catherine Massé-Lacoste **

[Page 51]

INTRODUCTION

Chacun a sa propre vision de ce qu'est le droit à la vie privée et de ce qu'il lui importe, ou non, de révéler à qui il lui plaît. Que ce soit, dans le cadre familial, sur les réseaux sociaux comme Facebook ou dans la vie de tous les jours, chaque individu doit faire des choix. La relation particulière entre un salarié et son employeur limite bien entendu la capacité du salarié de choisir ce qu'il dévoile ou non. Ces limites ne sont toutefois pas bien définies, et il est ropice de se pencher périodiquement sur les développements du droit en cette matière.

Nous croyons d'abord essentiel de faire un bref portrait des lois relatives à la vie privée qui sont applicables aux salariés québécois, qu'ils soient soumis à la compétence provinciale ou à la compétence fédérale. Le lecteur notera que notre étude ne porte que sur la situation des salariés employés dans le secteur privé: en effet, des règles différentes peuvent s'appliquer à ceux travaillant dans le secteur public¹.

Nous procéderons par la suite à un survol des principales décisions rendues par la Cour d'appel du Québec et la Cour suprême du Canada qui permettent de définir le concept de «vie privée» tel qu'il s'applique en vertu des lois fédérales et provinciales applicables dans le secteur privé. Nous ferons ensuite le point sur les développements jurisprudentiels dignes de mentions qui sont survenus entre le 1^{er} janvier 2008 et le 1^{er} décembre 2010 quant au droit à la vie privée dans le cadre des relations de travail et d'emploi, tout en se référant à certaines décisions antérieures sélectionnées. Il n'est pas de notre propos de réécrire ce qui l'a déjà été par d'autres auteurs ni d'écrire le traité du droit de la vie privée qui attend d'être écrit, mais bien de présenter au lecteur les principaux développements jurisprudentiels récents.

[Page 52]

1. Cadre constitutionnel et législatif

Le droit à la vie privée est maintenant protégé par la Constitution canadienne et par diverses lois. Nous croyons que les avocats et les tribunaux semblent trop souvent ignorer ou méconnaître ces règles expresses et implicites (dans le cas de la Constitution). Nous proposons donc de retourner aux sources en tenant compte de la hiérarchie des lois.

1.1 La Charte canadienne

Les articles 7² et 8³ de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la «Charte canadienne») protègent certains aspects du droit à la vie privée. Le plus récent arrêt⁴ portant sur cette question est clair sur ce point; c'est sur le contenu et l'étendue de ce droit que les juges diffèrent d'opinion. On peut toutefois en tirer des enseignements clairs:

[27] La Charte garantit le caractère privé des renseignements personnels en protégeant le droit de soustraire certains renseignements personnels à la connaissance de l'État. La portée de cette protection constitutionnelle dépend de la nature des renseignements et du but dans lequel ils sont communiqués (*R. c. Colarusso*, 1994 CanLII 134 (C.S.C.), 1994 CanLII 134 (C.S.C.), [1994] 1 R.C.S. 20, 53; Patrick, par. 38).

[28] Dans l'arrêt *Plant*, le juge Sopinka a écarté toute approche catégorique de la protection du caractère privé des renseignements personnels, ne reconnaissant que la protection des renseignements de nature «personnelle et confidentielle» (p. 293). Il a adopté une approche téléologique pour décrire la protection constitutionnelle du droit au respect du caractère privé des renseignements personnels:

Étant donné les valeurs sous-jacentes de dignité, d'intégrité et d'autonomie qu'il consacre, il est normal que l'article 8 de

[Page 53]

la Charte protège un ensemble de renseignements biographiques d'ordre personnel que les particuliers pourraient, dans une société libre et démocratique, vouloir constituer et soustraire à la connaissance de l'État. Il pourrait notamment s'agir de renseignements tendant à révéler des détails intimes sur le mode de vie et les choix personnels de l'individu [p. 293].

Le juge Sopinka a également énuméré certains facteurs susceptibles de fonder une attente raisonnable en matière de vie privée, notamment, «la nature des renseignements, celle des relations entre la partie communiquant les renseignements et la partie en réclamant la confidentialité, l'endroit où ils ont été recueillis, les conditions dans lesquelles ils ont été obtenus et la gravité du crime faisant l'objet de l'enquête» (p. 293) (motifs de la juge Deschamps qui sont essentiellement en accord avec ceux des autres juges).

Dans cet arrêt, la Cour a conclu à la majorité que la police pouvait obtenir la collaboration de la compagnie d'électricité pour installer un mécanisme d'enregistrement de la consommation d'électricité d'une maison où l'on soupçonnait qu'il se faisait de la culture de cannabis.

La protection accordée par la Charte canadienne est donc limitée aux informations pour lesquelles un individu a une attente raisonnable de protection de la vie privée. Toutefois, comme la Charte canadienne ne s'applique qu'aux gouvernements, elle ne peut avoir d'effet direct sur les relations de travail de parties privées. Nous croyons tout de même que les tribunaux doivent tenir compte des valeurs de la Charte dans le développement du droit et y reconnaître par là le caractère vraiment fondamental des droits qu'elle reconnaît. La Cour suprême considère que les valeurs de la Charte doivent être utilisées pour interpréter toute règle clairement ambiguë⁵.

1.2 La Charte québécoise

Ce n'est qu'avec l'adoption, en 1975, de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la «Charte québécoise») que le législateur

[Page 54]

québécois a légiféré pour reconnaître un droit à la vie privée par le biais des articles 4, 5, et 46, qui se lisent comme suit:

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Ces trois articles offrent des protections qui se recoupent et se complètent à la fois pour protéger la vie privée⁶.

La Charte québécoise prévoit elle-même des limites aux droits prévus aux articles 4 et 5. Ainsi, l'article 9.1 énonce que:

9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

Rôle de la loi.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

Cet article s'applique aux articles 1 à 9 de la Charte québécoise. Selon la jurisprudence de la Cour suprême du Canada⁷, l'article 9.1 s'interprète de la même manière que l'article 1 de la Charte canadienne, et il faut donc recourir au test de l'arrêt *Oakes*⁸ pour déterminer si une règle limite raisonnablement les droits fondamentaux en cause.

Puisque la Charte québécoise est une loi quasi constitutionnelle à laquelle il faut donner une interprétation large et libérale, on aurait

[Page 55]

pu penser que les plaideurs y auraient souvent recours, mais il fallut toutefois attendre les années 1990 pour qu'ils y réfèrent enfin sérieusement pour protéger le droit à la vie privée.

1.3 Le Code civil du Québec et la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

L'année 1994 marque un tournant important en matière de protection de la vie privée avec l'adoption du *Code civil du Québec* (ou «C.c.Q.») et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*⁹ (la «*Loi sur le secteur privé*»). Les dispositions pertinentes du *Code civil du Québec* se lisent comme suit:

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants:

1^o Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;

2^o Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

3^o Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;

4^o Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;

5^o Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;

6^o Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

37. Toute personne qui constitue un dossier sur une autre personne doit avoir un intérêt sérieux et légitime à le faire. Elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré

[Page 56]

du dossier et elle ne peut, sans le consentement de l'intéressé ou l'autorisation de la loi, les communiquer à des tiers ou les utiliser à des fins incompatibles avec celles de sa constitution; elle ne peut non plus, dans la constitution ou l'utilisation du dossier, porter autrement atteinte à la vie privée de l'intéressé ni à sa réputation.

38. Sous réserve des autres dispositions de la loi, toute personne peut, gratuitement, consulter et faire rectifier un dossier qu'une autre personne détient sur elle soit pour prendre une décision à son égard, soit pour informer un tiers; elle peut aussi le faire reproduire, moyennant des frais raisonnables. Les renseignements contenus dans le dossier doivent être accessibles dans une transcription intelligible.

39. Celui qui détient un dossier sur une personne ne peut lui refuser l'accès aux renseignements qui y sont contenus à moins qu'il ne justifie d'un intérêt sérieux et légitime à le faire ou que ces renseignements ne soient susceptibles de nuire sérieusement à un tiers.

40. Toute personne peut faire corriger, dans un dossier qui la concerne, des renseignements inexacts, incomplets ou équivoques; elle peut aussi faire supprimer un renseignement périmé ou non justifié par l'objet du dossier, ou formuler par écrit des commentaires et les verser au dossier.

La rectification est notifiée, sans délai, à toute personne qui a reçu les renseignements dans les six mois précédents et, le cas échéant, à la personne de qui elle les tient. Il en est de même de la demande de rectification, si elle est contestée.

41. Lorsque la loi ne prévoit pas les conditions et les modalités d'exercice du droit de consultation ou de rectification d'un dossier, le tribunal les détermine sur demande.

De même, s'il survient une difficulté dans l'exercice de ces droits, le tribunal la tranche sur demande.

On trouve aussi des éléments pertinents à notre étude dans les articles 2085 et 2087 C.c.Q.:

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération,

[Page 57]

à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

Le législateur prévoit d'une part des devoirs de subordination et d'autre part un devoir de respecter la dignité et la vie privée ainsi que celui d'accorder des conditions de travail raisonnables. Le Québec nous apparaît unique au Canada par l'étendue de ces droits statutaires¹⁰.

Il faut ajouter à ces droits généraux, la *Loi sur le secteur privé* qui encadre la collecte, la garde et l'utilisation de renseignements personnels. Cette loi prévoit qu'une entreprise ne peut collecter que les renseignements personnels qui lui sont nécessaires et qu'elle doit en principe les collecter de la personne concernée, sauf exceptions. La *Loi sur le secteur privé* prévoit aussi le droit pour toute personne d'avoir accès aux informations personnelles la concernant et qui sont détenues par une entreprise.

Bien qu'elle soit d'une large portée, cette loi est toute aussi largement ignorée, d'à peu près tout le monde, sauf de quelques spécialistes. Il nous semble donc nécessaire de citer les principaux articles de cette loi pertinents à la cueillette d'information personnelle:

SECTION I

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

Règles particulières.

1. La présente loi a pour objet d'établir, pour l'exercice des droits conférés par les articles 35 à 40 du Code civil en matière de protection des renseignements personnels, des règles particulières

[Page 58]

à l'égard des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au sens de l'article 1525 du Code civil.

Application.

Elle s'applique à ces renseignements quelle que soit la nature de leur support et quelle que soit la forme sous laquelle ils sont accessibles: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

Ordre professionnel.

Elle s'applique aussi aux renseignements personnels détenus par un ordre professionnel dans la mesure prévue par le *Code des professions* (c. C-26).

Restriction.

La présente loi ne s'applique pas à la collecte, la détention, l'utilisation ou la communication de matériel journalistique, historique ou généalogique à une fin d'information légitime du public.

Restriction.

Les sections II et III de la présente loi ne s'appliquent pas à un renseignement personnel qui a un caractère public en vertu de la Loi.

Renseignement personnel.

2. Est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet de l'identifier.

Restriction.

3. La présente loi ne s'applique pas:

¹⁰ à un organisme public au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c. A-2.1);

[Page 59]

2^o aux renseignements qu'une personne autre qu'un organisme public détient, pour le compte de ce dernier.

SECTION II

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Constitution d'un dossier.

4. Toute personne qui exploite une entreprise et qui, en raison d'un intérêt sérieux et légitime, peut constituer un dossier sur autrui doit, lorsqu'elle constitue le dossier, inscrire son objet.

Inscription de l'objet.

Cette inscription fait partie du dossier.

Renseignements nécessaires.

5. La personne qui recueille des renseignements personnels afin de constituer un dossier sur autrui ou d'y consigner de tels renseignements ne doit recueillir que les renseignements nécessaires à l'objet du dossier.

Moyens.

Ces renseignements doivent être recueillis par des moyens licites.

Cueillette de renseignements.

6. La personne qui recueille des renseignements personnels sur autrui doit les recueillir auprès de la personne concernée, à moins que celle-ci ne consente à la cueillette auprès de tiers.

Consultation d'un tiers.

Toutefois, elle peut, sans le consentement de la personne concernée, recueillir ces renseignements auprès d'un tiers si la loi l'autorise.

[Page 60]

Intérêt légitime.

Elle peut faire de même si elle a un intérêt sérieux et légitime et si l'une ou l'autre des conditions suivantes se réalise:

1^o les renseignements sont recueillis dans l'intérêt de la personne concernée et ils ne peuvent être recueillis auprès de celle-ci en temps opportun;

2^o la cueillette auprès d'un tiers est nécessaire pour s'assurer de l'exactitude des renseignements.

Inscription de la source.

7. La personne qui constitue un dossier sur autrui ou y consigne des renseignements personnels doit, lorsqu'elle recueille de tels renseignements auprès d'un tiers et que ce tiers est une personne qui exploite une entreprise, inscrire la source de ces renseignements.

Dossier.

Cette inscription fait partie du dossier de la personne concernée.

Dossier d'enquête.

Le présent article ne s'applique pas à un dossier d'enquête constitué en vue de prévenir, détecter ou réprimer un crime ou une infraction à la loi.

Information.

8. La personne qui recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée doit, lorsqu'elle constitue un dossier sur cette dernière, l'informer:

1^o de l'objet du dossier;

2^o de l'utilisation qui sera faite des renseignements ainsi que des catégories de personnes qui y auront accès au sein de l'entreprise;

[Page 61]

3^o de l'endroit où sera détenu son dossier ainsi que des droits d'accès ou de rectification.

Interdiction.

9. Nul ne peut refuser d'acquiescer à une demande de bien ou de service ni à une demande relative à un emploi à cause du refus de la personne qui formule la demande de lui fournir un renseignement personnel sauf dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

1^o la collecte est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution du contrat;

2^o la collecte est autorisée par la loi;

3^o il y a des motifs raisonnables de croire qu'une telle demande n'est pas licite.

Doute.

En cas de doute, un renseignement personnel est réputé non nécessaire.

Le législateur s'est exprimé en termes clairs, et il n'est nullement nécessaire pour l'interprète de se demander si un renseignement fait l'objet d'une attente raisonnable, ou non, en matière de vie privée. Un renseignement personnel ne peut être recueilli que s'il est nécessaire; même le consentement de l'individu concerné ne permet pas de déroger à cette condition¹¹.

Consentement manifeste.

14. Le consentement à la collecte, à la communication ou à l'utilisation d'un renseignement personnel doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Ce consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins pour lesquelles il a été demandé.

[Page 62]

Consentement sans effet.

Un consentement qui n'est pas donné conformément au premier alinéa est sans effet.

En l'absence de décision des tribunaux supérieurs, la jurisprudence ne nous semble toujours pas fixée quant au critère de nécessité. À cause du caractère fondamental du droit à la vie privée et du choix par le législateur du mot «nécessaire» (plutôt que «utile» ou «raisonnable»), nous penchons du côté d'une interprétation restrictive¹².

La Loi encadre aussi la détention, l'utilisation et la non-communication des renseignements personnels¹³ et accorde à toute personne un droit d'accès à ses propres renseignements personnels détenus par une entreprise¹⁴. Ce droit d'accès est plus large que le droit de consulter ou de recevoir copie du dossier disciplinaire que les conventions collectives accordent souvent aux salariés et il ne peut être restreint par convention collective. Il permet d'avoir accès à tous les renseignements personnels, peu importe où ils sont classés. La Loi accorde même le droit à un individu de faire rectifier un renseignement faux ou inexact¹⁵.

Les deux exceptions au droit d'accès les plus souvent invoquées par un employeur pour refuser de donner accès à ses renseignements personnels à un salarié sont prévues aux articles 39 et 40, qui se lisent comme suit:

Refus de communiquer un renseignement.

39. Une personne qui exploite une entreprise peut refuser de communiquer à une personne un renseignement personnel la

[Page 63]

concernant lorsque la divulgation du renseignement risquerait vraisemblablement:

1° de nuire à une enquête menée par son service de sécurité interne ayant pour objet de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions à la loi ou, pour son compte, par un service externe ayant le même objet ou un titulaire de permis d'agence de gardiennage ou d'agence d'investigation délivré conformément à la *Loi sur la sécurité privée* (c. S- 3.5);

2° d'avoir un effet sur une procédure judiciaire dans laquelle l'une ou l'autre de ces personnes a un intérêt.

Nuisance à un tiers.

40. Toute personne qui exploite une entreprise et détient un dossier sur autrui doit refuser de donner communication à une personne d'un renseignement personnel la concernant lorsque sa divulgation révélerait vraisemblablement un renseignement personnel sur un tiers ou l'existence d'un tel renseignement et que cette divulgation serait susceptible de nuire sérieusement à ce tiers, à moins que ce dernier ne consente à sa communication ou qu'il ne s'agisse d'un cas d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée.

Il ressort aussi de la Loi qu'une entreprise doit détruire des renseignements personnels qui seraient devenus inutiles aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis. Bien que nous n'ayons pu trouver de décision portant sur ce sujet, nous considérons que l'employeur a l'obligation de détruire tout renseignement disciplinaire qu'il ne peut plus utiliser pour cause de prescription¹⁶ ou à cause de l'écoulement d'une clause d'amnistie¹⁷.

[Page 64]

Il est important de noter que la Loi confie à la Commission d'accès à l'information compétence pour décider de toute mécontente relative à l'application des règles d'accès et de rectification¹⁸, ce qui laisse entière la compétence des autres tribunaux pour accorder des dommages et intérêts pour violation de la Loi, y incluant le droit pour un tribunal d'arbitrage de griefs d'interpréter et d'appliquer la Loi dans le cadre d'un grief.

Cette loi est probablement violée quotidiennement par la totalité des entreprises qui y sont soumises, par ignorance plutôt que par mauvaise foi. L'intervention de la Commission d'accès à l'information permet d'ailleurs souvent de trouver une solution aux mécontentes des parties. Ceci explique en partie pourquoi on trouve somme toute peu de décisions rendues en application de la Loi aux relations de travail.

1.4 Loi-cadre concernant le cadre juridique des technologies de l'information

Finalement, la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*¹⁹ («Loi-cadre») prévoit notamment ce qui suit:

Caractéristiques ou mesures biométriques.

44. Nul ne peut exiger, sans le consentement exprès de la personne, que la vérification ou la confirmation de son identité soit faite au moyen d'un procédé permettant de saisir des caractéristiques ou des mesures biométriques. L'identité de la personne ne peut alors être établie qu'en faisant appel au minimum de caractéristiques ou de mesures permettant de la relier à l'action qu'elle pose et que parmi celles qui ne peuvent être saisies sans qu'elle en ait connaissance.

Fin d'identification.

Tout autre renseignement concernant cette personne et qui pourrait être découvert à partir des caractéristiques ou mesures saisies ne peut servir à fonder une décision à son égard ni être utilisé à quelque autre fin que ce soit. Un tel renseignement ne

[Page 65]

peut être communiqué qu'à la personne concernée et seulement à sa demande.

Destruction des caractéristiques.

Ces caractéristiques ou mesures ainsi que toute note les concernant doivent être détruites lorsque l'objet qui fonde la vérification ou la confirmation d'identité est accompli ou lorsque le motif qui la justifie n'existe plus.

Banque de caractéristiques.

45. La création d'une banque de caractéristiques ou de mesures biométriques doit être préalablement divulguée à la Commission d'accès à l'information. De même, doit être divulguée l'existence d'une telle banque qu'elle soit ou ne soit pas en service.

Ordonnance de la Commission d'accès à l'information.

La Commission peut rendre toute ordonnance concernant de telles banques afin d'en déterminer la confection, l'utilisation, la consultation, la communication et la conservation y compris l'archivage ou la destruction des mesures ou caractéristiques prises pour établir l'identité d'une personne.

Fin de la mise en service.

La Commission peut aussi suspendre ou interdire la mise en service d'une telle banque ou en ordonner la destruction, si celle-ci ne respecte pas ses ordonnances ou si elle porte autrement atteinte au respect de la vie privée.

Ces dispositions importantes sont souvent ignorées parce qu'elles se trouvent dans une loi que trop peu de juristes ont même lue. À notre connaissance, aucun autre législateur canadien n'est intervenu pour encadrer spécifiquement l'usage de la biométrie.

1.5 La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques

Ce n'est qu'en 2000 que le législateur fédéral est finalement intervenu pour protéger les renseignements personnels dans le secteur

[Page 66]

privé. La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*²⁰ (mieux connue par son acronyme anglais «PIPEDA», que nous utiliserons par souci de concision).

PIPEDA s'applique à toutes les organisations qui ont des activités commerciales. En matière de relation de travail, elle s'applique seulement aux entreprises relevant de la compétence fédérale. Comme la *Loi sur le secteur privé* a fait l'objet d'une reconnaissance d'équivalence²¹, c'est elle qui s'applique aux organisations ayant des activités commerciales au Québec, sauf dans la mesure où les renseignements personnels concernés seraient transmis hors de la province.

Toute plainte concernant l'application de PIPEDA doit être déposée au Commissariat à la vie privée du Canada, qui peut faire enquête et tenter de trouver un règlement satisfaisant, mais qui ne rend pas de décision contraignante. Une partie insatisfaite du rapport du commissariat peut s'adresser à la Cour fédérale, qui n'est pas liée par les conclusions du commissariat et qui a le pouvoir de rendre une décision contraignante.

À son article 2, PIPEDA définit «renseignement personnel»: «renseignement concernant un individu identifiable, à l'exclusion du nom et du titre d'un employé d'une organisation et des adresses et numéros de téléphone de son lieu de travail». Cette définition en apparence aussi large que celle prévue par la *Loi sur le secteur privé* est toutefois modulée par le critère de la «fin raisonnable» prévu à l'article 3, qui se lit comme suit:

3. La présente partie a pour objet de fixer, dans une ère où la technologie facilite de plus en plus la circulation et l'échange de renseignements, des règles régissant la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels d'une manière qui tient compte du droit des individus à la vie privée à l'égard des renseignements personnels qui les concernent et du besoin des organisations de recueillir, d'utiliser ou de communiquer des renseignements personnels à des fins qu'une personne raisonnable estimerait acceptables dans les circonstances. (nos italiques)

[Page 67]

Ainsi, le législateur fédéral n'a pas retenu le critère de nécessité, mais seulement celui de la personne raisonnable dans les circonstances. La barre est donc placée sensiblement plus bas, ce qu'il ne faut pas oublier lorsqu'on lit les rapports et décisions rendus sous PIPEDA.

D'une rédaction un peu inhabituelle, PIPEDA incorpore, par son annexe 1, dix principes:

1. responsabilité;
2. détermination des fins de la collecte des renseignements;

3. consentement;
4. limitation de la collecte;
5. limitation de l'utilisation, de la communication et de la conservation;
6. exactitude;
7. mesures de sécurité;
8. transparence;
9. accès aux renseignements personnels;
10. possibilité de porter plainte à l'égard du non-respect des principes.

On retrouve donc des principes semblables à ceux qui sont reflétés par la *Loi sur le secteur privé*, bien qu'en des termes différents. Les différences entre les deux lois sont cependant sans grand impact sur notre étude. La seule différence fondamentale ayant une incidence sur la cueillette de renseignements personnels d'un salarié par son employeur est l'article 3 mentionné ci-dessus.

[Page 68]

2. Principales décisions de la Cour d'appel du Québec et de la Cour suprême du Canada concernant le droit à la vie privée en application de la Charte québécoise ou du *Code civil du Québec*

Bien que la Charte québécoise ait élevé le droit à la vie privée au rang de droit fondamental en 1975, il a fallu attendre les années 90 pour que la Cour d'appel et la Cour suprême soient finalement saisies de questions relatives à ce droit.

La définition la plus complète du droit à la vie privée a été donnée par la Cour d'appel en 1996 dans l'affaire *The Gazette c. Valiquette*²², qui concernait la publication par un grand quotidien d'informations permettant d'identifier un enseignant en congé de maladie parce qu'il était sidéen²³. La Cour écrit:

Qualifié comme l'un des droits les plus fondamentaux des droits de la personnalité (Duclos c. Aubry et Éditions Vice-Versa inc.), le droit à la vie privée échappe encore à une définition formelle.

Il est possible cependant de relever les composantes du droit au respect de la vie privée, lesquelles sont relativement précises. Il s'agit du droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ou encore le droit au secret et à la confidentialité (voir *R. c. Dymont*, 1988 CanLII 10 (C.S.C.), 1988 CanLII 10 (C.S.C.), [1988] 2 R.C.S. 417; *R. c. Duarte*, [1991] 1 R.C.S. 30 (46)). On inclut le droit à l'inviolabilité du domicile, à l'utilisation de son nom, les éléments relatifs à l'état de santé, la vie familiale et amoureuse, l'orientation sexuelle.

En fait, la vie privée représente une « constellation de valeurs concordantes et opposées de droits solidaires et antagonistes, d'intérêts communs et contraires » évoluant avec le temps et variant d'un milieu culturel à un autre.

Le droit à la solitude et le droit à l'anonymat sont reconnus de façon constante, comme éléments essentiels de la vie privée.

[Page 69]

Le droit à la vie privée, par contre, n'est pas absolu. Il est balisé par une série de limites et sa mise en œuvre appelle un équilibre avec d'autres droits fondamentaux dont le droit du public à l'information. On ne pourrait donc qualifier d'illicite ou fautive la violation du droit à la vie privée, s'il existe une justification raisonnable, une fin légitime ou encore si l'on peut conclure au consentement par la personne à l'intrusion dans sa vie privée. (p. 10 et 11)

La recherche d'équilibre ne doit donc se faire qu'avec d'autres droits fondamentaux. Autrement, on nierait le caractère de droit fondamental du droit à la vie privée.

La Cour suprême a, quant à elle, décidé, en 1997, dans l'affaire *Godbout*²⁴, que le droit à la vie privée inclut le droit de choisir son lieu de résidence. Puis, la même année, dans l'affaire *Aubry*²⁵, elle a décidé que ce droit incluait aussi le droit à l'image. Dans cet arrêt, la majorité de la Cour écrit:

51 Il existe une controverse en droit français, et une incertitude correspondante en droit québécois, quant à savoir si le droit à l'image est un droit de la personnalité autonome ou une composante du droit à la vie privée. Voir à ce sujet L. POTVIN, *La personne et la protection de son image: étude comparée des droits québécois, français et de la common law anglaise* (1991), à la p. 33, et É. DELEURY et D. GOUBAU, *Le droit des personnes physiques*, (2^e éd. 1997), p. 168 à 170. À notre avis, le droit à l'image, qui a un aspect extrapatrimonial et un aspect patrimonial, est une composante du droit à la vie privée inscrit à l'article 5 de la Charte québécoise. Cette constatation est conforme à l'interprétation large donnée à la notion de vie privée dans le récent arrêt *Godbout c. Longueuil (Ville)*, 1997 CanLII 335 (C.S.C.), 1997 CanLII 335 (C.S.C.), [1997] 3 R.C.S. 844, et dans la jurisprudence de notre Cour. Voir *R. c. Dyment*, 1988 CanLII 10 (C.S.C.), 1988 CanLII 10 (C.S.C.), [1988] 2 R.C.S. 417, 427.

52 Dans l'affaire *Godbout c. Longueuil (Ville)*, la Cour suprême a décidé que la protection accordée à la vie privée vise à garantir une sphère d'autonomie individuelle relativement à l'ensemble

[Page 70]

des décisions qui se rapportent à des «choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle» (par. 98). Dans la mesure où le droit à la vie privée consacré par l'article 5 de la *Charte* québécoise cherche à protéger une sphère d'autonomie individuelle, ce droit doit inclure la faculté de contrôler l'usage qui est fait de son image puisque le droit à l'image prend appui sur l'idée d'autonomie individuelle, c'est-à-dire sur le contrôle qui revient à chacun sur son identité. Nous pouvons aussi affirmer que ce contrôle suppose un choix personnel. Notons enfin que l'article 36 du nouveau *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, qui ne trouve cependant pas application en l'espèce, confirme cette interprétation puisqu'il reconnaît comme atteinte à la vie privée le fait d'utiliser le nom d'une personne, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public.

53 Puisque le droit à l'image fait partie du droit au respect de la vie privée, nous pouvons postuler que toute personne possède sur son image un droit qui est protégé. Ce droit surgit lorsque le sujet est reconnaissable. Il faut donc parler de violation du droit à l'image, et par conséquent de faute, dès que l'image est publiée sans consentement et qu'elle permet l'identification de la personne. Voir *Field c. United Amusement Corp.*, [1971] C.S. 283.

54 Le droit au respect de la vie privée ne saurait se confondre avec le droit à l'honneur et à la réputation inscrit à l'article 4 de la *Charte* québécoise même si, dans certains cas, une publication fautive de l'image peut, à elle seule, entraîner une atteinte à l'honneur et à la réputation. Toute personne ayant droit à la protection de sa vie privée, et son image étant protégée à ce titre, les droits propres à la protection de la vie privée pourront être violés même si l'image publiée n'a aucun caractère répréhensible et n'a aucunement porté atteinte à la réputation de la personne. En l'espèce, les juges de première instance et d'appel ont conclu que la photographie ne revêtait aucun caractère répréhensible et ne portait pas atteinte à l'honneur ou à la réputation de l'intimée. La Cour d'appel a aussi conclu que la juxtaposition de la photographie au texte ne permettait pas une association des deux éléments, et que, de toute façon, le texte était sérieux et ne prêtait pas au ridicule.

[Page 71]

Nous avons cité ce long extrait car cet arrêt est fondamental pour notre étude, en particulier lorsqu'il est question de photographier ou filmer un employé au travail ou en dehors du travail. Fixer l'image reconnaissable d'une personne constitue a priori une atteinte à son droit à la vie privée.

Puis, dans *Mascouche (Ville de) c. Houle*²⁶, la Cour d'appel a été saisie d'une affaire assez choquante. Les conversations téléphoniques privées d'une fonctionnaire municipale effectuée chez elle avec son propre appareil sans fil ont été interceptées par un voisin qui les a ensuite communiquées au maire cette communication a poussé la Ville de Mascouche à congédier madame Houle pour manque de loyauté. Madame Houle a porté plainte à la Commission municipale. En première instance la Commission municipale avait rejeté une objection à la production des enregistrements; elle a plutôt conclu qu'elle devait d'abord les écouter pour ensuite exclure ceux qui ne concernaient pas le travail de madame Houle pour la ville de Mascouche. La Cour supérieure a accueilli une demande de contrôle judiciaire de la décision interlocutoire de la Commission municipale. Saisie d'un appel, la Cour d'appel conclut à la majorité (les juges Gendreau et Fish) que les enregistrements des conversations téléphoniques de madame Houle devaient être exclus de la preuve. Le juge en chef Robert a concouru aux conclusions, mais pour des motifs différents. Comme la ville de Mascouche avait admis que la preuve avait été obtenue en violation du droit à la vie privée (ce que les juges confirment), l'arrêt ne porte réellement que sur l'interprétation et l'application de l'article 2858 C.c.Q. Les motifs des juges contiennent tout de même des énoncés importants, quant à la vie privée, en particulier ceux du juge en chef Robert. Les trois juges étaient cependant d'accord qu'il serait contraire au droit à la vie privée de ne décider de la recevabilité de la preuve qu'après avoir écouté les enregistrements, ce qu'avait décidé de faire la Commission municipale.

Plus tard, la Cour d'appel du Québec a décidé, dans l'affaire *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Quebec) Inc.*²⁷, que le fait qu'un employeur (un temple) enregistre secrètement les conversations téléphoniques de l'un de ses prêtres avec une fidèle avec qui il avait une liaison était une violation du droit à la vie privée et une violation du droit à des conditions de travail raisonnables (art. 46 de la Charte québécoise). La Cour ne donne toutefois aucune indication particulière

[Page 72]

de la portée de ce droit à des conditions de travail raisonnables. Elle retient toutefois, en se fondant sur la jurisprudence, que le contenu de la conversation est un indice utile pour en déterminer le caractère privé.

Dans l'arrêt *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau* (l'arrêt «*Bridgestone-Firestone*»), 1999 CanLII 13295 (QC C.A.), 1999 CanLII 13295, la Cour d'appel a analysé la légalité d'une filature et d'un enregistrement vidéo fait à cette occasion. La Cour reconnut que le droit à la vie privée subsistait au travail et pouvait protéger un individu même dans un endroit public. Le juge Louis LeBel²⁸, avec qui ses collègues Jean-Louis Baudouin et France Thibault sont d'accord, écrit:

Le concept de vie privée reste flou et difficile à circonscrire. Les développements jurisprudentiels sur le sujet ne sont sans doute pas terminés. À l'occasion de l'examen d'une affaire relative à la captation et à l'utilisation d'une image, la Cour suprême du Canada a reconnu que les intérêts de vie privée n'étaient pas sujets à une limitation géographique stricte, en ce sens qu'ils s'arrêteraient aux murs du foyer. Ces intérêts de protection de la vie privée peuvent se maintenir avec des intensités diverses, même dans les lieux où un individu peut être vu du public (voir *Éditions Vice-Versa c. Aubry*, [1998] 1 R.C.S., 1996 CanLII 5770 (QCCA), [1996] R.J.Q. 2137 (C.A.); voir aussi *Ville de Longueuil c. Godbout*, 1997 CanLII 335 (C.S.C.), 1997 CanLII 335 (C.S.C.), [1997] 3 R.C.S. 844). Ce droit comporte des composantes telles que le droit à l'anonymat et à l'intimité, au secret et à la confidentialité, dont la fonction ultime est la préservation du droit de chaque personne à son autonomie.

À cet égard, en refusant de définir la vie privée seulement par référence à des lieux protégés et non par rapport aux personnes, la Cour suprême restait fidèle à l'orientation qu'elle s'était donnée elle-même en analysant l'article 8 de la Charte canadienne, sur les fouilles et perquisitions déraisonnables. Dans ce contexte, la vie privée et la protection contre les fouilles et perquisitions déraisonnables ne s'arrêtaient pas aux frontières d'un lieu. Ce droit suit plutôt la personne (voir en particulier *R. c. Wise*, 1992 CanLII 125 (C.S.C.), 1992 CanLII 125 (C.S.C.), [1992] 1 R.C.S. 527).

[Page 73]

Allant chercher son fils, travaillant sur son terrain ou se déplaçant dans les rues de sa ville, Breault restait tout de même dans le cadre de sa vie privée et conservait en principe le droit de ne pas être observé et suivi systématiquement. De plus, son statut de salarié ne créait pas un rapport de hiérarchie sociale qui le soumettrait, à tous égards, au regard et au pouvoir de l'employeur, en dehors même de son travail. La relation de travail implique, comme on peut le voir dans la rédaction de l'article 2087 C.c.Q., comme l'explicitent habituellement les clauses de droit de gérance contenues dans les conventions collectives, la reconnaissance d'un pouvoir de direction et de contrôle, justifié fonctionnellement par la nécessité d'aménager et de diriger le travail afin d'assurer la réalisation des finalités de l'entreprise (A. LAJOIE, *Pouvoir disciplinaire et test de dépistage de drogue en milieu de travail*, Centre de recherche en droit public, Université de Montréal, mars 1995, p. 13; P. VERGE et G. VALLÉE, *Un droit du travail: essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 79 à 81; voir aussi D. MOCKLE, «Ordre normatif interne et organisation», 1992, 33 *C. de D.* 961, 985-986, 988-989).

Ce rapport de dépendance juridique et fonctionnelle ne colore pas cependant toutes les relations entre l'employeur et le salarié, notamment hors de l'établissement. Même à l'intérieur de celui-ci, peuvent se poser des problèmes de protection du droit à la vie privée et de la dignité du travailleur, qui seront sans doute examinés lorsque l'occasion se présentera. La relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 C.c.Q., à toute atteinte à sa vie privée.

Bien qu'admises en vertu de l'article 35 C.c.Q., des renoncements à la protection de la vie privée doivent être précisés et explicites. Par analogie, on peut retenir les exigences de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *La Métropolitaine c. Frenette*, 1992 CanLII 85 (C.S.C.), 1992 CanLII 85 (C.S.C.), [1992] 1 R.C.S. 647. Bien qu'elle reconnaisse la légalité d'une renonciation à la protection du secret professionnel médical et hospitalier en vertu de l'article 9 de la Charte québécoise, la Cour suprême précisait cependant que cette renonciation devait être claire et sans ambiguïté. Dans le présent cas, elle ne ressort nulle part, ni d'un consentement donné par le salarié ni des dispositions de la convention collective produites au dossier.

[Page 74]

Une procédure de surveillance et de filature représente ainsi, à première vue, une atteinte à la vie privée.

Partant de ces principes, la Cour a établi un test pour déterminer la légalité d'une filature:

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause (A. LAJOIE, *loc. cit.*, *supra*, p. 191). Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer *a posteriori*, après avoir effectué la surveillance en litige.

Au départ, on peut concéder qu'un employeur a un intérêt sérieux à s'assurer de la loyauté et de l'exécution correcte par le salarié de ses obligations, lorsque celui-ci recourt au régime de protection contre les lésions professionnelles. Avant d'employer cette méthode, il faut cependant qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé.

Au niveau du choix des moyens, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible:

In suspicious circumstances surrounding the medical condition of the grievor, the employer has every right to conduct a full investigation but only as a last step should it choose the intrusive alternative of invading the employee's privacy by conducting surveillance. (*Re Alberta Wheat Pool and Grain Workers' Union, Local 333, 48 (L.A.C.) (4th) 341*, p. 345, arbitre B. Williams)

[Page 75]

L'exécution de la surveillance doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié.

Cet arrêt fait toujours autorité et les tribunaux appliquent ce test, sans exception, aux situations de surveillance en dehors des lieux du travail et même à d'autres situations de filature²⁹.

En ce qui concerne la surveillance sur les lieux du travail, la Cour d'appel a limité les droits des salariés au regard de leur vie privée. Ainsi, dans l'affaire *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.*³⁰, la Cour a conclu qu'il n'y avait pas de violation de la vie privée d'un employé dont la conversation téléphonique effectuée avec le téléphone d'un client avait été enregistrée à son insu. Le cœur de la décision de la Cour se lit comme suit:

[27] Certes, l'existence d'un contrat de travail ne signifie pas que le salarié abandonne toute expectative de vie privée au regard de son emploi, comme le reconnaît d'ailleurs notre Cour dans *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau*, mais son droit, bien sûr, doit être concilié avec le cadre du contrat en question et avec les obligations du salarié envers l'employeur. Le droit au respect de la vie privée est un droit d'application et d'interprétation contextuelles et le fait de l'exécution du travail dans des lieux contrôlés par l'employeur ou contrôlés par le client chez qui l'employeur a dépêché le salarié a un effet réducteur sur les expectatives légitimes de vie privée d'un individu, dans l'exercice de ses fonctions (encore que ces expectatives doivent être appréciés au regard de l'ensemble des circonstances et puissent varier selon les espèces, comme le rappelle l'affaire *Srivastava*). Et même lorsque ces expectatives sont importantes et réelles, l'employeur peut tout de même, dans certains cas, s'immiscer dans la vie privée d'un salarié sans pour autant violer l'article 35 C.c.Q. ou l'article 5 de la Charte québécoise. De façon générale, une telle intrusion sera permise lorsque la loi le prévoit ou lorsqu'elle répond aux critères suivants: 1) l'employeur cherche à atteindre par ce moyen un objectif légitime et important; 2) la mesure

[Page 76]

est rationnellement liée à l'objectif recherché; 3) il n'y a pas d'autres moyens raisonnables d'atteindre l'objectif, l'intrusion ou l'immixtion devant par ailleurs être la plus restreinte possible. On peut, par analogie, appliquer le même test à une intrusion pratiquée par le client de l'employeur, dans un contexte de travail comme celui de l'espèce.

[28] Cela dit, encore faut-il, pour qu'on applique ce test, qu'il y ait atteinte ou menace d'atteinte réelle ou potentielle à la vie privée de l'individu. Or, ce n'est pas le cas dans la présente affaire.

[29] Enfin, ajoutons que les articles 35 C.c.Q. et 5 de la Charte québécoise ne permettent certainement pas à Ste-Marie d'invoquer son droit au respect de la vie privée afin de se protéger des conséquences d'une conversation dans le cours de laquelle, comme le constate le juge de première instance, il tient des propos qui manifestent, indiscutablement, des intentions louches à l'endroit de Marquis. (références omises)

Nous sommes en désaccord avec cette décision qui, à notre avis, ne traite pas d'aspects essentiels à l'étude de la question de l'écoute électronique et s'écarte des précédents établis.

En effet, la Cour n'y discute pas (et cela n'a probablement donc pas été plaidé) de l'effet du *Code criminel*, dont l'article 184 interdit l'interception d'une conversation téléphonique («une communication privée»)³¹, ni de l'effet de la *Loi sur le secteur privé*. N'était-il pas raisonnable pour monsieur Ste-Marie de croire qu'aucun tiers ne violerait le *Code criminel* pour intercepter sa conversation? Nous le croyons. De plus, le paragraphe 29 des motifs de la Cour nous semble contraire à l'extrait suivant de l'arrêt *Bridgestone-Firestone*:

L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer *a posteriori*, après avoir effectué la surveillance en litige.³²

Nous considérons que, peu importe le caractère légal ou non de l'activité dont il est question, ce qui importe vraiment, c'est le lieu et

[Page 77]

le moment de la collecte de l'information. Si nous devons appliquer le paragraphe 29 de l'arrêt *JPM Marquis*, il faudrait par exemple conclure qu'un travailleur n'aurait pas de droit à la vie privée dans une cabine de toilette sous prétexte qu'il s'y cachait pour planifier ou exécuter un acte de sabotage, ce qui ne pourrait être démontré qu'*ex post facto*. Cet arrêt est indûment restrictif. Il est possible que la Cour ait été si choquée par les fautes graves de monsieur Ste-Marie qu'elle a rendu une décision qui ne tient pas compte de l'ensemble du droit applicable. En d'autres mots, les mauvais faits font du mauvais droit. Nous recommandons donc au lecteur d'être prudent dans l'application de cet arrêt.

Enfin, dans l'arrêt *Syndicat des professionnels du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*³³, la Cour d'appel a conclu qu'un employeur ne pouvait forcer ses employés à utiliser leur résidence comme bureau.

Il y a peu de décisions arbitrales ou de tribunaux supérieurs concernant l'application de la *Loi sur le secteur privé* dans un milieu de travail³⁴. Notons toutefois que la Cour d'appel a conclu qu'il était illégal d'afficher les rapports de contraventions de la Société d'assurance automobile du Québec révélant les dossiers de conduite des employés³⁵.

3. Cas d'application

S'il a fallu attendre plusieurs années avant que nos tribunaux se prononcent enfin sur l'application du droit fondamental à la vie privée en droit du travail, les dernières années ont été plutôt riches en développements. Il est aujourd'hui possible d'établir avec une certaine certitude les règles applicables à différentes situations.

[Page 78]

On peut diviser ainsi les principales situations où les tribunaux ont été saisis d'affaires soulevant la question du droit à la vie privée des salariés:

- filature et caméra hors du travail;
- caméras au travail;
- les nouvelles technologies (GPS et télémétrie, «RFID», bio-métrie);
- certificats et examens médicaux;
- tests de dépistage de drogues et d'alcool.

Nous aborderons chacune de ces situations, puis nous ferons un survol d'autres situations d'intérêt.

3.1 Filature et caméras hors du travail

Comme nous l'avons vu plus haut, l'arrêt de la Cour d'appel *Bridgestone-Firestone* fait toujours autorité³⁶. Alors que tous les décideurs s'y réfèrent, ils diffèrent cependant dans son application. Ces différences sont plus remarquables dans l'application de l'article 2858 C.c.Q.

