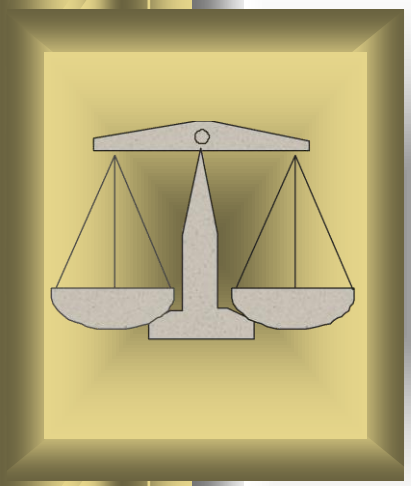
Séminaire de la FTQ sur l'arbitrage de grief – 2011

Vers de nouvelles tendances en droit du travail



L'affaire Siemens et TCA-Québec

Me Catherine St-Germain,
syndicat des TCA

FTQ

Barreau du Québec
Formation reconnue

DEVANT LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Présidé par Me Jean-Pierre Lussier

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-CANADA)

c.

SIEMENS CANADA INC.

GRIEFS # 18-07, 01-08, 03-08, 04-08, 05-08, 06-08, 07-08, 08-08, 09-08, 10-08, 11-08, 13-08 14-08 et autres
Règlement de santé et sécurité au travail

RÉSUMÉ DE LA PREUVE ET SOMMAIRE D'ARGUMENTATION

Par Me Catherine Saint-Germain
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA)
565, boul. Crémazie Est, bureau 10100, Montréal
Tél. : 514-389-9223
Téléc. : 514-389-3723
csg@tca.qc.ca

INTRODUCTION

Les griefs en cause contestent la validité de certaines dispositions du Règlement de santé et sécurité (S-2) promulgué par l'employeur en décembre 2007 soit les paragraphes 1.9 (bijoux) et 2.3 (protecteurs auditifs). Le syndicat estime que ces interdictions sont arbitraires et enfreignent les dispositions des articles 46 (droit à des conditions de travail raisonnables), 1 (droit à l'intégrité de la personne), 3 (liberté de religion et liberté d'expression), 4 (sauvegarde de la dignité), et 5 (respect de la vie privée) de la Charte des droits de la personne. Elles enfreignent également des dispositions des articles 3 et 10 du Code civil sur l'intégrité et l'inviolabilité de la personne ainsi que de l'article 35 du Code civil sur le respect de la vie privée.

La reconnaissance des droits de la personne dans le droit des relations de travail et en particulier dans le droit arbitral a été l'objet d'une évolution foudroyante depuis les vingt-cinq dernières années. Les arbitres et les tribunaux judiciaires ont reconnu la liberté de religion, la liberté d'association, la liberté d'expression, le droit à l'égalité et son corollaire, le droit à un accommodement raisonnable.

Le droit à la vie privée, même dans le cadre de la relation de travail et sur les lieux mêmes du travail, a également été l'objet de reconnaissance judiciaire sous ses multiples facettes qu'il s'agisse de fouilles, d'examens médicaux, de tests de dépistage, de questionnaires médicaux, d'écoute électronique, de surveillance par caméra, de restrictions à l'apparence personnelle, de prises d'empreintes, etc.

Le droit à l'intégrité de la personne et à l'inviolabilité de la personne a également été reconnu par les tribunaux à de multiples reprises (traitements médicaux, tests sanguins, tests de dépistage, anthropométrie, expérimentation, prélèvements), mais il n'existe pas encore au Québec de jurisprudence ayant discuté de l'application de ces droits fondamentaux dans le cadre de la relation de travail. Ces droits fondamentaux sont invoqués à l'appui de la contestation touchant le port obligatoire des protecteurs auditifs.

I LES GRIEFS

S-6 : Mise en demeure, grief syndical et documents connexes contestant les Règles générales de santé et sécurité au motif que les dispositions prohibant le port de bijoux portent atteinte au droit à la vie privée, enfreignent la Charte des droits de la personne, le Code civil et la convention collective. Le grief est amendé par la suite pour inclure, dans la contestation, le port obligatoire de protecteurs auditifs en tous lieux dans l'usine, car les niveaux de bruit ne sont pas excessifs en tous lieux;

S-7 : Grief de M. Christian Landry, président du syndicat et cariste contestant un avis disciplinaire pour avoir porté sa montre (3 janvier 2008);