Le passage suivant exprime la règle établie par la Cour:

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause (A. LAJOIE, *loc. cit.*, *supra*, p. 191). Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance.

[Page 79]

Il ne saurait les créer *a posteriori*, après avoir effectué la surveillance en litige.

Au départ, on peut concéder qu'un employeur a un intérêt sérieux à s'assurer de la loyauté et de l'exécution correcte par le salarié de ses obligations; lorsque celui-ci recourt au régime de protection contre les lésions professionnelles. Avant d'employer cette méthode, il faut cependant qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé.

Au niveau du choix des moyens, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible:

In suspicious circumstances surrounding the medical condition of the grievor, the employer has every right to conduct a full investigation but only as a last step should it choose the intrusive alternative of invading the employee's privacy by conducting surveillance. (*Re Alberta Wheat Pool and Grain Workers' Union, Local 333, 48 (L.A.C.) (4th) 341, p. 345, arbitre B. Williams.*)

L'exécution de la surveillance doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié. Un exemple d'intervention abusive est cité par l'avis de la Commission des droits de la personne, qui évoquait un cas où l'on s'était permis de filmer le salarié dans la chambre à coucher de son domicile (voir avis de la Commission, p. 2).

Cet arrêt impose donc une approche contextuelle soumise à l'appréciation du tribunal.

En bref, pour pouvoir recourir à la filature (avec ou sans vidéo) un employeur doit avoir un motif sérieux, et non de simples soupçons ou simplement un désir de «vérifier». Il doit au surplus prendre des moyens raisonnables qui portent le moins possible atteinte au droit à la vie privée. L'employeur doit donc faire la preuve de la rationalité de ses motifs et de la proportionnalité des moyens utilisés.

[Page 80]

Dans une décision rendue en décembre 2009³⁷, la Cour supérieure a conclu ce qui suit de son étude de l'arrêt *Bridgestone-Firestone*:

[81] Ce n'est pas n'importe quel soupçon qui peut justifier une filature. La Cour d'appel parle de motifs sérieux et raisonnables. Un motif raisonnable est un motif qui s'appuie sur la raison plutôt que sur le préjugé, la première impression, les idées reçues ou une simple rumeur. C'est un motif susceptible d'objectivation. Un motif sérieux est un motif qui dénote une importance, qui n'est pas léger, frivole ou superficiel.

[82] C'est ainsi qu'on jugera sévèrement une enquête superficielle ou bâclée ou une filature qui est rien d'autre qu'une partie de pêche.

Dans une affaire³⁸ qui remonte à 2006 concernant l'observation d'un salarié exerçant la profession de massothérapeute (alors qu'il se rend chez une «cliente», en réalité une préposée de l'agence d'investigation) alors qu'il était en congé de maladie de son poste de croupier dans un casino, l'arbitre Carol Jobin a analysé l'arrêt *Bridgestone-Firestone* et a écrit avec justesse:

Si publique et ouverte que soit l'activité en question, sa surveillance intentionnelle et délibérée par un employeur invoquant les droits et obligations découlant de la relation d'emploi, doit être justifiée. (p. 50)

C'est surtout la première des conditions du test de *Bridgestone-Firestone* qui fait l'objet de débats devant les tribunaux. Ainsi, il arrive rarement qu'une preuve soit exclue sur la base de la proportionnalité des moyens. Un arbitre a toutefois conclu que, même si la filature et le vidéo étaient autrement légaux (et rencontraient donc les conditions de *Bridgestone-Firestone*), il en allait autrement de la partie du vidéo montrant l'intérieur du domicile d'un travailleur et a donc exclu de la preuve cette partie du vidéo³⁹.

[Page 81]

On a conclu que les motifs suivants justifient une filature:

- la preuve des motifs suivants: le délai de déclaration d'un accident de travail; l'absence d'un fait accidentel particulier; un certificat initial déclarant le plaignant apte au travail suivi d'autres certificats de médecins différents imposant des restrictions puis une réduction du quart de travail et, enfin, un arrêt complet du travail; une condition qui se dégrade alors que le médecin de l'employeur avait conclu à un état de normalité; le prolongement de l'arrêt de travail, la trouvaille sur les lieux de travail d'une carte d'affaires du plaignant parmi ses papiers d'identité offrant des services de massothérapie; une absence se prolongeant lors d'une période où on souhaite généralement être en congé; un dossier d'assiduité passée «peu-reuisant»⁴⁰;
- le salarié a déclaré qu'il allait effectuer un déménagement⁴¹;
- un taux d'absentéisme de près de 50 % sur 21 mois alors que les absences sont souvent accolées à des fins de semaines ou à des congés fériés, en plus d'un refus du médecin traitant d'autoriser un retour progressif pourtant autorisé par le médecin expert de l'employeur⁴²;
- manquement à l'engagement de fournir un certificat médical et l'opinion du médecin⁴³.

En outre, on a conclu que les motifs suivants ne justifient pas en eux-mêmes une filature:

- refus du médecin traitant d'autoriser des travaux légers⁴⁴;

[Page 82]

- survenance de la blessure au retour des vacances⁴⁵;
- survenance de l'accident du travail un lundi en l'absence de témoin⁴⁶;
- soupçons fondés seulement sur une rumeur voulant que le salarié, alors qu'il s'était vu refuser un congé, se retrouve en arrêt de travail, mais se livre à des travaux de construction d'une maison en utilisant une scie qu'il aurait empruntée à la compagnie⁴⁷;

- information reçue que la salariée exploitait une boutique (l'employeur aurait dû interroger la salariée avant de faire effectuer une filature)⁴⁸;
- le fait que l'employeur considérait, sans avoir consulté un médecin, que la dépression de la salariée prenait trop de temps à guérir, alors que ni l'employeur ni l'assureur n'avaient réussi à la joindre, même si cette dernière avait fait paraître une annonce pour la location de son chalet et que, lorsque rejointe au téléphone, la mère de la salariée a affirmé que sa fille était au travail⁴⁹.

3.2 Caméras au travail

La jurisprudence québécoise reconnaît le droit pour un employeur d'installer des caméras de surveillance dans des circonstances où une personne raisonnable le trouverait approprié et lorsque les moyens utilisés sont raisonnablement justifiables et limités. Les arbitres de griefs font rarement référence à la *Loi sur le secteur privé* ou au *Code civil du Québec* ou à la Charte québécoise; ils se contentent le plus souvent de parler de «vie privée». Ce critère de la personne raisonnable est en-deçà de la norme de nécessité établie par la *Loi sur le secteur privé*, mais est près de celui appliqué par la Cour suprême dans la recherche des «attentes raisonnables» de vie privée et du test appliqué par la jurisprudence arbitrale des autres provinces.

[Page 83]

On a reconnu que l'installation de caméras est acceptable lorsqu'il est nécessaire de prévenir les vols ou le vandalisme, lorsqu'il y a un réel problème dans l'entreprise ou des doutes raisonnables⁵⁰, si le public a accès aux lieux⁵¹, pour protéger un secret industriel⁵², pour des motifs de sécurité⁵³ ou, encore, pour satisfaire aux normes imposées par un État étranger⁵⁴. On a même écrit que, si les salariés ont connaissance des caméras il ne peut y avoir de violation de la vie privée⁵⁵; nous sommes en désaccord avec une telle affirmation et considérons que ce fait doit plutôt entrer en ligne de compte dans l'application de l'article 2858 C.c.Q.

[Page 84]

Tant au Québec que dans les autres provinces, les arbitres sont plus exigeants lorsqu'il est question de caméras cachées. Dans un cas que nous qualifierions d'extrême, un arbitre a conclu qu'il était acceptable pour un employeur d'installer une caméra cachée permettant de reconnaître les travailleurs qui entraient et sortaient des toilettes afin de pouvoir identifier l'individu responsable d'une série d'actes de sabotage des toilettes⁵⁶.

Il est toutefois généralement inacceptable d'utiliser des caméras de surveillance pour surveiller la performance des travailleurs dans l'exécution de leur travail⁵⁷ ou les épier constamment⁵⁸. En fait nous ne connaissons qu'une seule décision au contraire. Dans *Syndicat des travailleurs unis du Québec STUQ (FTQ) et Pomatek inc. (Nicolas Pieffer-Pagé)*⁵⁹, l'arbitre a permis qu'un employeur installe des caméras pour surveiller le travail des quatre employés du quart de nuit plutôt que de faire travailler un superviseur à qui la convention collective interdisait d'effectuer le travail des employés syndiqués. Nous considérons que cette dernière décision est erronée, s'écarte de la jurisprudence antérieure et ne respecte pas le caractère

[Page 85]

fondamental du droit à la vie privée, à l'image et à la dignité, ni au droit à des conditions de travail raisonnables.

Dans une toute récente décision⁶⁰, l'arbitre Denis Nadeau a fait une révision de la jurisprudence pour conclure que l'installation de deux caméras permanentes dans une usine violait le droit des salariés à des conditions de travail raisonnables garanti par l'article 46 de la Charte québécoise. Il écrit:

33. Tout comme ces arbitres, j'estime qu'une surveillance électronique, continue, exercée à l'égard de salariés se trouvant dans l'exécution de leur prestation de travail est difficilement conciliable avec la norme d'ordre public, énoncée à l'article 46 de la *Charte*, reconnaissant à «toute personne qui travaille» le droit «à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.» Certes, je reconnais que certaines situations peuvent justifier un employeur d'installer, et ce, de façon ponctuelle et temporaire, des moyens de surveillance électronique pouvant viser des personnes salariées dans le cadre de l'exercice de leur travail, mais il me paraît que ces cas doivent représenter l'exception et, pour être justifiés, doivent s'appuyer sur une preuve prépondérante établissant le caractère nécessaire et proportionnel de cette surveillance.

34. En l'espèce, l'employeur a invoqué, au soutien d'une installation permanente de deux caméras dans son usine, trois motifs. Il veut protéger son investissement (les nouvelles machines), déceler les bris de machinerie et s'assurer de la sécurité dans leur opération. L'employeur allègue qu'il n'a aucune intention de surveiller les salariés se trouvant dans le champ de vision des caméras, même s'il reconnaît qu'un certain nombre de salariés se trouvent visés par les caméras.

35. J'ai examiné attentivement ces trois motifs et, à la lumière des principes de droit identifiés précédemment, je ne peux identifier de circonstances particulières pouvant justifier l'installation permanente de deux caméras à l'intérieur de l'usine.

[Page 86]

Ces règles semblent ne pas s'appliquer aux tiers. Ainsi, dans une affaire récente⁶¹, l'arbitre a permis l'introduction en preuve d'une bande vidéo filmée par la famille d'un bénéficiaire d'un établissement de santé à l'aide d'une caméra cachée installée dans la chambre du bénéficiaire. Pour l'arbitre, l'employé n'avait pas d'expectative raisonnable de vie privée en regard du travail qu'il exécutait dans la chambre du bénéficiaire. La preuve a aussi démontré l'absence de collusion entre l'employeur et la fille du bénéficiaire. On peut penser qu'une preuve contraire aurait peut-être amené l'arbitre à conclure que la vidéo était illégale; nous pensons que cela n'aurait rien changé en bout de ligne parce que l'arbitre aurait sûrement permis que la vidéo soit versée en preuve vu la gravité des actes qu'elle montrait, facteur important dans l'application de l'article 3858 C.c.Q.

On ne peut non plus installer une caméra et un système d'enregistrement dans la classe d'un enseignant pour s'assurer qu'il demeure loyal⁶². Selon l'arbitre, l'obligation de loyauté prévue au Code est mutuelle et exclut un tel comportement (l'installation des caméras) de la part d'un employeur.

D'autre part, il a aussi été décidé qu'il n'y avait pas d'atteinte à la vie privée lorsqu'une caméra ne filme un salarié que pendant quelques minutes alors qu'il effectue ses tâches de travail et que le film ne sert pas à surveiller la prestation de travail mais répond plutôt à des besoins de sécurité⁶³.

Notons que la Commissaire à la vie privée du Canada a aussi retenu un test de raisonnabilité pour appliquer PIPEDA à la surveillance vidéo⁶⁴. Tout comme l'a aussi fait la Cour fédérale dans l'affaire

[Page 87]

*Eastmond c. Canadien Pacifique Ltée*⁶⁵. Dans cette dernière affaire, la Cour écrivait:

[127] Je suis disposé à prendre en compte et à suivre ces facteurs qui, je le répète, sont ceux qui suivent:

- Les caméras de surveillance et l'enregistrement sont-ils nécessaires pour répondre à un besoin particulier de CP?
- Est-il probable que les caméras de surveillance et l'enregistrement répondront efficacement à ce besoin?
- La perte de vie privée est-elle proportionnelle à l'avantage obtenu?
- Existe-t-il un moyen qui porte moins atteinte à la vie privée et permette d'arriver au même but?

[128] Comme l'ont observé toutes les parties, les considérations ou les facteurs énumérés par le commissaire à la protection de la vie privée sont ceux que, pendant les années antérieures à la *LPRPDE*, les arbitres se prononçant sur des questions de vie privée liées à des caméras de surveillance dans le cadre de conventions collectives ont pris en compte pour concilier les intérêts des employés en matière de vie privée et les intérêts légitimes des employeurs.

[129] Il ne fait aucun doute que le Parlement recherchait l'équilibre des intérêts. La nécessité de trouver le juste milieu se dégage clairement de la clause d'objet, soit l'article 3 de la *LPRPDE*. L'objet consiste à fixer des règles régissant la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels d'une manière qui tienne compte du droit des individus à la vie privée à l'égard des renseignements personnels qui les concernent et du besoin des organisations de recueillir, d'utiliser ou de communiquer des renseignements personnels à des fins qu'une personne raisonnable estimerait acceptables dans les circonstances.

[Page 88]

Le Commissaire à la vie privée de l'Alberta a aussi retenu un test semblable pour l'application de la *Personal Information Protection Act*⁶⁶ de l'Alberta⁶⁷.

3.3 Les nouvelles technologies

Les tribunaux appliquent aux nouvelles technologies les mêmes principes qu'à la surveillance vidéo, en les adaptant.

3.3.1 GPS et autres outils télémétriques

La technologie de positionnement par satellite (GPS) est utilisée depuis plusieurs années déjà dans l'industrie du transport. Il est aussi possible d'ajouter aussi une surveillance plus complète de l'utilisation de l'équipement. Ainsi, un ordinateur de bord peut enregistrer les révolutions du moteur d'un camion, sa vitesse, les freinages d'urgence, etc.

En fait, il s'agit essentiellement d'une version plus moderne et plus étendue des tachographes qui équipaient déjà les camions dans les années soixante⁶⁸.

Dans certains cas, l'ordinateur de bord du camion doit être branché à l'ordinateur de l'employeur pour transmettre les données enregistrées; alors que, dans d'autres cas, les données sont transmises en temps réel par les ondes. Cette dernière situation est susceptible de porter plus sérieusement atteinte à la vie privée du chauffeur puisqu'elle permet de l'«espionner». Dans la première situation, l'employeur doit faire l'effort d'aller consulter un historique des déplacements pour savoir ce qu'a fait son chauffeur.

Le commissaire à la vie privée de l'Alberta a été saisi d'une affaire portant sur l'utilisation par un employeur de l'enregistreur d'incident («Event data recorder» ou «EDR») installé par le fabricant sur le véhicule privé de l'employé, qui l'utilisait pour le travail. L'employeur voulait utiliser l'enregistrement pour déterminer les causes d'un accident. Le commissaire a conclu qu'il s'agissait d'information personnelle et qu'il était raisonnable pour l'employeur d'y avoir accès.

[Page 89]

Dans les rapports *LRPDE 2006-351* et *LRPDE 2009-011*, la Commissaire à la vie privée du Canada conclut qu'il est acceptable pour une compagnie d'installer des GPS sur ses véhicules.

Nous n'avons pu trouver de cas portant sur l'utilisation des GPS inclus dans les téléphones cellulaires ou d'autres équipements (un ordinateur portable, par exemple). Une difficulté nouvelle vient du fait que presque tout le monde possède un téléphone cellulaire qui, parfois à l'insu de la personne, enregistre des données de localisation GPS.

Soulignons que les arbitres semblent généralement favorables à l'installation de GPS pour surveiller l'usage des véhicules d'un employeur⁶⁹. Un arbitre de la Colombie-Britannique a cependant fait une application stricte de la *Personal Information Protection Act* («PIPA») à un système télémétrique⁷⁰.

Au Québec, les résultats d'une surveillance par GPS ne pourront être admis en preuve qu'aux conditions de l'arrêt *Bridgestone-Firestone*⁷¹.

Dans la seule décision québécoise⁷² qui ait interprété l'article 43 de la Loi-cadre, l'arbitre a aussi fait une révision des principes applicables à la protection de la vie privée. Ayant rappelé que la sphère de

[Page 90]

la vie privée s'étend au travail, il décide qu'il faut alors appliquer le critère des attentes d'une personne raisonnable dans une circonstance précise. Pour l'arbitre, le fait que le système satellite soit réellement lié au camion plutôt qu'au travailleur exclu l'application de l'article 43 de la Loi-cadre. Toutefois, l'employeur devait tout de même démontrer que dans ce cas précis, il avait des motifs raisonnables de faire appel au système satellite pour vérifier les allées et venues du salarié. Il conclut que c'était le cas en présence de rumeurs et de vérifications préalables.

Aucune décision n'a porté sur l'application de la *Loi sur le secteur privé* à de tels appareils.

Nous croyons que l'utilisation d'un système de positionnement d'un véhicule ne soulève aucun problème sérieux quant à la vie privée puisqu'il s'agit simplement de savoir où en est rendu un chauffeur dans son travail, qui consiste justement à se déplacer d'un point à un autre. Nous pensons toutefois que cela soulève un problème quant à l'application de la *Loi sur le secteur privé* parce qu'il ne sera que rarement «nécessaire» d'utiliser un tel moyen de contrôle alors qu'il est possible de simplement communiquer avec le chauffeur, par C.B. ou téléphone cellulaire par exemple, pour lui demander où il est rendu. Il ne faut pas confondre ce qui est «nécessaire» avec ce qui est simplement pratique, voire plus simple ou plus rentable.

Nous croyons que cela est encore pire lorsqu'il est question d'enregistrement de données telles que les freinages brusques ou non, la révolution du moteur, ou autre information qui ne peut servir qu'à contrôler la qualité du travail du chauffeur (sait-il changer de vitesse au bon moment? Use-t-il indûment les freins? ...) ou identifier les causes d'un accident. Dans pareil cas, il s'agit non seulement d'un manquement à la *Loi sur le secteur privé*, mais aussi d'une violation de la vie privée du chauffeur. Toutefois, il nous faut bien reconnaître que, dans l'état de la jurisprudence, un grief contestant l'installation de tels appareils pourrait fort bien être rejeté.

3.3.2 Radio-identification (RFID ou «Radio Frequency Identification»)

Nous n'avons trouvé aucune décision portant sur l'utilisation de cette technologie au travail. On peut toutefois imaginer qu'un employeur veuille utiliser une telle technologie pour suivre les déplacements des employés dans l'entreprise. Ceci est rendu facile par la

[Page 91]

possibilité d'implanter des puces dans des outils ou des vêtements de travail voire, sous la peau⁷³. D'ailleurs, l'installation de telles puces sur des outils de travail est souvent pleinement justifiée aux fins d'inventaire ou pour permettre de retrouver un outil égaré.

3.3.3 Biométrie

Il existe maintenant plusieurs types d'outils d'identification biométrique comme des lecteurs de la main ou de la rétine, ou la vérification de la voix. Certaines de ces technologies utilisent une formule mathématique pour reconnaître les caractéristiques de l'individu sans pour autant enregistrer une image de ces caractéristiques alors que d'autres les enregistrent. Ces distinctions sont importantes⁷⁴ puisque, dans le premier cas, on peut conclure qu'il n'y a pas vraiment d'atteinte quelconque à la vie privée ou, à tout le moins qu'elle est plus facilement acceptable pour à peu près tout le monde. On peut d'ailleurs constater que les gens semblent souvent prêts à accepter de se soumettre à un contrôle biométrique si cela leur facilite la vie (il en va ainsi, par exemple, du système *Nexus* de l'Agence des services frontaliers du Canada, qui accélère le passage à la douane).

Tel que nous l'avons vu plus haut, le législateur québécois interdit l'utilisation de données biométriques sans le consentement de l'employé concerné. Il n'existe malheureusement aucune décision portant sur la question de la validité d'un consentement forcé⁷⁵.

Dans une affaire⁷⁶ concernant l'application de PIPEDA, la Cour d'appel fédérale a reconnu que l'enregistrement d'une empreinte de la voix était un renseignement personnel que l'employeur était justifié de recueillir pour le système d'identification téléphonique des employés qui devaient se connecter à distance aux systèmes de l'entreprise.

[Page 92]

Finalement, une sentence arbitrale ontarienne mérite d'être mentionnée puisqu'il y a si peu de décisions portant sur la biométrie. Dans *407 ETR Concession Co. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, CAW-Canada, Local 414*⁷⁷, l'arbitre a conclu que l'employeur ne pouvait imposer l'utilisation d'un lecteur optique de la main à des employés qui demandaient un accommodement religieux. Cette décision a été rendue avant l'arrêt de la Cour suprême dans *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*⁷⁸, et il est possible qu'un tribunal conclut à la lumière de cet arrêt que des besoins relatifs à la sécurité ne permettent pas un tel accommodement.

La jurisprudence du reste du Canada est divisée quant à l'utilisation de données biométriques au travail⁷⁹.

Au Québec, une seule sentence arbitrale⁸⁰ a porté sur la question de la biométrie au travail. L'arbitre y a conclu que l'introduction d'un système de lecture optique de la paume de la main ne portait pas atteinte à l'intégrité ni à la vie privée. Il faut noter que cette décision est antérieure à l'entrée en vigueur de la Loi-cadre.

3.3.4 Certificat et examen médical

Les problèmes du contenu d'un certificat médical et du droit pour un employeur d'imposer un examen médical à un employé ont fait l'objet de beaucoup de décisions au cours des ans, mais il se dessine maintenant des principes plus clairs.

3.3.4.1 Certificat médical

S'il est établi depuis longtemps qu'un employeur ne peut exiger la production d'un certificat médical pour une absence de courte durée sans motifs sérieux, il est aussi reconnu depuis longtemps qu'il

[Page 93]

peut en exiger un pour une absence de longue durée ou lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'état de santé du salarié ne lui permet pas d'exécuter ses tâches correctement et sans danger pour lui-même et les tiers. Le salarié qui s'absente pour maladie a toujours l'obligation de motiver cette absence par plus qu'une simple affirmation qu'il est malade; il doit fournir une explication plus complète⁸¹. La question du droit de l'employeur d'exiger qu'un certificat médical, qu'il a autrement le droit d'exiger, inclut telle ou telle information est restée sans réponse claire pendant longtemps. Nous pouvons maintenant conclure de la jurisprudence des dernières années qu'un employeur est en droit d'exiger qu'un certificat médical contienne un diagnostic précis⁸² et la durée probable de l'absence⁸³. Un salarié qui réclame un congé de maladie renonce implicitement à la confidentialité de son diagnostic⁸⁴.

Il faut toutefois faire une différence entre un certificat médical requis en cas d'absence et une déclaration du médecin traitant, qui peut être requise en cas de réclamation d'assurance ou auprès de la CSST⁸⁵. Une telle déclaration peut contenir maints détails qui ne sont pas nécessaires pour un simple certificat médical.

Dans *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro-Québec (grief syndical)*⁸⁶, l'arbitre a conclu que l'employeur devait limiter l'accès aux informations médicales à son

[Page 94]

équipe de gestion de l'invalidité⁸⁷. Cette décision est fort intéressante, mais doit être adaptée à chaque situation particulière. Si tous les employeurs n'ont pas du personnel dédié à la gestion de l'invalidité, ils ont tous le devoir de limiter l'accès et la circulation des informations médicales à ceux à qui il est vraiment nécessaire de le faire.

Lorsqu'un salarié revient au travail après une longue absence médicale, il peut être obligé de donner accès à son dossier médical à son employeur⁸⁸ ou, à tout le moins, de soumettre un questionnaire médical⁸⁹, particulièrement lorsque, comme dans cette dernière affaire, il s'agit d'un chauffeur d'autobus scolaire.

Dans une affaire particulière⁹⁰, un arbitre a conclu qu'un employeur pouvait imposer des tests d'acuité visuelle à des employés affectés à l'inspection visuelle des produits.

3.3.4.2 Le droit d'imposer un examen médical

Même lorsque la convention collective accorde à l'employeur le droit d'imposer à un salarié un examen médical par un médecin du choix de l'employeur, il ne pourra le faire que s'il a des motifs sérieux et d'intérêts supérieurs⁹¹.

Un employeur ne pourra imposer un examen médical que s'il dispose de motifs sérieux de croire que cela est nécessaire⁹². Le caractère imprécis d'un certificat médical ne justifie pas l'imposition d'une expertise médicale. L'employeur aurait plutôt dû demander au salarié d'obtenir des éclaircissements de son médecin traitant⁹³.

[Page 95]

3.3.5 Tests de dépistage de drogues et d'alcool

Beaucoup de choses ont été écrites au sujet de la légalité des tests de dépistage de drogues ou d'alcool au travail⁹⁴. Nous considérons que la jurisprudence québécoise est maintenant bien fixée sur cette question (qui n'est pas nécessairement le cas dans toutes les provinces). Rappelons d'abord ce qu'écrivaient à ce sujet, dans le cadre des développements récents en droit du travail, les auteurs Perreault et Paquette, qui résumaient la situation d'alors comme suit:

[L]es tests de dépistage (*saliva swabs*) aléatoires imposés sans motifs sérieux sont incompatibles avec le «modèle canadien» des relations de travail, lequel fut résumé par le biais des prémisses suivantes:

— Aucun employé ne peut être assujéti à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues imposés à l'improviste et de façon aléatoire, sauf dans le contexte d'un régime de réhabilitation;

- Un employeur peut exiger qu'un test de dépistage de drogues ou d'alcool soit effectué à l'égard d'un individu si les circonstances en cause donnent à l'employeur une cause raisonnable de ce faire;
- Un employeur peut, en vertu de ses droits de gérance reconnus dans une convention collective, exiger qu'un test de dépistage de drogues ou d'alcool soit effectué par suite d'un incident ou d'un accident sérieux ou si un tel événement est passé très près de survenir, lorsqu'il est important de déterminer la cause de l'événement;
- Les tests de dépistage de drogues et d'alcool [aléatoires et administrés à l'improviste pour une durée limitée] forment une partie légitime du maintien du contrat d'emploi d'individus ayant souffert de difficultés liées à la consommation de drogues ou d'alcool;

[Page 96]

- La jurisprudence reconnaît généralement que le refus ou le défaut d'un employé de se soumettre à un test de dépistage d'alcool ou de drogues dans les circonstances énoncées ci-dessus peut valablement être considéré comme une violation sérieuse de la politique de l'employeur quant à la drogue et l'alcool et peut constituer le fondement de sanctions disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.⁹⁵

La situation n'a presque pas changé au Québec depuis que ces auteurs ont écrit ces lignes. La seule question qui semble refaire périodiquement surface est celle des tests aléatoires pour les salariés occupant des postes à haut risque.

Les tribunaux se réfèrent constamment à la décision de la Cour d'appel dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 c. Goodyear Canada inc.*⁹⁶, dans laquelle la Cour a eu à se prononcer sur la légalité d'une politique adoptée par un employeur.

Après examen des faits, la Cour d'appel a conclu qu'un test aléatoire de dépistage de drogues ou d'alcool, même dans les postes à haut risque, ne constitue pas une atteinte minimale aux droits protégés par la Charte québécoise (art. 1,4 et 5) et le Code civil (art. 3, 10, 11 et 35).

La Cour relate qu'un test de dépistage de drogues ne peut permettre de savoir si les facultés d'un salarié sont affectées. De plus, le «résultat des analyses peut révéler une ingestion qui a pu se produire plusieurs semaines avant le prélèvement de l'échantillon. Ainsi, l'employeur est susceptible de s'immiscer dans la vie privée des salariés, en dehors des heures de travail»⁹⁷.

La Cour reconnaît toutefois qu'un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être une restriction raisonnable du droit de l'employé à la vie privée lorsqu'il existe une cause raisonnable et probable de croire que les facultés du salarié sont affaiblies, à la suite d'un accident important ou d'une absence causée par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues.

[Page 97]

Toutefois, l'imposition de tests aléatoires pour certains postes «à risques élevés» n'est pas une atteinte raisonnablement minimale aux droits du salarié à l'intégrité et à la vie privée. Le résultat des tests constitue une importante intrusion dans la vie privée du salarié.

La Cour souligne qu'aucune preuve n'a été faite de l'existence d'un problème de consommation dans l'entreprise. Pour la Cour, avant d'imposer des tests aléatoires, l'employeur aurait dû recourir à d'autres moyens.

Notons aussi que la Cour relève ce qui suit:

[34] Il est intéressant, par comparaison, de référer à ces déterminations de l'arbitre Picher sur le dépistage d'alcool et de drogues, puisqu'elles ont été rendues, selon le test de la pondération des intérêts, dans le seul contexte de l'application d'une convention collective et sans le bénéfice de la protection des droits fondamentaux garantis par une charte.

Cet arrêt nous apparaît tout à fait correct en droit. Nous sommes toutefois perplexes devant le fait que la Cour ait souligné l'absence de preuve d'un problème de consommation parmi le personnel de l'employeur. Nous ne considérons pas que cela justifierait de conclure autrement que ne l'a fait la Cour vu la gravité de l'atteinte à la vie privée.

Du côté des arbitres de griefs québécois, la décision la plus importante des dernières années a été rendue par l'arbitre Jean- Pierre Lussier en décembre 2009 dans *Shell Canada ltée c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada, Section Locale 721 du SCEP*⁹⁸.

Dans cette toute dernière décision portant sur l'imposition de tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool, l'arbitre fait une excellente analyse de la jurisprudence. Il résume les principes applicables comme suit:

[44] Le premier paramètre vise les conditions de validité d'une politique. Et, à ce sujet, la décision arbitrale la plus souvent citée est connue sous le nom de KVP. Elle énonce que, pour qu'une politique unilatéralement imposée par l'Employeur soit valide, elle doit satisfaire à six préalables. Elle doit être compatible

[Page 98]

avec la convention collective; elle ne doit pas être déraisonnable; elle doit être claire et non équivoque; elle doit être portée à l'attention des salariés avant de la leur appliquer; les salariés doivent être avisés qu'une contravention peut entraîner une mesure disciplinaire; et elle doit être appliquée de façon constante.

[45] Lorsqu'il s'agit de décider non pas du bien-fondé d'une mesure disciplinaire, mais uniquement de la validité *ab initio* d'une politique, seules les deux premières conditions énoncées par l'arbitre Robinson dans KVP sont pertinentes, c'est-à-dire la compatibilité avec la convention collective et la non-déraisonnabilité.

[46] J'ajouterais pour ma part que la compatibilité de la politique doit exister non seulement par rapport à la convention collective, mais également avec la loi. Dans le cas qui nous concerne, il m'apparaît évident que si la politique de Shell n'est pas compatible avec la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après appelée la Charte), elle ne pourra être validée.

[47] La seconde assise est celle que j'appellerai le test de l'arrêt *Goodyear*. La Cour d'appel du Québec a conclu qu'une politique prévoyant des tests de dépistage d'alcool et de drogues doit franchir le test de l'article 9.1 de la Charte. Lorsqu'un droit garanti par la Charte est limité, celui qui est à la source de cette limitation doit pouvoir prouver qu'il poursuit un objectif légitime et important, que la limitation est rationnellement liée à cet objectif et que l'atteinte au droit protégé par la Charte est minimale.

[48] Ceci précisé, la Cour d'appel a reconnu que les tests de dépistage de drogues et d'alcool imposés pour des motifs raisonnables ou à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogue, ou encore à la suite d'un incident sérieux, constituent une justification raisonnable, c'est-à-dire une juste pondération du droit des salariés à la dignité et à la vie privée et du droit de la direction à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et à l'organisation du travail. La Cour d'appel ne se prononce pas sur ce que j'appellerais un test d'aptitude à occuper un PCS lorsqu'un salarié postule une telle fonction. Non plus qu'elle ne se prononce sur un test périodique après avoir obtenu un tel poste.

[Page 99]

[49] En revanche, la Cour d'appel cite avec approbation l'analyse (qu'elle qualifie de rigoureuse) faite par l'arbitre Michel G. Picher sur la jurisprudence arbitrale canadienne en matière de dépistage d'alcool et de drogues. La Cour reconnaît que, selon le test de la pondération des intérêts, même sans égard à la Charte, des tests obligatoires et aléatoires ne se justifient pas. La Cour d'appel signifie par là qu'il y a encore moins lieu de considérer justifiés ces tests obligatoires et aléatoires en appliquant le critère d'atteinte minimale créé par l'article 9.1 de la Charte.

[50] La troisième balise juridique dont je me suis inspiré pour fonder mes conclusions est justement le test de la pondération des intérêts, tel qu'énoncé par l'arbitre Picher dans *Imperial Oil et Canadian National Railway*.

[51] Il ressort de ces décisions que les tests de dépistage de drogues et alcool mettent en cause des valeurs importantes de part et d'autre: le besoin de sécurité dans des entreprises où la santé et la sécurité des employés et du public est en jeu, comme l'est également le droit à la dignité et à la vie privée des salariés.

[...]

[55] Je termine sur le test de la pondération des intérêts en signalant que même si la Charte ne s'applique pas aux affaires étudiées par l'arbitre Picher, il serait faux de prétendre qu'il n'a pas considéré le droit à la vie privée et à l'intégrité physique de la personne. L'un des intérêts qu'il place dans le plateau de la balance est justement celui qu'il désigne comme l'atteinte à la dignité et à la vie privée («affront to the dignity and privacy of employees»). Il me semble donc que le test de la pondération des intérêts n'est pas si différent de celui prévu à l'article 9.1 de la Charte, quoique le test de la Charte prévoit un élément additionnel, celui de l'atteinte minimale aux droits protégés.

[56] En conclusion, les tests de dépistage d'alcool et de drogue sont certes des atteintes au droit à la vie privée, mais cette atteinte est parfois justifiée lorsque la limitation du droit est imposée dans un objectif légitime et important, qu'elle est proportionnelle à cet objectif et que l'atteinte est minimale. (renvois omis)

[Page 100]

Dans cette affaire, l'employeur avait adopté une politique détaillée après avoir fait une étude de la jurisprudence; cette politique prévoyait notamment l'imposition de tests de dépistage de drogues et d'alcool lors de l'attribution de poste ou de promotion vers un poste critique pour la sécurité.

L'arbitre a conclu que bien que l'imposition de tests dans ces conditions portait atteinte aux droits à la vie privée et à l'intégrité garantis par la Charte québécoise, cela se justifiait au sens de l'article 9.1 de la Charte.

La politique prévoyait aussi que les salariés occupant des postes critiques pour la sécurité seraient soumis à des tests de dépistage tous les cinq ans. L'arbitre conclut que ce n'est pas acceptable. Il s'exprime comme suit:

[68] Je viens d'écrire qu'un test de dépistage imposé avant d'occuper un PCS constitue une atteinte raisonnablement minimale au droit à la vie privée. Mais la répétition d'une atteinte à un droit fondamental, pour le seul motif de l'écoulement du temps, cesse d'être une atteinte raisonnablement minimale à moins d'être expliquée par des faits nouveaux qui, en soi, justifieraient un renouvellement de l'atteinte.

[69] En l'espèce, la politique de Shell prévoit l'imposition d'un test de dépistage avant d'obtenir un PCS. Elle prévoit aussi l'imposition de tests semblables s'il y a des raisons valables (je traiterai plus loin de cette formulation par rapport à celle de «motifs raisonnables et probables») de le faire. Ce serait le cas, mentionne la politique, s'il y a une observation de consommation d'alcool ou de drogues, une odeur d'alcool, des difficultés d'élocution, des difficultés à marcher, une répétition d'erreurs ou des changements inexplicables dans le rendement, tels qu'absentéisme et retard, désorientation, somnolence, comportement fantasque, inhabituel ou dangereux. Il y aura également test de dépistage suite à un incident grave, sauf s'il est évident que les actes ou omissions d'un employé n'auraient pas pu contribuer à causer l'incident.

[70] En somme, voici une série de situations qui justifient une atteinte nouvelle du droit à la vie privée des salariés. Je vois mal, dans ces circonstances, pourquoi il y aurait nécessité d'un test périodique de dépistage.

[Page 101]

[71] Je conviens qu'une périodicité de cinq ans n'est pas la même chose qu'une périodicité mensuelle, semestrielle ou annuelle. Mais il ne faut pas oublier qu'on se situe ici dans un cadre d'analyse impliquant la limitation ou l'atteinte d'une liberté fondamentale préservée par la Charte.

[72] Pour avaliser l'imposition de test de dépistage périodique, il faudrait une preuve convaincante qu'à défaut de reprendre un tel test après une certaine période, il y a une menace sérieuse pour la santé et sécurité des employés ou celle du public ou pour les biens de la compagnie. Et dans la mesure où existe toujours et sans limite de temps, le droit d'imposer un test de dépistage pour des raisons valables, je ne vois dans la preuve aucune justification pour la reprise d'un tel test par effet du simple écoulement du temps. La périodicité du test va, à mon avis, au-delà de l'atteinte minimale exigée pour que s'applique l'article 9.1 de la Charte.

[...]

[75] Il est vrai qu'un test périodique n'est pas la même chose qu'un test aléatoire. Mais ce n'est pas parce que les employés savent à l'avance qu'ils devront se soumettre à un nouveau test de dépistage qu'il n'y a plus d'atteinte à leur droit fondamental. De façon générale, les tests aléatoires ont été invalidés par les tribunaux parce qu'ils n'étaient pas une atteinte raisonnablement minimale. Mais cela ne signifie pas que les tests non aléatoires, eux, constituaient une atteinte raisonnablement minimale, comme d'ailleurs cela ne signifie pas non plus que certains tests aléatoires ne sont jamais justifiés (par exemple, ceux imposés à la suite d'un motif raisonnable de croire qu'un salarié est sous l'influence d'une substance intoxicante ou ceux imposés à un salarié dans le cadre d'un programme de réadaptation suite à des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme ont été validés).

[76] Conclure autrement reviendrait à approuver le concept que, dès lors qu'un employé sait à l'avance qu'on limitera l'exercice d'un de ses droits fondamentaux, il sera forcé d'invoquer son droit parce que l'atteinte est moins forte que s'il n'avait pas été prévenu à l'avance. L'atteinte est encore moins minimale lorsqu'elle est appelée à se répéter dans le temps et ce, sans autre motif que le simple écoulement du temps.

[Page 102]

Nous avons cité ces longs extraits parce que cette sentence est importante (c'est la toute dernière à se prononcer sur cette question) et va, selon nous, plus loin que la jurisprudence antérieure; l'arbitre n'a pas fait preuve d'une audace créative, il a simplement appliqué le droit à une politique qui avait été rédigée par un employeur qui cherchait à se faufiler entre les mailles du droit. L'arbitre répond aussi à d'autres questions connexes qui ne sont pas pertinentes à notre étude. Nous sommes généralement d'accord avec la décision de l'arbitre Lussier, mais nous considérons qu'il a erré en permettant les tests de dépistages lors de l'embauche et de promotions.

Ajoutons tout de même que les lois américaines régissant le transport et la circulation aux États-Unis s'appliquent aux Canadiens se trouvant sur le territoire américain et, par extension, aux salariés canadiens dont les tâches les y amènent. Ainsi, un chauffeur de camion montréalais qui doit se rendre à Atlanta pour y faire une livraison sera soumis aux lois américaines applicables. Il peut sembler choquant que des conditions de travail de citoyens canadiens soient soumises à des lois étrangères, mais cela est inévitable dans le cas de Canadiens qui doivent se rendre à l'étranger, dans la mesure où il est nécessaire de s'y conformer. Cette question a d'ailleurs été soulevée à quelques reprises, et on a toujours conclu qu'un employeur avait alors le droit d'imposer à ses salariés les conditions prévues aux lois américaines⁹⁹.

3.4 Diverses situations d'intérêt

La jurisprudence des dernières années s'est aussi prononcée sur diverses autres questions que le lecteur peut trouver utile et que nous mentionnerons sans ordre particulier.

3.4.1 Le cas des tests psychométriques

Nous n'avons pu répertorier qu'une seule décision relativement récente qui traite de tests psychométriques en regard du droit à la vie privée.

[Page 103]

Dans *Carignan c. Québec (procureur général)*¹⁰⁰ la Cour supérieure a conclu qu'il était illégal pour la Sûreté du Québec de congédier un policier sur la base d'un test psychométrique imposé avant l'embauche, plusieurs années auparavant. Le passage pertinent du jugement se lit ainsi:

[52] Les tests psychométriques visent à évaluer les traits de personnalité d'un individu. Ce faisant, ils touchent à l'intégrité psychologique et la dignité humaine et constituent une intrusion dans la vie personnelle des gens qui acceptent de s'y soumettre. L'employeur peut considérer l'ensemble du dossier disciplinaire et de travail d'un policier intégré pour décider de lui imposer une sanction, de le maintenir ou non dans ses fonctions ou de lui octroyer ou non un statut de permanent. Cependant, il ne peut se servir des tests psychométriques d'embauche comme motif pour mettre fin à son contrat de travail. Non seulement les dispositions de la *Loi sur la police* l'interdisent, mais l'utilisation de ces tests comme motif de congédiement est pernicieuse. Lorsqu'un postulant consent à se soumettre à ces tests à une fin précise, l'employeur ne peut ensuite faire fi de ce contentement et les utiliser à d'autres fins. L'utilisation de ces tests ne saurait être banalisée en fonction des besoins de l'employeur.

La Cour a fait application des principes de vie privée et de dignité humaine sans référer à quelque disposition législative que ce soit; elle a pourtant bien décidé. Mieux encore, la Cour a conféré au consentement donné par le salarié avant son embauche une portée limitée qui est tout à fait conforme au droit¹⁰¹.

3.4.2 Le comportement hors du travail

Il est généralement reconnu qu'un employeur peut imposer à un salarié, des obligations, voire des mesures disciplinaires, qui s'appliquent en dehors des heures de travail. La jurisprudence est bien établie en ce qui concerne le droit pour un employeur d'exiger qu'un employé lui soit loyal¹⁰² et ne lui fasse pas concurrence ni ne se mette

[Page 104]

en situation de conflit d'intérêts. Elle reconnaît pareillement qu'un employeur peut imposer une mesure disciplinaire ou un congédiement à un salarié qui aurait commis un acte, criminel ou non, qui porte atteinte à la réputation de l'employeur¹⁰³. On ne trouve donc pas de décisions récentes à ce sujet, sauf une, qui mérite d'être mentionnée pour cela. Dans *Association des pompières et pompiers de Gatineau et Gatineau (Ville de)*¹⁰⁴, l'arbitre a rejeté un grief contestant un nouveau règlement interdisant aux pompiers d'entacher la réputation de la municipalité lorsqu'ils portent l'uniforme du service. Notons que l'arbitre a laissé la porte ouverte à une future considération de la légalité de la politique qui s'appuierait sur des circonstances factuelles pertinentes.

3.4.3 Enregistrement des conversations téléphoniques

Nous référons le lecteur au chapitre 2, où nous faisons référence aux deux plus récentes décisions de la Cour d'appel concernant l'enregistrement secret de conversations téléphoniques par un employeur.

Il est maintenant fréquent qu'une entreprise enregistre, de manière ouverte et connue de tous, systématiquement ou au hasard les conversations de ses employés avec les clients. Dans une affaire concernant une compagnie d'assurances, un arbitre a conclu que c'était acceptable malgré le refus d'un salarié¹⁰⁵.

La plus récente décision¹⁰⁶ portant sur cette question a été rendue le 15 octobre 2010. L'arbitre était saisi d'une objection au dépôt en preuve des enregistrements des conversations téléphoniques personnelles d'un policier effectuées avec le téléphone du poste de police alors que le policier savait pourtant que toutes les communications étaient enregistrées. Dans cette cause, le policier avait été congédié pour avoir perdu beaucoup de temps à parler au téléphone. Bien que l'arbitre énonce de nombreux faits pertinents, il ressort de sa décision que le facteur déterminant de sa décision était la connaissance, par le policier, que ses conversations étaient enregistrées,

[Page 105]

connaissance qui démontrait l'absence d'attente raisonnable de vie privée. L'arbitre avait d'entrée de jeu reconnu que «lorsqu'un employeur écoute les conversations téléphoniques de nature privée de l'un de ses employés, il est manifeste qu'il s'agit là d'une intrusion dans la vie privée de cet employé», mais cela ne rendait pas illégal l'enregistrement des conversations dans les circonstances de l'espèce d'autant plus qu'un salarié est soumis à une obligation de subordination.

3.4.4 Utilisation du numéro d'assurance sociale pour un horodateur

Dans *Syndicat des employés du Marché Central et Marché Central*¹⁰⁷, un arbitre a conclu qu'il n'était pas illégal pour l'employeur d'imposer un système informatisé d'enregistrement des heures de travail qui obligeaient les salariés à entrer, sur petit clavier qu'ils pouvaient facilement cacher, leur numéro d'assurance sociale au début et à la fin de chaque quart de travail.

3.4.5 Apparence personnelle

On reconnaît maintenant que le droit à la vie privée inclut l'apparence personnelle et le droit à l'image même en milieu de travail. Si un employeur peut imposer le port d'un uniforme ou de vêtements appropriés au milieu de travail, notamment pour des raisons de sécurité ou d'image de l'entreprise, il ne peut s'ingérer indûment dans les choix personnels tels que le port d'une barbe, de cheveux longs, de bijoux ou de tatouage lorsque cela n'est pas justifié ou limiterait le droit des salariés en dehors des heures de travail (on ne peut par exemple ôter une barbe en entrant au travail pour la remettre au départ).

Dans une affaire¹⁰⁸ qui a fait le tour des médias, un arbitre a reconnu à un employeur le droit de choisir l'image qu'il veut projeter. Il ne peut empêcher, *a posteriori*, le port d'un tatouage dans le visage d'un chauffeur, surtout que le tatouage ne pourrait être retiré sans imposer de longs (au moins deux ans) traitements douloureux et coûteux. Le tribunal considère que l'employeur aurait pu interdire semblable tatouage s'il l'avait indiqué dans un règlement avant que

[Page 106]

le chauffeur ne se fasse tatouer et qu'il aurait pu établir qu'il agissait pour un motif sérieux, «c'est-à-dire objectif légitime et important», et que sa décision était raisonnable. Pour l'arbitre, un employeur qui veut réglementer les tatouages doit prouver qu'il a un motif sérieux, légitime et important, et que sa décision est raisonnable et porte atteinte minimalement au droit à la vie privée.

Dans *Siemens Canada Itée*¹⁰⁹, l'arbitre a invalidé un règlement interdisant le port de tout bijou alors qu'aucune raison de sécurité ne justifiait une telle interdiction générale. Pour l'arbitre, une telle prohibition n'est justifiée que lorsque le port d'un bijou crée un danger. Il conclut aussi que les difficultés administratives occasionnées par le mouvement des salariés d'un poste de travail à un autre ne peuvent justifier que le règlement soit aussi étendu. Il faut noter que le règlement en question avait reçu l'accord du syndicat, ce qui, pour l'arbitre, ne peut tout de même pas permettre une violation du droit à la vie privée.

Dans une autre affaire¹¹⁰ qui a fait le tour des médias, la Cour supérieure a décidé qu'un Centre de la petite enfance ne pouvait forcer une de ses employés à couvrir ses tatouages. La Cour se fonde tant sur la liberté d'expression que sur le droit à la vie privée. La Cour a toutefois réservé les droits de l'employeur si un tatouage était offensant.

On peut en effet comprendre qu'un employeur doit pouvoir interdire à un salarié d'afficher des symboles, images ou messages offensants. Il en irait ainsi, par exemple, d'une croix gammée ou d'un «White Power». Nous croyons aussi qu'un employeur serait justifié d'interdire ou de faire cacher un tatouage qui ferait la promotion d'intérêts contraires ou concurrents à son entreprise. Il en serait ainsi, par exemple, d'un livreur de Coca-Cola qui porterait au bras un tatouage disant «Pepsi est meilleur que Coke».

[Page 107]

3.4.6 Vérification des antécédents

Un employeur peut avoir le droit de vérifier les antécédents criminels ou le dossier de conduite (SAAQ) d'un employé lorsque cela est relié à l'emploi occupé. Il en va ainsi notamment du cas des chauffeurs de véhicules lourds dont l'employeur est soumis à la *Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds*¹¹¹ ou des chauffeurs d'autobus scolaire, soumis à la *Loi sur l'instruction publique*¹¹².

Il en va de même des salariés soumis au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*¹¹³. D'ailleurs, un arbitre saisi d'une contestation de ce règlement a conclu que le choix d'exercer un métier ou une profession n'est pas inclus dans la sphère de vie privée protégée par les Chartes¹¹⁴.

3.4.7 Anonymisation des décisions

La Commission d'accès à l'information anonymise (retire les noms des parties et des témoins) systématiquement toutes ses décisions. Le Commissariat à la vie privée du Canada fait de même. Les décisions judiciaires concernant les affaires familiales ou la protection de la jeunesse sont aussi publiées anonymement. Cependant, tous les autres tribunaux continuent de publiciser les noms des parties et des témoins comme si nous étions toujours en 1974 (c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de la Charte québécoise et des développements informatiques que l'on connaît).

Les tribunaux continuent d'accorder au principe de la publicité des débats une importance primordiale¹¹⁵. Si cela peut peut-être se justifier pour les affaires portées devant les tribunaux judiciaires (ce que nous n'admettons pas, mais laissons à d'autres le soin de discuter),

[Page 108]

il en va tout autrement des tribunaux d'arbitrage de griefs qui ne sont pas de nature purement publique.

En cette ère de diffusion des sentences arbitrales sur Internet, il nous apparaît que les arbitres de griefs devraient toujours anonymiser leurs décisions. Il est en effet difficile d'admettre qu'alors que tant l'employeur que le syndicat ont l'obligation, en vertu de la *Loi sur le secteur privé*, de protéger les renseignements personnels des salariés, le recours à un arbitre de griefs pour régler un litige entre eux puisse alors permettre une large diffusion de ces mêmes renseignements. Quoiqu'il en soit, nous ne connaissons aucune décision portant sur ce sujet. Notons toutefois que, dans une décision toute récente¹¹⁶ concernant une affaire de harcèlement sexuel, l'arbitre a interdit la publication des noms des employés impliqués¹¹⁷.

3.4.8 Moment des rendez-vous médicaux

Un employeur peut exiger un billet médical confirmant les dates et moments des rendez-vous médicaux auxquels le salarié prétend s'être rendu durant les heures de travail.

Un ex-employeur ne peut révéler à un employeur prospectif les problèmes de santé de son ex-employé sans avoir obtenu son consentement exprès¹¹⁸.

3.4.9 La sensibilité des clients d'un casino

Une affaire soulève une question particulière quant à l'intérêt financier de l'employeur à protéger la sensibilité de sa clientèle¹¹⁹. L'employeur exploite un casino et utilise des caméras de surveillance pour enregistrer ce qui se passe aux tables de jeu. Le syndicat ne

[Page 109]

conteste pas l'installation (faite il y a longtemps) des caméras, mais, leur utilisation pour vérifier l'honnêteté d'un salarié. Il est approprié pour l'employeur de recourir aux enregistrements vidéos de la salle des hautes mises lorsque des indices raisonnables ont éveillé son attention sur les fautes du salarié. L'arbitre rejette l'argument du syndicat selon qui l'employeur aurait d'abord dû questionner les clients, car cela aurait pu les incommoder et nuire aux affaires de l'employeur.

3.4.10 Accès à une plainte de harcèlement psychologique

Peu importe qu'un employeur se soit engagé à garder confidentielle une plainte de harcèlement psychologique, l'arbitre de griefs peut lui ordonner de la communiquer au syndicat dans le cadre d'un grief portant sur une suspension imposée au supposé harceleur¹²⁰. L'arbitre peut émettre une ordonnance de précision forçant l'employeur à divulguer le nom des présumées victimes de harcèlement psychologique¹²¹.

3.4.11 Fouilles aléatoires

Des fouilles purement aléatoires sont illégales lorsque l'employeur peut prendre d'autres mesures pour prévenir le vol d'objets pouvant être cachés sur une personne ou dans une boîte à lunch¹²².

3.4.12 Convention collective

L'accord du syndicat, même dans une clause de la convention collective, ne permet pas à l'employeur de violer le droit à la vie privée de ses salariés¹²³.

[Page 110]

3.4.13 Lieu de résidence

Un employeur ne peut s'ingérer dans le choix du lieu de résidence d'un salarié, sauf s'il peut démontrer que la distance peut mettre la sécurité publique en danger.

Bien que plusieurs aient pu croire que l'arrêt *Godbout* aurait mis fin aux litiges relatifs au choix du lieu de résidence, dans une décision récente¹²⁴, l'arbitre a procédé à une étude approfondie de cet arrêt et de la preuve qui lui a été présentée pour finalement décider que l'employeur doit démontrer que:

1. l'objectif auquel est rattachée cette contrainte du lieu de résidence est légitime et important;
2. l'exigence constitue une atteinte minimale; et
3. l'exigence est rationnellement liée à l'objectif.

Dans cette affaire, la règle fondée sur la seule distance entre le lieu de résidence et le lieu du travail était irrationnelle, même si elle a été déterminée conjointement dans la convention collective. Pour l'arbitre, on doit aussi tenir compte du temps de déplacement plutôt que de la seule distance. Nous considérons que cette décision est tout à fait correcte et devrait être suivie.

3.4.14 Ordinateur de l'employeur

Un employeur a le droit de vérifier l'utilisation que fait un salarié d'un ordinateur mis à sa disposition pour le travail; il pourrait en aller autrement si une entente particulière ou une politique de l'entreprise accordait au salarié une attente raisonnable de vie privée quant au contenu de l'ordinateur¹²⁵.

3.4.15 Décisions de la Commission d'accès à l'information

Une révision des décisions récentes de la Commission d'accès à l'information en application de la *Loi sur le secteur privé* à des matières relatives de près ou de loin aux relations de travail permet de conclure

[Page 111]

qu'il n'y a somme toute que peu de décisions et qu'elles sont parfois sans grand intérêt parce que dues à l'entêtement d'un salarié à demander, qu'on lui communique des documents inexistant. Cette étude permet quand même de tirer des conclusions utiles:

- un travailleur ne peut obtenir la rectification d'une opinion ou du diagnostic d'un expert ou des faits qu'il a lui-même constaté, mais seulement des faits qui lui ont été communiqués¹²⁶;
- on ne peut faire rectifier des informations concernant d'autres personnes (opinion de tiers mentionnés au rapport)¹²⁷;
- on ne peut obtenir accès à un rapport verbal¹²⁸;
- un salarié ne peut avoir accès à des bons de travail que dans la seule mesure où il est personnellement concerné¹²⁹;
- un salarié a droit à une copie de son dossier d'employé, y compris les informations personnelles apparaissant sur un chèque qui lui était destiné¹³⁰;
- les communications entre une entreprise et son avocat sont privilégiées et couvertes par le secret professionnel¹³¹;
- il peut en être de même d'un rapport d'expertise médicale¹³²;
- un individu ne peut faire retirer d'un rapport d'expertise concernant sa conjointe des informations le concernant¹³³;
- un demandeur peut obtenir les notes prises par l'expert au sujet d'une entrevue avec lui¹³⁴;

[Page 112]

- le seul fait qu'une demande d'accès soit faite pour contourner une objection à la preuve faite dans un litige civil pendant n'est pas une fin de non-recevoir¹³⁵;
- un salarié a droit d'obtenir communication de toute information qu'il a lui-même fournie à l'entreprise et à toutes les lettres signées par lui ou qui lui étaient destinées¹³⁶.

Quelques décisions intéressantes portent sur le droit d'un individu de recevoir communication d'un rapport d'enquête de harcèlement ou des notes et versions des témoins rencontrés. Selon notre expérience, les employeurs et les enquêteurs assurent toujours les plaignants et les témoins de la confidentialité de leurs déclarations. Les rapports d'enquête peuvent parfois être rédigés de façon à ne pas identifier nommément les témoins, mais il arrivera alors souvent qu'une personne au courant des faits ou ayant une bonne connaissance du milieu de travail puisse identifier les témoins. C'est pourquoi les employeurs et les enquêteurs refusent généralement de communiquer ce genre d'information au présumé harceleur ou même au plaignant.

Une entreprise peut en effet refuser de communiquer des renseignements personnels à certaines conditions. Les articles les plus souvent invoqués à cet égard sont les articles 39 et 40 de la *Loi sur le secteur privé*, qui se lisent comme suit:

39. Une personne qui exploite une entreprise peut refuser de communiquer à une personne un renseignement personnel la concernant lorsque la divulgation du renseignement risquerait vraisemblablement:

1° de nuire à une enquête menée par son service de sécurité interne ayant pour objet de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions à la loi ou, pour son compte, par un service externe ayant le même objet ou un titulaire de permis d'agence de gardiennage ou d'agence d'investigation délivré conformément à la *Loi sur la sécurité privée* (c. S-3.5);

[Page 113]

2° d'avoir un effet sur une procédure judiciaire dans laquelle l'une ou l'autre de ces personnes a un intérêt.

40. Toute personne qui exploite une entreprise et détient un dossier sur autrui doit refuser de donner communication à une personne d'un renseignement personnel la concernant lorsque sa divulgation révélerait vraisemblablement un renseignement personnel sur un tiers ou l'existence d'un tel renseignement et que cette divulgation serait susceptible de nuire sérieusement à ce tiers, à moins que ce dernier ne consente à sa communication ou qu'il ne s'agisse d'un cas d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée.

Dans une récente décision¹³⁷, la Commission d'accès à l'information a rejeté une demande de communication des notes d'entrevues de l'enquêteur parce qu'elles seraient susceptibles de permettre l'identification des auteurs des déclarations et révéleraient un renseignement personnel sur eux qui pourrait leur nuire sérieusement (art. 40 de la *Loi sur le secteur privé*). La Commission a toutefois reconnu au demandeur le droit d'obtenir les notes prises par l'enquêteur lors de son entrevue avec lui.

Toutefois, dans *G.L. c. Compagnie A*¹³⁸, la Commission a conclu de manière différente puisque les déclarations des tiers n'étaient pas susceptibles de leur nuire sérieusement et que le plaignant avait conclu une transaction avec l'employeur.

Pour invoquer le paragraphe 39(2), il faut un certain degré de probabilité de litige et non une pure hypothèse¹³⁹.

Un avis envoyé à un expert le tenant responsable de son rapport constitue un motif pour refuser de transmettre le rapport puisqu'il y a un recours imminent au sens du paragraphe 39(2) de la *Loi sur le secteur privé*.

[Page 114]

3.4.16 Décisions rendues sous l'autorité de PIPEDA

Comme nous l'avons mentionné précédemment, c'est la Cour fédérale qui a compétence en première instance pour rendre des décisions contraignantes en application de PIPEDA. On trouve dans sa jurisprudence récente quelques décisions concernant des questions de relations de travail ou qui y sont connexes.

Un rapport préparé par un agent de bord à la suite d'un incident avec un client est privilégié parce qu'il a été rédigé en vue d'un possible litige¹⁴⁰.

Un individu a le droit d'obtenir copie du rapport d'expertise rédigé par le médecin expert de l'assureur¹⁴¹.

L'enregistrement de la voix est un renseignement personnel¹⁴².

Il est illégal de la part d'un centre sportif de communiquer à un employeur les moments de visites d'un salarié, même si l'employeur paie une partie de l'abonnement du centre¹⁴³.

4. Autres personnes sujettes à ces obligations

Ces diverses obligations ne s'appliquent pas seulement aux employeurs, mais aussi aux syndicats et aux salariés.

4.1 Syndicat objet de l'obligation

Les syndicats ont aussi des obligations importantes en matière de vie privée, tant en ce qui concerne leurs propres salariés, et bénévoles, que leurs membres et que les salariés qu'ils représentent. Tous les syndicats sont soumis à la compétence provinciale sauf dans la mesure où une loi fédérale pourrait s'appliquer à eux¹⁴⁴.

Ainsi, tant la Charte québécoise que le *Code civil du Québec* et la *Loi sur le secteur privé* s'appliquent pleinement à tous les syndicats,

[Page 115]

peu importe que leurs membres soient ou non régis par la compétence fédérale ou provinciale.

Il n'existe toutefois que peu de jurisprudence portant sur l'application de ces règles à des syndicats. En fait, les décisions récentes portent toutes sur l'application de la *Loi sur le secteur privé*. On y trouve les situations suivantes:

- le syndicat n'a pas à communiquer au travailleur la résolution l'expulsant du syndicat, car il n'en a pas¹⁴⁵;
- le syndicat n'a pas à communiquer un document qui a été détruit¹⁴⁶;
- le syndicat n'a pas à communiquer un rapport d'ergonome, car il ne concerne pas une personne mais un poste de travail¹⁴⁷;
- il doit communiquer seulement les comptes rendus de rencontres contenant le nom du réclamant; or, il n'en existe pas et il n'a donc rien à communiquer¹⁴⁸.

Tant notre expérience qu'une révision de la jurisprudence nous permettent de constater que les syndicats sont bien souvent peu conscients de leurs obligations en matière de protection de la vie privée. On peut s'attendre à des développements importants à cet égard dans les dix prochaines années.

4.2 Individus objets de l'obligation

Les devoirs de protection de la vie privée ne sont pas limités aux entreprises. Ainsi, tout individu a cette obligation en vertu de la Charte québécoise et du *Code civil du Québec*. Bien que la *Loi sur le secteur privé* s'applique aux entreprises seulement, il est manifeste qu'un salarié qui violerait cette loi pourrait faire l'objet d'une mesure

[Page 116]

disciplinaire¹⁴⁹ ou peut-être même d'une poursuite en dommages de la part de la victime¹⁵⁰.

À titre d'exemple, il est manifeste qu'une secrétaire qui aurait eu connaissance du fait qu'un salarié a pris congé pour des motifs liés au SIDA ne pourrait le dire à qui que ce soit qui n'aurait pas besoin («nécessaire») de le savoir pour son travail, comme le directeur des ressources humaines, par exemple. Ce devoir de confidentialité va à l'encontre de la tendance naturelle au commérage et même aux soucis sincères que peuvent ressentir des collègues pour un des leurs qui serait absent, en congé de maladie. Selon notre expérience, les salariés acceptent souvent facilement de dévoiler à leur employeur des renseignements relatifs à leur état de santé mais s'inquiètent de la circulation de cette information à l'intérieur de l'entreprise et, plus encore, à l'extérieur de l'entreprise. L'établissement d'une véritable culture de la protection des renseignements personnels est essentiel à l'acceptation des salariés de communiquer leurs renseignements personnels. C'est aussi la seule façon de protéger l'entreprise contre les recours en justice, notamment à une condamnation à des dommages exemplaires.

5. L'exclusion de la preuve et l'article 2858 C.c.Q.

Une conclusion de violation du droit à la vie privée peut entraîner une condamnation à des dommages et intérêts et à des dommages exemplaires¹⁵¹ et, dans certaines circonstances, à l'exclusion de la preuve obtenue en violation de ce droit. C'est d'ailleurs souvent à l'occasion d'une objection à la preuve que les arbitres doivent se prononcer sur une allégation de violation du droit à la vie privée relative, par exemple, à une filature. Ces affaires soulèvent l'application de l'article 2858 C.c.Q., qui se lit ainsi:

[Page 117]

2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel.

L'application de cet article est liée de près aux faits de l'affaire¹⁵² et dépend beaucoup de la personnalité du décideur, certains étant plus ouverts que d'autres à exclure une preuve obtenue en violation du droit fondamental à la vie privée, d'autres penchant plutôt vers la recherche de la vérité.

On a ainsi permis le dépôt en preuve d'une vidéo de filature en l'absence de signe de mauvaise foi de l'employeur et alors que la vidéo avait été filmée entièrement dans des lieux publics¹⁵³. On a aussi accepté le dépôt d'une vidéo filmée par un enquêteur qui n'était pas autorisé par la *Loi sur les agences d'investigations et de sécurité*¹⁵⁴ au motif que, même si cela constituait une violation de la loi et de la vie privée, il n'y avait que des conséquences pénales¹⁵⁵.

Dans une sentence arbitrale¹⁵⁶ toute récente, l'arbitre, en *obiter* puisqu'il avait conclu qu'il n'y avait pas de violation de la vie privée, a conclu qu'il aurait de toute manière admis en preuve un vidéo de surveillance montrant un agent correctionnel usant de force abusive envers un détenu. L'arbitre s'est demandé ce que ferait une personne raisonnable, objective et bien informée.

Par contre, la Cour supérieure a récemment confirmé une sentence arbitrale qui avait exclu la preuve obtenue par filature et vidéo¹⁵⁷. Pour la Cour, l'application de l'article 2858 C.c.Q. est un exercice d'équilibre qui doit tenir compte que la fin ne justifie pas toujours les moyens.

[Page 118]

CONCLUSION

La jurisprudence récente traite donc de la question du droit à la vie privée en recherchant l'équilibre entre les droits des salariés et les besoins raisonnables de l'employeur. Même si les tribunaux ne l'écrivent pas toujours, il est clair qu'ils cherchent toujours à savoir si le salarié a des attentes raisonnables de vie privée. Il s'agit certainement d'une amélioration de la situation antérieure, mais cela demeure insatisfaisant vu la *Loi sur le secteur privé* et le caractère fondamental du droit à la vie privée. Il nous semble que toute tentative de protéger un renseignement comme étant privé est vue comme suspecte par les tribunaux qui résistent à donner au droit à la vie privée toute la portée voulue par le législateur. Cela ne se fera que lorsque les tribunaux acquerront une véritable culture de la vie privée; c'est seulement alors que les entreprises et la population en général changeront vraiment leurs façons de faire. (filature fondée sur de simples soupçons, demande abusive, surveillance continue par caméra, commérage de bureau, etc.). Peut-être devrait-on, comme au Centre de commerce mondial de Montréal, installer un morceau du mur de Berlin dans l'atrium de tous les palais de justice.

Notes de bas de page

*. Avocat du syndicat Teamsters Canada.

** . Avocate du cabinet Rivest, Schmidt.

1. *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. (1985), c. A-1; *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1; *Charte canadienne des droits et libertés*, *Loi constitutionnelle de 1982 (R.-U.)*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.)*, 1982, c. 11.

2. «7. Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.»

3. «8. Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.»

4. *R. c. Gomboc*, 2010 CSC 55 (CanLII), 2010 CSC 55, la Cour s'est divisée, et nous croyons que les juges minoritaires ont rendus des motifs plus convaincants et empreints d'une véritable culture de la vie privée que ceux de la majorité.

5. *R. c. Gomboc*, 2010 CSC 55 (CanLII), 2010 CSC 55, par. 86 à 89.

6. À titre d'illustration, signalons la décision du Tribunal des droits de la personne dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Poisson*, 2010 QCTDP 15 (CanLII), 2010 QCTDP 15, 9 septembre 2010, où le tribunal condamne un employeur à des dommages et intérêts pour avoir divulgué la condition de sidéen du plaignant à ses collègues de travail; le Tribunal n'invoque pas le droit à la vie privée, mais plutôt le droit à la dignité.

7. *Godbout c. Longueuil (Ville)*, 1997 CanLII 335 (C.S.C.), [1997] 3 R.C.S. 844.

8. *R. c. Oakes*, 1986 CanLII 46 (C.S.C.), [1986] 1 R.C.S. 103.

9. L.R.Q., c. P-39.1.

10. Ailleurs, les tribunaux ont recours à la common law pour protéger les employés d'une surveillance indue, avec un succès variable. En effet, la common law canadienne ne reconnaît toujours pas de «tort» pour la violation de la vie privée et seules cinq provinces ont créé un tel tort par voie statutaire, et ces lois ne sont que très rarement invoquées. Les tribunaux canadiens d'arbitrage de griefs reconnaissent toutefois généralement l'existence d'un intérêt ou d'un droit à la vie privée et utilisent alors un test pour déterminer si le travailleur avait une attente raisonnable de vie privée, et un test d'équilibre des droits et intérêts de l'employeur.

11. *Laval (Ville de) c. X*, 2003 CanLII 44085 (QC C.Q.), 2003 CanLII 44085 (C.Q.).

12. C'est d'ailleurs la position retenue par la Commission d'accès à l'information dans sa plus récente décision sur le sujet *L.L. c. Société de l'assurance automobile du Québec*, 2010 QCCA 207 (CanLII), 2010 QCCA 207. Aux paragraphes 42 à 46, cette affaire portait sur l'application de la loi publique, mais le même concept s'applique dans la *Loi sur le secteur privé*.

13. On note en particulier l'article 20: «Dans l'exploitation d'une entreprise, un renseignement personnel n'est accessible, sans le consentement de la personne concernée, à tout préposé, mandataire ou agent de l'exploitant ou à toute partie à un contrat de service ou d'entreprise qui a qualité pour le connaître qu'à la condition que ce renseignement soit nécessaire à l'exercice de ses fonctions ou à l'exécution de son mandat ou de son contrat.»

14. Art. 27 à 36 sujet aux restrictions énoncées aux articles 37 à 41.

15. Art. 30 à 36.

16. Plusieurs conventions collectives, pas toutes, établissent un délai au-delà duquel un employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire.
17. La majorité des clauses d'amnistie prévoient simplement le retrait de l'avis disciplinaire du dossier ou interdisent à l'employeur de l'utiliser après un certain temps. En pratique, les avis disciplinaires demeurent souvent physiquement dans le dossier disciplinaire ou un autre dossier personnel. Qu'une telle situation constitue ou non une violation de la convention collective, elle constitue selon nous un manquement à la *Loi sur le secteur privé*.
18. Art. 42 et s.
19. L.R.Q., c. C-1.1.
20. L.C. 2000, c. 5.
21. En vertu du sous-paragraphe 26(2)(b) de PIPEDA.
22. 1996 CanLII 6064 (QC C.A.), 1996 CanLII 6064.
23. À la fin des années 80, une telle publication avait des conséquences personnelles bien plus graves qu'elle ne pourrait en avoir aujourd'hui. Cette affaire ne porte pas sur le *Code civil du Québec*, qui n'était pas encore en vigueur, mais plutôt sur l'article 5 de la Charte québécoise.
24. *Godbout c. Longueuil (Ville)*, 1997 CanLII 335 (C.S.C.), 1997 CanLII 335. Dans cette affaire, l'employeur, une municipalité, prétendait imposer à des employés l'obligation de résider sur son territoire.
25. *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, 1998 CanLII 817 (C.S.C.), 1998 CanLII 817.
26. D.T.E. 99T-786.
27. 2001 CanLII 27966 (QC C.A.), 2001 CanLII 27966.
28. Maintenant à la Cour suprême.
29. Par un assureur: *Veilleux c. Compagnie d'assurance-vie PennCorp*, 2008 QCCA 257 (CanLII), 2008 QCCA 257, et *Tremblay c. Compagnie d'assurance Standard Life*, 2008 QCCS 2488 (CanLII), 2008 QCCS 2488, infirmé en partie à 2010 QCCA 933 (CanLII), 2010 QCCA 933; par un ancien employeur soupçonnant que l'ancien employé lui volait des clients: *MP2B c. Payette*, 2010 QCCS 5223 (CanLII), 2010 QCCS 5223, 4 novembre 2010.
30. 2005 QCCA 312 (CanLII), 2005 QCCA 312.
31. Expression définie à l'article 183 C.cr.
32. Page 45.
33. 2005 QCCA 110 (CanLII), 2005 QCCA 110. Ultiment, cette affaire a mené à une condamnation pour l'employeur à payer des dommages non pécuniaires: *Centre jeunesse de Québec et Syndicat du personnel éducateur et professionnel du Centre jeunesse de Québec (CSN), (griefs syndicaux)*, D.T.E. 2009T-745.
34. La situation est semblable dans les autres juridictions qui ont des lois semblables, soit l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Fédéral; soulignons l'affaire *Otis Canada Inc. v. International Union of Elevator Constructors, Local 1 (Telematics Device Grievance)*, [2010] B.C.C.A.A. No. 121, rendue le 30 août 2010.
35. *Syndicat de Autobus Terremont ltée (CSN) c. Autobus Terremont ltée*, 2010 QCCA 1050 (CanLII), 2010 QCCA 1050.
36. À titre d'exemple, voyez sa plus récente décision portant sur une telle question, à laquelle la Commission des lésions professionnelles se réfère, *Coffrages C.C.C. ltée et Dumont*, 2010 QCCLP 7344 (CanLII), 2010 QCCLP 7344, 7 octobre 2010.
37. *Sherbrooke (Ville de) c. Turcotte*, D.T.E. 2010T-32.
38. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec, section unité générale (CSN) et Société des casinos du Québec (François Léard)*, D.T.E. 2006T-394.
39. *Groupe Champlain inc. et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), (Gisèle Héту)*, D.T.E. 2009T-431. Le lecteur pourra consulter avec intérêt la décision de la Cour du Québec dans *Langlais c. Skulska*, 2010 QCCQ 10271 (CanLII), 2010 QCCQ 10271 (en particulier les paragraphes 224 à 244) concernant une chicane entre voisins qui entraîna, entre autres, l'installation de caméras de surveillance sur la propriété d'un voisin.
40. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec, section unité générale (CSN) et Société des casinos du Québec (François Léard)*, D.T.E. 2006T-394.
41. *Mecar Métal inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 (Vanessa Korzeniewski)*, D.T.E. 2007-661.
42. *Genest et Québec (directeur général des élections)*, D.T.E. 2007T-167 (Commission de la fonction publique), demande de contrôle judiciaire rejetée à 2007 QCCS 6809 (CanLII), 2007 QCCS 6809.

43. *Association des employés de Montréal PVC et Plastiques PVC Itée (Pannag Parminder)*, D.T.E. 2007T-13.
44. *Métro-Richelieu inc. (site centre de distribution Mérite 1) et TUAC, section locale 501 (Gérald Proulx)*, D.T.E. 2010T-462; *Travailleurs québécois de la pétrochimie et Ultramar (Stéphane Marchand)*, D.T.E. 2009T-711.
45. *Métro-Richelieu inc. (site centre de distribution Mérite 1) et TUAC section locale 501 (Gérald Proulx)*, D.T.E. 2010T-462.
46. *Travailleurs québécois de la pétrochimie et Ultramar (Stéphane Marchand)*, D.T.E. 2009T-711.
47. *Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Donnacona inc. (CSN) et Produits forestiers Alliance inc. (Bowater), (Marcel Barbeau)*, D.T.E. 2008T-469, confirmé à 2009 QCCS 3212 (CanLII), 2009 QCCS 3212 (D.T.E. 2009T-558).
48. *Syndicat des employées e employés professionnels e de bureau, section locale 575 et Caisse populaire Desjardins Ste-Thérèse-de-Blainville (D.D.)*, D.T.E. 2009T-170.
49. *Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke (cols blancs) et Sherbrooke (Ville de), (Nathalie Francœur)*, D.T.E. 2009T-309, confirmé par la Cour supérieure à D.T.E. 2010T-32.
50. Voir notamment *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec (Rino Morin)*, D.T.E. 2010T-669, rendue le 15 août 2010; *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et BMW Canbec (grief collectif)*, D.T.E. 2007T-697; *Vifan Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN), (Robert Martin et grief syndical)*, D.T.E. 2007T-698; *Société des alcools du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Société des alcools du Québec (SCFP), section locale 3535T*, D.T.E. 2005T-229; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des technologues en radiologie du Québec (C.P.S.)*, D.T.E. 2002T-884; voir aussi *Leon's Mfg. co., and R.W.D.S.U., Loc. 955 (Re)*, (2006) 153 L.A.C. (4th) 155; *Brewers Retail Inc. and United Brewers Warehousing Workers' Provincial Board (Merson) (Re)*, (1999) 78 L.A.C. (4th) 394; on peut aussi lire avec intérêt le rapport LRPDE 2009-001.
51. Comme une basilique, par exemple: *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame – CSN et Fabrique de la Paroisse Notre-Dame*, D.T.E. 2006T-56; tout le monde est d'ailleurs habitué de voir des caméras de surveillance dans des épiceries ou dépanneurs; voir notamment *Ontario (Liquor Control Board of Ontario) and O.L.B.E.U. (Goncalves)*, (2005) 137 L.A.C. (4th) 350 – dans cette affaire le syndicat ne contestait d'ailleurs pas l'installation de caméras de surveillance mais seulement leur utilisation afin de discipliner les employés; *Canada Safeway Ltd. and U.F.C.W., Loc. 401 (Owre) (Re)*, (2006) 152 L.A.C. (4th) 161 (le syndicat plaidait que l'employeur ne pouvait utiliser l'enregistrement vidéo pour discipliner un employé car cela serait contraire à la *Personal Information Protection Act*, argument retenu par l'arbitre, qui fait une étude stricte de la loi; et, dans le même sens, *Janes Family Foods and U.F.C.W., Loc. 100A (Re)*, (2006) 156 L.A.C. (4th) 304; dans *Re Fraser Surrey Docks Ltd. and International Longshore and Warehouse Union, Local 514*, (2006) 159 L.A.C. (4th) 72, l'arbitre a conclu que l'entrée en vigueur de la *Personal Information Protection Act* de la Colombie-Britannique n'a rien changé aux règles applicables à la surveillance vidéo.
52. *Poulies Maska inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska inc.*, D.T.E. 2001T-620.
53. *Gouvernement du Québec (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2010 CanLII 59735 (QC S.A.T.), 2010 CanLII 59735.
54. *Vifan Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN), (Robert Martin et grief syndical)*, D.T.E. 2007T-698 – normes établies par le gouvernement des États-Unis imposant l'installation de caméras surveillant la marchandise devant y être exportée.
55. *Gouvernement du Québec (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2010 CanLII 59735 (QC S.A.T.), 2010 CanLII 59735, par. 187.
56. *Bombardier inc. – Canadair et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal, section locale 712*, D.T.E. 96T-375; cette affaire rappelle d'ailleurs la décision du commissaire à la vie privée de l'Alberta dans *Lindsay Park Sports Society, P2006-008* et un rapport du Commissariat à la vie privée du Canada dans LRPDE 207-379.
57. *Laporte et Prismadye inc.*, 2008 QCCRT 9 (CanLII), 2008 QCCRT 9; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de)*, D.T.E. 2005T-507; *Syndicat démocratique des employés du commerce Saguenay-Lac St-Jean et Potvin & Bouchard inc.*, D.T.E. 2006T-75; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor inc. et Atlantic, produits d'emballage Itée*, D.T.E. 2004T-946; *Garaga inc. et Syndicat des salariés de garage (C.S.D.)*, D.T.E. 2002T-1100; *Glopak inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625*, D.T.E. 2000T-988. Le même soucis animait l'arbitre dans *Re Pope & Talbot Ltd. and P.P.W.C., Loc. 8*, (2003) 123 L.A.C. (4th) 115, et dans *Cargill Foods, a Division of Cargill Ltd. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 633 (Privacy Grievance)*, [2008] O.L.A.A. No. 393 et [2009] O.L.A.A. No. 633, et *Cascade Aerospace, Inc. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 114 (Surveillance Group/Policy Grievance)*, [2009] C.L.A.D. No. 95 (l'arbitre invoque la LRPDE pour interdire que des caméras soient braquées vers des tables de la cafétéria); quant au Commissariat à la vie privée du Canada, on peut consulter les rapports suivants LRPDE 2009-001 et LRPDE 2004-279.

58. *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec (Rino Morin)*, D.T.E. 2010T-669; *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et Cummins Est du Canada (grief syndical)*, D.T.E. 2007T-678, cette décision réfère aussi à l'article 46 de la Charte québécoise; LRPDE 2005-290.
59. D.T.E. 2007T-784, cette décision nous apparaît déraisonnable et contraire au droit.
60. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7885 et Fabrimet inc.*, 2010 CanLII 62468 (QC S.A.T.), 2010 CanLII 62468 17 octobre 2010.
61. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du Sud de Lanaudière (CSN) et Centre de santé et de services sociaux du Sud de Lanaudière (Sophie Gagnon)*, D.T.E. 2009T-253, confirmé par la Cour supérieure, D.T.E. 2010T-326, requête pour permission d'appeler rejetée.
62. *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs (grief syndical)*, D.T.E. 2007T-516.
63. *Gouvernement du Québec (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2010 CanLII 59735 (QC S.A.T.), 2010 CanLII 59735, par. 185 à 191.
64. LRPDE 2003-114, renversé par la Cour fédérale, qui a tout de même retenu le même test pour conclure que le Canadien Pacifique pouvait installer des caméras dans une gare de triage et d'entretien, 2004 CF 852 (CanLII), 2004 CF 852; voir aussi LRPDE 2002-107; LRPDE 2004-264; LRPDE 2004-265; LRPDE 2004-273; LRPDE 2004-279; LRPDE 2005-290; il peut même arriver que l'installation de caméras de sécurité vise à protéger les employés: LRPDE 2004-273.
65. 2004 CF 852 (CanLII), 2004 CF 852; cet arrêt a depuis été suivi par la Commissaire à la vie privée du Canada, notamment dans LRPDE 2004-279.
66. S.A. 2003, c. P-6.5.
67. *R.J. Hoffman Holdings Ltd.*, P2005-IR-004.
68. Voir par exemple *Re Milk and Bread Drivers, Local 647 and Dominion Dairies Ltd.*, (1969) 20 L.A.C. 315.
69. *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Université McGill (George Forbes)*, D.T.E. 2010T-412, l'arbitre ne traite pas de la Loi sur le secteur privé ni de la Loi-cadre; *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Distribution inc. (Centre de distribution St-François)*, (Alain Carrière), D.T.E. 2009T-712, l'arbitre ne traite pas de la Loi sur le secteur privé ni de la Loi-cadre; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de)*, (Jean-Claude Bourdon), D.T.E. 2009T-466 (cette décision traite notamment de l'article 46 de la Charte québécoise); *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 – SFCF (FTQ) et Hydro-Québec (François Boucher)*, D.T.E. 2009T- 273.
70. *Otis Canada Inc. v. International Union of Elevator Constructors, Local 1 (Telematics Device Grievance)*, [2010] B.C.C.A.A. No. 121, rendue le 30 août 2010. Nous considérons que cette décision est erronée parce que toute information relative au positionnement du véhicule est nécessairement un renseignement au sujet de son utilisateur. Cette décision s'éloigne de la jurisprudence et est erronée. L'arbitre a fait une lecture trop restrictive de la loi.
71. *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 – SFCF (FTQ) et Hydro-Québec (François Boucher)*, D.T.E. 2009T-273.
72. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Distribution inc. (Centre de distribution St-François)*, (Alain Carrière), D.T.E. 2009T-712.
73. La Californie a d'ailleurs adopté une loi interdisant spécifiquement l'implantation sous-cutanée.
74. OIPC Investigation Report P2008-IR-005; OIPC Investigation Report F2008- IR-004.
75. Voir cependant *Syndicat des travailleurs de Mométal (C.S.N.) et Mométal inc.* D.T.E. 2001T-919, dans laquelle l'arbitre discute de l'application de la Loi sur les technologies de l'information à un cas de lecteur optique de la main, et *Wansink c. Telus Communications Inc.*, 2007 CAF 21 (CanLII), 2007 CAF 21, où la Cour d'appel fédérale a expressément laissé cette question ouverte.
76. *Wansink c. Telus Communications Inc.*, 2007 CAF 21 (CanLII), 2007 CAF 21.
77. [2007] O.L.A.A. No. 34.
78. 2009 CSC 37 (CanLII), 2009 CSC 37.

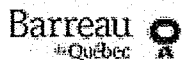
79. *Agropur, Division Natrel v. Teamsters, Local Union 647*, [2008] O.L.A.A. No. 694; *Good Humour – Breyers v. United Food & Commercial Workers Union, Local 175 (Personal Information Grievance)*, [2007] O.L.A.A. No. 406; *Dominion Colour Corp. v. Teamsters Chemical, Energy and Allied Workers, Local 1880 (Policy Grievance)*, [2003] O.L.A.A. No. 785; *Canada Safeway Ltd. and U.F.C.W., Loc. 401 (Re)*, (2005) 145 L.A.C. (4th) 1; mais voir à l'effet contraire *IKO Industries Ltd. and U.S.W.A., Loc. 850 (Re)*, (2005) 140 L.A.C. (4th) 393, confirmé par la Cour supérieure de justice de l'Ontario à (2006) 155 L.A.C. (4th) 225.
80. *Syndicat des salariés de Mométal (C.S.N.) et Mométal inc.*, D.T.E. 2001T-919.
81. *Syndicat des employées et employés de bureau du Réseau de transport de Longueuil, section locale 3332 du SCFP et Réseau de transport de Longueuil (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-695, l'arbitre fait une bonne revue de la jurisprudence.
82. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavilly St-Joseph (CSN) et Pavillon St-Joseph (Infirmerie des Soeurs de Ste-Croix), (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-754; *Syndicat des employées et employés de bureau du Réseau de transport de Longueuil, section locale 3332 du SCFP et Réseau de transport de Longueuil (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-695; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes (Luc Hébert)*, D.T.E. 2008T-453.
83. *Québec (Gouvernement du) (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec – Fonctionnaires (Marie-France Audate et grief patronal)*, D.T.E. 2010T-410; *Syndicat des employées et employés de bureau du Réseau de transport de Longueuil, section locale 3332 du SCFP et Réseau de transport de Longueuil (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-695.
84. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes (Luc Hébert)*, D.T.E. 2008T-453.
85. *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP) et Hydro-Québec (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-461; *Syndicat des employées et employés de bureau du Réseau de transport de Longueuil, section locale 3332 du SCFP et Réseau de transport de Longueuil (grief syndical)*, D.T.E. 2010T-695.
86. D.T.E. 2010T-461.
87. Dans le même sens, voir *CLSC/CJHSLD Champagnat de la Vallée des Forts (Centre de santé et des services sociaux Haut-Richelieu-Rouville) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Francine Mercier)*, D.T.E. 2009T-852.
88. *Syndicat des Métallos, section locale 7708 et Béton Bolduc inc. (Mario Plourde)*, D.T.E. 2010T-179.
89. *Syndicat des travailleurs des Autobus Gil-Ber (CSN) et Gil-Ber inc. (Jacques Brown)*, D.T.E. 2009T-75.
90. *Syndicat des salarié(e)s de General Dynamics, produits de défense et systèmes tactiques – Canada inc. et General Dynamics (Daniel Robitaille)*, D.T.E. 2008T-904.
91. *Québec (Gouvernement du) (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec – Fonctionnaires (Marie-Francesca Audate et grief patronal)*, D.T.E. 2010T-410.
92. *Québec (Gouvernement du) (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec – Fonctionnaires (Marie-Francesca Audate et grief patronal)*, D.T.E. 2010T-410.
93. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CSSS de Témiscouata (Linda St-Laurent)*, D.T.E. 2007T-338.
94. Voir par exemple Rhéaume PERREAULT et Simon-Pierre PAQUETTE, «Le dépistage d'alcool et de drogues en entreprise: où en sommes-nous?», dans *Service de la formation continue du Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvons Blais, 2007, ainsi qu'Anouk VIOLETTE, «Les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail: une question d'équilibre», (Printemps 2000) 60 *Revue du Barreau* 85.
95. Précité, note 94, p. 21.
96. 2007 QCCA 1686 (CanLII), 2007 QCCA 1686.
97. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 c. Goodyear Canada inc.*, 2007 QCCA 1686 (CanLII), 2007 QCCA 1686, par. 27.
98. D.T.E. 2010T-68.
99. *Autocar Orléans Express inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800*, D.T.E. 2004T-904; *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Autobus Fleur de Lys*, D.T.E. 2009T-15; *Allied systems (Canada) Company v. Teamsters, Local Union 938*, 2008 CanLII 13354 (ON L.A.), 2008 CanLII 13354 (ON L.A.).
100. D.T.E. 2007T-842.
101. En fait, la Cour a décliné, au paragraphe 61 de la décision, de répondre à l'argument de monsieur Carignan selon lequel la SQ avait violé la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1.

102. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame de Montréal et Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal (Donald Guérin)*, D.T.E. 2008T-519.
103. Voir par exemple *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du) (Ministère de la sécurité publique)*, (Marlène Chalfour), D.T.E. 2007T-94
104. D.T.E. 2010T-114.
105. *Syndicat des salariées et salariés de La Survivance (CSD) et Survivance (La)*, (J.M. Beauregard), D.T.E. 2006T-875, selon la preuve, seules des conversations d'affaire étaient enregistrées.
106. *Fraternité des policières et policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, (Robert St-Martin), D.T.E. 2010T-791.
107. D.T.E. 2009T-812.
108. *Syndicat des chauffeurs de la S.T.L. et Société de transport de Laval (André Courchaine)*, D.T.E. 2009T-92.
109. *Siemens Canada ltée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, (grief collectif, griefs individuels, Christian Landry et al.), D.T.E. 2010T-645.
110. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance du Saguenay-Lac St-Jean – FSSS-CSN c. Girard*, D.T.E. 2009T-445, permission d'appeler accordée.
111. L.R.Q. c. P-30.3. À titre d'illustration d'une telle situation, voir *Syndicat de Autobus Terremont ltée (CSN) c. Autobus Terremont ltée*, 2010 QCCA 1050 (CanLII), 2010 QCCA 1050.
112. L.R.Q. c. I-13.3. *Autobus Transco (1988) inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transco (CSN)*, (griefs syndicaux), D.T.E. 2010T-644 – notons que l'arbitre a appliqué la Charte québécoise à cette entreprise de transport interprovincial, qui relève pourtant de la compétence fédérale.
113. R.R.Q., c. S-4.1.1, r. 2.
114. *Syndicat des travailleuses et travailleurs en CPE, région Lanaudière (CSN) et Centre de la petite enfance Aux portes du matin inc. (grief individuel)*, D.T.E. 2009T-625.
115. *9008-4062 Québec inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502, TUAC (C.D.)*, D.T.E. 2010T-320.
116. *9008-4062 Québec inc. et Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 502, TUAC (C.D.)*, D.T.E. 2010T-320.
117. Voir aussi *Rolls-Royce Canada ltée et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 869, district 11 (X et grief syndical)*, D.T.E. 2006T-667.
118. *St-Amant c. Meubles Morigeau ltée*, 2006 QCCS 2482 (CanLII), 2006 QCCS 2482; un employeur ne devrait jamais répondre à quelque demande d'information ou de référence que ce soit sans avoir d'abord obtenu le consentement exprès du principal intéressé, lequel consentement doit porter spécifiquement sur les informations précises que l'ex-employeur pourrait communiquer – comme en toute chose, il serait préférable pour l'ex-employeur d'obtenir un consentement écrit.
119. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (unité générale) – CSN et Société de casinos du Québec inc. (griefs individuels, Robert Léger et al.)*, D.T.E. 2008T-625
120. *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Sandra Blondeau)*, D.T.E. 2010T-629; cette affaire portait sur des congédiements imposés pour harcèlement psychologique.
121. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575, SEPB-CTC-FTQ et Caisse populaire Desjardins de Rimouski (griefs individuels, Maryse St-Pierre et une autre)*, D.T.E. 2010T-282.
122. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Brault et Martineau inc.*, D.T.E. 2009T-444.
123. *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 – SCFP (FTQ) et Hydro-Québec (François Boucher)*, D.T.E. 2009T-273; *Siemens Canada ltée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, (grief collectif, griefs individuels, Christian Landry et al.), D.T.E. 2010T-645.
124. *Rosemère (Ville de) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (Éric Daoust)*, D.T.E. 2009T-483.
125. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sucre Lantic – CSN et Sucre Lantic ltée (Michel de Garufel)*, D.T.E. 2010T 186.

126. *M.C. c. Champoux et Clinique médicale des cantons*, 2008 QCCA 230 (CanLII), 2008 QCCA 230; *G.S. c. PROACT (programme d'aide aux employés inc.)*, 2009 QCCA 16 (CanLII), 2009 QCCA 16; *S.C. c. D^r Jacques Bouchard*, 2009 QCCA 186 (CanLII), 2009 QCCA 186; *S.R. c. D^r Jean-Pierre Côté*, 2009 QCCA 172 (CanLII), 2009 QCCA 172.
127. *S.C. c. D^r Jacques Bouchard*, 2009 QCCA 186 (CanLII), 2009 QCCA 186.
128. *M.P. c. Compagnie A*, 2009 QCCA 42 (CanLII), 2009 QCCA 42.
129. *C.H. c. Compagnie A*, 2009 QCCA 66 (CanLII), 2009 QCCA 66.
130. *C.H. c. Compagnie A*, 2009 QCCA 66 (CanLII), 2009 QCCA 66.
131. *S.C. c. Fasken, Martineau*, 2009 QCCA 108 (CanLII), 2009 QCCA 108; *M.F. c. Compagnie A*, 2009 QCCA 33 (CanLII), 2009 QCCA 33.
132. *J.P. c. Compagnie A*, 2008 QCCA 239 (CanLII), 2008 QCCA 239.
133. *P.B. c. D^r Denis Lepage*, 2008 QCCA 228 (CanLII), 2008 QCCA 228.
134. *M.E. c. SSQ Société d'assurances générales inc.*, 2009 QCCA 201 (CanLII), 2009 QCCA 201.
135. *M.S. c. Compagnie A*, 2009 QCCA 237 (CanLII), 2009 QCCA 237.
136. *Ibid.*
137. *M.L. c. Carrera Groupe Conseil inc.*, 2010 QCCA 205 (CanLII), 2010 QCCA 205.
138. 2010 QCCA 193 (CanLII), 2010 QCCA 193; voir aussi *M.G. c. Compagnie A*, 2008 QCCA 22 (CanLII), 2008 QCCA 22; sur ce sujet, on peut aussi lire avec intérêt la décision rendue par la Commission en application de la Loi publique dans *B. c. L.*, 2009 QCCA 2 (CanLII), 2009 QCCA 2.
139. *M.G. c. Fonds d'assurance-responsabilité professionnelle de l'Ordre des dentistes du Québec*, 2010 QCCA 113 (CanLII), 2010 QCCA 113.
140. *Commissaire à la protection de la vie privée du Canada c. Air Canada*, 2010 CF 42 (CanLII), 2010 CF 42.
141. *Windowe c. Rousseau*, 2008 CAF 39 (CanLII), 2008 CAF 39.
142. *Wansyk c. Telus Communications Inc.*, 2007 CAF 21 (CanLII), 2007 CAF 21.
143. *Randall c. Nubody's Fitness Centres*, 2010 CF 681 (CanLII), 2010 CF 681.
144. Par exemple: *Loi sur les syndicats ouvriers*, L.R.C. (1985), c. T-14 et art. 37 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2.
145. *V.M. c. Syndicat de l'Hôtel A*, 2009 QCCA 21 (CanLII), 2009 QCCA 21.
146. *G.L. c. Syndicat des Métallos*, 2009 QCCA 57 (CanLII), 2009 QCCA 57 ; *F.S. c. Syndicat de l'enseignement de l'Estrie*, 2009 QCCA 147 (CanLII), 2009 QCCA 147 ; *N.G. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS du sud de Lanaudière*, 2009 QCCA 92 (CanLII), 2009 QCCA 92 ; *E.G. c. TCA-Québec, section locale A*, 2009 QCCA 21 (CanLII), 2009 QCCA 21.
147. *E.G. c. TCA-Québec, section locale A*, 2009 QCCA 21 (CanLII), 2009 QCCA 21.
148. *M.M. c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels (SAPSC)*, 2008 QCCA 68 (CanLII), 2008 QCCA 68.
149. Voir par exemple *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sucre Lantic – CSN et Sucre Lantic ltée (Michel de Carufel)*, D.T.E. 2010T 186, où le salarié avait installé sur un ordinateur un logiciel pour espionner un collègue; *Centre financier aux entreprises Desjardins Grandes-Seigneuries – Vallée-des-Tisserands et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575 (Pierre Laffèche)*, D.T.E. 2008T-715, où un salarié a été discipliné pour avoir photocopié les adresses de salariés non-syndiqués.
150. Bien qu'elle ne concerne pas les relations de travail, la décision rendue dans *A. c. B.*, 2010 QCCS 5024 (CanLII), 2010 QCCS 5024, le 15 octobre 2010, illustre un cas d'attribution de dommages pour violation du droit à la dignité et à la vie privée.
151. *MP2B c. Payette*, 2010 QCCS 5223 (CanLII), 2010 QCCS 5223, 4 novembre 2010; voir aussi *Grilo c. Hachey*, 2010 QCCS 5424 (CanLII), 2010 QCCS 5424, 11 novembre 2010, pour un cas de chicane entre voisins.
152. *Travailleurs québécois de la pétrochimie et Ultramar (Stéphane Marchand)*, D.T.E. 2009T-711.
153. *Métro-Richelieu inc. (site centre de distribution Mérite 1) et TUAC, section locale 501 (Gérald Proulx)*, D.T.E. 2010T-462.
154. L.R.Q., c. A-8, remplacée depuis par la *Loi sur la sécurité privée*, L.R.Q., c. S-3.5.
155. *Fraternité des policières et policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, D.T.E. 2010T-534.

156. *Gouvernement du Québec (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2010 CanLII 59735 (QC S.A.T.), 2010 CanLII 59735, 14 octobre 2010, par. 192 à 201.

157. *Sherbrooke (Ville de) c. Turcotte*, D.T.E. 2010T-32 confirmant D.T.E. 2009T-309.



La publication *Développements récents* est une publication du Barreau du Québec.
© 2011 Barreau du Québec – Tous droits réservés

Les opinions exprimées ainsi que l'exactitude des citations et références dans ces textes relèvent de la responsabilité exclusive de leur(s) auteur(s).

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des salariés de Béton St-Hubert — CSN c. Béton St-Hubert inc.

Jurisdiction

Cour d'appel (C.A.), Montréal

Numéro de dossier

500-09-019588-094

Décision de

Juges André Brossard, Jacques A. Léger et Jean Bouchard

Date de la décision

2010-12-09

Références

AZ-50699855

2010 QCCA 2270

2011EXP-56

2011EXPT-36

J.E. 2011-27

D.T.E. 2011T-6

[2011] R.J.D.T. 19

Texte intégral : 11 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — compétence de l'arbitre (principes) — procédure d'arbitrage — huis clos — confidentialité — identité des témoins patronaux — menaces et intimidation — circonstances exceptionnelles — droit à une défense pleine et entière — présence du plaignant à l'audience — manquement aux règles de justice naturelle — ordonnance annulée.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — justice naturelle — droit d'être entendu — ordonnance de huis clos et de confidentialité — menaces du plaignant à l'endroit d'ex-collègues — congédiement — droit à une défense pleine et entière.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — cas d'application — grief — arbitre de griefs — procédure d'arbitrage — décision interlocutoire — ordonnance de huis clos et de non-divulgateion — identité des témoins de la partie adverse — comportement menaçant — justice naturelle — norme de contrôle — décision correcte.

La Dépêche

GRIEF - COMPÉTENCE DE L'ARBITRE (PRINCIPES) : La sentence arbitrale ayant ordonné que l'identité des témoins patronaux demeure confidentielle et que ces personnes puissent témoigner à huis clos sans la présence du plaignant est annulée, car elle contrevient aux règles de justice naturelle.

ADMINISTRATIF (DROIT) : Bien qu'un témoignage puisse être rendu dans des conditions particulières, jamais celles-ci ne doivent priver le salarié congédié de son droit d'assister à l'audition de sa cause et de connaître l'identité des témoins appelés contre lui ainsi que le contenu de leur témoignage devant l'arbitre de griefs.

Résumé

Appel d'un jugement de la Cour supérieure ayant rejeté la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de griefs. Accueilli.

Le plaignant a été suspendu pendant trois jours pour avoir tenu des propos diffamatoires à l'endroit de membres de la direction et de collègues. Il a par la suite été congédié en raison des menaces exercées à l'endroit des personnes ayant formulé des plaintes contre lui. Le plaignant a déposé des griefs afin de contester ces mesures. L'arbitre a fait droit à la demande patronale et a ordonné que l'identité des témoins de l'employeur demeure confidentielle en plus de leur permettre de témoigner à huis clos sans la présence du plaignant. Le syndicat, qui s'était opposé à la requête, a immédiatement demandé la révision judiciaire de cette sentence interlocutoire, mais en vain. Il interjette appel du jugement de la Cour supérieure.

Décision

M. le juge Bouchard: Le recours en révision judiciaire n'était pas prématuré puisque l'arbitre a ordonné

une chose qu'il ne lui sera pas possible de corriger au moment de rendre sa décision sur le fond. Par ailleurs, la norme applicable au contrôle d'une sentence arbitrale invoquant un manquement aux règles de justice naturelle est celle de la décision correcte. Or, même si l'objectif visé par la demande patronale est compréhensible, l'arbitre est allé beaucoup trop loin. Un justiciable a le droit fondamental d'être présent tout au long de l'instruction d'une affaire mettant son sort sérieusement en cause. En l'espèce, même si, techniquement, le plaignant n'est pas une partie à l'arbitrage, il sera le plus touché par la décision. L'arbitre avait donc l'obligation de respecter les règles de justice naturelle à son endroit. D'autre part, les ordonnances ne permettront pas au syndicat d'accomplir pleinement sa tâche, car il sera limité dans ses communications avec le plaignant. Celles-ci devront être sans cesse censurées afin de respecter l'anonymat des témoins décrété par l'arbitre, ce qui est inacceptable. Une justice de haute qualité est exigée lorsque le droit d'une personne de garder son emploi est en jeu, ce qui ne sera pas le cas si le plaignant ne connaît pas l'identité des témoins de la partie adverse. De plus, un véritable débat contradictoire implique de pouvoir répondre à toute déclaration pertinente préjudiciable à son point de vue ou à ses prétentions et de pouvoir la rectifier ou encore la contredire, ce qui inclut le droit de vérifier la crédibilité des témoins ainsi que la véracité de leurs allégations. Bien qu'un témoignage puisse être rendu dans des conditions particulières, jamais celles-ci ne doivent priver le plaignant d'assister à sa cause et de connaître l'identité des témoins appelés contre lui de même que le contenu de leur témoignage. Il heurte le sens commun de penser qu'un salarié congédié après avoir été dénoncé par des collègues puisse ignorer l'identité de ceux-ci tout au long du processus d'arbitrage. La perte de son emploi est un événement beaucoup trop grave pour que la solution retenue par l'arbitre satisfasse aux normes d'une justice de haute qualité.

Fascicule Express

EXP 2011, no 01

EXPT 2011, no 01

J.E. 2011, no 01

D.T.E. 2011, no 01

Historique

Instance précédente

Juge Paul Chaput, C.S., Montréal, 500-17-043686-081, 2009 QCCS 1051, 2009-03-18, SOQUIJ AZ-50545379

Référence(s) antérieure(s)

(T.A., 2008-05-21), SOQUIJ AZ-50492871 , D.T.E. 2008T-481; (C.S., 2009-03-18), 2009 QCCS 1051, SOQUIJ AZ-50545379 , D.T.E. 2009T-280, [2009] R.J.D.T. 511; (C.A., 2009-07-15), 2009 QCCA 1384, SOQUIJ AZ-50566162

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100.4 , 100.5 al. 1 , 100.6 al. 1 , 100.6 al. 2 , 100.12 g)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 27: *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* (C.S. Can., 2008-03-07), 2008 CSC 9, SOQUIJ AZ-50478101, J.E. 2008-547, D.T.E. 2008T-223, [2008] 1 R.C.S. 190, EYB 2008-130674, [2008] S.C.J. No. 9 (Q.L.), 329 N.B.R. (2d) 1, 291 D.L.R. (4th) 577, 64 C.C.E.L. (3d) 1, 69 Imm. L.R. (3d) 1, 170 L.A.C. (4th) 1, 372 N.R. 1, 2008 C.L.L.C. 220-020, 69 Admin. L.R. (4th) 1, 95 L.C.R. 65

Paragr. 38: *Grand Bay-Westfield (Ville de) c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2404* (C.A. (N.-B.), 2006-11-30), 2006 NBCA 115, SOQUIJ AZ-50500791

Mentionne

Paragr. 23: *Conseil de la magistrature du Québec c. Dubois* (C.A., 2010-10-08), 2010 QCCA 1864, SOQUIJ AZ-50680457, 2010EXP-3409, J.E. 2010-1882, [2010] R.J.Q. 2240, EYB 2010-180670

Paragr. 34: *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* (C.S. Can., 2006-01-27), 2006 CSC 2, SOQUIJ AZ-50353146, J.E. 2006-299, D.T.E. 2006T-132, [2006] 1 R.C.S. 27, EYB 2006-100405

Paragr. 40, 43: *Kane c. Conseil d'administration de l'Université de la Colombie-Britannique* (C.S. Can., 1980-03-03), SOQUIJ AZ-80113077, J.E. 80-181, [1980] 1 R.C.S. 1105, 110 D.L.R. (3d) 311, [1980] 3

W.W.R. 125, 18 B.C.L.R. 124, 31 N.R. 214, 1980 CanLII 10

Paragr. 23: *Mascouche (Ville de) c. Houle* (C.A., 1999-07-28), SOQUIJ AZ-50066665, J.E. 99-1554, D.T.E. 99T-786, [1999] R.J.Q. 1894, REJB 1999-13538, 179 D.L.R. (4th) 90, A.J.Q./P.C. 1999-1293, 1999 CanLII 13256

Paragr. 25: *McDonald c. Arshinoff & Cie ltée* (C.A., 2007-04-26), 2007 QCCA 575, SOQUIJ AZ-50429749, J.E. 2007-949, D.T.E. 2007T-396, C.L.P.E. 2007LP-11, [2007] R.J.Q. 903, [2007] C.L.P. 335, [2007] R.J.D.T. 383

Paragr. 45: *Moreau-Bérubé c. Nouveau-Brunswick (Conseil de la magistrature)*, (C.S. Can., 2002-02-07), 2002 CSC 11, SOQUIJ AZ-50112491, J.E. 2002-323, [2002] 1 R.C.S. 249, [2002] S.C.J. No. 9 (Q.L.), 209 D.L.R. (4th) 1, 245 N.B.R. (2d) 201, 36 Admin. L.R. (3d) 1, 281 N.R. 201, REJB 2002-27816

Paragr. 25: *Murphy c. Chambre de la sécurité financière* (C.A., 2010-06-02), 2010 QCCA 1079, SOQUIJ AZ-50643291, 2010EXP-1988, J.E. 2010-1087, EYB 2010-174883

Paragr. 25: *Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie c. Damaboïs, division Cap-Chat inc.* (C.A., 2010-06-21), 2010 QCCA 1201, SOQUIJ AZ-50648411, 2010EXP-2123, J.E. 2010-1170, EYB 2010-175665

Paragr. 36: *Syndicat national des travailleurs et travailleuses du centre d'accueil La Cité des prairies c. Bélanger* (C.A., 1994-10-03), SOQUIJ AZ-94011938, J.E. 94-1748, D.T.E. 94T-1229, 66 Q.A.C. 168, [1994] R.D.J. 566, EYB 1994-64463, 1994 CanLII 6053

Paragr. 33: *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque* (C.S. Can., 1993-02-25), SOQUIJ AZ-93111018, J.E. 93-553, D.T.E. 93T-319, [1993] 1 R.C.S. 471, 53 Q.A.C. 171, 101 D.L.R. (4th) 494, 11 Admin. L.R. (2d) 21, 148 N.R. 209, [1993] S.C.J. No. 23 (Q.L.), 24 C.L.L.C. 12,104

Doctrine citée

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*. 6e éd. mise à jour. Cowansville: Y. Blais, 2008. 972 p., p. 599

Morin, Fernand, Brière, Jean-Yves, Roux, Dominic *et al.* *Le droit de l'emploi au Québec*. 4e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2010. 2 030 p., p. 1311-1315

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-01-05

Date de la dernière mise à jour

2012-04-20

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

General Dynamics, Produits de défense et systèmes tactiques — Canada/SNC Technologies inc. (usine de St-Augustin) c. Syndicat des salariés de General Dynamics, Produits de défense et systèmes tactiques — Canada (CSN - usine St-Augustin)
(Syndicat des salariées et salariés de General Dynamics Produits de défense et systèmes tactiques — Canada (CSN — usine St-Augustin) c. Imbeau) *

Juridiction

Cour d'appel (C.A.), Québec

Numéro de dossier

200-09-007291-112

Décision de

Juge Lorne Giroux

Date de la décision

2011-03-28

Références

AZ-50736650

2011 QCCA 574

2011EXP-1661

2011EXPT-964

Texte intégral : 2 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — preuve — conditions particulières de recevabilité — fait antérieur — acte similaire — faute commise par un autre salarié ayant entraîné une mesure moindre — pertinence — justice naturelle — équité procédurale — recevabilité.

PROCÉDURE CIVILE — appel — permission d'appel — arbitre de griefs — preuve — recevabilité — justice naturelle.

La Dépêche

GRIEF - PREUVE : En écartant une preuve cruciale au regard de la question en litige, l'arbitre a manqué aux règles de justice naturelle.

PROCÉDURE CIVILE : La permission d'appel n'est pas accordée à l'encontre d'un jugement de la Cour supérieure ayant conclu que l'arbitre de griefs avait violé les règles de justice naturelle en refusant de recevoir une preuve.

Résumé

Requête pour permission d'interjeter appel d'un jugement de la Cour supérieure en révision judiciaire d'une sentence arbitrale de grief. Rejetée.

L'employeur sollicite l'autorisation d'interjeter appel d'un jugement de la Cour supérieure ayant annulé une sentence arbitrale qui avait rejeté un grief contestant un congédiement. Le dossier a été renvoyé devant un autre arbitre.

Décision

La Cour supérieure était bien fondée à annuler la sentence arbitrale au motif que l'arbitre avait contrevenu aux règles de l'équité procédurale et ainsi commis une erreur révisable. L'arbitre a refusé de recevoir une preuve documentaire portant sur des cas d'absences injustifiées qui se sont traduits pour d'autres salariés par des sanctions beaucoup moins sévères que le congédiement subi par le plaignant. Or, cette preuve était cruciale au regard de la question en litige, notamment dans le contexte du principe de la progression des sanctions. En l'écartant, l'arbitre a manqué aux règles de justice naturelle, ce qui justifiait l'intervention de la Cour. La présente requête ne soulève aucune question de principe ni une question nouvelle ou de droit faisant l'objet d'une jurisprudence contradictoire au sens de l'article 26 du *Code de procédure civile*.

Fascicule Express

EXP 2011, no 21

EXPT 2011, no 21

Historique

Instance précédente

Juge Gratien Duchesne, C.S., Québec, 200-17-012808-101, 2011 QCCS 89, 2011-01-13, SOQUIJ AZ-50711092

Référence(s) antérieure(s)

(C.S., 2011-01-13), 2011 QCCS 89, SOQUIJ AZ-50711092 , 2011EXP-776, 2011EXPT-466, J.E. 2011-404, D.T.E. 2011T-157

Suivi

Grief contestant une suspension aux fins d'une enquête rejeté et grief quant à un congédiement accueilli en partie (T.A., 2012-01-14), 2012-3011, SOQUIJ AZ-50820558 , 2012EXPT-267, D.T.E. 2012T-91

Législation citée

C.P.C., art. 26 , 26 al. 2

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 4: *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque* (C.S. Can., 1993-02-25), SOQUIJ AZ-93111018, J.E. 93-553, D.T.E. 93T-319, [1993] 1 R.C.S. 471, 53 Q.A.C. 171, 101 D.L.R. (4th) 494, 11 Admin. L.R. (2d) 21, 148 N.R. 209, [1993] S.C.J. No. 23 (Q.L.), 24 C.L.L.C. 12,104

Catégorie

03

Date du versement initial

2011-05-25

Date de la dernière mise à jour

2012-04-03

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Association des juristes de l'État et Société de l'assurance automobile du Québec (Anne Massicotte) *

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-0087

Décision de

Me Denis Gagnon, arbitre

Date de la décision

2011-01-25

Références

AZ-50718888

2011EXPT-504

D.T.E. 2011T-174

Texte intégral : 13 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — droits de la direction — droits résiduels — rémunération — abus de droit — obligation de l'employeur — obligation de renseignement — avantages sociaux — congé à traitement différé — condition de travail — faute — préjudice — lien de causalité — absence de décision éclairée — droit à l'avancement d'échelon — grief accueilli.

TRAVAIL — grief — rémunération — échelle des salaires — avancement d'échelon — congé à traitement différé — obligation de l'employeur — obligation de renseignement.

La Dépêche

GRIEF - DROITS DE LA DIRECTION : En omettant de renseigner la plaignante sur la perte éventuelle d'un avancement d'échelon à l'occasion de la prise d'un congé à traitement différé, l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de direction; il a une obligation de renseignement à l'égard de toute information relative aux conditions de travail des salariés.

Résumé

Grief relatif à la rémunération due pour un avancement d'échelon. Accueilli.

La plaignante, qui est avocate, a pris un congé à traitement différé. À son retour, elle a constaté que son bulletin de paie ne faisait pas état d'un avancement d'échelon. Le syndicat a déposé un grief réclamant l'avancement du 16e au 17e échelon qui ne lui a pas été attribué parce qu'elle avait été absente plus de six mois durant l'année de référence. Il soutient que l'employeur a commis un abus de ses droits de direction en n'informant pas adéquatement la plaignante des effets du congé à traitement différé sur l'avancement d'échelon. Selon lui, l'employeur a manqué à son obligation de renseignement. De son côté, l'employeur prétend qu'il ne peut avoir commis un abus de droit puisqu'il n'en exerçait aucun et que l'information donnée par l'un de ses représentants découlait de l'application d'une norme prévue à la convention collective.

Décision

L'abus de droit est décrit aux articles 6 et 7 du *Code civil du Québec* et il renvoie aux exigences de la bonne foi, qui font partie du contenu implicite de la convention collective. De plus, le droit de direction de l'employeur est assorti de l'obligation d'en user d'une manière raisonnable. En l'espèce, l'employeur a exercé une responsabilité liée à son statut d'employeur et il agissait dans le contexte de l'exercice de ses droits de direction. En effet, cela comprend toutes les actions qui découlent de ce statut et qui ne sont pas limitées par la convention. L'employeur gère la paie et toutes ses composantes: classement, avancement et congés. Non seulement il a le devoir de s'assurer que les données concernant ces aspects sont correctes, mais il a aussi la responsabilité de fournir au salarié qui le demande les informations correctes et complètes sur toute matière reliée aux conditions de travail, et ce, même si une telle obligation n'est pas explicitement prévue à la convention collective. Bien qu'il soit vrai que l'avancement d'échelon n'est pas certain et qu'il ne s'agisse pas d'une condition de travail relative au congé à traitement différé, il représente toutefois une condition de travail à considérer pour prendre une décision bien éclairée, particulièrement dans l'évaluation des effets financiers. En omettant de renseigner la plaignante sur la

perte éventuelle de l'avancement d'échelon, l'employeur a commis une faute liée à sa responsabilité dans l'exercice de son droit de direction. La plaignante a subi un préjudice par la perte d'un avancement d'échelon qui lui aurait permis de toucher un salaire annuel plus élevé pendant l'année en cause ainsi qu'un salaire supérieur les années suivantes, et ce, jusqu'au maximum de l'échelle. En outre, il existe un lien de causalité entre la faute de l'employeur et le préjudice subi. Il est plus que probable que la plaignante aurait retardé de quelques mois la prise de son congé afin de ne pas perdre son avancement. En conséquence, l'employeur doit lui payer le traitement correspondant à l'échelon supérieur et le remboursement des sommes dues.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 10

D.T.E. 2011, no 10

Historique

Suivi

Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2011-07-14), 200-17-014308-118, 2011 QCCS 6329, SOQUIJ AZ-50809110

Législation citée

C.C.Q., art. 6 , 7

Code du travail (L.R.Q., c. C-27)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Distingue

Paragr. 49: *Association des juristes de l'État et Société de l'assurance automobile du Québec* , (T.A., 2010-08-23), SOQUIJ AZ-50666033

Mentionne

Paragr. 34: *Houle c. Banque Canadienne Nationale*, (C.S. Can., 1990-11-22), SOQUIJ AZ-90111119, J.E. 90-1697, [1990] R.R.A. 883 (rés.), [1990] 3 R.C.S. 122, 35 Q.A.C. 161, 74 D.L.R. (4th) 577, 5 C.B.R. (3d) 1, EYB 1990-67829

Paragr. 26, 31: *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, (C.A., 2005-04-29), 2005 QCCA 440, SOQUIJ AZ-50310939, J.E. 2005-918, D.T.E. 2005T-453, [2005] R.J.Q. 1025, [2005] R.J.D.T. 672, EYB 2005-89723

Paragr. 33: *Syndicat de l'enseignement des Deux-Rives et Commission scolaire des Découvreurs*, (T.A., 2006-05-26), SOQUIJ AZ-50381047, S.A.E. 7911

Citée(s) par les parties

Paragr. 23: *Banque de Montréal c. Bail Itée*, (C.S. Can., 1992-06-25), SOQUIJ AZ-92111080, J.E. 92-964, [1992] R.R.A. 673 (rés.), [1992] 2 R.C.S. 554, 48 Q.A.C. 241, 93 D.L.R. (4th) 490, EYB 1992-67806

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-03-09

Date de la dernière mise à jour

2011-12-09

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des salariées et salariés de Perfecta Plywood Itée (CSD) et Perfecta Plywood Itée (Jonathan Poulin)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-3176

Décision de

Me Huguette April, arbitre

Date de la décision

2011-04-27

Références

AZ-50749942

2011EXPT-1048

D.T.E. 2011T-372

Texte intégral : 32 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — mesure disciplinaire ou non disciplinaire — manquement du salarié — absence du travail — absence non autorisée — cariste (opérateur de chariot élévateur) — congé refusé — clause de perte d'ancienneté et d'emploi — qualification de la mesure sans incidence — sanction prévue à la convention collective — compétence de l'arbitre — interprétation de la clause — avis — nécessité d'un motif valable — absence de décision abusive — congédiement confirmé.

La Dépêche

GRIEF - MESURE DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE : La clause de perte d'ancienneté et d'emploi s'applique même si le plaignant donne à l'employeur un avis de son absence du travail; il est tenu de fournir un motif valable d'absence, et le fait qu'il ne veuille pas perdre l'argent utilisé pour l'achat d'un voyage ne constitue pas un tel motif.

Résumé

Grief contestant un congédiement. Rejeté.

Le plaignant, un opérateur de chariot élévateur dans une entreprise de fabrication de panneaux de bois laminés, a demandé à prendre une semaine de vacances. L'employeur n'a pas autorisé ce congé, car cette demande n'avait pas été présentée dans le délai requis. Le plaignant s'est tout de même absenté du travail parce que le forfait relatif au voyage acheté n'était pas remboursable. L'employeur a mis fin à son emploi par l'application de l'article 11.05 f) de la convention collective, qui prévoit la perte d'ancienneté et d'emploi dans le cas où «le salarié est absent de son travail, sans raison valable, pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou qu'il n'a pas pris les moyens raisonnables pour aviser son employeur de son absence». Le syndicat prétend qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire, l'employeur ayant invoqué l'insubordination du plaignant. De plus, il soutient que cette clause ne peut s'appliquer puisque le plaignant a avisé l'employeur de son absence.

Décision

La qualification de mesure administrative ou disciplinaire importe peu. En effet, dans le cas d'une mesure disciplinaire et en présence d'une sanction prévue dans la convention collective, la compétence de l'arbitre se limite à confirmer la décision de l'employeur ou à l'infirmier si celle-ci est arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable, selon l'article 100.12 f) du *Code du travail*. D'autre part, afin de déterminer si les conditions d'application de cette clause sont remplies, l'examen de son libellé est important. Conformément à l'interprétation préconisée par la jurisprudence majoritaire, le fait que le plaignant a avisé l'employeur de son absence ne rend pas inapplicable la clause de perte d'ancienneté et d'emploi. Cela ne le dispense pas de fournir une raison valable de s'absenter du travail. De plus, la prise de vacances ou de congés non autorisés ne constitue pas une telle raison. Selon la convention collective, en outre, un motif valable signifie une raison d'absence qui est indépendante de la volonté du salarié. En l'espèce, le fait de ne pas vouloir perdre l'argent utilisé pour l'achat d'un forfait ne constitue pas un motif valable. Par ailleurs, la décision de l'employeur de refuser ce congé n'est pas abusive. En effet, la

convention prévoit un délai impératif de un mois pour présenter une telle demande. De plus, le plaignant a été avisé que son absence entraînerait l'application de cette clause. Même s'il a fait preuve d'insubordination, cela n'empêchait pas l'employeur d'appliquer cette clause malgré la possibilité d'imposer une suspension.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 23

D.T.E. 2011, no 23

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100.12 f)

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 124 , 128

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 136: *Hôpital Brôme-Missisquoi-Perkins et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1249* , (T.A., 1991-04-12), SOQUIJ AZ-91145106, A.A.S. 91A-105

Paragr. 138: *Société hôtelière Capri Inc. (Ramada Inn Décarie) et Syndicat des employées et employés de l'Hôtel Ramada Inn Décarie (CSN)* , (T.A., 1988-10-14), SOQUIJ AZ-50785307

Paragr. 135: *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)* , (T.A., 2005-02-15), SOQUIJ AZ-50297673, D.T.E. 2005T-292

Distingue

Paragr. 133: *Association des employés des Investissements Yves Gagné ltée (section garage) et Investissements Yves Gagné ltée (Michel Moore)* , (T.A., 2010-01-27), SOQUIJ AZ-50603819, 2010EXPT-697, D.T.E. 2010T-185

Paragr. 133: *Compagnie d'échantillons National ltée et Syndicat des travailleuses et travailleurs*

d'Échantillons National Itée , (T.A., 2008-06-12), SOQUIJ AZ-50499113

Mentionne

Paragr. 124: *Alcan inc. c. Côté* , (C.A., 2005-04-04), 2005 QCCA 343, SOQUIJ AZ-50306450, J.E. 2005-764, D.T.E. 2005T-377, [2005] R.J.D.T. 699, EYB 2005-88513

Paragr. 123: *Association des employés de Cafétérias Monchâteau et Cafétérias Monchâteau Ltée* , (T.A., 1990-02-02), SOQUIJ AZ-90141053, D.T.E. 90T-453, [1990] T.A. 220

Paragr. 104, 114, 130, ann.: *Association des employés des Investissements Yves Gagné Itée (section garage) et Investissements Yves Gagné Itée (Michel Moore)* , (T.A., 2010-01-27), SOQUIJ AZ-50603819, 2010EXPT-697, D.T.E. 2010T-185

Paragr. 104, 114, 129, ann.: *Compagnie d'échantillons National Itée et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Échantillons National Itée* , (T.A., 2008-06-12), SOQUIJ AZ-50499113

Paragr. 125, 127: *Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité et Manac (Division de Le groupe Canam Manac inc.) (Yannick Lemieux)* , (T.A., 2006-01-10), SOQUIJ AZ-50350288, D.T.E. 2006T-113

Paragr. 134: *Grenier c. Lussier* , (C.A., 1997-09-10), SOQUIJ AZ-97011758, J.E. 97-1990, D.T.E. 97T-1234, REJB 1997-02364

Paragr. 134: *Grenier c. Lussier* , (C.S., 1992-06-17), SOQUIJ AZ-50776655

Paragr. 134: *Hôpital Brôme-Missisquoi-Perkins et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1249* , (T.A., 1991-04-12), SOQUIJ AZ-91145106, A.A.S. 91A-105

Paragr. 129: *L.A. Darling Itée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7599* , (T.A., 2003-09-30), SOQUIJ AZ-50208253, D.T.E. 2003T-1189, [2003] R.J.D.T. 1879

Paragr. 125, 127: *Messageries ADP inc. et Syndicat international des communications graphiques, section locale 555 Montréal (Jean-Sébastien Clément)* , (T.A., 2006-04-18), SOQUIJ AZ-50373131, D.T.E. 2006T-542

Paragr. 123: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990 (FTQ) et Acier Leroux, division Terrebonne (Pascal Morin)* , (T.A., 2005-12-13), SOQUIJ AZ-50349504, D.T.E. 2006T-80

Paragr. 131, 135: *Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest) c. Syndicat canadien des cols bleus regroupés de Montréal* , (C.A., 2006-03-21), 2006 QCCA 412, SOQUIJ AZ-50363025, J.E. 2006-746, D.T.E. 2006T-351, EYB 2006-102726

Paragr. 130: *Owens Corning Canada et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 821* , (T.A., 2003-01-29), SOQUIJ AZ-03141074, D.T.E. 2003T-291, [2003] R.J.D.T. 528

Paragr. 124: *Purolator Courrier Itée et Teamsters Québec, section locale 931 (Stéphane Beaulne)* , (T.A.,

2006-03-08), SOQUIJ AZ-50365124, D.T.E. 2006T-413

Paragr. 123, 126: *Section locale 700 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ) et Pival International inc. (Jean-François Moreau)*, (T.A., 2011-01-25), SOQUIJ AZ-50715366, 2011EXPT-506, D.T.E. 2011T-176, [2011] R.J.D.T. 300, 2011 CanLII 3245

Paragr. 138: *Société hôtelière Capri Inc., (Ramada Inn Décarie) c. Syndicat des employés de l'Hôtel Ramada Inn Décarie (CSN)*, (C.S., 1988-12-13), SOQUIJ AZ-89029030, D.T.E. 89T-311

Paragr. 135: *Syndicat canadien des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) c. Gosselin*, (C.S., 2005-07-06), SOQUIJ AZ-50322690, D.T.E. 2005T-663

Paragr. 125: *Syndicat des employées et employés du Loews Hôtel Québec (CSN) et Loews Hôtel Québec inc. (Alain Sanschagrin)*, (T.A., 2007-03-27), SOQUIJ AZ-50425170, D.T.E. 2007T-355

Paragr. 123: *Syndicat des employés de Montel inc. et Montel inc. (Pierre Bouchard)*, (T.A., 2006-12-14), SOQUIJ AZ-50403258, D.T.E. 2007T-110

Paragr. 125, 127: *Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire (CSN) et Industries de câbles d'acier ltée (Gilles Monette)*, (T.A., 2008-02-19), SOQUIJ AZ-50479600, D.T.E. 2008T-407

Paragr. 125, 127, 131: *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-America (CSN) et Aliments Prince, s.e.c. — division Bacon America — Aliments Prince, s.e.c. — division Bacon International (Céline Traversy)*, (T.A., 2007-06-04), SOQUIJ AZ-50437081, D.T.E. 2007T-604

Paragr. 127: *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD) c. Roy*, (C.S., 2003-07-18), SOQUIJ AZ-50184945, D.T.E. 2003T-777, [2003] Q.J. No. 9112 (Q.L.)

Paragr. 123: *Teamsters Québec, section locale 1999 (FTQ) et Salerno Sacs transparents (1997) inc.*, (T.A., 2007-10-17), SOQUIJ AZ-50455239, 2007 CanLII 44838

Paragr. 125, 131: *Transformation BFL et Syndicat des salariés de l'Abattoir BFL (CSD) (Luc Sigman)*, (T.A., 2007-09-28), SOQUIJ AZ-50454027, D.T.E. 2007T-999, 2007 CanLII 43504

Paragr. 133, 135: *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Maxi Chomedey (400-979)*, (T.A., 2004-08-25), SOQUIJ AZ-50270270

Paragr. 124: *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (Division Maxi)*, (T.A., 2005-07-05), SOQUIJ AZ-50323695

Paragr. 123: *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Service d'entretien Advance inc. (Jose Sepulveda)*, (T.A., 2007-07-27), SOQUIJ AZ-50445165, D.T.E. 2007T-735

Citée(s) par les parties

Paragr. 104, 115, ann.: *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, (C.S. Can., 2004-04-29), 2004 CSC 28, SOQUIJ AZ-50232834, J.E. 2004-999, D.T.E. 2004T-482, [2004] 1

R.C.S. 727, REJB 2004-61059, 348 A.R. 1, 238 D.L.R. (4th) 385, [2004] 7 W.W.R. 1, 11 Admin. L.R. (4th) 1, 26 Alta. L.R. (4th) 201, 319 N.R. 201

Paragr. 104, ann.: *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Laplante*, (C.A., 2005-09-12), 2005 QCCA 788, SOQUIJ AZ-50332970, J.E. 2005-1696, D.T.E. 2005T-831, [2005] R.J.Q. 2249, [2005] R.J.D.T. 1465, EYB 2005-94727

Paragr. 104, ann.: *Duhamel et Tassé & Associés*, (C.T., 1995-10-13), SOQUIJ AZ-95144586, D.T.E. 95T-1433

Paragr. 104, ann.: *Future Electronics Inc. c. Monette*, (C.S., 2003-04-03), SOQUIJ AZ-50169105, J.E. 2003-820, D.T.E. 2003T-420, REJB 2003-39614, 2003 CanLII 4072

Paragr. 104, ann.: *Goodyear Canada inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143*, (T.A., 2001-09-05), SOQUIJ AZ-01141283, D.T.E. 2001T-1012

Paragr. 104, ann.: *Highland Ford Sales Ltd. and CAW-Canada, Local 4502*, [2007] N.S.L.A.A. No. 2 (Q.L.), 160 L.A.C. (4th) 132

Paragr. 104, ann.: *Immeubles Bona Itée c. Labelle*, (C.A., 1995-03-20), SOQUIJ AZ-95011396, J.E. 95-733, D.T.E. 95T-427, [1995] R.D.J. 397, EYB 1995-56888, 1995 CanLII 5351

Paragr. 117, 119: *Isidore Garon Itée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, (C.S. Can., 2006-01-27), 2006 CSC 2, SOQUIJ AZ-50353146, J.E. 2006-299, D.T.E. 2006T-132, [2006] 1 R.C.S. 27, EYB 2006-100405

Paragr. 104, ann.: *Malo et Industries Pantorama inc.*, (C.T., 1994-11-24), SOQUIJ AZ-95144506, D.T.E. 95T-286, [1995] C.T. 56

Paragr. 104, ann.: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 215 et Briques Hanson Itée*, (T.A., 2006-05-02), SOQUIJ AZ-50375006, 2006 CanLII 17266

Paragr. 104, ann.: *Radacovsky et Grands Ballets canadiens de Montréal*, (C.R.T., 2006-10-31), 2006 QCCRT 0519, SOQUIJ AZ-50396508, D.T.E. 2006T-1038

Paragr. 104, ann.: *Turbocrystal inc. c. Racine*, (C.S., 1995-02-17), SOQUIJ AZ-95029057, D.T.E. 95T-493

Doctrine citée

Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz *et al.* *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*. 2e éd. Cowansville: Y. Blais, mis à jour, paragr., 1/2.408

Coutu, Michel, Fontaine, Laurence Léa et Marceau, Georges. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*. Cowansville: Y. Blais, 2009. 1 045 p., p. 587

Veilleux, Diane. «L'arbitre de grief face à une compétence renouvelée...» , (2004) 64 *R. du B.* 217-311

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-06-07

Date de la dernière mise à jour

2012-01-25

Une admission faite au cours d'une conférence préparatoire constitue un aveu judiciaire sur lequel on ne peut revenir

Le Tribunal d'arbitrage rappelle qu'un employeur peut invoquer une admission faite au cours d'une conférence préparatoire puisqu'il s'agit d'un aveu judiciaire qui ne peut être révoqué à moins de prouver qu'il a été fait il la suite d'une erreur de fait.