S-8 : Grief de Mme France Martel, préposée à la chaîne de peinture, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (17 janvier 2008);

S-9 : Grief de Mme Manon Michaud, préposée à la chaîne de peinture, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (17 janvier 2008);

S-10 : Grief de M. Bernard Geoffroy, POD à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008);

S-11 : Grief de Mme Guylaine Joyal, préposée à l'empaquetage aux panneaux industriels, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008);

S-12 : Grief de M. Yves Lessard, préposé à la manipulation aux panneaux industriels, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008);

S-13 : Grief de Louisette Lupien, préposée à l'assemblage au département des gros interrupteurs contestant un avis disciplinaire pour avoir porté des boucles d'oreilles (21 janvier 2008);

S-14 : Grief de M. Pierre Lauzière, magasinier (cariste) à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008);

S-15 : Grief de M. Pierre Lauzière, magasinier (cariste) à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour avoir porté une montre (28 janvier 2008).

II LE FARDEAU DE LA PREUVE

Il incombe à l'employeur. Tout d'abord, en matière disciplinaire, c'est l'employeur qui doit convaincre l'arbitre qu'une mesure disciplinaire est justifiée et qu'il y a adéquation entre la faute et la sanction appliquée.

D'autre part, l'employeur a toujours le fardeau de justifier la limitation ou l'atteinte des droits garantis par la Charte des droits de la personne :

Godbout c. Longueuil (Ville) (1997) 3 RCS 844, **# 8**, à la page 50 ;

> « Comme notre Cour l'a affirmé à l'unanimité dans l'arrêt *Ford c. Québec (Procureur général)* [1988] 2 R.C.S. 712, l'art. 9.1 de la *Charte* québécoise doit être interprété et appliqué de la même manière que l'article premier de la *Charte* canadienne. Ainsi que la Cour l'a expliqué dans l'arrêt *Ford*, la partie qui invoque l'art. 9.1 pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la *Charte* québécoise a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est

proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale; voir l'arrêt *Oakes*, précité, et l'arrêt *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*[1986] 2 R.C.S. 713. »

(c'est nous qui soulignons)

Ville de Laval et L'Association des pompiers de Laval (1993) TA 99, **#10**, p. 108 et 109 ;

« Ma deuxième considération découle de la première. Puisque le droit d'un individu de se couper les cheveux à la longueur de son choix constitue une expression de sa liberté individuelle, le fardeau de convaincre un arbitre du caractère raisonnable d'une atteinte à cette liberté individuelle repose sur les épaules de l'employeur, c'est-à-dire de la Ville. C'était d'ailleurs cette idée qu'exprimait l'arbitre Frumkin dans l'arrêt cité par les auteurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau. L'arbitre Frumkin n'innovait d'ailleurs pas en imposant à l'Employeur le fardeau de la preuve lorsqu'est remise en question la légalité d'une directive de même nature que la directive 501 de la Ville. Il mettait simplement en application un principe séculaire du droit de la preuve, principe voulant qu'il appartienne à celui qui invoque un droit exceptionnel (et une clause restreignant la liberté individuelle est un droit exceptionnel), de la prouver. Sur le sujet, il m'apparaît utile de reproduire l'extrait suivant du traité du professeur Jean-Guy Royer, traité intitulé La Preuve civile :

'L'obligation de convaincre incombe à celui qui invoque un droit exceptionnel tel qu'une créance alimentaire, un privilège mobilier ou immobilier, un défaut caché de l'objet vendu, un cas fortuit, une clause restrictive à la liberté de commerce ou de travail, des conditions dérogeant aux règles ordinaires d'un contrat, des exceptions ou exclusions contractuelles ou légales'.

p. 109

Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal, Me Marc Boisvert, 97T-510, **#11**, aux pages 7 et 8 :

« Et puisqu'il y a lieu de conclure que l'apparence personnelle d'un salarié fait partie de sa liberté individuelle, il revient à l'employeur, qui désire restreindre cette liberté, de convaincre un arbitre qu'il le fait pour des motifs légitimes, ce que je rappelais d'ailleurs dans Ville de Laval et L'Association des pompiers de Laval lorsque je m'exprimais comme suit...

Ce qui a été écrit sur le port de la barbe ou la longueur des cheveux s'applique au port des boucles d'oreilles, puisque le port d'une boucle d'oreille constitue une façon pour un individu d'exprimer sa personnalité, ce que rappelait le plaignant dans son témoignage.