RÉFÉRENCE

Syndicat des travailleuses et travailleurs du Domaine du Roy (CSN) - Hôtel-Dieu de Roberval et CSSS Domaine du Roy – Hôtel-Dieu de Roberval (Lava/Simard), AZ50738312 (T.A.), Me Carol Girard, arbitre et président, M. Gilles Truchon, assesseur syndical, et Me Denis Perras, assesseur patronal.

FAITS

Entre novembre 1999 et avril 2002, cinq griefs, dont l'un contestant une fin d'emploi, sont référés à l'arbitrage, mais, en raison de plusieurs événements et procédures judiciaires et quasi judiciaires, l'audition des griefs n'a pu être fixée avant février 2011. Avant l'audition au fond du grief, les parties, en conformité avec la convention collective, avaient tenu des conférences préparatoires en juin 2002. Lors de l'une de ces conférences, le syndicat déclare qu'il ne prétendra pas que le comportement et les événements survenus pendant les périodes visées par les 5 griefs sont dus ou explicables par une condition psychiatrique ou psychologie quelconque du salarié.

Dans cette sentence, le Tribunal d'arbitrage se questionne à savoir si le syndicat peut remettre en question une admission faite lors d'une conférence préparatoire.

DÉCISION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Le Tribunal rejette la requête en désaveu de l'admission puisqu'une admission faite au cours d'une conférence préparatoire constitue un aveu judiciaire sur lequel on ne peut revenir.

Les admissions faites au cours d'une conférence préparatoire sont des aveux judiciaires qui ne peuvent être révoqués à moins qu'on ne prouve qu'elles aient été faites à la suite d'une erreur de fait. Or, cette preuve n'a pas été faite en l'espèce. Un aveu est toujours considéré comme la meilleure preuve et il dispense de toute autre preuve sur ce dont il fait l'objet. Toutefois, l'aveu ne peut porter que sur les faits et non pas sur le droit. En l'espèce, l'admission a été faite lors d'une conférence préparatoire et elle a été clairement notée au procès-verbal, ce qui renforce encore plus son côté officiel et formel. Si le Tribunal d'arbitrage ignorait l'aveu, cela équivaldrait à dire que les conférences préparatoires ne sont d'aucune utilité.

Enfin, la notion de défense pleine et entière s'applique aux deux parties et si l'admission était mise de côté, cela serait préjudiciable à l'employeur~

ANALYSE ET RÉFLEXIONS

Cette décision fait ressortir qu'en matière de relations du travail, même si le Tribunal d'arbitrage n'est pas tenu de suivre les règles de preuves de manière formelle, les règles concernant les aveux judiciaires s'imposent à l'arbitre. Par conséquent lors d'une conférence préparatoire, il faudra faire preuve de précaution avant de faire une déclaration.

La tenue d'une conférence préparatoire devrait toujours être envisagée et avoir lieu dans la majorité des dossiers, même si elle peut être succincte dans certains cas. Elle permettra aux parties de bien camper le litige et au décideur de saisir la nature, du grief dont il est saisi. Elle peut être plus formelle avec la rédaction d'un procès verbal comme dans le cas en l'espèce et contenir des admissions qui peuvent abrégé le débat. Par contre, il est essentiel que les représentants des parties soient bien préparés puisque les prises de positions et engagements qui seront pris et qui permettront à la conférence préparatoire d'être utile seront contraignants pour la suite du dossier. Le comportement négligent du syndicat dans le cadre d'une conférence préparatoire pourrait certainement faire l'objet d'un recours devant la CRT pour manquement au devoir de représentation syndicale et cet élément devrait aussi être tenu en compte.

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Cogéco Câble (Québec) inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3624 (griefs syndicaux) *

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Décision de

Me François Hamelin, arbitre

Date de la décision

2011-03-14

Références

AZ-50737349

2011EXPT-836

D.T.É. 2011T-302

Texte intégral : 24 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — rémunération — divers — récompense — concours organisé par l'employeur — motivation du personnel — décision unilatérale — silence de la convention collective — condition de travail — droits de la direction — absence de décision abusive ou discriminatoire — grief rejeté.

TRAVAIL — grief — conditions de travail — récompense — concours organisé par l'employeur — rémunération.

TRAVAIL — grief — droits de la direction — droits résiduels — rémunération — organisation de concours — récompense — condition de travail — silence de la convention collective.

La Dépêche

GRIEF - RÉMUNÉRATION : En vertu de ses droits de direction, l'employeur peut organiser des concours

visant à améliorer la performance de ses employés et leur offrir des récompenses puisque la convention collective est muette à ce sujet, pourvu qu'il n'agisse pas de manière discriminatoire ou abusive et qu'il ne contrevienne à aucune loi.

Résumé

Griefs relatifs à la rémunération. Rejetés.

L'employeur offre à ses clients affiliés des services de câblodistribution et assure le lien entre eux et les consommateurs. Il a organisé des concours à l'intention des préposés aux ventes du service à la clientèle, des préposés au soutien technique et de ses techniciens afin d'augmenter ses ventes et de mieux satisfaire la clientèle. De nombreux prix étaient offerts aux salariés. Le syndicat conteste la tenue de ces concours et l'offre de récompenses. Il soutient que les concours contreviennent à l'article 2.05 de la convention collective, qui stipule que: «Aucune entente particulière relative à des conditions de travail n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de deux (2) représentants dûment mandatés par le Syndicat.» Il prétend que les récompenses accordées aux employés constituent une forme de rémunération qui a pour effet de modifier celle qui est prévue à la convention. De son côté, l'employeur allègue que l'organisation de concours relève de ses droits de direction.

Décision

La clause relative aux droits de la direction consacre deux principes fondamentaux, soit la primauté de la convention sur les droits de direction et le caractère résiduaire de ces derniers, c'est-à-dire que, en l'absence de dispositions à l'effet contraire, l'employeur possède tous les pouvoirs inhérents de gestion, pourvu que ses décisions ne soient pas abusives ou prohibées par une loi d'ordre public. D'autre part, ainsi que la clause 2.05 est libellée, elle signifie que l'employeur n'est pas autorisé à convenir d'une entente sur les conditions de travail de ses salariés avec quelqu'un d'autre que le syndicat parce que ce dernier est l'agent négociateur et le seul représentant officiel des employés couverts par le certificat d'accréditation. Toutefois, cet article ne s'applique pas en l'espèce, car la tenue des concours résulte de la seule initiative de l'employeur et aucune entente n'a eu lieu. Cependant, les récompenses attribuées par l'employeur lors de la tenue des concours constituent des «conditions de travail» au sens du *Code du travail* qui ne sont pas prévues à la convention collective même si les employés sont libres d'y participer. La convention étant muette à ce sujet, l'employeur a donc conservé intact son droit discrétionnaire d'organiser des concours et d'en déterminer leurs modalités, pourvu qu'il n'agisse pas de manière

discriminatoire ou abusive et qu'il ne contrevienne à aucune loi.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 18

D.T.E. 2011, no 18

Historique

Suivi

Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2012-03-14), 500-17-064855-110

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27)

Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 79: *Aliments Multibar inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 (grief syndical)*, (T.A., 2010-05-13), SOQUIJ AZ-50668552, 2010EXPT-2265, D.T.E. 2010T-680

Paragr. 81: *British Columbia Hydro and Power Authority and Office & Technical Employees' Union, Local 378*, [1994] B.C.C.A.A.A. No. 109 (Q.L.)

Paragr. 79: *Hôpital Rivière-des-Prairies et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 313* (T.A., 1995-01-26), SOQUIJ AZ-95145061, D.T.E. 95T-934, A.A.S. 95A-60

Paragr. 80: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6932 et Tuyaux Wolverine (Canada) inc.* (T.A., 2004-06-08), SOQUIJ AZ-50257123, D.T.E. 2004T-709

Doctrine citée

Dion, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations du travail*. 2e éd. Québec: P.U.L., 1986. 993 p., «conditions de travail»

Gardner, Richard. «Les ententes et l'accréditation en vertu du *Code du travail*: le rôle exclusif du syndicat et l'incapacité d'agir de la personne salariée», dans Barreau du Québec. Service de la formation continue. *Développements récents en droit du travail (2006)*. Volume 245. Cowansville: Y. Blais, 2006. P. 293-356

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-05-02

Date de la dernière mise à jour

2012-04-17

Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec~ section locale 1638 - Syndicat canadien de la fonction publique c. Ville de Québec~ 2012 QCCRT 0198, Anne Parent, juge administratif.

Le 17 avril 2012, la Ville de Québec a mis à pied 162 cols bleus auxiliaires seulement quelques heures avant la tenue de l'assemblée générale convoquée le jour même par la section locale 1638 afin de procéder à un vote pour un mandat de grève.

Selon la CRT, la preuve a clairement démontré que la ville a refusé de fournir du travail aux salariés dans le but de les contraindre à accepter certaines conditions de travail. La ville n'a pas suivi les procédures habituelles, a agi avec une rapidité anormale et ce, en concomitance avec la tenue d'un vote de grève. La CRT a donc retenu que la mise à pied des 162 cols bleus constituait bel et bien un lock-out.

Puisque la Ville est un service public visé par un décret pris par le gouvernement, le lockout était par ailleurs illégal. Selon la preuve, la situation était susceptible de causer préjudice aux services auxquels la population avait droit, la CRT a donc usé de son pouvoir de redressement afin que les employés soient rappelés au travail immédiatement.

De plus, la CRT a jugé que la preuve démontrait clairement, dans un contexte de négociation, que les agissements de la ville constituaient des mesures de représailles et des comportements illégaux, contrairement à l'article 14 du Code du Travail.

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique et Hydro-Québec

Juridiction

Commission des relations du travail (C.R.T.), Division des relations du travail

Numéro de dossier

CM-2011-4956 et AM-1004-9522

Décision de

M. André Bussière, juge administratif

Date de la décision

2012-02-20

Références

AZ-50835130

2012 QCCRT 0084

2012EXPT-583

D.T.E. 2012T-183

Texte intégral : 12 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — association de salariés et droit d'association — ingérence et domination — entrave — annulation des lettres d'entente portant sur les libérations syndicales (à temps plein) — mesure de représailles en réaction à une dénonciation publique orchestrée par le syndicat — changements technologiques. — motif illégal — menace — plainte accueillie.

La Dépêche

ASSOCIATION DE SALARIÉS ET DROIT D'ASSOCIATION - INGÉRENCE ET DOMINATION : La décision d'Hydro-Québec de mettre fin aux lettres d'ententes portant sur les libérations syndicales à temps plein constitue une entrave aux activités du syndicat ainsi qu'une mesure de représailles prise en réaction à la campagne que mène le syndicat contre l'implantation des «compteurs intelligents».

Résumé

Requête en vertu des articles 12 et 119 du *Code du travail*. Accueillie.

Le 31 août 2011, l'employeur, Hydro-Québec, a avisé le secrétaire général du syndicat requérant qu'il allait mettre fin à l'application des lettres d'entente portant sur les libérations syndicales à temps plein des 12 directeurs régionaux. Le syndicat soutient que cette décision constitue une forme d'entrave à ses activités. Elle aurait été prise en représailles à sa réaction au projet d'Hydro-Québec de remplacer les compteurs actuels par des compteurs dits «intelligents» — lequel doit entraîner la suppression de près de 800 postes détenus par ses membres — ainsi qu'à la campagne de relations publiques qu'il a lancée afin d'inciter la population à s'y opposer. Dans sa lettre du 31 août, l'employeur a justifié sa décision par «l'improductivité des relations de travail et l'inadéquation du taux de remboursement et du nombre de libérations à temps plein».

Décision

Le droit de mettre fin aux lettres d'entente moyennant un préavis de 30 jours n'est pas en cause. Il s'agit plutôt, comme les cas classiques de mesures de représailles, de s'attarder à la motivation de l'employeur. Il est en effet illégal d'user de son droit de direction afin d'exercer des mesures de représailles ou d'entraver les activités syndicales. Or, l'un des motifs avoués de la décision patronale paraît manifestement illégal. En effet, l'auteur de la lettre lance au syndicat le message qu'il n'est pas assez conciliant aux yeux de l'employeur et qu'il va en payer le prix. Cela suffirait amplement pour faire droit à la plainte. Il y a plus, cependant. La preuve démontre que la décision contestée a été prise en réaction à la distribution par des représentants du syndicat libérés à temps plein de matériel de la campagne «Compteurs en OR d'Hydro-Québec» à la population, et par un membre de la haute direction qui, en temps normal, ne manifeste aucun intérêt pour toute cette question des libérations syndicales. Le jour même, une autre lettre était adressée à la présidente du syndicat pour l'avertir de «faire attention» aux gestes qu'effectuaient les représentants du syndicat dans le contexte de cette campagne. À l'évidence, le but de cette démarche à deux volets était de faire taire le syndicat. Par ailleurs, il y a lieu de rejeter

l'argument de l'employeur selon lequel il n'y a pas eu d'entrave puisque le syndicat peut toujours s'en remettre aux dispositions de la convention collective au chapitre des libérations syndicales. Le secrétaire général a bien expliqué quels étaient les avantages de ces libérations à temps plein pour le syndicat. De plus, il est manifeste que, s'il n'avait pas vu dans cette avenue la possibilité d'exercer un meilleur contrôle sur les libérations, de nuire à la campagne ou de punir le syndicat, l'employeur ne l'aurait pas empruntée.

Fascicule Express

EXPT 2012, no 11

D.T.E. 2012, no 11

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 12 , 17 , 119

Catégorie

02

Date du versement initial

2012-03-20

Date de la dernière mise à jour

2012-03-23

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des salariées et salariés de l'agroalimentaire de Ste-Claire inc. (CSD) et Kerry (Québec) inc.,
usine de Ste-Claire (Martin Couture)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2010-9809

Décision de

Me Côte Poulin, arbitre

Date de la décision

2011-01-19

Références

AZ-50718877

2011EXP-922

2011EXPT-545

D.T.E. 2011T-193

Texte intégral : 14 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — mesure disciplinaire ou non disciplinaire — manquement du salarié — incapacité physique ou psychologique — absence du travail de plus de 36 mois — employé d'usine — condition psychologique — expertise médicale — limitations fonctionnelles permanentes — incapacité de fournir une prestation de travail normale chez l'employeur — obligation d'accommodement — contrainte excessive — congédiement confirmé.

DROITS ET LIBERTÉS — droit à l'égalité — actes discriminatoires — congédiement (ou autre forme de

rupture d'emploi) — handicap — condition psychologique — limitations fonctionnelles permanentes — éviter toute pression liée au travail — obligation d'accommodement — contrainte excessive.

DROITS ET LIBERTÉS — droit à l'égalité — motifs de discrimination — handicap ou déficience — emploi — congédiement — condition psychologique — limitations fonctionnelles permanentes — absence du travail (36 mois) — obligation d'accommodement.

La Dépêche

GRIEF - MESURE DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE : Compte tenu de l'opinion du psychiatre, l'employeur était fondé à conclure que le plaignant était inapte à occuper tout emploi au sein de son entreprise, car aucun poste correspondant à ses limitations fonctionnelles — éviter tout stress lié au travail — ne pouvait lui être offert.

DROITS ET LIBERTÉS : Le devoir d'accommodement raisonnable n'a pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation du salarié de fournir, contre rémunération, une prestation de travail.

Résumé

Grief contestant un congédiement. Rejeté.

En mai 2010, le plaignant, un employé d'usine, a été congédié en raison d'une absence pour invalidité d'une durée de plus de 36 mois, en application d'une clause de la convention collective. Au moment de sa cessation d'emploi, il était absent depuis 2004. En mars 2007, il avait tenté sans succès d'effectuer un retour progressif au travail. L'employeur invoque une expertise psychiatrique réalisée au mois de mars 2010 établissant que le plaignant souffre d'une condition psychologique ne lui permettant pas de retourner dans un environnement de travail structuré nécessitant de la supervision ainsi que des relations avec des collègues. Selon l'expert, le plaignant pouvait uniquement retourner dans un milieu ne comportant aucune pression liée au travail. Pour cette raison, l'employeur a mis fin à son emploi. Le syndicat soutient que ce dernier ne s'est pas acquitté de son obligation d'accommodement raisonnable à l'endroit du salarié handicapé au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Décision

Compte tenu de l'opinion du psychiatre, l'employeur était fondé à conclure que le plaignant était inapte à fournir une prestation de travail au sein de son entreprise, car aucun poste correspondant à ses

limitations ne pouvait lui être offert. L'échec du retour progressif confirme cette incapacité du plaignant. L'employeur ne pouvait accommoder celui-ci au-delà de ce qui avait déjà été fait sans créer un poste sur mesure afin de répondre à la condition personnelle de ce dernier. Créer pour le plaignant un milieu ne comportant aucun stress ni aucune pression liée au travail constituerait manifestement une contrainte excessive. Conformément à la jurisprudence, l'obligation d'accommodement n'a pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation du salarié de fournir, contre rémunération, une prestation de travail. Dans les circonstances, l'employeur était fondé à mettre fin à l'emploi du plaignant, compte tenu de la conclusion selon laquelle sa condition psychologique l'empêchait de fournir sa prestation de travail, et ce, pour une durée illimitée.

Fascicule Express

EXP 2011, no 11

EXPT 2011, no 11

D.T.E. 2011, no 11

Législation citée

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 19

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Page(s) 14: *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, (C.S. Can., 2000-05-03), 2000 CSC 27, SOQUIJ AZ-50075403, J.E. 2000-941, D.T.E. 2000T-440, [2000] 1 R.C.S. 665, 185 D.L.R. (4th) 385, 253 N.R. 107, [2000] S.C.J. No. 24 (Q.L.), 50 C.C.E.L. (2d) 247, 74 C.R.R. (2d) 80, 37 C.H.R.R. D/271, REJB 2000-18009

Mentionne

Page(s) 8, 14: *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau*

d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) , (C.S. Can., 2008-07-17), 2008 CSC 43, SOQUIJ AZ-50502617, J.E. 2008-1438, D.T.E. 2008T-607, [2008] 2 R.C.S. 561, EYB 2008-137562

Citée(s) par les parties

Page(s) 8: *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Corbeil* (C.S., 2004-10-21 (jugement rectifié le 2004-11-05)), SOQUIJ AZ-50276491, J.E. 2004-2146, D.T.E. 2004T-1121, EYB 2004-72014

Page(s) 8: *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec* (C.A., 2006-02-07), 2006 QCCA 150, SOQUIJ AZ-50354899, J.E. 2006-403, D.T.E. 2006T-188, [2006] R.J.Q. 426, [2006] R.J.D.T. 1, EYB 2006-100909

Page(s) 8: *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec* (T.A., 2003-09-19)

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-03-16

Date de la dernière mise à jour

2012-03-16

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675 (SCFP 675) et Société Radio-Canada (Monique Lebrun) *

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Décision de

Me Maureen Flynn, arbitre

Date de la décision

2012-03-20

Références

AZ-50843279

2012EXP-1502

2012EXPT-812

D.T.E. 2012T-260

Texte intégral : 36 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — emploi — affectation du personnel — déplacement — conseillère publicitaire aux ventes nationales — restructuration administrative — rétrogradation — congédiement déguisé — droits de la direction — discrimination — âge — harcèlement psychologique — grief accueilli.

TRAVAIL — grief — droits de la direction — gestion des ressources humaines — divers — rétrogradation — discrimination — âge — atteinte à la dignité — harcèlement psychologique.

DROITS ET LIBERTÉS — droit à l'égalité — actes discriminatoires — emploi — affectation — rétrogradation — âge (60 ans) — conseillère publicitaire aux ventes nationales — atteinte à la dignité — harcèlement psychologique.

DROITS ET LIBERTÉS — droit à l'égalité — motifs de discrimination — âge — emploi — rétrogradation —

harcèlement psychologique.

La Dépêche

GRIEF - EMPLOI : Le déplacement d'une conseillère publicitaire aux ventes nationales à un poste de simple conseillère à l'interne qui a été fait dans le contexte d'une restructuration administrative constitue une rétrogradation, voire un congédiement déguisé, étant donné notamment la diminution de la rémunération et des responsabilités afférentes à sa nouvelle assignation.

DROITS ET LIBERTÉS : La décision de l'employeur de rétrograder une conseillère publicitaire aux ventes nationales âgée de 60 ans à un poste à l'interne parce qu'il veut faire de la place aux jeunes dans le contexte d'une restructuration administrative est discriminatoire; il s'agit également d'une atteinte à sa dignité et de harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Résumé

Grief contestant une rétrogradation. Accueilli.

Dans le contexte d'une restructuration administrative du service des ventes et du marketing, l'employeur a décidé de déplacer la plaignante, qui est âgée de 60 ans et qui occupe un poste de conseillère publicitaire aux ventes nationales, à un poste de conseillère publicitaire à l'interne. Le syndicat soutient que la rétrogradation de la plaignante correspond à un congédiement déguisé et peut être constitutive de harcèlement psychologique. Il prétend également qu'il s'agit de discrimination fondée sur l'âge, l'employeur contrevenant ainsi à l'article 20 de la convention collective ainsi qu'aux articles 3 et 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De son côté, l'employeur fait valoir que ce déplacement s'inscrit à l'intérieur d'un plan d'action visant à augmenter les ventes.

Décision

La clause 20 de la convention collective interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement et sa portée s'apparente à celles qui découlent de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En l'espèce, la plaignante a établi qu'elle avait atteint l'âge de 60 ans quelques jours avant l'annonce de la nouvelle structure du service au sein duquel elle travaillait depuis 24 ans. Sa nouvelle affectation a entraîné une baisse annuelle de rémunération située entre 15 000 \$ et 25 000 \$ ainsi qu'une diminution de la valeur du territoire dont elle était responsable. De plus, elle n'est pas titulaire d'un poste, étant assignée à titre de remplaçante d'une conseillère absente. Même s'il n'est pas disciplinaire, ce déplacement est assimilé à

une rétrogradation puis à un congédiement déguisé étant donné l'ampleur des différences entre cette nouvelle assignation et son ancien poste. En effet, les modifications apportées aux responsabilités et à la rémunération de la fonction que la plaignante occupait sont assez substantielles pour en arriver à cette conclusion. De plus, lors de cette annonce, son supérieur lui a déclaré que, compte tenu des enjeux et des objectifs, il devait faire de la place aux jeunes. Il s'agit d'une preuve *prima facie* du préjudice et du lien avec le motif de discrimination fondé sur l'âge. L'employeur peut exercer ses droits de direction, qui comprennent celui d'adopter une réorganisation administrative, mais il doit respecter la convention et la loi. Même si le fait d'avoir choisi de déplacer la plaignante paraît neutre et conforme à la convention, il s'agit plutôt d'une décision motivée en partie par une considération discriminatoire. Il a défavorisé la plaignante en la rétrogradant puis en lui refusant des postes alors qu'elle satisfaisait aux exigences professionnelles. Il refuse également qu'elle ait la responsabilité de défis stimulants pour elle. Il a porté atteinte non seulement à son droit à l'égalité, mais également à son droit à la dignité, vu l'importance accordée au droit de continuer à travailler dans la carrière de son choix. En adoptant ces mesures discriminatoires à l'égard de la plaignante, il a fait preuve de harcèlement à son égard au sens de l'article 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et au sens de la convention collective.

Fascicule Express

EXP 2012, no 15

EXPT 2012, no 15

D.T.E. 2012, no 15

Historique

Suivi

Requête en révision judiciaire, 2012-04-20 (C.S.), 500-17-071598-125

Législation citée

C.C.Q., art. 6, 7

Droits de la personne (Loi canadienne sur les), (L.R.C. 1985, c. H-6), art. 3, 7, 14

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 81.18

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 133: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Nicolet (Ville de)*, (T.D.P.Q., 2001-07-25), SOQUIJ AZ-50099107, J.E. 2001-1851, D.T.E. 2001T-983, [2001] R.J.Q. 2735, REJB 2001-25299, 2001 CanLII 88

Paragr. 133: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9063-1698 Québec inc.* (T.D.P.Q., 2003-10-08), 2003 QCTDP 101, SOQUIJ AZ-50202669, J.E. 2003-2236, D.T.E. 2003T-1184, REJB 2003-48745

Paragr. 170: *Rouleau et Université de Montréal* (C.R.T., 2009-06-25), 2009 QCCRT 0277, SOQUIJ AZ-50563263, D.T.E. 2009T-534, [2009] R.J.D.T. 975

Paragr. 134: *Syndicat des travailleurs en communication et en électricité du Canada et Bell Canada* (T.A., 1988-07-25), SOQUIJ AZ-88142091, D.T.E. 88T-913, [1988] T.A. 842

Mentionne

Paragr. 125: *Andrews c. Law Society of British Columbia* (C.S. Can., 1989-02-02), SOQUIJ AZ-89111028, J.E. 89-259, [1989] 1 R.C.S. 143, 56 D.L.R. (4th) 1, 91 N.R. 255, [1989] 2 W.W.R. 289, 34 B.C.L.R. (2d) 273, 36 C.R.R. 193, 25 C.C.E.L. 255, 10 C.H.R.R. D/5719

Paragr. 125: *Battlefords and District Co-operative Ltd. c. Gibbs* (C.S. Can., 1996-10-31), SOQUIJ AZ-96111117, J.E. 96-2091, [1996] 3 R.C.S. 566, 140 D.L.R. (4th) 1, [1997] 1 W.W.R. 1, 24 C.C.E.L. (2d) 167, 40 C.C.L.I. (2d) 1, [1997] I.L.R. 4466, 203 N.R. 131, 27 C.H.R.R. D/87

Paragr. 129: *Commission des droits de la personne du Québec c. Antginas* (T.D.P.Q., 1993-08-19), SOQUIJ AZ-93171019, J.E. 93-1694, D.T.E. 93T-1118, 19 C.H.R.R. D/326

Paragr. 128: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Nicolet (Ville de)*, (T.D.P.Q., 2001-07-25), SOQUIJ AZ-50099107, J.E. 2001-1851, D.T.E. 2001T-983, [2001] R.J.Q. 2735, REJB 2001-25299, 2001 CanLII 88

Paragr. 129: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9063-1698 Québec inc.* (T.D.P.Q., 2003-10-08), 2003 QCTDP 101, SOQUIJ AZ-50202669, J.E. 2003-2236, D.T.E. 2003T-1184, REJB 2003-48745

Paragr. 132: *Day et Société canadienne des postes* (T.C.D.P., 2007-10-19), 2007 TCDP 43, SOQUIJ AZ-

50473985, [2007] C.H.R.D. No. 41 (Q.L.)

Paragr. 140: *Farber c. Cie Trust Royal* (C.S. Can., 1997-03-27), SOQUIJ AZ-97111041, J.E. 97-774, D.T.E. 97T-411, [1997] 1 R.C.S. 846, 145 D.L.R. (4th) 1, EYB 1996-00456, 1997 CanLII 387

Paragr. 126, 160: *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, (C.S. Can., 1999-03-25), SOQUIJ AZ-50060907, J.E. 99-700, [1999] 1 R.C.S. 497, 170 D.L.R. (4th) 1, 60 C.R.R. (2d) 1, 236 N.R. 1, 43 C.C.E.L. (2d) 49, REJB 1999-11412, [1999] S.C.J. No. 12 (Q.L.), 1999 CanLII 675

Paragr. 127: *McKinney c. Université de Guelph* (C.S. Can., 1990-12-06), SOQUIJ AZ-91111004, J.E. 91-12, D.T.E. 91T-31, [1990] 3 R.C.S. 229, 76 D.L.R. (4th) 545, 118 N.R. 1, 2 C.R.R. (2d) 1, 45 O.A.C. 1, 22 C.L.L.C. 16,062, [1990] S.C.J. No. 122 (Q.L.)

Paragr. 135: *Société Radio-Canada et Syndicat des journalistes de Radio-Canada* (T.A., 1985-03-12), SOQUIJ AZ-85142043, D.T.E. 85T-294, [1985] T.A. 237

Paragr. 130, 143: *Vilven c. Air Canada* (C.F., 2009-04-09), 2009 CF 367, SOQUIJ AZ-50551898, 2010EXP-3678, 2010EXPT-2466, [2010] 2 R.C.F. 189, 74 C.C.E.L. (3d) 1, 191 C.R.R. (2d) 66

Doctrine citée

Benaroché, Patrick L. et Fortin, Jean-Marc. *Le congédiement déguisé au Québec: fondements théoriques et aspects pratiques*. Cowansville: Y. Blais, 2006. 523 p., p. 5

Brunelle, Christian. *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*. Cowansville: Y. Blais, 2001. 482 p., p. 82, 83, 83-84

Dion, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations du travail*. 2e éd. Québec: P.U.L., 1986. 993 p., «rétrogradation»

Catégorie

02

Date du versement initial

2012-04-17

Date de la dernière mise à jour

2012-04-26

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675, et Société Radio-Canada, (T.A.), 20 mars 2012, Me Maureen Flynn, arbitre. (En instance de révision) (À part, à résumer)

La plaignante travaille au service des ventes et marketing de Radio-Canada. Elle dépose une plainte en harcèlement et de discrimination sur l'âge.

Le syndicat démontre prima facie que lors d'une restructuration du service, elle subit une rétrogradation significative dans le but de la défavoriser en raison de son âge et pour laisser la place aux plus jeunes.

L'employeur soumet qu'il exerce son pouvoir de direction et qu'il a évalué objectivement les capacités de la plaignante.

Selon l'arbitre la volonté clairement exprimée « de faire de la place pour la relève » et qui a pour conséquence de priver quelqu'un d'un poste qu'il est en mesure de faire est un acte discriminatoire.

En l'espèce la plaignante rencontrait les exigences professionnelles nécessaires et elle a été défavorisée pour faire place à la relève. L'employeur porte atteinte à sa dignité en plus de contrevenir à la Loi canadienne des droits de la personne. En effet, la CSC a souligné l'importance du droit de continuer à travailler dans la carrière de son choix et du rôle crucial de l'emploi dans la dignité et l'estime de soi.

L'arbitre conclut que E a adopté des mesures discriminatoires qui ont porté non intentionnellement atteinte à la dignité de la plaignante et qu'il a rendu le milieu de travail harcelant.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — association — association syndicale — accréditation — *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* — validité constitutionnelle — article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* — interprétation de «liberté d'association» — processus véritable de négociation collective — bonne foi.

ADMINISTRATIF (DROIT) — actes de l'Administration — règlement — *Règlement de l'Assemblée nationale* — article 182 — contrôle des débats — privilège parlementaire — adoption d'une loi «sous le bâillon» — article 21 de la *Charte des droits et libertés de la personne* — validité constitutionnelle.

TRAVAIL — Commission des relations du travail (CRT) — compétence — révision judiciaire — accréditation — réorganisation des unités de négociation — affaires sociales — régime particulier — liberté d'association — droit de négocier collectivement — validité constitutionnelle — requête rejetée.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — cas d'application — divers — Commission des relations du travail — accréditation — réorganisation des unités de négociation — affaires sociales — régime imposé par le législateur — liberté d'association — droit de négociation — validité constitutionnelle.

Interprétation

liberté d'association

La Dépêche

ACCRÉDITATION - UNITÉ DE NÉGOCIATION : Le jugement de la Cour supérieure ayant conclu que la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* est inconstitutionnelle et invalide parce qu'elle viole la liberté d'association est infirmé.

DROITS ET LIBERTÉS : Tout modèle de négociation qui compromet sensiblement la capacité de syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs est inconstitutionnel, car il ne respecte pas la liberté d'association énoncée à l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

ADMINISTRATIF (DROIT) : Les dispositions législatives et réglementaires qui permettent de mettre fin aux débats préliminaires entourant l'adoption d'une loi «sous le bâillon» par l'Assemblée nationale sont conformes à la constitution canadienne.

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT) - COMPÉTENCE : Le droit de négociation collective ne garantit pas l'atteinte de résultats ni ne confère le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation.

Résumé

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Société des casinos du Québec c. Nadeau
(Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc. (Danielle Meunier))

Jurisdiction

Cour supérieure (C.S.), Hull

Numéro de dossier

550-17-005497-100

Décision de

Juge Pierre Dallaire

Date de la décision

2011-12-14

Références

AZ-50815387

2011 QCCS 6872

2012EXP-539

2012EXPT-263

J.E. 2012-290

D.T.E. 2012T-87

Texte intégral : 11 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — compétence de l'arbitre (principes) — révision judiciaire (compétence exclusive et contrôle judiciaire) — décision interlocutoire — arbitrabilité du grief — droit de retour au travail — lésion professionnelle — question relevant de la compétence de la CSST et de l'arbitre de griefs — requête

prématurée.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — cas d'application — grief — arbitre de griefs — arbitrabilité — juridictions concurrentes — lésion professionnelle — décision interlocutoire.

La Dépêche

GRIEF - COMPÉTENCE DE L'ARBITRE (PRINCIPES) : La requête en révision judiciaire d'une décision interlocutoire de l'arbitre de griefs quant à sa compétence, concurrentement à celle de la CSST, est prématurée; ce dernier a conclu qu'il devait entendre la preuve au fond afin de départager les matières relatives à la compétence de chacune des instances.

ADMINISTRATIF (DROIT) : Pour déroger au principe établi selon lequel une requête en révision judiciaire n'est pas appropriée à l'encontre d'une décision interlocutoire, il doit y avoir absence de compétence *prima facie*; tel n'est pas le cas puisque l'arbitre de griefs a conclu que certains aspects des griefs sont de la compétence exclusive de la CSST alors que d'autres sont susceptibles de relever de l'arbitre.

Résumé

Requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale interlocutoire. Rejetée.

L'arbitre de griefs a rendu une décision interlocutoire par laquelle il a rejeté une objection préliminaire contestant l'arbitrabilité des griefs au motif que les questions qui y étaient posées étaient de la compétence exclusive de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Il a conclu que certains aspects des griefs étaient de la compétence exclusive de la CSST et que d'autres aspects étaient susceptibles de relever de l'arbitre de griefs. Par sa requête, l'employeur demande de mettre fin au litige en déclarant que tous les griefs sont de la compétence exclusive de la CSST. Il allègue que l'arbitre n'a pas respecté les règles de justice naturelle en appuyant sa décision sur l'arrêt de la Cour suprême *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164 , 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, rendu pendant le délibéré, ainsi que sur l'article 4 alinéa 2 LATMP, qui n'avait pas été débattu par les parties.

Décision

La demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale interlocutoire a été comparée à un moyen

d'irrecevabilité. Pour déroger au principe établi voulant que ce recours ne soit pas approprié à l'encontre d'une décision interlocutoire, il faut qu'il y ait absence *prima facie* de compétence. En l'espèce, tel n'est pas le cas puisque l'arbitre retient qu'il sera nécessaire d'entendre la preuve afin de déterminer ce qui fait partie de la compétence de la CSST en vertu de la loi précitée et ce qui relève de celle de l'arbitre aux termes de la convention collective et du *Code du travail*. De plus, une révision judiciaire portant sur un moyen préliminaire ne devrait pas découper un litige pour en déclarer certaines parties révisables tout en retournant ce qui survit à l'analyse de l'arbitre. Ou bien l'absence de compétence pour entendre toute l'affaire est manifeste et évidente à sa face même, ou bien il y a lieu de laisser l'arbitre décider s'il a ou non compétence une fois qu'il a pris connaissance des éléments qui lui semblent nécessaires pour se prononcer. En conséquence, la question de la compétence de l'arbitre sera tranchée à l'occasion de la décision finale. À ce sujet, la Cour exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas intervenir. En effet, l'économie de la justice veut que l'on évite de mettre prématurément fin à un litige. Par ailleurs, l'arbitre n'a pas contrevenu aux règles de justice naturelle. En effet, la sentence arbitrale interlocutoire ne met pas fin au litige, et l'employeur aura l'occasion de se faire entendre et de présenter ses prétentions relativement à l'arrêt de la Cour suprême dont l'arbitre s'est inspiré ainsi qu'à la portée de l'article 4 LATMP.

Fascicule Express

EXP 2012, no 05

EXPT 2012, no 05

J.E. 2012, no 05

D.T.E. 2012, no 05

Historique

Instance précédente

Me Denis Nadeau, arbitre, T.A., 2010-6272, 2010-08-29 (décision rectifiée le 2010-09-18), SOQUIJ AZ-50668944

Référence(s) antérieure(s)

(T.A., 2010-08-29 (décision rectifiée le 2010-09-18)), SOQUIJ AZ-50668944 , 2010EXPT-2124, D.T.E. 2010T-622, [2010] R.J.D.T. 1232

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27)

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 4 , 4 al. 2

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Distingue

Paragr. 59: *Centres jeunesse de Montréal c. Dulude* (C.S., 2000-05-11), SOQUIJ AZ-00029047, D.T.E. 2000T-563, [2000] R.J.D.T. 522

Paragr. 59: *Commission de protection du territoire agricole du Québec c. Vanasse* (C.A., 2003-01-23), SOQUIJ AZ-50159469, J.E. 2003-308, REJB 2003-36926

Paragr. 59: *Métallurgistes unis d'Amérique (Syndicat des métallos), section locale 9414 c. Cournoyer* (C.S., 2007-11-15), 2007 QCCS 5788, SOQUIJ AZ-50461636, D.T.E. 2008T-13, [2008] R.J.D.T. 148

Paragr. 59: *Réseau santé Richelieu-Yamaska c. Gagnon* (C.S., 2005-12-07), SOQUIJ AZ-50346095, D.T.E. 2006T-53

Paragr. 59: *Société d'habitation et de développement de Montréal c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP/FTQ)* , (C.A., 2005-10-17), 2005 QCCA 965, SOQUIJ AZ-50337834, J.E. 2005-1991, D.T.E. 2005T-980, [2005] R.J.D.T. 1496, EYB 2005-96597

Paragr. 61: *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP-FTQ) c. Brault* (C.S., 2005-01-14), SOQUIJ AZ-50289137, D.T.E. 2005T-157

Paragr. 59: *Université de Montréal c. Tribunal du travail* (C.S., 2005-10-05), SOQUIJ AZ-50336753, J.E. 2005-1989, D.T.E. 2005T-970, [2005] R.J.D.T. 1546, EYB 2005-96281

Mentionne

Paragr. 40: *Avon Canada inc. c. Montréal (Communauté urbaine de)* , (C.A., 1994-08-03), SOQUIJ AZ-94011779, J.E. 94-1304, [1994] R.J.Q. 1860, 64 Q.A.C. 204, EYB 1994-64537

Paragr. 40: *Cascades Conversion inc. c. Yergeau* (C.A., 2006-04-03 (jugement rectifié le 2006-04-21)), 2006 QCCA 464, SOQUIJ AZ-50366719, J.E. 2006-881, D.T.E. 2006T-399, C.L.P.E. 2005LP-265, [2005]

C.L.P. 1739, EYB 2006-103489, 63 Admin. L.R. (4th) 1

Paragr. 26, 40: *Cégep de Valleyfield c. Gauthier-Cashman* (C.A., 1984-09-25), SOQUIJ AZ-84011262, J.E. 84-949, D.T.E. 84T-863, [1984] C.A. 633, [1984] R.D.J. 385

Paragr. 40: *Centre universitaire de santé McGill (CUSM) c. Association des résidents de McGill (ARM)*, (C.A., 2010-03-02), 2010 QCCA 385, SOQUIJ AZ-50612811, 2010EXP-1010

Paragr. 58: *Centres jeunesse de Montréal c. Dulude* (C.S., 2000-05-11), SOQUIJ AZ-00029047, D.T.E. 2000T-563, [2000] R.J.D.T. 522

Paragr. 20: *Cheung c. Borsellino* (C.A., 2005-09-22), 2005 QCCA 865, SOQUIJ AZ-50334591, J.E. 2005-1865, EYB 2005-95180, A.E./P.C. 2005-4242

Paragr. 58: *Commission de protection du territoire agricole du Québec c. Vanasse* (C.A., 2003-01-23), SOQUIJ AZ-50159469, J.E. 2003-308, REJB 2003-36926

Paragr. 20: *Entreprises Pelletier & Garon (Toitures inc.) c. Agropur Coopérative* (C.A., 2010-02-12), 2010 QCCA 244, SOQUIJ AZ-50607269, 2010EXP-772, J.E. 2010-426, [2010] R.D.I. 24, EYB 2010-169562

Paragr. 26, 27: *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Lefebvre* (C.S., 2007-12-05), 2007 QCCS 5725, SOQUIJ AZ-50461833, D.T.E. 2008T-64

Paragr. 20: *Hampstead (Ville de) c. Jardins Tuileries ltée* (C.A., 1991-09-18), SOQUIJ AZ-91011933, J.E. 91-1486, [1992] R.D.J. 163

Paragr. 43: *Immeubles Port Louis ltée c. Lafontaine (Village)*, (C.S. Can., 1991-02-28), SOQUIJ AZ-91111032, J.E. 91-395, [1991] 1 R.C.S. 326, 38 Q.A.C. 253, 78 D.L.R. (4th) 175, 121 N.R. 323, 1991 CanLII 82, EYB 1991-67741

Paragr. 19: *Machineries Maheux (1998) ltée c. J.A. Larue inc.* (C.A., 2008-06-19), 2008 QCCA 1202, SOQUIJ AZ-50498076, B.E. 2008BE-801, A.E./P.C. 2008-5852

Paragr. 39, 40: *Ménard c. Rivet* (C.A., 1997-07-24), SOQUIJ AZ-97011680, J.E. 97-1586, [1997] R.J.Q. 2108, REJB 1997-01709, 36 C.H.R.R. D/361, 1997 CanLII 9973

Paragr. 57, 58: *Métallurgistes unis d'Amérique (Syndicat des métallos), section locale 9414 c. Cournoyer* (C.S., 2007-11-15), 2007 QCCS 5788, SOQUIJ AZ-50461636, D.T.E. 2008T-13, [2008] R.J.D.T. 148

Paragr. 43: *Noël c. Société d'énergie de la Baie James* (C.S. Can., 2001-06-28), 2001 CSC 39, SOQUIJ AZ-50098272, J.E. 2001-1329, D.T.E. 2001T-669, [2001] 2 R.C.S. 207, REJB 2001-24835, [2001] S.C.J. No. 41 (Q.L.), 202 D.L.R. (4th) 1, 271 N.R. 304

Paragr. 40: *Plante c. Conseil de la magistrature* (C.A., 1999-03-05), SOQUIJ AZ-99011248, J.E. 99-611, REJB 1999-11145, [1999] Q.J. No. 601 (Q.L.)

Paragr. 39, 40: *Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ-CSD) c. Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix* (C.A., 2010-10-27), 2010 QCCA 1920, SOQUIJ AZ-

50683502, 2010EXP-3662, 2010EXPT-2433, J.E. 2010-1997, D.T.E. 2010T-736, EYB 2010-181099
Paragr. 58: *Réseau santé Richelieu-Yamaska c. Gagnon* (C.S., 2005-12-07), SOQUIJ AZ-50346095, D.T.E. 2006T-53
Paragr. 40: *S.G. c. Tribunal administratif du Québec* (C.S., 2011-01-20), 2011 QCCS 241, SOQUIJ AZ-50715323, 2011EXP-587, J.E. 2011-309
Paragr. 57, 58: *Société d'habitation et de développement de Montréal c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP/FTQ)*, (C.A., 2005-10-17), 2005 QCCA 965, SOQUIJ AZ-50337834, J.E. 2005-1991, D.T.E. 2005T-980, [2005] R.J.D.T. 1496, EYB 2005-96597
Paragr. 60: *Société d'habitation et de développement de Montréal et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP)*, (T.A., 2004-02-19), SOQUIJ AZ-50225415, D.T.E. 2004T-372
Paragr. 2, 53, 64, 67: *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164, 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, EYB 2010-177238
Paragr. 57, 60: *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP-FTQ) c. Brault* (C.S., 2005-01-14), SOQUIJ AZ-50289137, D.T.E. 2005T-157
Paragr. 40: *Syndicat des travailleuses et travailleurs des pâtes et du papier de Brompton - CSN c. Kruger inc.* (C.A., 2011-03-16), 2011 QCCA 480, SOQUIJ AZ-50732070, 2011EXP-1090, 2011EXPT-634, EYB 2011-187770
Paragr. 58: *Université de Montréal c. Tribunal du travail* (C.S., 2005-10-05), SOQUIJ AZ-50336753, J.E. 2005-1989, D.T.E. 2005T-970, [2005] R.J.D.T. 1546, EYB 2005-96281

Citée(s) par les parties

Paragr. 39: *BPR — Groupe-conseil, s.e.n.c. c. Commission des relations du travail* (C.S., 2008-11-07), 2008 QCCS 5233, SOQUIJ AZ-50519980, D.T.E. 2008T-921, EYB 2008-150244
Paragr. 39: *Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix c. Ménard* (C.S., 2010-08-13), 2010 QCCS 3616, SOQUIJ AZ-50664197, 2010EXP-2919, 2010EXPT-2025, J.E. 2010-1609, D.T.E. 2010T-584, EYB 2010-177805
Paragr. 39: *Dazé c. Messageries dynamiques* (C.A., 1990-03-28), SOQUIJ AZ-90011478, J.E. 90-678, D.T.E. 90T-538, [1991] R.D.J. 195, [1990] Q.J. No. 494 (Q.L.)
Paragr. 39: *Gazette (The), une division de Canwest Mediaworks Publications Inc. c. Wilson* (C.A., 2008-09-23), 2008 QCCA 1802, SOQUIJ AZ-50513901, B.E. 2008BE-1012
Paragr. 39: *Mascouche (Ville de) c. Dufresne* (C.S., 2009-03-11), 2009 QCCS 942, SOQUIJ AZ-50543770, D.T.E. 2009T-236

Paragr. 39: *Max-Atlas Équipement international inc. c. Turmel* (C.S., 2009-07-09), 2009 QCCS 3322, SOQUIJ AZ-50567079, D.T.É. 2009T-554, [2009] R.J.D.T. 937, EYB 2009-161858

Catégorie

02

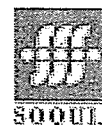
Date du versement initial

2012-02-07

Date de la dernière mise à jour

2012-03-09

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (France Gagnon) *

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-0334

Décision de

Me François Hamelin, arbitre

Date de la décision

2011-01-31

Références

AZ-50717575

2011EXPT-432

D.T.E. 2011T-141

Texte intégral : 17 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — arbitrabilité — juridictions concurrentes — lésion professionnelle — retour au travail — limitations fonctionnelles permanentes — incapacité à exercer son emploi ou un tout autre emploi chez l'employeur — décision de la CSST — rupture du lien d'emploi — dispositions plus avantageuses (art. 4 et 244 LATMP) — compétence de l'arbitre reconnue.

La Dépêche

GRIEF - ARBITRABILITÉ : La CSST n'était pas autorisée à mettre fin à l'emploi de la plaignante, cette

décision ne pouvant être prise qu'après avoir déterminé si la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; cette question relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

Résumé

Grief contestant un congédiement. Objection préliminaire à l'arbitrabilité du grief. Objection rejetée; l'audience quant au fond est reportée.

La plaignante était chauffeuse-opératrice d'appareil motorisé à la Ville lorsque, le 2 février 2007, elle a été victime d'une récurrence d'une lésion professionnelle antérieure. En mai 2010, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a avisé la plaignante de son incapacité d'occuper son emploi préprofessionnel et que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à lui offrir. La lettre de la CSST indique, en objet, «Fin du lien d'emploi». La plaignante n'a pas contesté cette décision. Le 17 juin suivant, la Ville a confirmé qu'elle mettait fin à son emploi. Le syndicat a déposé un grief à l'encontre de cette mesure. La Ville s'oppose à l'arbitrabilité du grief, invoquant l'absence de compétence de l'arbitre.

Décision

L'article 349 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) confère à la CSST une compétence exclusive pour examiner toute question visée par cette loi et en décider. Par conséquent, la décision rendue le 6 mai 2010 est définitive et sans appel, ce qui prive l'arbitre de toute compétence en la matière. Par contre, la CSST n'était pas autorisée à mettre fin à l'emploi de la plaignante. Vu les articles 4 et 244 LATMP, une telle décision ne peut être prise qu'après avoir déterminé si la convention collective à l'étude contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la loi ou des dispositions portant sur le droit de retour au travail. De telles questions ne relèvent pas de la compétence de la CSST, mais de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs. En l'espèce, le syndicat soutient que la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que celles de la loi. Il s'agit là d'une question qu'il appartient à l'arbitre de trancher.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 08

D.T.E. 2011, no 08

Historique

Suivi

Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2012-03-27), 500-17-064136-115, 2012 QCCS 1400, SOQUIJ AZ-50845545 . Requête pour permission d'appeler, 2012-04-20 (C.A.), 500-09-022606-123

Législation citée

Code du travail (L.R.Q.; c. C-27), art. 100 et ss.

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 2 «emploi convenable» , 2 «emploi équivalent» , 4 , 244 , 349

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 10, 28: *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* (C.A., 2009-02-19), 2009 QCCA 329, SOQUIJ AZ-50538934, J.E. 2009-462, D.T.E. 2009T-179, EYB 2009-154883

Citée(s) par les parties

Paragr. 10: *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc. (Danielle Meunier)* , (T.A., 2010-08-29 (décision rectifiée le 2010-09-18)), SOQUIJ AZ-50668944, 2010EXPT-2124, D.T.E. 2010T-622, [2010] R.J.D.T. 1232

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-02-23

Date de la dernière mise à jour

2012-04-26



Montréal-Est (Ville de) c. Hamelin

2012 QCCS 1400

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N°: 500-17-064136-115

DATE : 27 MARS 2012

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MARK SCHRAGER, J.C.S.

VILLE DE MONTRÉAL-EST

Demanderesse

c.

ME FRANÇOIS HAMELIN, ès qualité d'arbitre de grief,

Défendeur

-et-

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 301

Mis en cause

JUGEMENT

JS 1319

INTRODUCTION

[1] Le Tribunal est saisi d'une requête en révision judiciaire, déposée par la Ville de Montréal-Est (« Ville »), à l'encontre d'une décision interlocutoire d'un arbitre de grief rendue le 31 janvier 2011.

[2] L'arbitre a décidé qu'il avait compétence pour entendre les parties pour décider si certains articles de la convention collective entre le Syndicat mis en

500-17-064136-115

PAGE : 2

cause (« Syndicat ») et la Ville prévoyaient des dispositions plus avantageuses que celles offertes à l'employée, victime d'un accident de travail par la loi (en l'occurrence la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ci-après « LATMP »)¹.

LES FAITS

[3] Les faits pertinents au litige entre les parties sont constatés par un document d'admissions déposé par les parties devant l'arbitre et devant ce Tribunal et dont il convient de reproduire certains passages ici :

« [...]

1. En tout temps pertinent, la convention collective applicable au litige est celle couvrant la période des années 2008 à 2014 produite comme pièce P-1;
2. La procédure de grief prévue à la convention collective a été régulièrement suivie et l'arbitre a été valablement saisi du grief sous réserve du moyen préliminaire soulevé par la Ville;

[...]

6. La plaignante, madame France Gagnon (ci-après citée l'« Employée »), a travaillé, avant la fusion du 1^{er} janvier 2002, pour la Ville [de Montréal-Est] et suite à la fusion, pour la Ville de Montréal;

[...]

8. Ainsi, l'Employée a le statut d'employée permanente à la Ville depuis le 1^{er} janvier 2006;
9. L'Employée occupait le poste de chauffeur opérateur d'appareils motorisés C, et ce, tel qu'il appert de l'annexe B de la convention collective, pièce P-1;

iii. Faits pertinents pour le litige

10. Le 5 mai 2003, alors que l'Employée travaillait pour la Ville de Montréal, l'Employée s'est blessée au travail et a produit une réclamation auprès de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (ci-après citée la « CSST »), le tout tel qu'il appert de la page 34 du dossier de la Commission des lésions professionnelles (ci-après citée « CLP ») qui est joint à la présente comme pièce P-6, et cette réclamation a été acceptée par la

¹ L.R.Q. c. A-3.001.

500-17-064136-115

PAGE : 3

CSST, et ce, tel qu'il appert de la page 171 du dossier de CLP, pièce P-6;

11. Le 2 février 2007, alors que l'Employée travaillait pour la Ville, l'Employée se blesse à nouveau au travail et produit une réclamation à la CSST pour accident du travail, le tout tel qu'il appert de la page 6 du dossier de CLP, du second dossier de CLP, pièce P-7;
12. La réclamation de l'Employée a été refusée par la CSST le 3 mai 2007, et ce, tel qu'il appert de la page 26 du second dossier de CLP, pièce P-7;
13. Cette décision est confirmée par la Direction de la Révision administrative le 18 octobre 2007, et ce, tel qu'il appert des pages 29 et 30 du second dossier de CLP, pièce P-7;
14. L'Employée a contesté cette décision, et ce, tel qu'il appert à la page 32 du second dossier de CLP, pièce P-7;
15. Le 24 mars 2009, un accord entre les parties (l'Employée et la Ville) est entériné par la CLP à l'effet d'accepter la réclamation de 2007 de l'Employée à titre de rechute récidive ou aggravation de sa lésion professionnelle du 5 mai 2003, et ce, tel qu'il appert de la décision de la CLP jointe à la présente comme pièce P-8;
16. Le 19 juin 2009, une rencontre a lieu entre l'Employée, un représentant syndical, monsieur Mario Crispin, madame Chantale Simoneau, représentante de la CSST, et les représentants de la Ville, monsieur David Chartier, directeur des travaux publics, et madame Isabelle Rivest, chef de division au service des ressources humaines. Le but de cette rencontre est de clarifier l'emploi pré-lésionnel ainsi que les tâches d'assignation temporaire, et ce, tel qu'il appert de la contestation à la page 25 du dossier de CLP, pièce P-6;
17. Le 16 juillet 2009, l'Employée est expertisée par le Bureau d'évaluation médicale, soit par le Dr David Wiltshire qui conclut ce qui suit ;

[...]
18. Suite à cette expertise, la CSST a, le 4 août 2009, confirmé les conclusions du BEM et a souligné que l'Employée obtiendrait des indemnités de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à ce que la CSST se soit prononcée sur la capacité d'exercer un emploi, tel qu'il appert de la page 193 du dossier de CLP, pièce P-6;

500-17-064136-115

PAGE : 4

19. L'Employée a contesté cette décision, tel qu'il appert de la page 195 du dossier de CLP, pièce P-6;
20. La Direction de la Révision administrative a confirmé, le 14 septembre 2009, la décision de la CSST, tel qu'il appert de la page 198 du second dossier de CLP, pièce P-6;
21. Le 12 avril 2010, la CLP a confirmé la décision de la CSST et a conclu ce qui suit :

« **REJETTE** la requête de madame France Gagnon, la travailleuse;

CONFIRME la décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le 14 septembre 2009, à la suite d'une révision administrative;

DÉCLARE que la lésion professionnelle de la travailleuse est consolidée le 16 juillet 2009 sans nécessité d'autres soins ou traitements, bien qu'elle conserve de celle-ci une atteinte permanente à son intégrité physique évaluée à 0% et les limitations fonctionnelles suivantes :

- éviter de soulever des charges de plus de 10 kg avec les membres supérieurs;
- éviter les mouvements répétés ou soutenus d'extension du carpe et de supination des avant-bras;
- éviter les contrecoups aux membres supérieurs. »

tel qu'il appert de la décision de la CLP, pièce P-9;

22. Considérant l'expertise du BEM rendue le 16 juillet 2009 et considérant la décision de la CSST, pages 131 et 193 du dossier de CLP, pièce P-6, les événements et décisions suivants sont survenus :
 - a) Le 21 septembre 2009, une rencontre a lieu entre la partie syndicale, représentée par monsieur Rosaire Brault, l'Employée, madame Chantale Simoneau, représentante de la CSST, madame Jannick Brassard, ergonomiste, et les représentants de la Ville, monsieur David Chartier, directeur des travaux publics, et madame Isabelle Rivest. Le but de cette rencontre est d'évaluer la capacité de l'Employée à reprendre son emploi pré-lésionnel en fonction des limitations fonctionnelles émises par le BEM.

500-17-064136-115

PAGE : 5

Lors de cette rencontre, les parties évaluent également les tâches que Madame Gagnon peut être appelée à effectuer en fonction supérieure, telles que des tâches de jardinière.

Lors de cette rencontre, il est convenu qu'une autre rencontre se tiendra afin d'évaluer plus de tâches; et ce, tel qu'il appert de la contestation des pages 12 et 13 des notes de l'agent pièce P-10;

- b) Le 5 octobre 2009, une autre rencontre a lieu entre l'Employée, madame Jannick Brassard, ergonomiste, et les représentants de la Ville, monsieur David Chartier et madame Isabelle Rivest. Il est à noter que lors de cette rencontre, aucun représentant syndical ne s'est présenté et l'Employée a accepté que la rencontre ait tout de même lieu. Lors de cette rencontre, madame Jannick Brassard a analysé les différentes tâches, et ce, en vue de produire un rapport;
- c) Le 13 octobre 2009, le rapport de l'ergonomiste, madame Jannick Brassard, est produit. À la lecture de ce rapport, on s'aperçoit que cette dernière a analysé d'abord le poste pré-lésionnel de l'Employée et également plusieurs autres emplois convenables. À la lecture de ce rapport, on s'aperçoit que cette dernière a analysé d'abord le poste pré-lésionnel de l'Employée. Dans un deuxième temps, l'ergonomiste a regardé et analysé des tâches pouvant être envisagées comme emploi convenable. Madame Brassard a conclu dans son rapport que l'Employée pouvait effectuer les tâches suivantes :
- Conduire le tracteur arrosant les trottoirs et les pistes cyclables;
 - Conduire le camion dix roues, sauf celui possédant des marches verticales;
 - Conduire le camion six roues;
 - Conduire le camion-citerne pour arroser les rues, sans remplir le réservoir;
 - Conduire le camion d'asphalte et utiliser le râteau;
 - Ramasser des papiers au sol.
- Le tout tel qu'il appert du rapport de l'ergonomiste, pièce P-11;
- d) Suite à la réception de ce rapport, une analyse est faite par la direction des travaux publics afin d'évaluer le nombre d'heures qui correspond aux tâches que l'Employée peut effectuer, et ce, tel que prévu au rapport de l'ergonomiste, pièce P-11;

500-17-064136-115

PAGE : 6

- e) Ainsi, un rapport est préparé par la direction des travaux publics qui démontre que l'Employée ne peut effectuer que 770 heures pour une année complète de travail, alors que la moyenne d'heures de travail pour un salarié col bleu est de 1728 heures, le tout tel qu'il appert dudit rapport, pièce P-12;
- f) Le 14 novembre 2009, une rencontre a lieu entre la partie syndicale, Claude Dufour, représentant syndical, et monsieur Louis Lemay, directeur général de la Ville, afin de discuter des possibilités d'accommodement ou de relocalisation;
- g) Après analyse, il n'y a qu'un poste disponible à la Ville qui respecte les limitations fonctionnelles de l'Employée, soit celui de chauffeur d'autobus. Par ailleurs, les tâches que l'Employée peut effectuer ne se retrouvent pas dans une fonction existante à la Ville et, en conséquence, l'Employeur conclut que cela aurait pour effet de créer un poste sur mesure;
- h) Le 16 décembre 2009, lors d'un comité des relations du travail où sont présents messieurs Claude Dufour, Claude Lamarche et madame Julie Papillon pour la partie syndicale, et messieurs Louis Lemay et David Chartier et madame Isabelle Rivest, pour la partie patronale, il est proposé d'offrir à l'Employée le poste de chauffeur d'autobus. Il est convenu que le Syndicat va analyser cette offre;
- i) Le 20 janvier 2010, lors d'un comité des relations du travail où sont présents messieurs Claude Dufour, Benoit Durocher et madame Julie Papillon pour la partie syndicale, et messieurs Louis Lemay et David Chartier et madame Isabelle Rivest pour la partie patronale, la partie syndicale souligne qu'elle ne peut accepter que l'employeur offre de façon prioritaire le poste de chauffeur d'autobus à l'Employée;
- j) Le 26 janvier 2010, une rencontre a lieu entre la partie syndicale, représentée par monsieur Claude Dufour et madame Julie Papillon et la partie patronale, représentée par monsieur Louis Lemay et le maire Robert Coutu. Une fois de plus, il est question de possibilité d'accommodement ou de relocalisation. Toutefois, les représentants de la Ville soulignent qu'il n'existe que peu de possibilités et qu'un accommodement nécessiterait la création d'un poste sur mesure.
- k) Il importe de rappeler qu'à cette époque, l'Employée a contesté la décision de la CSST confirmant la décision du BEM et que les parties patronale et syndicale étaient en attente de la décision de la CLP à cet égard;

500-17-064136-115

PAGE : 7

- l) Le 18 février 2010, une rencontre a lieu entre la partie syndicale, représentée par messieurs Claude Dufour, Claude Lamarche, Mario Crispin et madame Julie Papillon et la partie patronale, représentée par monsieur David Chartier et madame Isabelle Rivest. Il est à noter que l'Employée est présente. Lors de cette rencontre, la partie patronale fait part des résultats de son analyse et remet le rapport de la direction des travaux publics, pièce P-12, à la partie syndicale.

La Ville accepte que monsieur Claude Dufour rencontre les détenteurs du poste de chauffeur C afin de valider les tâches réellement faites. Il est convenu que suite à cette analyse, une rencontre aura lieu avec la représentante de la CSST et l'ergonome;

- m) Suite à la rencontre effectuée par Monsieur Dufour avec les détenteurs du poste de chauffeur C, celui-ci remet une liste de tâches, le tout tel qu'il appert de la pièce P-13;
- n) Le 29 mars 2010, la CSST rend une décision concernant la réadaptation de l'Employée. Plus précisément, cette lettre souligne qu'une évaluation de la situation démontre que Madame Gagnon a besoin de services de réadaptation pour pouvoir retourner au travail. En raison des atteintes permanentes attribuables à sa lésion professionnelle, une évaluation de son poste de travail sera faite le 6 avril 2010, le tout tel qu'il appert de la décision de la CSST, pièce P-14;
- o) Le 6 avril 2010, une rencontre a lieu entre les représentants syndicaux (Claude Dufour et Benoit Durocher), les représentants de la Ville (David Chartier et Isabelle Rivest), la représentante de la CSST (Chantale Simoneau) et l'ergonome (Jannick Brassard). Il est souligné par l'ergonome que les tâches que l'on retrouve dans le document pièce P-13 sont sensiblement les mêmes que l'on retrouve au rapport de la direction des travaux publics pièce P-12.

Le Syndicat soulève quelques tâches supplémentaires que l'Employée pourrait effectuer. Toutefois, ces tâches ne représentent qu'environ 4 heures par semaine et ne seraient effectuées que pendant la période estivale. La Ville souligne qu'il lui est impossible d'offrir du travail que pour 770 heures pour une année complète de travail, d'autant plus que ce travail ne peut être réparti sur une année complète.

Suivant ce qui précède, l'ergonome et la conseillère en réadaptation, madame Chantale Simoneau, concluent que l'Employée est incapable de reprendre son emploi pré-lésionnel et

500-17-064136-115

PAGE : 8

que la Ville n'a aucun autre emploi convenable disponible ou qui pourrait lui être offert.

La CSST propose alors d'établir un emploi convenable qui ne serait pas à 40 heures par semaine et mentionne que dans ce contexte, la CSST pourrait combler la différence de salaire, ce qui permettrait à la travailleuse de conserver son lien d'emploi. Toutefois, l'Employeur s'oppose à cette solution, et ce, en raison que ce travail ne serait pas réparti sur une année complète et serait la création d'un poste sur mesure, le tout tel qu'il appert des notes de l'agent de la CSST, pièce P-10;

- p) Le 12 avril 2010, la CLP confirme les limitations fonctionnelles émises par le BEM, tel qu'il appert de la décision de la CLP, pièce P-9, et tel que déjà mentionné au paragraphe 21 du présent document.
 - q) Faisant suite à la réunion du 6 avril 2010, le 4 mai 2010, la CSST confirme que l'Employée aura recours à des services professionnels dans le cadre d'une recherche d'emploi, et ce, tel qu'il appert de la décision de la CSST, pièce P-15. Il est à noter que l'Employée n'a pas contesté cette décision;
 - r) Le 6 mai 2010, la CSST confirme la fin du lien d'emploi, et ce, tel qu'il appert de la décision de la CSST, pièce P-16. Il est à noter que l'Employée n'a pas contesté cette décision;
 - s) Le 14 juin 2010, le conseil municipal de la Ville analyse le dossier de l'Employée et conclut qu'il est dans l'obligation de mettre fin à l'emploi de l'Employée, le tout tel qu'il appert de la pièce P-17;
 - t) Le 17 juin 2010, la Ville confirme la décision de la CSST, et ce, tel qu'il appert de la pièce P-18.
 - u) Le 19 juillet 2010, la CSST rend une décision relativement à la capacité de travail de l'Employée, le tout tel qu'il appert de la pièce P-19. Il est à noter que l'Employée n'a pas contesté cette décision.
23. Le 23 juin 2010, le Syndicat dépose un grief contestant la fin d'emploi de l'Employée, le tout tel qu'il appert de la pièce P-3.

[...] ».

500-17-064136-115

PAGE : 9

[4] Voici le texte du grief déposé par le syndicat devant l'arbitre :

« Le ou vers le 17 juin 2010, nous sommes informés que l'employeur a avisé l'employée, citée en rubrique, par courrier recommandé, de la fin de son lien d'emploi avec l'employeur, brimant ainsi ses droits.

Conséquemment, en vertu des dispositions de la convention collective de travail, nous contestons la fin du lien d'emploi de Mme Gagnon avec l'employeur et contestons également cette façon de faire. Nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de respecter la convention collective de travail, la Charte des Droits et Libertés ainsi que toutes lois afférentes, qu'il soit ordonné à l'employeur de retirer la lettre datée du 17 juin 2010 adressée à Mme Gagnon de son dossier, qu'il soit ordonné de rétablir le lien d'emploi de Mme Gagnon avec l'employeur, sans autre délai. Nous demandons qu'il soit également ordonné à l'employeur de rembourser à Mme Gagnon toute perte monétaire, sous quelques formes que ce soit, et ce, rétroactivement au 15 juin 2010 et pour tous les jours subséquents avec paiement des intérêts légaux ainsi que les indemnités prévues à l'article 100.12 du Code du Travail, le tout payable dans les 120 jours du règlement. De plus, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser tous les bénéfices, avantages ainsi que les dommages et intérêts se rattachant à cette réclamation. »

[5] Lors de l'audience devant l'arbitre, les parties ont plaidé uniquement sur la question de la compétence de l'arbitre, eu égard à l'article 9 de la convention collective et la compétence de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (« CSST ») existant en vertu de la LATMP.

[6] Tel que détaillé dans l'exposé commun des parties cité plus haut, la CSST a décidé que suivant l'accident, l'employée était incapable de reprendre son emploi pré-lésionnel et que l'employeur n'avait aucun emploi convenable au sens de la LATMP à lui offrir. Donc, la Ville a mis fin au lien d'emploi. Vu la compétence exclusive de la CSST en vertu de l'article 349 LATMP, le seul recours possible était devant la Commission des lésions professionnelles en vertu de l'article 359 LATMP et non le dépôt d'un grief en vertu de la convention collective.

[7] Devant l'arbitre, le syndicat reconnaît que l'application des dispositions de la LATMP était réservée à la CSST. Toutefois, le syndicat prétend que l'objet du grief était l'application des articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective et non la LATMP. Ces articles de la convention collective se lisent comme suit :

500-17-064136-115

PAGE : 10

« 9.01 f)

Dans le cas où un employé, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, devient incapable, de façon permanente, de reprendre son poste de travail, les parties s'engagent à collaborer, si possible, afin de permettre à cet employé d'être affecté à un poste dont il pourra remplir les exigences normales et ce, à des conditions au préalable acceptées par les parties.

Dans l'application du présent article, l'employé ne peut en aucune circonstance recevoir une rémunération moindre que ce qui est prévu à la loi.

[...]

9.11

Lors du retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle, lorsqu'il est consolidé, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.
- b) L'employé bénéficiant, du présent alinéa, ne peut être déplacé par un autre employé.

Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu. »

[8] Le syndicat souligne que l'article 4 de la LATMP prévoit la possibilité qu'une convention collective contienne des dispositions plus avantageuses pour l'employée. Donc, une fois que la CSST a décidé qu'il n'existait pas un emploi convenable, il incombait à la Ville d'entamer le processus prévu à l'article 9.01(f) pour retrouver un poste pour l'employée.

[9] En conséquence, vu que l'objet du grief était l'application des articles de la convention collective, l'arbitre avait compétence pour trancher le litige.

LA DÉCISION DE L'ARBITRE

[10] L'arbitre a bien constaté la compétence exclusive conférée à la CSST par l'article 349 LATMP. En conséquence, il a conclu que la décision rendue par la CSST, le 6 mai 2010 à l'effet que l'employée était incapable de reprendre son emploi pré-lésionnel et que l'employeur n'avait aucun « emploi convenable » à lui offrir était finale et sans appel (aucun appel n'a été intenté par l'employée en vertu de l'article 359 LATMP).

[11] L'arbitre a bien considéré la décision dans l'affaire *SEPAQ*² dans laquelle la Cour d'appel souligne l'incapacité d'un arbitre dans ces circonstances et indique que la compétence conférée à un arbitre de grief en vertu de l'article 244 LATMP pour régler les modalités de retour au travail, n'inclut pas la juridiction pour décider de la capacité de retourner à un emploi suite à un accident du travail; la juridiction est réservée exclusivement à la CSST.

[12] L'arbitre constate aussi que la CSST n'avait pas juridiction pour mettre fin à l'emploi de l'employée. Devant le soussigné, les parties conviennent que la CSST n'avait pas cette capacité, malgré la rédaction de certains documents (voir la pièce P-17). En conséquence, nous lisons la partie de la décision de l'arbitre qui traite de ce soi-disant congédiement par la CSST comme plutôt une constatation sur laquelle les parties sont maintenant d'accord.

[13] De toute manière, suivant la constatation de l'incapacité de l'employée et vu l'absence d'un emploi convenable, l'employeur a mis fin au lien d'emploi dans sa lettre adressée à l'employée le 17 juin 2010.

[14] L'arbitre fait état de la prétention du Syndicat et décide qu'après l'audition des parties, il a juridiction pour décider si les articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective constituent des dispositions plus avantageuses pour l'employée que celles prévues par le LATMP.

QUESTION(S) EN LITIGE DEVANT LA COUR SUPÉRIEURE

[15] Il s'agit de déterminer la compétence de l'arbitre sur la question préliminaire de sa compétence sur le grief. La formulation de questions en litige devant ce Tribunal par les parties et en conséquence, la détermination de la norme de contrôle applicable est le sujet d'une dispute. En effet, la façon de formuler les questions en litige définit la norme applicable et la détermination de la norme applicable pouvant répondre aux questions en litige.

² *Syndicat de la fonction publique du Québec Inc. c. Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ)*, 2009 QCCA 329.

500-17-064136-115

PAGE : 12

[16] Bref, pour la Ville, il s'agit d'une question de compétence, à savoir, si l'arbitre pouvait statuer vu que la CSST avait exercé sa compétence exclusive en déterminant que l'employée n'avait plus la capacité d'occuper son poste pré-lésionnel et qu'aucun emploi convenable n'était disponible pour elle chez l'employeur; la norme de contrôle est celle de la décision correcte.

[17] Pour le syndicat, il s'agit d'une question d'interpréter les dispositions de la convention collective qui lient les parties; la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable.

[18] Aussi, le syndicat soulève l'argument que la juridiction de la révision judiciaire de ce Tribunal ne devrait pas être exercée à l'encontre d'une décision interlocutoire d'un arbitre; la révision judiciaire ne devrait pas être exercée avant qu'une décision finale ne soit émise par un tribunal administratif.

ARGUMENTS DES PARTIES

Les arguments de la Ville

[19] Selon la Ville, la norme de révision applicable est celle de la décision correcte vu que la question en litige est la limite de la compétence de l'arbitre.

[20] Pour la Ville, il ne s'agit pas d'un exercice d'interprétation de la convention collective, mais de l'interprétation de la convention collective face à la juridiction exclusive attribuée à la CSST en vertu de la LATMP.

[21] La Ville prétend que les articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective ne sont que des modalités de mise en application du droit au retour au travail une fois que ce droit est établi et reconnu par la CSST, le cas échéant.

[22] Pour la Ville, les articles 9.01(f) et 9.11 ne contiennent pas des conditions plus avantageuses au sens de l'article 4 de la LATMP, mais plutôt des dispositions qui visent l'application du droit de retour, une fois le droit reconnu, décrit et délimité par la CSST en exercice de sa compétence exclusive en la matière.

[23] Ici, le processus devant la CSST était complet. La CSST a décidé que l'employée était incapable de retourner à son poste pré-lésionnel et après des rencontres et le processus prévu par la loi, il a été déterminé qu'aucun emploi convenable n'était disponible.

[24] La Ville prétend qu'en droit et conceptuellement les seules possibilités dans les circonstances sont « l'emploi pré-lésionnel », « l'emploi convenable » ou « l'emploi équivalent », tels que définis par la LATMP.

500-17-064136-115

PAGE : 13

[25] Donc, les clauses 9.01(f) et 9.11 de la convention collective n'offraient pas des droits substantiels additionnels à l'employée et ne sont pas attributifs d'une compétence à l'arbitre.

[26] Vu la question de droit, à savoir une question de compétence pure et simple, la norme applicable pour la Ville est la norme de la décision correcte.

[27] La Ville ajoute que la décision de l'arbitre était incorrecte vu la position adoptée quant à l'interprétation de la LATMP et la convention collective et qu'en conséquence, la Ville conclut que l'arbitre a assumé une compétence que ni la loi ni la convention collective ne lui accordait.

[28] Aussi, et dans ces circonstances, selon la Ville il est justifié de demander la révision judiciaire de la décision de l'arbitre même si cette décision n'est qu'interlocutoire. D'attendre la terminaison d'une enquête et audition potentiellement longue et coûteuse n'ajoutera rien à cette détermination, le tout selon les prétentions de la Ville.

Les arguments du Syndicat

[29] Selon le Syndicat, ce Tribunal ne devrait pas entreprendre la révision des décisions interlocutoires d'un Tribunal administratif. Donc, le dossier devra être retourné pour une audition complète devant l'arbitre. Ainsi, devant l'arbitre, les parties peuvent faire valoir ou non tous leurs moyens sur toutes les questions et une fois qu'une décision finale sera rendue par l'arbitre, les parties pourront entamer ou non les recours qui s'imposent, y incluant la révision judiciaire.

[30] Sur le fond de l'affaire devant le Tribunal, le Syndicat prend la position qu'il s'agit de l'interprétation de la convention collective. Le Syndicat ne questionne pas la juridiction exclusive de la CSST telle que décrite ci-avant. Par contre, le Syndicat prétend que les articles précités de la convention collective décrivent des conditions plus avantageuses que la LATMP et que l'arbitre a la juridiction pour les interpréter et les appliquer.

[31] Le Syndicat n'admet pas que les rencontres et les échanges entre la Ville, le Syndicat et la CSST afin d'identifier un emploi convenable constituent le processus prévu par l'article 9.01(f) de la convention collective. Pour le Syndicat, ce processus n'a pas encore eu lieu.

[32] Le Syndicat ajoute qu'une preuve sera nécessaire pour démontrer que les articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective ont créé des droits substantifs et qu'ils ne sont pas simplement des dispositions procédurales sur des modalités de retour au travail, une fois que la CSST décide qu'il existe un emploi convenable chez l'employeur.

500-17-064136-115

PAGE : 14

[33] En conséquence, le Syndicat soumet que comme dans tous les cas où un arbitre interprète la convention collective, la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Dans les circonstances, la décision de l'arbitre était une des solutions possibles de la demande devant lui et donc est raisonnable.

[34] Subsidiairement, le Syndicat ajoute que même si la Ville a raison quant à la norme, la décision est correcte, à savoir que l'arbitre avait la juridiction pour entendre les parties et décider (après preuve et audition) qu'il avait juridiction parce que les articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective disposent des conditions plus avantageuses pour l'employée que celles contenues dans la LATMP.

ANALYSE

[35] Le Tribunal ne devrait pas refuser de statuer sur une requête en révision judiciaire simplement parce que la décision visée est interlocutoire.

[36] Dans la décision de la *Société des casinos du Québec c. Nadeau et Syndicat canadien de la fonction publique*,³ invoquée par le syndicat pour appuyer son argument, plusieurs des griefs devant l'arbitre nécessitaient une preuve⁴. Donc, l'honorable Pierre Dallaire, j.c.s. exerçait sa juridiction pour refuser d'intervenir au stade interlocutoire afin de laisser l'arbitre compléter son travail et vider la question, et ce, afin de savoir s'il avait compétence à la lumière de la preuve faite devant lui.

[37] Certes, comme le juge Dallaire le remarque, là où le manque de juridiction est manifeste, il peut être approprié pour la Cour supérieure de statuer sur une requête en révision d'une décision interlocutoire⁵.

[38] La Ville prétend que le manque de juridiction de l'arbitre peut être constaté par le soussigné à la face même du dossier, comme dans la cause de *Tembec*⁶. Le soussigné n'est pas d'accord que la question de la juridiction est manifeste à la face du dossier. Une preuve et audition est nécessaire.

[39] Pour déterminer la norme de contrôle applicable, il n'est pas nécessaire de faire l'analyse des quatre critères énumérés dans le jugement de la Cour

³ C.S. Hull, n° 550-17-005497-100, 14 décembre 2011, j. Dallaire.

⁴ *Id.*, par. 33.

⁵ *Id.*, par. 31.

⁶ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et de papier, Section locale 427 c. Tembec, usine de Matane*, C.A. no 200-09-007167-106, 30 janvier 2012; *SEPAQ*, *op. cit.*, nt.2

500-17-064136-115

PAGE : 15

suprême dans l'affaire *Dunsmuir*⁷, car la jurisprudence établit clairement que sur une question d'interprétation ou d'application par un arbitre de la convention collective, c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique⁸.

[40] Par contre, s'il s'agit d'une question de droit pur, déterminant une question de compétence, la norme est celle de la décision correcte⁹.

[41] La question ici n'est pas vraiment, si oui ou non, l'arbitre avait juridiction en vertu des articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective (ou selon la Ville si la juridiction de la CSST en vertu de la LATMP et la rédaction de la convention collective écartaient toute compétence possible de l'arbitre afférant à la réintégration d'un employé victime d'une lésion professionnelle).

[42] La question est plutôt, est-ce que l'arbitre avait juridiction pour entendre la cause et pour décider, si oui ou non, il avait juridiction pour décider – à savoir, pour interpréter les articles 9.01(f) et 9.11 à la lumière de la preuve comme attributive d'une compétence au-delà de celle de la CSST en vertu de la LATMP. Vu de cette façon, la norme applicable est celle de la décision raisonnable¹⁰.

[43] En arrivant à cette conclusion, le soussigné a bien considéré l'affaire *Tembec*¹¹, dans laquelle la Cour d'appel a décidé que la norme de la décision correcte s'appliquait à une situation qui semblait à sa face identique au présent dossier; même, la question était plaidée comme moyen préliminaire. Pourtant, la différence fondamentale entre *Tembec* et la présente cause est la présence des clauses 9.01(f) et 9.11 de la convention collective lesquelles, tel que le Syndicat le prétend, créent un régime plus favorable que celui de la LATMP. Dans *Tembec*, il n'y avait aucune clause de ce genre¹².

[44] Il n'y a aucune autorité qui a été citée pour convaincre le Tribunal que la seule possibilité pour un retour au travail était le processus prévu par la LATMP devant la CSST. Selon la preuve à être faite devant l'arbitre, les clauses 9.01(f) et 9.11 pourraient être, ou ne pas être une autre source de droit et un autre régime supplémentaire « plus avantageux » que les régimes prévus par la LATMP.

[45] La preuve sera certainement pertinente, par exemple, pour interpréter les clauses en question selon l'interprétation donnée par les parties dans le passé¹³.

⁷ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190.

⁸ *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac St-Jean c. Munger Pontiac Buick Inc.*, 2012 QCCA 36; *Parry Sound, services sociaux c. S.E.E.F.P.Q.*, [2003] 2 R.C.S. 137.

⁹ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, *Op. cit.*, par. 59; *Tembec*, *Op. cit.*; *SEPAQ*, *Op. cit.*

¹⁰ *Tembec*, *Op. cit.*, par. 18.

¹¹ *Tembec*, *Op. cit.*

¹² *Tembec*, *Op. cit.*

¹³ Article 1426 du *Code civil du Québec*.

500-17-064136-115

PAGE : 16

En conséquence, la décision de l'arbitre à l'effet qu'il avait juridiction pour entendre une telle audition était raisonnable. La nécessité pour un arbitre d'entendre la preuve afin de déterminer, si oui ou non il a juridiction sur un grief devant lui n'est pas un terrain inconnu¹⁴.

[46] Si le point n'est pas clair, le soussigné déclare ne pas décider de la portée des articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective et plus spécifiquement, si ces articles offrent un régime plus avantageux que celui prévu à la LATMP.

[47] Ce jugement décide uniquement si la décision de l'arbitre (qu'il avait juridiction pour entendre les parties et rendre une décision sur la portée desdits articles 9.01(f) et 9.11) est raisonnable. L'arbitre est le tribunal spécialisé ayant expertise en la matière et en conséquence, la Cour supérieure devrait agir avec déférence¹⁵.

[48] Pour encore plus de clarté, le soussigné propose que le présent dossier soit retourné à l'arbitre pour audition. C'est à ce moment, que l'arbitre peut entendre la preuve et déterminer toutes les questions nécessaires à l'exercice de sa juridiction y incluant, mais non limitativement, la question de déterminer s'il a juridiction pour déterminer si les clauses en question ont créé un régime plus avantageux que la LATMP.

[49] **POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[50] **REJETTE** la requête introductive d'instance en révision judiciaire.

[51] Avec dépens.

MARK SCHRAGER, j.c.s.

Me Frédéric Poirier
Me Stéphanie Lalande
Bélanger, Sauvé
Procureurs de la demanderesse

Me Yves Morin
Lamoureux, Morin, Lamoureux
Procureurs du mis en cause

¹⁴ *Dayco (Canada) Ltd c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230; 251.

¹⁵ *Ville de Longueuil c. Bastien et Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 307*, 2009 QCCS 3472, j. Picard, par. 31 à 37.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 15 avril 2012

DEVANT L'ARBITRE : M^e MARCEL MORIN

SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL - LOCAL 301

Ci-après appelé(e) « le Syndicat »

ET

VILLE DE BEACONSFIELD

Ci-après appelée « l'Employeur »

Plaignant : Monsieur Jean-Marc Richard

Grief : N° du Syndicat : 09-1420

Nature du grief : Refus de réintégrer- objection à la compétence de l'arbitre

Convention collective : 2004-2007

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 Code du Travail L.R.Q. c.C-27)

MARCEL MORIN
Arbitre



PAGE 2

[01] L'arbitre soussigné a été désigné par les parties pour entendre et décider du présent grief. Dès le début de l'audition le procureur de l'Employeur a soumis une objection à ma compétence soumettant que la CSST a rendu des décisions concernant des emplois convenables ailleurs que chez l'Employeur, décisions non contestées. En conséquence, le présent Tribunal n'aurait pas compétence pour modifier ces décisions alors que c'est ce que le grief réclame.

LE GRIEF

[02] Le 20 novembre 2009 le Syndicat soumettait pour et au nom du plaignant Jean-Marc Richard un grief libellé en ces termes (S-2) :

« Nous sommes informés en date du 14 octobre 2009 par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) que l'employeur, Ville de Beaconsfield, refuse de réintégrer l'employé, M. Richard, dans un emploi correspondant à ses limitations fonctionnelles contrevenant ainsi à son devoir d'accommodement en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que des dispositions de la sentence arbitrale Lavoie.

Conséquemment, en vertu des dispositions de la sentence arbitrale Lavoie, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de cesser cette pratique, qu'il soit ordonné à l'employeur de réintégrer M. Richard dans tout emploi qu'il est en mesure d'accomplir avec tous ses droits et privilèges et qu'il soit également ordonné à l'employeur de rembourser à M. Richard le salaire perdu, au taux du temps régulier et supplémentaire, rétroactivement au 13 octobre 2009 et pour tous les jours subséquents avec paiement des intérêts légaux ainsi que les indemnités prévues à l'article 100.12 du Code du travail, le tout payable dans les 90 jours du Règlement. De plus, nous demandons qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser tous les bénéfices, avantages et ainsi que les dommages et intérêts se rattachant à cette réclamation. »

LA PREUVE

[03] De la preuve documentaire, le Tribunal retient les faits suivants :

[04] Le plaignant a été embauché le 23 avril 2004 à titre de manœuvre (poste temporaire) au service des travaux publics de l'arrondissement Beaconsfield et Baie d'Urfé.