J'entends donc vérifier si la Ville a prouvé qu'il était raisonnable d'interdire totalement le port des boucles d'oreilles, afin d'assurer la sécurité des pompiers à son emploi, puisqu'il s'agit là du seul motif invoqué au soutien de l'adoption de la directive. »

Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce local 500 et Maxi & cie et al (2002) RJDT 380, **#12** aux pages 383, 392 et 394;

« Cela dit, il faut souligner que le droit au respect de la vie privée, tout comme les autres droits fondamentaux, n'est pas absolu. Me référant aux affaires précitées de *Bridgestone* et *Ville de Longueuil,* je peux affirmer, comme le fait Me Marie-France Bich dans l'affaire *Caisse populaire Saint-Stanislas de Montréal*[1] que :

« [...] le droit au respect de la vie privée, tel que protégé par l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne,* doit s'exercer dans les limites prévues par l'article 9.1, disposition dont on peut dire qu'elle est l'équivalent de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (en tenant compte du fait que la charte québécoise s'applique tant aux rapports de droit privé qu'aux rapports de droit public) : seront donc permises les restrictions, limites ou intrusions qui, 1° répondent à un objectif légitime et important, 2° sont rationnellement liées à cet objectif et 3° constituent une atteinte minimale au droit protégé. Cette proposition peut être transposée à l'application des articles 3 et 35 C.c.Q., qui garantissent, comme la charte québécoise et en harmonie avec elle, le droit à la vie privée. »[2]

Au sujet de la première condition, on rencontre aussi les expressions « objectif impérieux »[3] et « motifs sérieux »[4]. Mais est-ce que l'employeur a relevé son fardeau d'établir que les interdictions d'avoir des mèches d'une couleur non traditionnelle ou de porter un bijou au sourcil, répondent à un objectif légitime et important et sont rationnellement liées à cet objectif?

p.392

« Mais il faut que l'employeur établisse que cette perte de clientèle de 1 % sera probable sans ces restrictions. De toute évidence, une preuve impressionniste à ce sujet n'est pas suffisante. Elle doit être

---

1 [1999] R.J.D.T. 350.

2 *Ibidem,* p. 361. Dans l'affaire *Re Canada Safeway Ltd.*, 63 L.A.C. 256, citée par le procureur patronal, l'arbitre résumait les qualités exigées des règlements de l'employeur comme suit en se référant à une autre décision : « The rules must : (1) relate to a legitimate business purpose ; (2) be reasonably related to contemporary community standards, (3) not unduly or unnecessarily impinge upon the employee's personal rights ; and (4) be consistently enforced. » (p. 273) Comme on le voit, ces critères sont proches de ceux relatifs à l'application de l'article 9.1 de la *Charte.*

3 M. le juge Major dans l'affaire *Ville de Longueuil,* p. 916.

4 M. le juge LeBel dans l'affaire *Bridgestone,* p. 2243.

précise et rigoureuse. On ne saurait admettre que l'employeur impose de telles restrictions en se basant seulement sur sa perception et ses croyances personnelles quant à l'effet que pourrait avoir le comportement des salariés sur son volume d'affaires, ainsi que cela a déjà été admis dans certaines décisions[5]. Une conception aussi large des droits de la direction constitue au regard du droit de la preuve un laxisme inadmissible. »

p.392 et 393 (c'est nous qui soulignons)

Employés du transport local et industries diverses section locale 931 et United Parcel Service Canada (2003) RJDT 1861, **#13**, à la page1872, 1873 et 1874 :

« Il n'y a cependant eu aucune preuve de la part de l'Employeur visant à établir de façon objective que le port par ses chauffeurs livreurs d'une barbe ou de cheveux plus longs que le haut du col de chemise aurait un impact sur les ventes de l'entreprise et sa part de marché ou encore sur l'efficacité de ses opérations ou la motivation de ses employés. Les droits consentis par la *Charte* et le *Code civil* en regard du droit à la vie privée et de la personnalité vient nécessairement bousculer des habitudes et des comportements au profit de droits individuels. Il est vrai que l'entreprise devra adapter son message publicitaire relativement à l'apparence personnelle de ses employés, mais c'est la conséquence de l'application de la *Charte* et du *Code civil*. ..... »

p. 1872

« En somme, devant l'existence d'un droit personnel reposant sur l'apparence (longueur des cheveux et port de la barbe) protégé par les articles 7 de la *Charte* et 3 et 35 du *Code civil*, la violation de ce droit n'est permise que dans des circonstances exceptionnelles. L'Employeur n'a pas établi dans l'espèce de tels motifs exceptionnels. »

p. 1873 (c'est nous qui soulignons)

« Pour résumer, le droit de Leslie Huggins de porter une barbe et de laisser pousser ses cheveux à une longueur plus grande que celle limitée par le haut du col de sa chemise fait partie de ses droits à la vie privée protégés par l'article 7 de la *Charte* et les articles 3 et 35 du *Code civil du Québec*. L'Employeur n'a pas prouvé de manière objective que les motifs invoqués au soutien de sa réglementation sur l'apparence personnelle lui permettaient de violer le droit constitutionnel du plaignant à sa vie privée et à sa liberté d'expression. Le fait que l'Employeur était autorisé à implanter sa politique en vertu d'une disposition de la convention collective

5 Voir, entre autres, *Re Canada Safeway Ltd.*, [1997] 63 L.A.C. 256 et *Union des employés de commerce, section locale* 500 et *Steinberg*, [1985] T.A. 133 (René Gosselin, arbitre).

convenue avec le Syndicat n'établit pas que la politique était en soi raisonnable. La clause visant l'apparence personnelle des chauffeurs est illégale et invalide et ne peut fonder la raisonnabilité du règlement. »

p. 1874 (c'est nous qui soulignons)

R. c. Oakes (1986) 1 RCS 103, #14

« Les tribunaux doivent être guidés par des valeurs et des principes essentiels à une société libre et démocratique, lesquels comprennent, selon moi, le respect de la dignité inhérente de l'être humain, la promotion de la justice et de l'égalité sociales, l'acceptation d'une grande diversité de croyances, le respect de chaque culture et de chaque groupe et la foi dans les institutions sociales et politiques qui favorisent la participation des particuliers et des groupes dans la société. Les valeurs et les principes sous-jacents d'une société libre et démocratique sont à l'origine des droits et libertés garantis par la *Charte* et constituent la norme fondamentale en fonction de laquelle on doit établir qu'une restriction d'un droit ou d'une liberté constitue, malgré son effet, une limite raisonnable dont la justification peut se démontrer.

65. Toutefois, les droits et libertés garantis par la *Charte* ne sont pas absolus. Il peut être nécessaire de les restreindre lorsque leur exercice empêcherait d'atteindre des objectifs sociaux fondamentalement importants. C'est pourquoi l'article premier prévoit des critères de justification des limites imposées aux droits et libertés garantis par la *Charte*. Ces critères établissent une norme sévère en matière de justification, surtout lorsqu'on les rapproche des deux facteurs contextuels examinés précédemment, savoir la violation d'un droit ou d'une liberté garantis par la Constitution et les principes fondamentaux d'une société libre et démocratique.

66. La charge de prouver qu'une restriction apportée à un droit ou à une liberté garantis par la *Charte* est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique incombe à la partie qui demande le maintien de cette restriction. Il ressort nettement du texte de l'article premier que les restrictions apportées aux droits et libertés énoncés dans la *Charte* constituent des exceptions à la garantie générale dont ceux-ci font l'objet. On présume que les droits et libertés sont garantis, à moins que la partie qui invoque l'article premier ne puisse satisfaire aux critères exceptionnels qui justifient leur restriction. C'est ce que confirme l'emploi de l'expression "puisse se démontrer" qui indique clairement qu'il appartient à la partie qui cherche à apporter la restriction de démontrer qu'elle est justifiée: *Hunter c. Southam Inc.*, précité. »

p.29, c'est nous qui soulignons.

Nous démontrerons que le Règlement porte atteinte à des droits garantis par la Charte des droits et libertés. Il revient dès lors à l'employeur d'en justifier l'atteinte.

III L'ATTITUDE DES REPRÉSENTANTES DU SYNDICAT AU SEIN DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Le Syndicat n'est pas lié par les faits et gestes des représentantes au sein du comité de santé et sécurité surtout en matière de droits fondamentaux;

- Le Syndicat ne peut renoncer aux droits constitutionnels des salariés qu'il représente.