[05] Le plaignant a été transféré par le Comité de transition de l'agglomération de Montréal le 1er décembre 2005 à la Ville de Beaconsfield à titre d'auxiliaire.

[06] La description de tâches de journalier + permis comporte la description sommaire suivante :

Travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches manuelles reliées à la fonction de journalier + permis. Sous la supervision des contremaîtres le journalier + permis effectue les travaux saisonniers inhérents à l'entretien des installations telles que : peinture, cueillette des ordures, transport de matériel, ainsi qu'aux services donnés durant la période estivale (mis en place pour la tenue d'événements particuliers, déchiquetage des branches, etc.) et la saison hivernale (préparation et entretien des patinoires extérieures, nettoyage d'abribus, etc.). Le journalier utilise un véhicule pour se déplacer d'une assignation de travail à l'autre.

Tâches

Aide au déchiquetage des branches
Effectue des travaux de nettoyage des parcs
Fait la cueillette des ordures
Participe à l'entretien des modules de jeux
Participe aux travaux d'asphaltage
Participe aux travaux aux réparations de gazons
Participe à l'entretien de la signalisation routière
Fait l'entretien sanitaire de la flotte d'équipements
Participe aux travaux horticoles
Effectue, à la demande de son supérieur, toute autre tâche connexe
Qualifications requises
Expérience de travail pertinente dans le domaine est un atout.
Bilinguisme fonctionnel. Permis de conduire classe 5. Diplôme d'études secondaires.



[07] Le 2 juillet 2008 le plaignant produit à la CSST une réclamation du travailleur pour être tombé sur son épaule droite en roulant un boyau le 20 juin 2008.

[08] Le 17 juillet 2008 la CSST a accepté la réclamation. Ladite réclamation n'a pas été contestée par l'Employeur.

[09] Le 11 février 2009 la CSST rendait une décision liée à un nouveau diagnostic de déchirure coiffe épaule droite, décision non contestée par l'Employeur.

[10] Le rapport final du médecin traitant remis à la CSST fait état d'une atteinte permanente avec limitations fonctionnelles. Le rapport de la Dre Nadia Lachance, chirurgienne orthopédiste établit les limitations fonctionnelles suivantes :

« - Le patient ne peut effectuer des mouvements répétitifs au-dessus du niveau des épaules (au-dessus d'une abduction à 90°) :

- Le patient ne peut garder le bras en position statique d'élévation ou d'adduction au-dessus de 90°;

- Le patient ne peut s'accrocher ou s'agripper avec le membre supérieur droit. »

[11] Le déficit anatomo-physiologique est établi à 6,5 %. Ce rapport n'a nullement été contesté par l'Employeur.

[12] Une rencontre organisée par la CSST le 8 septembre 2009 avait pour but d'évaluer les exigences de l'emploi pré-lésionnel de journalier avec les limitations fonctionnelles, évaluer la possibilité de l'adaptation de l'emploi pré-lésionnel vs limitations fonctionnelles et évaluer si la présence d'un emploi convenable est possible vs les limitations fonctionnelles prévisibles.

PAGE 5

[13] Madame Jannik Brassard, thérapeute en réadaptation physique et ergonomiste a produit un rapport à la CSST le 16 septembre 2009. Madame Brassard arrivait à la conclusion suivante :

« L'emploi pré-lésionnel de journalier + permis au service des travaux publics respecte l'ensemble des limitations fonctionnelles de Monsieur Richard si les points suivants sont mis en place :

- Ne pas fixer de poteaux au sol;
- Ne pas déchiqueter des branches d'arbres;
- Ne pas utiliser le drapeau pour effectuer le travail de signaleur. »

[14] Le 14 octobre 2009 la CSST a considéré que le plaignant ne pouvait refaire son emploi pré-lésionnel et considérant l'absence d'un emploi convenable chez l'Employeur respectant les limitations fonctionnelles, le dossier est transféré au P-5 afin de débiter une approche plus spécialisée dans la recherche d'emploi ailleurs sur le marché du travail.

[15] Monsieur Richard est informé de cette décision et il soumet que la ville a d'autre travail pour lui mais qu'elle ne veut pas le faire puisqu'il y a une grève présentement. Monsieur Richard soumet qu'il n'est pas aussi limité que cela et qu'il serait capable de refaire son travail.

[16] C'est le 20 novembre 2009 que le Syndicat dépose le présent grief.

[17] Le 10 mars 2010 la CSST avisait le plaignant de sa décision concernant l'emploi convenable et les mesures de réadaptation :

« Comme vous ne pouvez occuper votre emploi habituel, nous avons évalué avec vous si un autre emploi ailleurs sur le marché du travail pouvait convenir. Ainsi, nous avons retenu comme emploi convenable celui du chauffeur classe 3.

Pour que vous soyez capable d'exercer cet emploi, nous avons convenu de mettre en place la mesure de réadaptation suivante : cours de conduite de chauffeur classe 3.

MARCEL MORIN
Arbitre

PAGE 6

Nous vous invitons à communiquer avec nous si vous avez besoin de renseignements supplémentaires au sujet de cette décision ou pour toute autre question. Vous ou votre employeur pouvez demander la révision de cette décision par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la présente lettre.

[...] »

[18] Cette décision est non contestée.

[19] La détermination de l'emploi convenable de chauffeur de camion classe 3 est l'emploi approprié. Le formulaire indique que l'emploi a été choisi par le travailleur et respecte les intérêts du travailleur.

[20] Le 17 février 2011 la CSST rendait une décision concernant la capacité de travail de Monsieur Richard en ces termes :

« Monsieur,

Comme vous ne pouvez retourner travailler chez votre employeur, nous avons évalué avec vous si un autre emploi ailleurs sur le marché du travail pouvait convenir. Ainsi, nous avons retenu comme emploi convenable celui de nettoyeur d'édifices à bureaux, qui pourrait vous procurer un revenu annuel estimé à 24 960, 00 \$.

Nous considérons que vous êtes capable d'exercer cet emploi à compter du 16 février 2011. Comme vous cherchez actuellement du travail, nous continuerons de vous verser des indemnités de remplacement du revenu. Toutefois, dès que vous travaillerez comme nettoyeur d'édifices à bureaux ou au plus tard le 15 février 2012, nous devons réduire votre indemnité. Vous trouverez dans l'annexe ci-jointe des explications sur le mode de calcul de votre revenu.

Si vous trouvez un emploi, quel qu'il soit, même à raison de quelques heures par semaine, veuillez nous en aviser, car nous devons tenir compte de votre revenu d'emploi et ajuster votre indemnité en conséquence.

Nous vous invitons à communiquer avec nous si vous avez besoin de renseignements supplémentaires au sujet de cette décision ou pour toute autre question. Vous ou votre employeur pouvez demander la révision de cette décision par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la présente lettre.

Nous vous prions d'accepter, Monsieur, nos salutations distinguées. »

MARCEL MORIN
Arbitre

PAGE 7

[21] Cette décision faisait suite à la détermination de l'emploi convenable de nettoyeur d'édifices à bureaux qui est un emploi approprié. Ce changement d'emploi convenable est survenu pour la raison indiquée dans le formulaire de détermination de l'emploi convenable :

« Considérant la mesure mise en place pour que le T obtienne son permis classe 3 et qu'il s'est avéré qu'après plus d'un (1) an de formation et d'encadrement, Monsieur Richard n'a pas obtenu son permis, nous croyons que l'emploi de nettoyeur d'édifices à bureaux est un emploi approprié. L'emploi a été choisi par le T suite à la cessation de la mesure par la Commission, il s'agit d'un emploi pour lequel le T possède une certaine expérience de travail. »

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) PATRONALE

[22] Le procureur de l'Employeur soumet dans un premier temps qu'aucune décision de la CSST n'a été contestée tant par la Ville que par le Syndicat.

[23] La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est une loi d'ordre public (art. 4). La réadaptation professionnelle est prévue aux articles 166 et suivants de la Loi et a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable. Or, la Charte ne crée pas un régime juridique aux fins d'accommodement.

[24] La loi prévoit aux articles 234 et suivants le droit au retour au travail. L'article 244 de la même loi stipule qu'une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour. Ces dispositions ne concernent que la mise en application du droit au retour et non le droit au retour lui-même.

MARCEL MORIN
Arbitre



[25] De plus, l'article 349 de la même Loi établit une compétence exclusive à la Commission pour examiner et décider de toute question visée dans la présente loi, et ce, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme. En l'espèce, le dossier de Monsieur Richard ne s'est jamais rendu à la CLP.

[26] La clause 9.34 de la convention collective contient des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle, dispositions qui se lisent ainsi :

« Article 9.34 Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle.

A) Nonobstant les dispositions de l'article 19, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans tout autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.

B) L'employé visé à l'alinéa précédent ayant des limitations permanentes et réintégré dans une fonction autre que la sienne ne peut être déplacé par un autre employé.

[...]

C) Dans le cas de l'employé auxiliaire accident, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail compte tenu de l'article 19 »

[27] Le procureur de la ville considère que ces dispositions sont la reproduction des articles 236, 237 et 239 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et donc n'ajoute pas de conditions plus avantageuses que la LATMP. C'est ainsi que la sentence : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec Inc., grief Danielle Meunier de l'arbitre Denis Nadeau du 29 août

2010 que va sûrement plaider la procureure syndicale n'est pas applicable en l'espèce.

[28] Le tribunal doit se demander s'il peut accueillir le grief sans renverser les décisions de la CSST ? Dans l'arrêt : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane, DTE 2012 T-104, la Cour d'appel a décidé que la compétence exclusive de la CSST et de la CLP en appel ne peut être remise en question même si les dispositions de la convention collective permettent au salarié victime d'une lésion professionnelle d'accumuler du service continu pendant une durée supérieure à celle prévue à l'article 235 LATMP mais ne contient aucune disposition spécifique relative à la mise en application du droit de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle. Pour la Cour d'appel, tel qu'elle le mentionne au paragraphe 33 de l'arrêt :

« Ce droit d'accumuler du service continu ne peut pas être confondu avec le droit prioritaire d'un salarié de récupérer son emploi ou un autre convenable chez son employeur à la suite d'une absence pour lésion professionnelle. Ces droits sont distincts. Le premier permet de conserver des avantages liés à l'accumulation du service continu, malgré une absence du travail, par exemple, le choix de vacances, la durée de celle-ci, le rang de la mise à pied lors d'une réduction de personnel (Art. 13.04 d) la convention collective), etc. Le second permet de revendiquer un travail qui peut, selon la condition du salarié, être celui qu'il occupait avant l'accident ou le premier emploi convenable qui devient disponible. »

[29] Comme le salarié prétendait que l'accumulation du service continu pendant une absence pour accident du travail préservait son lien d'emploi, il s'est présenté au travail et soumet qu'en cas de refus de la part de l'Employeur de le réintégrer dans son emploi, il a droit au grief. Au paragraphe 35, la Cour soumet qu'elle a examiné la même question dans l'affaire SÉPAQ du 19 février 2009 DTE 2009 T-179, et elle a conclu que l'arbitre de griefs n'est pas compétent pour entendre le grief relatif à la réintégration avec accommodement du salarié dans son emploi pré-lésionnel lorsque la CSST ou la CLP arrive à la conclusion qu'il est incapable de reprendre son emploi ou tout autre emploi chez son Employeur.

[30] Le procureur de la Ville réfère aux paragraphes 40 à 46 de l'arrêt dont les extraits pertinents sont reproduits plus loin.

[31] De l'avis du procureur patronal, cet arrêt clôt le débat. Il réfère également à l'arrêt de la Cour d'appel dans : Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec DTE 2009 T-179; la sentence de Me André Bergeron dans Université McGill et Munaca (Ron Zahorak), DTE 2011 T-582, sentence portée en révision judiciaire; sentence de Me Jean Guy Clément dans Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle (Denis Daigle), DTE 2010 T-752; sentence de Me Jean Guy Ménard dans Fédération interprofessionnel de la santé du Québec et Hôpital Louis H. Lafontaine (Serette Aris — Jaboin), DTE 2010 T-334; Metra Aluminium Inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7046 (Yvon Roy) sentence de Me Pierre Laplante, DTE 2009 T-704; Union des employés et employées de service, section locale 298 c. Foisy, jugement du juge John Bishop de la Cour supérieure de Montréal, DTE 94 T-425; L'Union des employées de service, local 298 — FTQ et Manoir de la Pointe Bleue, sentence de Me Claude H. Foisy, AAS 93 A 227.

[32] Ainsi, un grief qui traite du refus de l'Employeur de réintégrer un employé dans son emploi correspondant à ces limitations fonctionnelles contrevenant ainsi à son devoir d'accommodement en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne ne relève clairement pas d'un tribunal d'arbitrage lequel ne peut se saisir de ce débat. Le tribunal d'arbitrage n'a pas cette compétence qui est celle exclusive de la CSST et de la CLP en appel. C'est la raison pour laquelle le tribunal doit rejeter ce grief.

B) SYNDICALE

[33] Les faits relatés par le procureur de l'Employeur ne sont pas contestés. Le plaignant a passé au travers du processus de réadaptation de la CSST et à son égard ce processus est terminé. Il peut avoir un emploi convenable de chauffeur ou de nettoyeur d'édifices, ce qui n'est nullement remis en question.

[34] Le grief a été déposé suite à la décision de l'Employeur de refuser de réintégrer le plaignant dans un emploi correspondant à ses limitations fonctionnelles contrevenant ainsi à son devoir d'accommodement. L'Employeur soulève une objection préliminaire voulant que l'arbitre n'ait pas compétence pour entendre un tel grief puisqu'il s'agirait selon lui de la compétence exclusive de la CSST. Or, cette objection n'est pas fondée. Le Syndicat prétend que l'arbitre a compétence pour entendre le litige au fond et par conséquent estime que cette objection devrait être rejetée.

[35] Il faut se rapporter à la convention collective et notamment à la clause 9.34 qui vise également l'employé auxiliaire. La notion de fonction est beaucoup plus large que celle de poste. Quant à la clause 9.35 elle vise la réintégration inter unité syndicale. Il est faux de prétendre que les dispositions de la loi ont été reproduites à la clause 9.34 car on y parle de fonction. La convention collective n'a pas de critère ou d'exigence à l'emploi, de sorte que l'on vise n'importe quel emploi. Ce pourrait même être chez les cols blancs.

[36] Vers qui le plaignant peut-il se tourner si ce n'est vers l'arbitre.

[37] La CALP, dans la décision Vachon et Québec (ministère du Revenu) DTE 97 T-769 sous la plume de la commissaire Louise Thibault précise que la convention collective peut contenir des dispositions plus avantageuses que la loi relative à la mise en application du droit du retour au travail et que c'est à l'arbitre de voir à leur application.

MARCEL MORIN
Arbitre

[38] La procureure syndicale réfère également à une décision récente de notre collègue Me François Hamelin dans Ville de Montréal-Est et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 DTE 2011 T-141 principalement à l'extrait suivant :

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

[31] Or, de telles questions ne relèvent pas de la compétence de la CSST, mais bien de la compétence exclusive du tribunal d'arbitrage.

[32] En l'espèce, le syndicat soutient que les clauses 9.01 f) et 9.11 de la convention collective prévoient des dispositions plus avantageuses que celles de la LATMP et il s'agit là d'une prétention qu'il appartient à l'arbitre de trancher.

[33] À ce stade, je n'ai pas à décider si les clauses 9.01 f) et 9.11 constituent des dispositions plus avantageuses que celles prévues par la loi; je n'ai qu'à prendre acte qu'il est de ma compétence de répondre à cette question, une fois que j'aurai entendu les parties.

[34] En l'espèce, les parties m'ont demandé, dans un premier temps, de me prononcer sur l'objection préliminaire soulevée par la ville. Je n'ai donc qu'à déclarer avoir compétence pour entendre le fond de l'affaire.

[39] La sentence de Me Hamelin sur l'objection préliminaire à sa compétence a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire et par jugement du 27 mars 2012 le juge Marc Schrager de la Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire.

[40] La procureure syndicale soumet qu'il s'agit du même processus décisionnel qu'avec l'article 124 de la Loi sur les normes du travail en ce que c'est à l'arbitre qu'il faut référer le grief pour déterminer si c'est plus avantageux que ce qu'offre la loi. La clause 9.34 de la convention collective a été négociée

non pas pour reproduire les dispositions de la loi mais pour offrir un bénéfice plus avantageux.

[41] La sentence de l'arbitre Denis Nadeau dans Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec Inc., précitée, rejette l'objection préliminaire soumise par l'Employeur à sa compétence pour disposer des griefs. Au paragraphe 98 de sa sentence l'arbitre énonce :

« 98. L'assise contractuelle que constitue l'article 32.2 de la convention collective et le volet lié à l'adoption, par les parties, de conditions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP (art 4 (2) sont deux aspects cruciaux qui, selon moi, ne peuvent être ignorés en droit et qui n'étaient pas présents, ou discutés par la Cour d'appel dans SÉPAQ. »

[42] La sentence de l'arbitre Nadeau a fait l'objet d'une requête pour révision judiciaire qui a été rejetée le 14 décembre 2011 par le juge Pierre Dallaire de la Cour supérieure. Étant donné qu'il s'agit d'une décision intérimaire le juge a conclu qu'il était prématuré de décider de la question de la compétence vu les arguments présentés par les parties.

[43] En somme, le tribunal d'arbitrage a compétence pour entendre la preuve au fond car le plaignant ne demande pas le retour dans son emploi ni un accommodement raisonnable.

[44] Dans la sentence Ville de Montréal (arrondissement Villeray — Saint-Michel — Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), (Lise Dionne), DTE 2011 T-819, l'arbitre Jean-Pierre Lussier, dans le cadre d'une objection préliminaire présentée par l'Employeur a rejeté ladite objection pour les mêmes motifs que Me Nadeau l'avait fait dans la sentence Société des casinos du Québec Inc. La procureure réfère également à la sentence de l'arbitre Gilles Desnoyers dans Centre de santé et de services

sociaux Québec — Nord et Syndicat des employés du CH St- Augustin, DTE 2007 T-268.

[45] La procureure syndicale ne partage pas l'opinion voulant que la Charte des droits ne s'applique pas car, les notions d'emploi convenable et d'emploi équivalent ont des critères bien différents. Depuis l'arrêt de la Cour suprême dans Parry Sound la Charte est intégrée dans la convention collective. Si un grief découle de la Charte des droits et libertés de la personne, c'est l'arbitre qui a compétence pour en disposer. Dans la convention collective sous étude, la clause 9.34 impose un seul critère à l'arbitre soit que : « La ville le réintègre d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir, ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire. » Or, comme mentionné précédemment le plaignant ne demande pas la réintégration dans son emploi pré-lésionnel.

[46] En résumé, la procureure syndicale demande à l'arbitre de rejeter l'objection préliminaire car il a compétence pour décider si des conditions plus avantageuses sont prévues à la convention collective ce qui, prétend-elle, est le cas.

C) RÉPLIQUE

[47] Pourtant la décision de la CSST du 17 février 2011 concernant la capacité de travail du plaignant est claire :

« Comme vous ne pouvez retourner travailler chez votre employeur, nous avons évalué avec vous si un autre emploi ailleurs sur le marché du travail pouvait convenir. Ainsi, nous avons retenu comme emploi convenable celui de nettoyeur d'édifices à bureaux, qui pourrait vous procurer un revenu annuel estimé à 24 960 \$. »

[48] Décider que le plaignant pourrait être réinstallé dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir chez son Employeur excéderait la compétence de l'arbitre. De plus, quelle différence peut-on trouver entre fonction et emploi puisqu'il s'agit de synonymes ?

[49] Toutes les décisions déposées par la partie syndicale ont été rendues avant l'arrêt Tembec du 30 janvier 2012. De plus, dans la sentence de l'arbitre Hamelin dans Ville de Montréal-Est, l'Employeur avait mis fin à l'emploi de l'employé alors qu'il y avait une clause bien différente de celle que l'on retrouve dans la convention collective qui concerne le cas sous étude. Les clauses 9.01f) et 9.11 de cette convention collective se lisent ainsi :

9.01f) « Dans le cas où un employé, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, devient incapable, de façon permanente, de reprendre son poste de travail, les parties s'engagent à collaborer, si possible, afin de permettre à cet employé d'être affecté à un poste dont il pourra remplir les exigences normales et ce, à des conditions au préalable acceptées par les parties. »

9.11 Lors du retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle, lorsqu'il est consolidé, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire;
- b) L'employé bénéficiant, du présent alinéa, ne peut être déplacé par un autre employé.

Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance salaire, s'il y a lieu. »

[50] La sentence de l'arbitre Hamelin s'articule essentiellement autour de cette clause 9.01 f). C'est également en soulignant la présence de cette clause que la Cour supérieure a jugé que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable. Or, non seulement la convention collective de la ville de Beaconsfield ne contient pas une telle clause, mais au surplus, elle prévoit expressément, à l'article 9.34

d), l'application des dispositions de la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles à défaut d'emploi disponible conforme à la condition du salarié.

[51] Par ailleurs, l'Employeur ne peut souscrire à la position retenue par la Cour supérieure concernant l'inclusion dans une convention collective de dispositions plus avantageuses que celles édictées à la LATMP. En effet, cette décision omet de tenir compte du fait que l'article 349 de la LATMP est d'ordre public. Il n'est donc pas possible pour les parties de contourner conventionnellement la compétence exclusive confiée à la CSST par le législateur : Université McGill et Munaca, précitée.

[52] Il est également important de remettre en contexte l'article 244 LATMP, fondamental à la compétence de l'arbitre et qui pourtant, ne fait l'objet que de commentaires indirects de la part de la Cour supérieure. Les deux premiers alinéas de l'article 244 de cette loi permettent aux parties de négocier les modalités d'application du droit de retour au travail. Cette disposition n'octroie cependant pas aux parties le pouvoir de confier à un arbitre de grief une compétence portant sur la détermination du droit de retour au travail à proprement parler. L'expression « mise en application du droit de retour au travail » suppose en effet qu'il y ait eu, au préalable, détermination du droit de retour au travail par la CSST.

[53] Le pouvoir de statuer sur le droit du salarié de retourner à l'emploi de l'Employeur appartient exclusivement à la CSST et doit forcément être exercé avant de pouvoir être mis en application. Le procureur de l'Employeur réfère à la sentence précitée Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis H. Lafontaine de l'arbitre Jean Guy Ménard.

[54] Il en est de même de la sentence de Me Jean-Pierre Lussier dans la ville de Montréal (arrondissement Villeray — Saint-Michel — Parc-Extension), précitée, dont la convention prévoyait les clauses 25.05 et 25.06 se lisant ainsi :

« 25.05

Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un fonctionnaire permanent est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre à son poste ou à tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi convenable de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.

25.06

Les parties s'entendant sur le principe de réintégration inter-unités syndicales à la suite d'un accident du travail, conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après la date de la signature de la convention collective. Les parties s'entendent sur les principes suivants :

- Un salarié d'une autre unité d'accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation à la suite des blessures subies ou de la maladie résultant de l'exercice de ses fonctions peut être réassigné à un emploi de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper;
- Un fonctionnaire couvert par la présente accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de cette unité, à la suite des blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper.

[55] Ce sont des dispositions assez particulières et de plus les parties s'étaient entendues pour réintégrer la salariée sur un poste pour lequel il n'y avait pas de limitations fonctionnelles. Par la suite, les parties reçoivent la décision de la CLP rejetant la demande de reconsidération de la travailleuse concernant l'emploi convenable chez son Employeur et celui-ci modifie ensuite sa décision pour conduire à un congédiement administratif.

[56] Dans la décision de Me Denis Nadeau dans la Société des casinos du Québec Inc. l'article 32.2 de la convention collective précitée est bien différente des clauses sur lesquelles la partie syndicale se fonde dans notre litige. Il en est de même dans la sentence Centre de santé et de services sociaux Québec-Nord, précitée, dont les clauses invoquées traitent d'aménagement de tâches.

[57] En somme, il n'y a pas de façon pour le tribunal de rejeter l'objection à sa compétence car la CSST a bien décidé qu'il n'y avait pas d'emploi convenable chez l'Employeur. De plus, le grief ne fait pas état du poste sur lequel le plaignant a travaillé. Le plaignant a reçu une formation pour conduire un camion et le tribunal n'a pas à recommencer le processus qu'a fait la CSST.

MOTIFS ET DÉCISION

[58] Le tribunal a lu attentivement toutes les autorités qui lui ont été déposées au soutien de l'objection préliminaire à sa compétence. De ces autorités, il ressort que la CSST et la CLP en appel disposent d'une compétence exclusive en vertu de l'article 349 de la LATMP. Dans le récent arrêt de la Cour d'appel dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane*, précitée, la juge France Thibault, dans un jugement unanime, s'exprime comme suit :

« [21] À mon avis, la question du droit d'un salarié victime d'une lésion professionnelle de récupérer son emploi prélesionnel, telle qu'elle se pose dans le présent dossier, échappe à la compétence d'un arbitre de griefs.

[22] La LATMP institue un régime de réparation des lésions professionnelles et des conséquences subies par les bénéficiaires⁶. Dans ce cadre, le processus de réparation comprend, en plus du paiement d'indemnités diverses (remplacement de revenu, indemnité pour préjudice corporel, indemnités de décès), la fourniture de soins, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du salarié victime d'une lésion professionnelle (art. 1 LATMP). »

[...]

[27] La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi prélesionnel ou un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable (art. 166 LATMP).

[28] Le programme de réadaptation professionnelle peut comprendre un programme de recyclage, des services d'évaluation des possibilités professionnelles, un programme de formation professionnelle, des services de support en recherche d'emploi, le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, l'adaptation d'un poste de travail, le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail et le paiement de subventions au travailleur (art. 167 LTMP).

[29] Le chapitre VII de la LATMP décrit les droits du salarié à un retour au travail. Ce dernier a droit de récupérer prioritairement son emploi s'il redevient capable de l'exercer; sinon, il a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur, et cela, dans le délai prévu à l'article 240 LATMP (art. 236 et 239 LATMP).

[30] La LATMP confie à la CSST la compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée par la loi, sauf si une disposition particulière prévoit le contraire (art. 349 et 359 LATMP). La LATMP aménage un appel à la CLP et lui confie la compétence exclusive sur les recours en appel (art. 359 et 369 LATMP).

[31] Conformément à l'article 244 LATMP, une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail. Le cas échéant, la même disposition prévoit que le travailleur lésé dans son droit de retour au travail peut soumettre son grief à l'arbitrage.

[32] Voici le texte des deux dispositions de la convention collective sur lesquelles l'appelant se fonde pour conclure à la compétence de l'arbitre de griefs en matière de droit de retour au travail à la suite d'une absence au travail causée par une lésion professionnelle :

12.04 Accumulation du service continu

Le service continu est constitué par la présence de l'employé à son travail tous les jours, pendant les heures régulières de travail définies à la convention collective.

Les absences suivantes n'ont pas pour effet d'interrompre l'accumulation du service continu :

[...]

b) l'absence pour cause de lésions professionnelles, alors que l'employé est à l'emploi de la Compagnie;

ARTICLE 13 POSTE VACANT – PROMOTION – MISE À
PIED – RAPPEL – RÉTROGRADATION

13.04 Réduction de personnel

d) Département de l'entretien

Dans le département d'entretien, les mises à pied commencent par les employés ayant le moins d'ancienneté dans leur département. Cependant, il est entendu et compris que l'application des mesures prises dans cette section, peut être modifiée, par accord mutuel, afin de retenir les catégories et niveaux de compétence et d'habileté demandés afin d'assurer le bon rendement des opérations de l'usine.

[33] La convention collective en cause ne contient aucune disposition spécifique relative à la mise en application du droit de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle. Son article 12.04 permet au salarié victime d'une lésion professionnelle d'accumuler du service continu pendant une durée supérieure à celle prévue à l'article 235 LATMP. Ce droit d'accumuler du service continu ne peut pas être confondu avec le droit prioritaire d'un salarié de récupérer son emploi ou un autre convenable chez son employeur à la suite d'une absence pour lésion professionnelle. Ces droits sont distincts. Le premier permet de conserver des avantages liés à l'accumulation du service continu, malgré une absence du travail, par exemple, le choix des vacances, la durée de celles-ci, le rang de la mise à pied lors d'une réduction de personnel (art. 13.04 d) de la convention collective), etc. Le second permet de revendiquer un travail qui peut, selon la condition du salarié, être celui qu'il occupait avant l'accident ou le premier emploi convenable qui devient disponible.

[34] L'appelant fait valoir que l'accumulation du service continu durant une absence pour accident du travail a aussi comme effet de préserver le lien d'emploi de M. Corneau. Dans un pareil cas, lorsqu'un salarié se présente au travail après la consolidation de sa lésion professionnelle, l'employeur doit réagir. En cas de refus de la part de l'employeur de le réintégrer dans son emploi, le salarié a un droit de grief.

[35] La Cour a examiné la même question que celle posée ici par l'appelant dans l'affaire *SÉPAQ* précitée. Elle a conclu que l'arbitre de griefs n'est pas compétent pour entendre le grief relatif à la réintégration avec accommodements du salarié dans son emploi pré-lésionnel lorsque la CSST ou la CLP a conclu qu'il est incapable de reprendre son emploi ou tout autre chez son employeur :

[17] Rien dans cet arrêt ne milite en faveur de la position de l'intimé selon laquelle il revient à l'arbitre de griefs, dans la présente affaire, de trancher la question de l'accommodement raisonnable sur laquelle la CSST, nous l'avons vu, s'est déjà prononcée.

[18] L'arbitre a eu raison de décliner compétence. La compétence que lui confère l'article 244 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour régler les modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider la capacité

d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel.

[19] En effet, la CSST possède une compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la Loi, selon l'article 349 de cette dernière. L'arbitre ne pouvait se saisir de la demande du plaignant réclamant son emploi de journalier alors que la CSST avait déjà décidé qu'il n'est plus en mesure de l'occuper. La Cour suprême du Canada a statué que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation. Elle n'autorise pas non plus la double compensation pour une même situation factuelle.

[36] L'appelant propose que ces enseignements ont été écartés par la Cour suprême dans *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)* (ci-après *SFPQ*)⁸. Dans cette affaire, la Cour suprême devait décider qui, de l'arbitre de griefs ou de la Commission des relations du travail (ci-après CRT), pouvait se saisir du recours d'un salarié en cas de renvoi sans cause juste et suffisante. Les clauses pertinentes de la convention collective applicable privaient les salariés du droit à l'arbitrage de griefs pour contester leur congédiement alors que la norme d'ordre public de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*⁹ (ci-après LNT) leur accorde ce droit.

[...]

[40] Je ne vois rien dans l'affaire *SFPQ* précitée qui permet d'écarter les enseignements de la Cour dans l'arrêt *SÉPAQ*. La LNT reconnaît le caractère subsidiaire du recours devant le CRT alors que la LATMP affirme « la compétence exclusive [de la CSST] pour examiner et décider de toute question visée par la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme » (art. 349 LATMP).

[41] L'appelant reconnaît que la CSST a statué sur sa capacité à reprendre son travail pré-lésionnel ou un autre emploi convenable et que cette question en est une qui lui est réservée de façon exclusive par la LATMP. Il avance toutefois que la matière visée par son grief concerne ses droits lors d'un retour au travail. Il plaide que l'accumulation de son service continu lui conférerait le droit de réintégrer son travail en vertu de la convention collective même après l'expiration du délai prévu par la LATMP. Puisque le retour au travail découle de la convention collective et non de la LATMP, l'appelant en tire l'inférence que l'arbitre était compétent pour se saisir de son grief.

[42] À mon avis, l'appelant a tort. Les questions sur lesquelles la CSST a compétence exclusive ne peuvent être remises en cause par un employeur ou un salarié que dans le cadre des mécanismes d'appel institués par la LATMP. Un employeur ne peut, lors de



l'application d'une convention collective, remettre en cause la reconnaissance d'une lésion professionnelle, la durée de l'incapacité, la date de consolidation d'une lésion professionnelle, la détermination des limitations fonctionnelles, la capacité d'exercer l'emploi prélesionnel, la détermination de l'emploi convenable, etc. L'application d'une convention collective, lorsqu'elle implique une question sur laquelle la CSST a compétence exclusive, doit se faire en tenant la décision de la CSST pour acquise.

[43] Il me semble que cette approche découle du sens commun et qu'elle respecte les dispositions de la LATMP. Elle évite que deux forums – la CSST et la CLP ainsi que l'arbitre de griefs – statuent sur les mêmes questions à l'égard desquelles la LATMP a affirmé la compétence exclusive de la CSST.

[44] La position de l'appelant implique que les décisions de la CSST, à qui la LATMP reconnaît une compétence exclusive en certaines matières, peuvent être modifiées par un arbitre de griefs.

[45] Cette proposition heurte la volonté clairement exprimée par le législateur de confier à la CSST, et à la CLP en appel, la mission exclusive de trancher certaines questions. Ces organismes sont hautement spécialisés pour décider de toutes les questions reliées à la reconnaissance d'un fait accidentel, à l'incapacité qui s'ensuit, au besoin d'assistance médicale, à la date de consolidation de la lésion, au besoin de réadaptation, à la capacité de reprendre son emploi ou un emploi convenable ainsi qu'à l'indemnisation de salariés. La CSST « accompagne » le salarié à compter du fait accidentel jusqu'à sa réinsertion sur le marché du travail. Pour atteindre ces fins, la CSST dispose de tous les moyens et outils que la LATMP donne à cet organisme.

[46] À mon avis, il n'y a pas de place pour un régime parallèle où l'employeur, l'Association accréditée et le salarié peuvent discuter de ces questions devant l'arbitre de griefs et écarter les décisions de la CSST. On ne peut que rejeter les effets indésirables rattachés à la position de l'appelant. Selon cette thèse, un employeur pourrait, par exemple, congédier un employé absent du travail à la suite d'une lésion professionnelle. Cet employeur pourrait ensuite plaider devant l'arbitre de griefs l'inexistence d'un fait accidentel, et cela, même si la CSST a conclu le contraire.

[59] Ainsi, la Cour d'appel a analysé les dispositions de la convention collective pour s'assurer si celles-ci étaient plus avantageuses que celles de la LATMP en regard des articles 4, 244 et 349 de ladite loi, articles se lisant ainsi :

« 4. La présente loi est d'ordre public.

Cependant, une convention ou une entente ou un décret qui y donne effet peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la présente loi.

244. Une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour au travail prévu par la présente section.

Le droit au retour au travail d'un travailleur est mis en application de la manière prévue par la convention collective qui lui est applicable, si celle-ci contient des dispositions prévues par le premier alinéa ou des dispositions relatives au retour au travail après un accident ou une maladie.

Dans ce cas, le travailleur qui se croit lésé dans l'exercice de son droit au retour au travail peut avoir recours à la procédure de griefs prévue par cette convention.

349. La Commission a compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée par la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme. »

[60] Le seul fondement de ce grief est de se demander si effectivement la clause 9.34 est plus avantageuse que ce que prévoit la loi. De fait, les parties ont argumenté sur le caractère plus avantageux de cette disposition, l'Employeur soutenant que la clause ne fait que reproduire les dispositions de la loi alors que la partie syndicale soutient que la notion de fonction de la convention collective est différente de celle d'emploi prévue à la LATMP.

[61] La convention collective définit à l'article 2 les notions de fonction et de poste en ces termes :

« l) « fonction » : poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes tel que décrit dans la nomenclature constituant les annexes « A » et « B » de la présente convention.

m) « poste » : l'assignation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction. »

[62] La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles définit à son article 2 les termes suivants :

« Emploi convenable » : un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion;

« Emploi équivalent » : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice; »

[63] Comme le souligne avec justesse l'arbitre François Hamelin au paragraphe 32 de sa sentence précitée dans Ville de Montréal-Est, il appartient à l'arbitre de trancher si les dispositions de la convention collective sont plus avantageuses que celles de la LATMP. En révision judiciaire de cette sentence, la Cour supérieure énonce aux paragraphes 41 à 45 :

« [41] La question ici n'est pas vraiment, si oui ou non, l'arbitre avait juridiction en vertu des articles 9.01(f) et 9.11 de la convention collective (ou selon la Ville si la juridiction de la CSST en vertu de la LATMP et la rédaction de la convention collective écartaient toute compétence possible de l'arbitre afférant à la réintégration d'un employé victime d'une lésion professionnelle).

[42] La question est plutôt, est-ce que l'arbitre avait juridiction pour entendre la cause et pour décider, si oui ou non, il avait juridiction pour décider – à savoir, pour interpréter les articles 9.01(f) et 9.11 à la lumière de la preuve comme attributive d'une compétence au-delà de celle de la CSST en vertu de la LATMP. Vu de cette façon, la norme applicable est celle de la décision raisonnable¹⁰.

[43] En arrivant à cette conclusion, le soussigné a bien considéré l'affaire *Tembec*¹¹, dans laquelle la Cour d'appel a décidé que la norme de la décision correcte s'appliquait à une situation qui semblait à sa face identique au présent dossier, même, la question était plaidée comme moyen préliminaire. Pourtant, la différence fondamentale entre *Tembec* et la présente cause est la présence des clauses 9.01(f) et 9.11 de la convention collective lesquelles, tel que le Syndicat le prétend, créent un régime plus favorable que celui de la LATMP. Dans *Tembec*, il n'y avait aucune clause de ce genre¹².

PAGE 25

[44] Il n'y a aucune autorité qui a été citée pour convaincre le Tribunal que la seule possibilité pour un retour au travail était le processus prévu par la LATMP devant la CSST. Selon la preuve à être faite devant l'arbitre, les clauses 9.01(f) et 9.11 pourraient être, ou ne pas être une autre source de droit et un autre régime supplémentaire « plus avantageux » que les régimes prévus par la LATMP.

[45] La preuve sera certainement pertinente, par exemple, pour interpréter les clauses en question selon l'interprétation donnée par les parties dans le passé¹³. En conséquence, la décision de l'arbitre à l'effet qu'il avait juridiction pour entendre une telle audition était raisonnable. La nécessité pour un arbitre d'entendre la preuve afin de déterminer, si oui ou non il a juridiction sur un grief devant lui n'est pas un terrain inconnu¹⁴.

[64] Comme les parties n'ont pas eu l'occasion d'épiloguer longuement sur la question du caractère plus avantageux des dispositions conventionnelles par rapport à la loi, il m'apparaîtrait, à tout le moins, déplacé de supputer leurs argumentations sur cette question à la lumière des propos du juge Dallaire de la Cour supérieure.

POUR TOUS CES MOTIFS, L'ARBITRE :

REJETTE l'objection préliminaire de la Ville;

DÉCLARE avoir compétence pour décider si les paragraphes 9.34 et 9.35 de la convention collective prévoient des dispositions plus avantageuses que celles offertes par la loi ;

ORDONNE la poursuite de l'audition à une date à être convenue entre les parties et le soussigné.

Me Marcel Morin
Arbitre de griefs C.A.Q.

MARCEL MORIN
Arbitre

Pour le Syndicat : Me Josée Aubé

Pour l'Employeur : Me Stéphane Fillion

[65] Date d'audience : 1er mars 2012

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Montréal (Ville de) (arrondissement Villeray—St-Michel—Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), (Lise Dionne)

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2012-0449

Décision de

Me Jean-Pierre Lussier, arbitre

Date de la décision

2011-11-14

Références

AZ-50807353

2011EXPT-2229

D.T.E. 2011T-819

Texte intégral : 12 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — arbitrabilité — juridictions concurrentes — lésion professionnelle — droit de retour au travail — congédiement administratif — remède demandé — réintégration dans tout autre emploi respectant sa condition — libellé de la convention collective — clause plus avantageuse que ce que prévoit la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* — compétence — arbitre.

La Dépêche

GRIEF - ARBITRABILITÉ : Même si le législateur a conféré à la CSST une compétence exclusive sur

beaucoup de matières reliées aux accidents du travail, il a laissé aux tribunaux d'arbitrage la compétence pour trancher certains litiges mettant en cause des salariés accidentés du travail, notamment la mise en application du retour au travail ou la mise en oeuvre de dispositions contractuelles plus avantageuses.

Résumé

Griefs réclamant un retour au travail et contestant un congédiement. Objection à l'arbitrabilité des griefs. Objection rejetée; l'audience quant au fond est reportée.

La plaignante occupait un poste de contremaître syndiqué à la Ville de Montréal. Le 17 janvier 2001, elle a subi un accident du travail à la suite de menaces exercées à son endroit par un col bleu. La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a accepté sa réclamation. À la suite d'une assignation temporaire dans un autre arrondissement, le médecin traitant a établi que la plaignante devait éviter de travailler avec les cols bleus, et ce, de façon permanente. Entre 2004 et 2009, elle a déposé plusieurs recours devant différentes instances afin de faire modifier le caractère permanent de cette restriction, mais en vain. Le 11 janvier 2010, la Ville a avisé la plaignante que le poste d'inspectrice en horticulture qu'elle avait obtenu en 2006 ne respectait pas ses limitations fonctionnelles et que l'emploi convenable déterminé par la CSST, soit celui de directrice des ressources humaines, n'était pas disponible. Le 1er avril suivant, la plaignante a fait l'objet d'un congédiement administratif. La Ville soutient que l'arbitre de griefs ne peut intervenir parce qu'il n'a pas compétence pour déterminer s'il existe d'autres emplois convenables.

Décision

Même si le législateur a conféré à la CSST une compétence exclusive sur beaucoup de matières reliées aux accidents du travail, il a laissé aux tribunaux d'arbitrage la compétence de trancher certains litiges concernant des salariés accidentés du travail, notamment la mise en application du retour au travail ou la mise en oeuvre de dispositions contractuelles plus avantageuses. Le syndicat ne peut réclamer la réintégration d'un salarié dans son poste si la CSST a déterminé que les limitations fonctionnelles s'opposent à ce qu'il occupe ce poste. Par contre, la convention à l'étude prévoit la possibilité d'une réintégration dans un emploi ou dans une fonction d'une autre unité de négociation. Le premier grief réclame la réintégration dans «un» emploi; il ne vise pas la réintégration de la plaignante dans son emploi prélesionnel ou dans un emploi convenable au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Par conséquent, rien n'empêche le Tribunal d'exercer sa compétence pour trancher ce

litige. Quant au second grief, il réclame la réintégration de la plaignante dans son poste d'inspectrice en horticulture ou dans tout autre poste compatible avec sa condition. Le Tribunal ne peut certainement pas la réintégrer dans son poste, car cela irait directement à l'encontre de la décision de la CSST, qui est la seule habilitée à déterminer si les limitations fonctionnelles de la plaignante sont compatibles avec une telle réintégration. Cependant, ce grief contient une réclamation d'une autre nature, à savoir la réintégration dans tout autre poste compatible avec sa condition. Cette réclamation s'appuie sur le contenu de la convention collective, qui contient des dispositions plus avantageuses que ce que prévoit la loi précitée. Or, l'arbitre de griefs est la seule instance compétente pour interpréter et appliquer ces dispositions.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 50

D.T.E. 2011, no 50

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100 et ss.