Employés du transport local et industries diverses section locale 931 et United Parcel Service Canada (2003) RJDT 1861, **#13**, à la page 1874 :

> « À mon avis, les droits constitutionnels que vise à protéger la *Charte*, c'est-à-dire les droits individuels de nature fondamentalement privée et intrinsèquement personnelle, appartiennent en propre à chaque employé une fois consentis sans réserve aucune. Un accord entre l'Employeur et le Syndicat pour limiter ce droit ne lie pas les employés. Dans l'affaire *Banque fédérale de développement c. Garcia Transport ltée*, [1992] 2 R.C.S. 499, la Cour suprême a décidé qu'une personne ne peut renoncer à l'application d'une loi d'ordre public avant que son droit, qui découle de la loi, ne soit né.
>
> Bien plus, dans l'affaire *Godbout* précitée, la ville de Longueuil avait avancé que Godbout avait renoncé à son droit constitutionnel relativement à son lieu de résidence en signant une déclaration de résidence. La cour, aux paragraphes 70, 71 et 72, discute de la possibilité légitime de renoncer à un droit constitutionnel. Sans se prononcer sur cette possibilité mais supposant sa validité, la cour a conclu que telle renonciation devait être libre et volontaire. Pour la cour, une renonciation signée par un employé dans le contexte où il a à choisir entre son emploi et son droit ne peut être valablement interprétée comme une renonciation libre et volontaire.
>
> C'est nous qui soulignons;
>
> « L'Employeur a également plaidé que le Syndicat ne pouvait pas plaider avec crédibilité l'inapplicabilité de l'article 24.1 et de la réglementation de l'Employeur sur l'apparence personnelle étant donné qu'il y avait donné son consentement. Pour l'Employeur, le fait pour le Syndicat de plaider maintenant le contraire de ce qu'il a convenu crée un *estoppel* en faveur de l'Employeur.
>
> Relativement à cet argument, il suffit de répondre qu'un *estoppel* ne peut se fonder sur le non-respect d'une disposition illégale. L'Employeur pas plus que le Syndicat ne pouvaient par leur accord

restreindre les droits qu'ils avaient consentis aux employés en vertu de l'article 4.1 et auxquels ils s'étaient eux-mêmes assujettis. »

p.1874, c'est nous qui soulignons.

Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal, Me Marc Boisvert, 97T-510, #11, à la page 9 ;

« Compte tenu de la preuve, il convient donc d'annuler la mesure disciplinaire imposée au plaignant. Et il convient de l'annuler même si les représentants des parties au comité des relations professionnelles avaient convenu que l'interdiction était justifiée. »

C'est nous qui soulignons.

Godbout c. Longueuil (Ville) (1997) 3 RCS 844, # 8, à la page 38 ;

- **Article 3 du *Code civil du Québec*, #3**

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles.

(c'est nous qui soulignons)

- **Article 8 du *Code civil du Québec*, #3**

8. On ne peut renoncer à l'exercice des droits civils que dans la mesure où le permet l'ordre public.

1991, c. 64, a. 8.

(C'est nous qui soulignons)

- **Article 9 du *Code civil du Québec*, #3**

9. Dans l'exercice des droits civils, il peut être dérogé aux règles du présent code qui sont supplétives de volonté; il ne peut, cependant, être dérogé à celles qui intéressent l'ordre public.

1991, c. 64, a. 9.

(C'est nous qui soulignons)

- **Article 10 du *Code civil du Québec*, #3**

10. Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité.

Sauf dans les cas prévus par la loi, nul ne peut lui porter atteinte sans son consentement libre et éclairé.

1991, c. 64, a. 10.

(c'est nous qui soulignons)

- **Article 35 du *Code civil du Québec* # 7**

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.

1991, c. 64, a. 35; 2002, c. 19, a. 2.

(c'est nous qui soulignons)

IV LES FAITS MIS EN PREUVE

A) Quant aux protections auditives

1) Les mesures du CLSC (S-4)

- **p. 3** : les stratégies d'échantillonnage sont conformes aux règles de l'art et sont celles prescrites par le Règlement sur la santé et la sécurité au travail, en conformité avec la méthode ISO et la norme Z107.56-94 de l'ACNOR;

- **p. 3** : Seuil d'intervention médicale de 85DBA pour 8 heures d'exposition;

- **p. 4** : Risques retenus ;

  . PRESSES-SOUS-ASSEMBLAGE : exposition stable, plus de 85DBA, diminuant lorsqu'on s'éloigne des presses;

  . PLACAGE : exposition stable : plus de 85DBA ;

  . PANNEAUX STANDARDS : exposition sur les lignes 20 et ligne bleue suivant le poste de travail ; fonctions de POD variées au sein d'une même journée;

  . CEMA : exposition variable sans jamais excéder 85DBA;

- GROS INTERRUPTEURS ; exposition n'excède jamais 85 DBA;

- AUTOMATION : Niveau de bruit excédant 85DBA

- EXPÉDITION RÉCEPTION (CARISTES) : Cela varie d'un secteur à l'autre sans jamais excéder 85DBA ;

- PANNEAUX INDUSTRIELS : Bruit qui n'excède jamais 85 DBA;

- DC : niveau de bruit très élevé ;

- MAINTENANCE : selon les secteurs où ils sont affectés.