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 4 , 244 , 365 , 365 al. 2

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Distingue

Paragr. 10: *Electrolux Canada Corp. (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11 (Diane Lescarbeau)* , (T.A., 2009-06-23), SOQUIJ AZ-50564611, D.T.E. 2009T-643, 2009 CanLII 34608

Paragr. 10: *Max-Atlas Équipement international inc. c. Turmel* (C.S., 2009-07-09), 2009 QCCS 3322, SOQUIJ AZ-50567079, D.T.E. 2009T-554, [2009] R.J.D.T. 937, EYB 2009-161858

Paragr. 10: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle (Denis Daigle)* , (T.A.,

2010-10-01), SOQUIJ AZ-50684427, 2010EXPT-2468, D.T.E. 2010T-752

Paragr. 10: *Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (Édith Germain)*, (T.A., 2010-11-04), SOQUIJ AZ-50687806, 2010EXPT-2572

Paragr. 10: *Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 (Nelson Corneau)*, (T.A., 2009-05-11), SOQUIJ AZ-50564618, D.T.E. 2009T-566, 2009 CanLII 34602

Mentionne

Paragr. 9: *Electrolux Canada Corp. (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11 (Diane Lescarbeau)*, (T.A., 2009-06-23), SOQUIJ AZ-50564611, D.T.E. 2009T-643, 2009 CanLII 34608

Paragr. 9: *Max-Atlas Équipement international inc. c. Turmel* (C.S., 2009-07-09), 2009 QCCS 3322, SOQUIJ AZ-50567079, D.T.E. 2009T-554, [2009] R.J.D.T. 937, EYB 2009-161858

Paragr. 9: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle (Denis Daigle)*, (T.A., 2010-10-01), SOQUIJ AZ-50684427, 2010EXPT-2468, D.T.E. 2010T-752

Paragr. 12: *Provigo Québec inc. (Loblaws Longueuil) et TUAC, section locale 500 (Carole St-Jean)*, (T.A., 2009-10-19), SOQUIJ AZ-50582889, D.T.E. 2009T-850, [2009] R.J.D.T. 1712

Paragr. 9: *Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (Édith Germain)*, (T.A., 2010-11-04), SOQUIJ AZ-50687806, 2010EXPT-2572

Paragr. 8, 17: *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* (C.A., 2009-02-19), 2009 QCCA 329, SOQUIJ AZ-50538934, J.E. 2009-462, D.T.E. 2009T-179, EYB 2009-154883

Paragr. 8, 14, 17: *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc. (Danielle Meunier)*, (T.A., 2010-08-29 (décision rectifiée le 2010-09-18)), SOQUIJ AZ-50668944, 2010EXPT-2124, D.T.E. 2010T-622, [2010] R.J.D.T. 1232

Paragr. 8, 14, 17: *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164, 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, EYB 2010-177238

Paragr. 9: *Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 (Nelson Corneau)*, (T.A., 2009-05-11), SOQUIJ AZ-50564618, D.T.E. 2009T-566, 2009 CanLII 34602

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-12-14

Date de la dernière mise à jour

2012-03-09

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane

Jurisdiction

Cour d'appel (C.A.), Québec

Numéro de dossier

200-09-007167-106

Décision de

Juges France Thibault, Lorne Giroux et Jacques Viens (*ad hoc*)

Date de la décision

2012-01-30

Références

AZ-50825809

2012 QCCA 179

2012EXP-635

2012EXPT-316

J.E. 2012-347

D.T.E. 2012T-104

Retenu pour publication au R.J.D.T.

Texte intégral : 23 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — arbitrabilité — juridictions concurrentes — lésion professionnelle — limitations fonctionnelles permanentes — décision de la CSST — détermination d'un emploi convenable — grief réclamant le retour au travail dans l'emploi prélésionnel avec accommodement — litige découlant de

l'interprétation ou de l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* — absence de compétence de l'arbitre — révision judiciaire.

ADMINISTRATIF (DROIT) — contrôle judiciaire — cas d'application — grief — arbitre de griefs — arbitrabilité — juridictions concurrentes — lésion professionnelle — retour au travail — obligation d'accommodement — compétence exclusive de la CSST — norme de contrôle — décision correcte.

La Dépêche

GRIEF - ARBITRABILITÉ : Un arbitre de griefs n'est pas compétent pour entendre un grief réclamant la réintégration avec accommodement d'un salarié dans son emploi prélesionnel lorsque la CSST a conclu qu'il en est incapable.

ADMINISTRATIF (DROIT) : La norme de contrôle applicable à une décision d'un arbitre de griefs ayant décliné compétence à l'égard d'un litige portant sur le refus de l'employeur de mettre en place des accommodements raisonnables qui auraient permis au plaignant de réintégrer son emploi prélesionnel est celle de la décision correcte; la Commission de la santé et de la sécurité du travail a une compétence exclusive sur cette question.

Résumé

Appel d'un jugement de la Cour supérieure ayant confirmé une sentence arbitrale. Rejeté.

Le plaignant a subi une lésion professionnelle en janvier 2002. En juillet 2007, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a décidé qu'il n'était plus apte à occuper son emploi de technicien en entretien mécanique. Elle a déterminé un emploi convenable d'ouvrier papetier chez l'employeur. Cette décision a été confirmée par l'instance de révision de la CSST. Le 23 août 2007, le syndicat a déposé un grief alléguant que le refus de l'employeur de réintégrer le plaignant dans son ancien poste violait les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la convention collective. Le grief réclamait l'application de mesures d'accommodement permettant au plaignant de n'accomplir que les tâches compatibles avec ses limitations fonctionnelles. L'employeur s'est opposé à l'arbitrabilité du grief. L'arbitre a retenu que le refus d'accommoder le plaignant ne contrevenait à aucune disposition de la convention collective. Il a considéré que le handicap découlait des limitations fonctionnelles permanentes déterminées par la CSST. Estimant que le litige relevait de l'application ou de l'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), et donc de la compétence exclusive de la CSST, l'arbitre s'est déclaré sans compétence et il a accueilli l'objection préliminaire de l'employeur. La

Cour supérieure, en révision judiciaire, a confirmé la décision de l'arbitre. Le syndicat soutient que le litige résulte exclusivement de la convention collective, particulièrement de la clause 12.04, qui prévoit l'accumulation du service continu au cours d'une absence pour cause de lésion professionnelle pendant une durée supérieure à celle prévue à l'article 235 LATMP. Selon lui, la convention prime la loi parce qu'elle contient des dispositions plus généreuses en matière de droit de retour au travail.

Décision

Mme la juge Thibault: La Cour supérieure a appliqué la norme de contrôle adéquate, soit celle de la décision correcte. Par ailleurs, l'arbitre a déterminé l'objet du litige en indiquant qu'il portait sur le refus de l'employeur de faire bénéficier le plaignant des accommodements raisonnables qui permettraient à ce dernier de réintégrer le poste de technicien qu'il occupait avant d'être victime d'une lésion professionnelle. Il a ensuite analysé la convention et a conclu qu'aucune de ses dispositions n'autorisait un salarié à revendiquer un poste pour lequel il ne remplissait pas les exigences. Il a ensuite décidé que le litige concernait l'application de la loi précitée, et plus particulièrement la détermination du caractère complet ou non de cette législation au regard des obligations d'accommodement découlant de la charte. En l'espèce, la question du droit d'un salarié victime d'une lésion professionnelle de récupérer son emploi pré-lésionnel échappe à la compétence de l'arbitre de griefs. La loi institue un régime de réparation des lésions professionnelles et des conséquences subies par les bénéficiaires, et elle confie à la CSST la compétence exclusive afin d'examiner toute question qui y est visée et d'en décider. D'autre part, conformément à l'article 244 LATMP, une convention peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail et du droit de soumettre un grief à l'arbitrage. Or, en l'espèce, la convention est silencieuse. Le syndicat a tort de prétendre que l'accumulation du service continu au cours d'une absence pour cause de lésion professionnelle, en vertu de l'article 12.04 de la convention, conférerait au plaignant le droit de réintégrer son travail même après l'expiration du délai prévu à l'article 235 LATMP. En effet, ce droit est distinct de celui de récupérer son emploi ou un autre emploi convenable chez son employeur à la suite d'une absence pour lésion professionnelle. Par ailleurs, cette cour a conclu, dans *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* (C.A., 2009-02-19), 2009 QCCA 329, SOQUIJ AZ-50538934, J.E. 2009-462, D.T.E. 2009T-179, que l'arbitre de griefs n'est pas compétent pour entendre le grief relatif à la réintégration avec accommodements du salarié dans son emploi pré-lésionnel lorsque la CSST ou la CLP a conclu qu'il est incapable de reprendre son emploi ou tout autre emploi chez son employeur. Ces enseignements n'ont pas été écartés par la Cour suprême

dans *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164 , 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61. En effet, la *Loi sur les normes du travail* reconnaît le caractère subsidiaire du recours devant la Commission des relations du travail alors que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* consacre la compétence exclusive de la CSST afin d'examiner toute question visée par cette loi et d'en décider. Les questions sur lesquelles la CSST détient une compétence exclusive ne peuvent être remises en cause qu'au moyen des mécanismes d'appel institués par la loi. L'application d'une convention collective doit tenir pour acquise une telle décision de la CSST. La réintégration du plaignant dans un emploi d'ouvrier papetier ne relève pas de la convention, mais plutôt des démarches et des décisions de la CSST.

Fascicule Express

EXP 2012, no 06

EXPT 2012, no 06

J.E. 2012, no 06

D.T.E. 2012, no 06

Historique

Instance précédente

Juge Yves Alain, C.S., Rimouski, 100-17-001005-091, 2010 QCCS 3902, 2010-08-20, SOQUIJ AZ-50667182

Référence(s) antérieure(s)

(T.A., 2009-05-11), SOQUIJ AZ-50564618 , D.T.E. 2009T-566; (C.S., 2010-08-20), 2010 QCCS 3902, SOQUIJ AZ-50667182 , 2010EXP-2979, 2010EXPT-2027, J.E. 2010-1640, D.T.E. 2010T-585; (C.A., 2010-10-08), 2010 QCCA 1865, SOQUIJ AZ-50680482

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27)

Accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi sur les), (L.R.Q., c. A-3.001), art. 1 , 4 , 32 , 44 ,

45 , 47 , 48 , 49 , 145 , 145 et ss. , 146 , 147 , 166 , 167 , 203 , 234 , 234 à 264 , 235 , 236 , 239 , 240 , 244 , 349 , 359 , 369

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)

Normes du travail (Loi sur les), (L.R.Q., c. N-1.1), art. 124

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 19: *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners* (C.S. Can., 2000-03-02), 2000 CSC 14, SOQUIJ AZ-50069852, J.E. 2000-539, D.T.E. 2000T-245, [2000] 1 R.C.S. 360, 183 D.L.R. (4th) 14, 189 Sask. R. 23, 50 C.C.E.L. (2d) 1, 251 N.R. 16, [2000] 4 W.W.R. 149, REJB 2000-16687

Paragr. 15, 35, 40: *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* (C.A., 2009-02-19), 2009 QCCA 329, SOQUIJ AZ-50538934, J.E. 2009-462, D.T.E. 2009T-179, EYB 2009-154883

Paragr. 36: *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164, 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.É. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, EYB 2010-177238

Paragr. 19: *Weber c. Ontario Hydro* (C.S. Can., 1995-06-29), SOQUIJ AZ-95111082, J.E. 95-1482, D.T.E. 95T-851, [1995] 2 R.C.S. 929, 125 D.L.R. (4th) 583, 30 Admin. L.R. (2d) 1, 12 C.C.E.L. (2d) 1, 24 C.C.L.T. (2d) 217, [1995] C.L.L.C. 141,231, 30 C.R.R. (2d) 1, 183 N.R. 241, 82 O.A.C. 321, [1995] S.C.J. No. 59 (Q.L.), EYB 1995-67433, 1995 CanLII 108

Catégorie

01

Date du versement initial

2012-02-14

Date de la dernière mise à jour
2012-04-24

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers Teamsters Québec, section locale 106, FTQ c. Autobus Citadelles inc. (Gatineau), (Marcelin Poirier)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Décision de

Me Côte Poulin, arbitre

Date de la décision

2011-07-07

Références

AZ-50788250

2011EXPT-1839

D.T.E. 2011T-678

Texte intégral : 13 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — mesure disciplinaire ou non disciplinaire — manquement du salarié — obligation de loyauté — chauffeur d'autobus au service d'une entreprise de transport adapté — dénonciation dans les médias et propos racistes à l'égard de son supérieur — fausses accusations — faute — facteurs aggravants — préméditation — réputation de l'employeur — rupture du lien de confiance — congédiement confirmé.

La Dépêche

GRIEF - MESURE DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE : Le congédiement imposé à un chauffeur d'autobus pour avoir accordé une entrevue à la télévision au cours de laquelle il a déclaré que l'employeur n'entretenait pas adéquatement les véhicules destinés à la clientèle est confirmé; il a rompu le

lien de confiance avec son employeur en étalant une situation qu'il a dramatisée.

Résumé

Grief contestant un congédiement. Rejeté.

Le plaignant, un chauffeur d'autobus au service d'une entreprise de transport adapté, était mécontent du fait que les chauffeurs soient tenus de nettoyer l'intérieur de leur véhicule. À titre de moyen de pression individuel, il a donné une entrevue à la télévision indiquant que les clients avaient des handicaps et remettant en question l'entretien et la salubrité des véhicules. L'employeur l'a congédié parce qu'il avait manqué à son obligation de loyauté et mis en péril l'entreprise, entraînant la rupture du lien de confiance.

Décision

Le plaignant a tenu des propos racistes à l'endroit de son supérieur immédiat et a traité des clients de l'entreprise de façon déplorable en parlant de leurs déficiences. L'enquête de l'employeur a été sérieuse et les agissements du plaignant ont été prouvés. D'autre part, il n'est pas crédible. Alors qu'il a parlé trois fois pendant la période pertinente avec le représentant syndical, il prétend, en audition, qu'il n'a jamais entendu parler de discussions avec l'employeur pour trouver une solution au mécontentement des chauffeurs d'être obligé de nettoyer l'intérieur de leur véhicule. Cette situation n'était pas grave puisqu'elle durait depuis trois à quatre semaines. Le recours approprié aurait été le grief. Au surplus, le plaignant a prémédité son geste. Il a lui-même rompu le lien de confiance qui l'unissait à son employeur en étalant sur la place publique une situation qu'il a dramatisée. Il a omis de mentionner qu'il n'avait pas nettoyé l'intérieur du véhicule et que cet aspect de son travail lui déplaisait. Il a mis en péril le contrat de l'employeur et l'emploi de ses collègues.

Fascicule Express

EXPT 2011, no 42

D.T.E. 2011, no 42

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27)

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 3

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Page(s) 6, p. 8: *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, (C.S. Can., 1980-03-18), SOQUIJ AZ-80113035, J.E. 80-214, [1980] 1 R.C.S. 536

Citée(s) par les parties

Page(s) 7: *CHSLD Vigi Brossard et Syndicat des salariés du Centre d'hébergement Montérégie (FSSS-CSN)*, (T.A., 2007-07-18), SOQUIJ AZ-50446006, A.A.S. 2007A-97

Page(s) 9: *Montréal (Ville de) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc. (Nataly Vachon)*, (T.A., 2006-06-01), SOQUIJ AZ-50377310, D.T.E. 2006T-618

Page(s) 8, 10: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Industries de lavage Dentex inc.*, (T.A., 1999-03-15)

Page(s) 7: *Syndicat des employées et employés du RSSS de la MRC de Maskinongé (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé, e.v. Résidence Avellin-Dalcourt*, (T.A., 2006-10-06), SOQUIJ AZ-50393942, A.A.S. 2006A-112

Page(s) 8: *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes*, (T.A., 2000-04-10), SOQUIJ AZ-00142090, D.T.E. 2000T-618

Doctrine citée

Bernier, Linda, Blanchet, Guy, Granosik, Lukasz *et al.* *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*. 2e éd. Cowansville: Y. Blais, mis à jour, paragr., I/2.552, II/14.485, II/14.505, II/14.506

Catégorie

02

Date du versement initial

2011-10-19

Date de la dernière mise à jour

2011-10-24

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ), (Michel Jean)

Juridiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2012-3010

Décision de

Me Jean-Pierre Lussier, arbitre

Date de la décision

2012-01-18

Références

AZ-50832379

2012EXPT-595

D.T.E. 2012T-195

Texte intégral : 23 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — mesure disciplinaire ou non disciplinaire — manquement du salarié — obligation de loyauté — critique de l'employeur — ingénieur à Hydro-Québec — dénonciation d'un conflit d'intérêts à un journaliste — faits non vérifiés — facteurs atténuants — bonne foi — absence de préjudice — ancienneté — congédiement modifié en suspension (6 mois).

La Dépêche

GRIEF - MESURE DISCIPLINAIRE OU NON DISCIPLINAIRE : Le congédiement d'un ingénieur d'Hydro-Québec pour avoir dénoncé une situation de conflit d'intérêts à un journaliste alors que certains faits

n'avaient pas été vérifiés et qu'ils n'étaient pas véridiques est modifié en une suspension de six mois.

Résumé

Grief contestant une suspension sans solde. Rejeté. Grief contestant un congédiement. Accueilli en partie; une suspension de six mois est substituée au congédiement.

Le plaignant, un ingénieur au service d'Hydro-Québec, a envoyé un courriel anonyme au vérificateur interne en décembre 2009 pour dénoncer une situation de conflit d'intérêts touchant des contracteurs affectés au projet de réfection de la Centrale Gentilly 2. Après enquête, le dossier a été fermé. Le plaignant a utilisé la ligne éthique pour faire la même dénonciation anonyme le 9 avril 2010. Il avait préalablement envoyé des courriels à un journaliste. Le vérificateur chargé de projet à l'unité de vérification interne de l'employeur, qui s'était occupé de la première plainte, a de nouveau fait enquête. Il a pu déterminer que les plaintes provenaient du poste de travail du plaignant. Celui-ci a commencé par nier sa connaissance des plaintes, puis il a finalement admis que toutes les démarches provenaient de lui. L'employeur l'a suspendu sans solde le temps de terminer son enquête. À la suite de celle-ci, il a congédié le plaignant pour manquement au devoir de loyauté. Le syndicat fait valoir que le plaignant a agi de bonne foi et n'a pas vraiment commis de faute.

Décision

La dénonciation faite au vérificateur interne en décembre 2009 et celle faite au moyen de la ligne éthique en avril 2010 ne constituent pas un manque de loyauté. Le vérificateur interne est l'autorité chez l'employeur qui doit s'assurer que l'entreprise respecte les principes éthiques qu'elle s'est donnés. La ligne éthique est justement un outil à l'usage des salariés de l'organisation pour faire valoir leurs inquiétudes quant au respect des règles de conduite, lesquelles, notamment, prohibent les conflits d'intérêts. Le fait que ces dénonciations aient été faites anonymement ne pose pas problème. Cependant, le plaignant a erré en s'adressant dès la fin de mars 2010 à un journaliste pour lui faire part de son questionnement, alors même qu'il ignorait ce qui arrivait de sa dénonciation de décembre et qu'il s'apprêtait à reprendre sa dénonciation en se servant de la ligne éthique. On ne peut vraiment conclure qu'il avait épuisé les moyens à l'interne pour régler ce qu'il estimait être un problème de conflit d'intérêts. On ne peut non plus affirmer que sa dénonciation contenait uniquement des faits vérifiés. Il n'y avait peut-être pas de conflit d'intérêts, mais certains faits avaient, objectivement du moins, une apparence de conflit d'intérêts. On ne peut blâmer le plaignant d'avoir émis cette opinion dans ses deux plaintes. Il a sans

doute exagéré dans certains commentaires, mais il avait des motifs sérieux de dénoncer la situation. Cependant, c'était une faute de s'adresser à un journaliste alors même qu'il n'avait pas eu recours à la ligne éthique. À sa décharge, il n'y a aucune preuve selon laquelle il aurait agi par malice, vengeance ou mauvaise foi. Par ailleurs, eu égard à la sanction, il existe aussi des circonstances atténuantes. Le plaignant était, à n'en pas douter, de bonne foi. De plus, aucun préjudice n'a été causé à l'employeur. La longue ancienneté du plaignant, sans dossier disciplinaire, constitue aussi un facteur dont il faut tenir compte. Dans ces circonstances, la rupture définitive du lien d'emploi était une mesure exagérée. Le grief contestant la suspension administrative est donc rejeté, mais celui relatif au congédiement est partiellement accueilli. Une suspension de six mois est substituée à ce congédiement.

Fascicule Express

EXPT 2012, no 11

D.T.E. 2012, no 11

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100 et ss.

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Mentionne

Paragr. 70: *Haydon c. Canada* (C.F., 2000-09-05), SOQUIJ AZ-50086989, [2001] 2 C.F. 82, 192 F.T.R. 161, [2000] F.C.J. No. 1368 (Q.L.)

Paragr. 70: *Merç c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771* (C.S. Can., 2005-11-24), 2005 CSC 70, SOQUIJ AZ-50344103, J.E. 2005-2197, D.T.E. 2005T-1104, [2005] 3 R.C.S. 425

Paragr. 69, 70, 72: *Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*, (1981), 3 L.A.C. (3d) 140

Paragr. 71: *Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (griefs individuels, Jade Daniel Sambrook et autres)*, (T.A., 2005-07-13), SOQUIJ AZ-50324230, D.T.E. 2005T-

692, [2005] R.J.D.T. 1284

Paragr. 72: *Villa d'Argenteuil 1996 inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800* (T.A., 2002-02-12), SOQUIJ AZ-02141123, D.T.E. 2002T-446

Doctrine citée

Dubé, Louise et Trudeau, Gilles. «Les manquements du salarié à son obligation d'honnêteté et de loyauté en jurisprudence arbitrale», dans Gilles Trudeau, Guylaine Vallée et Diane Veilleux. *Études en droit du travail: à la mémoire de Claude D'Aoust*. Cowansville: Y. Blais, 1995. P. 51-124, p. 118

Hébert, France. *L'obligation de loyauté du salarié*. Montréal: Wilson & Lafleur, 1995. 125 p., p. 84-85

Catégorie

02

Date du versement initial

2012-03-20

Date de la dernière mise à jour

2012-04-21

Résumé



Société québécoise
d'information juridique

Parties

Syndicat des métaux, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec ltée (grief syndical)

Jurisdiction

Tribunal d'arbitrage (T.A.)

Numéro de dossier

2011-7328

Décision de

Me Carol Jobin, arbitre

Date de la décision

2011-07-18

Références

AZ-50774358

2011EXP-2649

2011EXPT-1575

D.T.E. 2011T-556

[2011] R.J.D.T. 879

Texte intégral : 136 pages (copie déposée au greffe)

Indexation

TRAVAIL — grief — droits de la direction — gestion des ressources humaines — règlement d'entreprise — alcool et drogue — entreprise de transformation du métal — facultés affaiblies — intoxication — test de dépistage — pertinence des symptômes — professionnel de la santé habilité — fiabilité du test — «tolérance zéro» (alcool) — vie privée, dignité, intégrité de la personne et droit à des conditions de travail justes et raisonnables — atteinte justifiée (art. 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*) — santé et sécurité du travail — nature du poste — lien rationnel — atteinte minimale — politique valide —

grief accueilli en partie — politique de l'employeur modifiée.

DROITS ET LIBERTÉS — droits et libertés fondamentaux — intégrité de la personne — emploi — politique de l'employeur — santé et sécurité du travail — alcool et drogue — facultés affaiblies — test de dépistage — pertinence des symptômes — professionnel de la santé habilité — fiabilité du test — «tolérance zéro» (alcool) — atteinte au droit à la vie privée — objectif légitime — lien rationnel — atteinte minimale (art. 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*).

DROITS ET LIBERTÉS — droits économiques et sociaux — conditions de travail justes — politique de l'employeur — alcool et drogue — facultés affaiblies.

La Dépêche

GRIEF - DROITS DE LA DIRECTION : La politique de l'employeur en matière de facultés affaiblies par l'alcool et la drogue est valide, mais elle doit être modifiée en partie; les observations du professionnel de la santé qui examine un employé doivent être documentées et lui être remises, son jugement clinique doit précéder un test de dépistage et il est également tenu d'évaluer si l'employé a la capacité de subir un tel test lorsque des soins sont nécessaires et urgents.

DROITS ET LIBERTÉS : La politique de l'employeur en matière de dépistage de facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue, qui exige l'administration d'un test «avant le départ de l'employé» même si des soins sont nécessaires et urgents, porte atteinte au droit à la dignité et à l'intégrité de la personne dans le cas où l'employé n'aurait pas la capacité de subir un tel test.

Résumé

Grief relatif à une politique de l'employeur sur les facultés affaiblies. Accueilli en partie.

L'employeur exploite une usine de production de poudre métallique où tous les postes syndiqués comportent des risques élevés d'accidents. L'employeur a mis en place une politique en matière de facultés affaiblies par l'alcool, les drogues et d'autres causes, dont la fatigue, visant à protéger la santé et la sécurité des employés. Cette politique définit la notion de «suspçon raisonnable» évaluée principalement à partir de signes objectifs d'intoxication. Elle est constituée de trois documents: 1) la «Politique sur les facultés affaiblies»; 2) l'«Application de la politique sur les facultés affaiblies», soit la démarche à entreprendre par l'employeur à l'occasion d'un «suspçon raisonnable» de facultés affaiblies; et 3) la «Grille d'identification des signes objectifs de facultés affaiblies», un formulaire servant à documenter les indices qui permettent de déceler un tel état. Certains points demeurent litigieux,

notamment la pertinence des symptômes figurant à la grille, l'appréciation de ces derniers, la qualité de la personne habilitée à les évaluer, le seuil de concentration de l'alcool indiquant un résultat positif, la reconnaissance de la fatigue à titre de cause de facultés affaiblies ainsi que la fiabilité des tests de dépistage de drogue. Le syndicat soutient que les points contestés portent atteinte aux droits de la personne prévus aux articles 1, 4, 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Décision

Selon la décision rendue dans *Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP (grief syndical)*, (T.A., 2009-12-02), SOQUIJ AZ-50589632, 2010EXPT-302, D.T.E. 2010T-68, [2010] R.J.D.T. 247, la validité d'une politique est déterminée par deux conditions, soit la compatibilité de celle-ci avec la convention collective, la loi et notamment la charte ainsi que le fait qu'elle ne soit pas déraisonnable. De plus, comme une politique traitant du dépistage de l'alcool et des drogues est susceptible de porter atteinte au droit à la vie privée, à l'intégrité de la personne, à la sauvegarde de sa dignité et de sa réputation ainsi qu'au droit à des conditions de travail justes et raisonnables, elle doit être justifiée et passer le test prévu à l'article 9.1 de la charte. En l'espèce, il est admis que l'objectif de l'employeur, soit assurer le déroulement sécuritaire des activités par des mesures de sécurité strictes en raison d'un environnement de travail à risque, est légitime et important. Cela dit, les signes et les symptômes contenus à la grille ne révèlent pas uniquement qu'il y a eu consommation; il s'agit de signes médicaux d'intoxication qui ont été confirmés par le témoin expert, et le fait qu'ils puissent démontrer autre chose qu'un état d'intoxication ne compromet pas leur pertinence. En outre, le risque d'une décision arbitraire de soumettre l'employé à un test de dépistage, découlant de la présence d'un seul signe, est réduit grâce à la formation donnée aux superviseurs et au jugement clinique du service de santé de l'employeur. Par contre, l'inscription du signe «plaintes de collègues ou de clients» dans la grille est déraisonnable puisqu'il s'agit de ouï-dire. Cet élément doit donc être supprimé. D'autre part, la mention du moment, de la durée et de la fréquence des signes observés n'est pas nécessaire étant donné que les observations ont lieu à l'occasion du travail. Par ailleurs, il n'est pas essentiel que la décision d'effectuer un test de dépistage soit prise par un médecin. Il n'y a aucune preuve qu'il s'agisse d'un acte médical réservé en vertu de la *Loi médicale*, et le médecin du service médical de l'employeur a affirmé dans son témoignage que l'infirmière peut porter un jugement clinique d'intoxication et faire passer un test de dépistage. Aux termes de la politique et de son application, cette dernière doit prendre connaissance des signes qui sont cochés dans la grille, sans s'y limiter, et elle doit poser des questions à l'employé de même

qu'à son supérieur. Son rôle est rationnellement lié à l'objectif de protéger la santé et la sécurité. Il s'agit d'une atteinte minimale aux droits de l'employé. Toutefois, le texte de l'application de la politique doit être modifié afin qu'il y soit exigé que les observations du professionnel de la santé soient documentées distinctement et remises à l'employé; elle doit également mentionner que le test est obligatoire «sous réserve du jugement clinique du professionnel de la santé».

Par ailleurs, le syndicat soutient qu'un résultat positif à un test de dépistage de drogue ne permet pas, à lui seul, de déterminer si, au moment du test, l'employé est sous l'effet d'une drogue. Or, ce test n'est pas un diagnostic en lui-même. Il confirme plutôt un diagnostic ou un jugement clinique posé préalablement par un professionnel, qui tient compte de l'observation de signes particuliers et concomitants du test. Les mesures prévues en cas de test positif sont donc justifiées et rationnelles. En conséquence, le test de dépistage de drogue ne porte pas atteinte à la vie privée ni au droit à l'intégrité et à la dignité ni ne constitue une condition de travail injuste et déraisonnable lorsqu'il est passé dans les situations prévues par l'application de la politique. En ce qui a trait au seuil de la concentration d'alcool fixé à «zéro», cette norme est raisonnable, compte tenu des risques élevés d'accidents dans le milieu de travail. Il ne s'agit pas d'une condition de travail injuste au sens de l'article 46 de la charte. Même s'il s'agit d'une atteinte à la vie privée, elle est justifiée en vertu du test prévu à l'article 9.1 de la charte. D'autre part, le fait de considérer la fatigue comme une cause de facultés affaiblies ne constitue pas une atteinte au droit à la vie privée. Enfin, le syndicat demande que l'interdiction d'exiger un test soit incluse dans l'application de la politique si un salarié «doit recevoir des soins», en précisant «surtout si ces soins sont urgents [...] ou nécessaires». L'application de la politique qui exige d'effectuer d'un test «avant le départ de l'employé» porte atteinte au droit à la dignité et à l'intégrité de la personne dans le cas où le salarié n'aurait pas la capacité de subir un tel test. Puisque l'application ne prévoit pas qu'un professionnel de la santé doit faire une évaluation de cette capacité dans un tel cas, le texte de cette dernière doit être modifié en conséquence.

Fascicule Express

EXP 2011, no 35

EXPT 2011, no 35

D.T.E. 2011, no 35

Législation citée

Charte canadienne des droits et libertés (L.R.C. 1985, app. II, no 44, annexe B, partie I), art. 1
Code criminel (L.R.C. 1985, c. C-46), art. 22.1 b), 217.1
Code de la sécurité routière (L.R.Q., c. C-24.2), art. 202.2.1.1, 202.4 et ss.
Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100
Droits de la personne (Loi canadienne sur les), (L.R.C. 1985, c. H-6)
Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 1, 4, 5, 9.1, 46
Code de la sécurité routière et d'autres dispositions législatives (Loi modifiant le), (L.Q. 2010, c. 34)
Médicale (Loi), (L.R.Q., c. M-9), art. 31
Protection des renseignements personnels dans le secteur privé (Loi sur la), (L.R.Q., c. P-39.1)
Santé et la sécurité du travail (Loi sur la), (L.R.Q., c. S-2.1), art. 51, 51 al. 1, 237, 237 al. 1, 247
Santé et la sécurité du travail (Règlement sur la), Décret 885-2001 du 04-07-2001, (2001) 133 G.O. II 5020, art. 297 à 312
Médecins (Code de déontologie des), Décret 1213-2002 du 09-10-2002, (2002) 134 G.O. II 7354, art. 4, 8, 46, 50, 71

Jurisprudence citée

Applique | Explique | Distingue | Critique | N'applique pas | Mentionne | Citée(s) par les parties

Applique

Paragr. 212: *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 and KVP Co.*, [1965] O.L.A.A. No. 2 (Q.L.), 16 L.A.C. 73

Paragr. 128, 137: *Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP (grief syndical)*, (T.A., 2009-12-02), SOQUIJ AZ-50589632, 2010EXPT-302, D.T.E. 2010T-68, [2010] R.J.D.T. 247

Paragr. 232, 240: *Teamsters Québec, section locale 973 et Aliments Ultima inc.* (T.A., 2004-08-16), SOQUIJ AZ-50278381, D.T.E. 2004T-1115

Distingue

Paragr. 357: *Imperial Oil Ltd. and Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 900*, 2006 CLB 13346, [2006] O.L.A.A. No. 721 (Q.L.), 157 L.A.C. (4th) 225, 88 C.L.A.S. 273

Paragr. 357: *Industrial, Wood and Allied Workers of Canada and Weyerhaeuser Co.*, 2004 CLB 14038, 127 L.A.C. (4th) 73

Paragr. 357: *International Union of Operating Engineers, Local 793 and Sterling Crane - A Division of Procrane Inc.*, [2009] O.L.R.D. No. 4623 (Q.L.), 190 L.A.C. (4th) 15

Mentionne

Paragr. 99, 125, 291, 307, ann.: *Association des pompières et pompiers de Gatineau et Gatineau (Ville de) (grief syndical)*, (T.A., 2010-01-12), SOQUIJ AZ-50599520, 2010EXPT-471, D.T.E. 2010T-114

Paragr. 99, 123, 290, ann.: *Autocars Orléans Express inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800* (T.A., 2004-07-05), SOQUIJ AZ-04141221, D.T.E. 2004T-904

Paragr. 99, 280, ann.: *Brotherhood of Locomotive Engineers (Rail Canada Traffic Controllers) v. Canadian Pacific Railway Co.*, 2003 ABQB 165, [2003] A.J. No. 513 (Q.L.)

Paragr. 99, 100, 104, 106, 133, 280, ann.: *Canadian National Railway Co. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)*, 2000 CLB 12141, 95 L.A.C. (4th) 341

Paragr. 99, 280, ann.: *Dennis et Conseil de bande d'Eskasoni* (T.C.D.P., 2008-09-12), 2008 TC DP 38, SOQUIJ AZ-50518026, [2008] C.H.R.D. No. 38 (Q.L.)

Paragr. 99, 375, ann.: *DuPont Canada Inc. and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 28-O*, [2002] O.L.A.A. No. 56 (Q.L.), 105 L.A.C. (4th) 399

Paragr. 99, 280, ann.: *Greater Toronto Airports Authority and Public Service Alliance of Canada, Local 0004*, [2007] C.L.A.D. No. 243 (Q.L.)

Paragr. 99, 290, ann.: *Imperial Oil Limited v. Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 900* (C.A. (Ont.), 2009-05-22), 2009 ONCA 420, SOQUIJ AZ-50556892

Paragr. 99, 132, 133, 307, 352, 355, ann.: *Imperial Oil Ltd. and Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 900*, 2006 CLB 13346, [2006] O.L.A.A. No. 721 (Q.L.), 157 L.A.C. (4th) 225, 88 C.L.A.S. 273

Paragr. 99, 102, 104, ann.: *Imperial Oil Ltd. v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 900*, [2008] O.J. No. 489 (Q.L.), 234 O.A.C. 90 (Div. Ct.)

Paragr. 99, 107, 352, 355, ann.: *Industrial, Wood and Allied Workers of Canada and Weyerhaeuser Co.*, 2004 CLB 14038, 127 L.A.C. (4th) 73

Paragr. 99, 352, 355, ann.: *International Union of Operating Engineers, Local 793 and Sterling Crane - A Division of Procrane Inc.*, [2009] O.L.R.D. No. 4623 (Q.L.), 190 L.A.C. (4th) 15

Paragr. 99, 107, ann.: *Irving Pulp & Paper Ltd. v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30*, 2010 NBQB 294, [2010] N.B.J. No. 331 (Q.L.), 194 A.C.W.S. (3d) 268, 2010 CLB 25638

Paragr. 92, 122, 124, 127, 129, 137, ann.: *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 and KVP Co.*, [1965] O.L.A.A. No. 2 (Q.L.), 16 L.A.C. 73

Paragr. 99, 125, ann.: *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6617 et Compagnie Komatsu international (Canada) inc. (griefs individuels, Maxime Campeau et autres)*, (T.A., 2006-03-31), SOQUIJ AZ-50368394, D.T.E. 2006T-451, [2006] R.J.D.T. 913

Paragr. 99, 256, ann.: *Milazzo et Autocar Connaisseur inc.* (T.C.D.P., 2003-11-06), 2003 TCDP 37, SOQUIJ AZ-50210796, D.T.E. 2004T-9

Paragr. 99, 107, ann.: *Navistar Canada inc. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 504*, 2010 CLB 11638, 195 L.A.C. (4th) 144, 102 C.L.A.S. 16

Paragr. 114, 122, ann.: *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324* (C.S. Can., 2003-09-18), 2003 CSC 42, SOQUIJ AZ-50192747, J.E. 2003-1790, D.T.E. 2003T-923, [2003] 2 R.C.S. 157, EYB 2003-47356, 230 D.L.R. (4th) 257, 7 Admin. L.R. (4th) 177, [2003] S.C.J. No. 42 (Q.L.)

Paragr. 99, 103, 104, 107, 118, 125, 127, 131, ann.: *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada inc.* (C.A., 2007-12-06), 2007 QCCA 1686, SOQUIJ AZ-50461534, J.E. 2008-97, D.T.E. 2008T-27, [2008] R.J.D.T. 24, EYB 2007-127002

Paragr. 99, 104, 106, 107, 125, ann.: *Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP (grief syndical)*, (T.A., 2009-12-02), SOQUIJ AZ-50589632, 2010EXPT-302, D.T.E. 2010T-68, [2010] R.J.D.T. 247

Paragr. 99, 280, 290, 307, ann.: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc. — Usine de Valleyfield* (T.A., 2005-04-12), SOQUIJ AZ-50400918

Paragr. 114, 122, ann.: *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164, 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, EYB 2010-177238

Paragr. 99, 125, 180, 231, 290, 307, ann.: *Teamsters Québec, section locale 973 et Aliments Ultima inc.* (T.A., 2004-08-16), SOQUIJ AZ-50278381, D.T.E. 2004T-1115

Paragr. 99, 123, ann.: *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) et Midland Transport ltée* (T.A., 2003-10-29), SOQUIJ AZ-50213856, D.T.E. 2004T-85

Citée(s) par les parties

Paragr. 116, ann.: *Dion c. P.G. du Canada* (C.S., 1986-08-14), SOQUIJ AZ-86021411, J.E. 86-862, [1986] R.J.Q. 2196, [1986] D.L.Q. 353, 30 C.C.C. (3d) 108

Paragr. 99; ann.: *Emballage Victoriaville ltée et Syndicat des salariés d'Emballage Victoriaville ltée* (T.A., 1995-05-25), SOQUIJ AZ-95141134, D.T.E. 95T-824, [1995] T.A. 582

Paragr. 99, ann.: *Entrop v. Imperial Oil Ltd.*, [2000] O.J. No. 2689 (Q.L.), 189 D.L.R. (4th) 14, 137 O.A.C. 15, 37 C.H.R.R. D/481, 50 O.R. (3d) 18

Paragr. 117, ann.: *Ford c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 1988-12-15), SOQUIJ AZ-89111009, J.E. 89-30, [1988] 2 R.C.S. 712, 19 Q.A.C. 69, 54 D.L.R. (4th) 577, 10 C.H.R.R. D/5559, 36 C.R.R. 1, 90 N.R. 84

Paragr. 99, ann.: *Fording Coal Ltd. and United Steelworkers of America, Local 7884*, [2000] B.C.C.A.A. No. 393 (Q.L.)

Paragr. 117, ann.: *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, (C.S. Can., 1997-10-31), SOQUIJ AZ-97111108, J.E. 97-2082, D.T.E. 97T-1331, [1997] 3 R.C.S. 844, 152 D.L.R. (4th) 577, 219 N.R. 1, 47 C.R.R. (2d) 1, 43 M.P.L.R. (2d) 1, L.P.J. 97-0805, A.J.Q./P.C. 1997-174, REJB 1997-02908

Paragr. 99, ann.: *J.D. Irving Ltd. and Communication, Energy and Paperworkers' Union, Locals 104 and 1309*, 2002 CLB 12183, 111 L.A.C. (4th) 328

Paragr. 99, ann.: *Pédro-Canada et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175* (T.A., 2004-01-16), SOQUIJ AZ-50216619, D.T.E. 2004T-222, [2004] R.J.D.T. 273

Paragr. 116, ann.: *R. c. Beaulieu* (C.Q., 1992-11-03), SOQUIJ AZ-92031342, J.E. 92-1769, [1992] R.J.Q. 2959, 15 C.R.R. (2d) 377

Paragr. 117, ann.: *R. c. Oakes* (C.S. Can., 1986-02-28), SOQUIJ AZ-86111022, J.E. 86-272, [1986] 1 R.C.S. 103, [1986] D.L.Q. 270 (rés.), 26 D.L.R. (4th) 200, 24 C.C.C. (3d) 321, 65 N.R. 87, 19 C.R.R. 308, 50 C.R. (3d) 1, 14 O.A.C. 335, 1986 CanLII 46

Paragr. 116, ann.: *R. c. Shoker* (C.S. Can., 2006-10-13), 2006 CSC 44, SOQUIJ AZ-50394418, J.E. 2006-1988, [2006] 2 R.C.S. 399, EYB 2006-110273

Paragr. 99, ann.: *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Tremblay* (C.S., 2006-04-21), 2006 QCCS 2128, SOQUIJ AZ-50369152, D.T.E. 2006T-449, [2006] R.J.D.T. 617

Doctrine citée

Brown, Donald J.M. and Beatty, David M. *Canadian Labour Arbitration*, 4th ed. Aurora: C.L.B. [en ligne],

paragr., 7:6152

Sigouin, Marie-Josée, Bernier, Linda et Carrière, Émilie. *Alcool, drogues et dépendances au travail: quels sont vos droits et obligations?* . Volume 7. Cowansville: Y. Blais, 2010. 239 p.

Catégorie

01

Date du versement initial

2011-08-29

Date de la dernière mise à jour

2012-04-04

d'emploi, est conforme à cet article. Il indique clairement à la plaignante qu'elle a été absente durant une période ininterrompue de 36 mois, soit du 17 octobre 2007 au 17 octobre 2010. Il s'agit là d'un fait. De plus, il indique la raison de la mesure, soit cette absence résultant d'une invalidité. En recevant cet avis, la plaignante savait que, en raison de son invalidité ayant perduré pendant 36 mois consécutifs, l'employeur se prévalait de la convention collective afin de mettre un terme à son emploi. Contrairement à la prétention du syndicat, il n'avait pas l'obligation de préciser dans l'avis tous les faits permettant de démontrer qu'il avait respecté son obligation d'accommodement à l'égard de la plaignante. Une telle démonstration doit se faire durant l'arbitrage du grief. Le respect de l'obligation d'accommodement raisonnable est une question qui sera tranchée sur le fond. À cet égard, le dossier d'absentéisme de la plaignante pourrait, le cas échéant, devenir pertinent en ce qui concerne la détermination de l'existence ou non d'une contrainte excessive découlant du maintien de son lien d'emploi. Par conséquent, il est prématuré de déterminer à ce stade la recevabilité ou non du dossier d'absentéisme de la plaignante pour la période antérieure à octobre 2007.

Législation citée

Code du travail (L.R.Q., c. C-27), art. 100

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), art. 10

Catégorie

03

Date du versement initial

2012-03-30

Date de la dernière mise à jour

2012-04-03