- **p. 9** : Aucune activité de surveillance médicale n'est planifiée;

- **p. 10** : Recommandation de porter les coquilles ou bouchons aux postes où il y a une exposition supérieure à 85DBA; les bouchons doivent être introduits correctement ;

- Selon les témoignages de Christian Landry, Yves Lessard, Maryse René et François Viger, le département du DC (très bruyant) a fermé depuis les mesures du CLSC (S-4) et certaines presses ont été retirées, de même qu'une extrudeuse.

2) Témoignages des travailleurs

- **Christian Landry** : Président au Syndicat lors des griefs; suite à l'étude du CLSC en 2004 (S-4), on demandait aux travailleurs de porter une protection auditive seulement là où les mesures dépassaient la norme de 85DB. Lorsqu'il a rencontré M. Viger concernant le nouveau règlement en décembre 2007 (il n'avait pas été consulté sur le contenu), M. Viger soumettait que des textes de loi appuyaient le contenu du règlement et devait les lui fournir; en décembre 2007, après que M. Viger ait eu rencontré les travailleurs par petits groupes sur le contenu du règlement, plusieurs salariés sont venus le voir, très frustrés, demandant au syndicat de réagir. La majorité des salariés de l'usine sont de sexe féminin et portent des bijoux. Les travailleurs et travailleuses se plaignent aussi de l'inconfort des protections auditives et de l'interférence avec les communications. Il décide de contester le règlement et les deux travailleuses démissionnent du comité de santé-sécurité. Les membres du comité santé sécurité n'ont jamais pu justifier

l'interdiction du port des bijoux et l'obligation de porter les protecteurs auditifs pour tout le monde.

Il a déposé le grief S-7, car il a eu un avis disciplinaire pour avoir refusé d'enlever sa montre. Il est cariste, il va du magasin à la chaîne de peinture pour l'alimenter, 9 ou 10 fois par jour, il a besoin de sa montre pour calculer le moment où revenir à la chaîne de peinture; les bouchons moulés lui font mal et cela lui pique.

- **France Martel** : Préposée à la chaîne de peinture depuis 31 ans, décroche les pièces et les dépose sur des palettes. La chaîne va à la vitesse de 42 pouces par minute. Elle doit se pencher environ 3 fois par minute pour poser les pièces (de différents poids) et le port des bouchons verts malléables lui donne mal à la tête, aux oreilles, parfois aux deux; les coquilles lui donnent chaud et mal aux mâchoires; les bouchons faits sur mesure lui donnent également des élancements. Elle doit prendre des *Advil*. Avant, elle portait des bijoux au travail, cela lui manque d'avoir sa montre et elle trouve malcommode de devoir enlever ses bijoux. Elle n'a jamais eu d'accident en 31 ans.

- **Manon Michaud** : 21 ans d'ancienneté, 10 ans à la chaîne de peinture, elle accroche les pièces, même cadence que France Martel. Les bouchons lui donnent des maux d'oreilles et de tête, elle a fait une otite. Porte les bouchons, mais ne les pousse pas au fond. Elle doit les enlever quand France Martel lui parle, malcommode d'aller se laver les mains à cause de la chaîne (S-17 à S-22 : otite au retour des Fêtes, lors de l'entrée en vigueur du règlement). N'avait jamais eu d'otite avant.

- **Bernard Geoffroy** ; PODII : bouche-trou ; va partout dans l'usine. Depuis 6 mois, cariste, alimente surtout les presses, au moins 50% de son temps au magasin. Porte des bouchons moulés qui lui font de la pression et lui font mal; doit les enlever lorsque le contremaître lui parle, a les mains sales, dit remettre les bouchons après. Ne porte pas bien, volontairement, les bouchons, ne les met pas en profondeur. Dans son travail de cariste, doit entendre ce qui se passe autour de lui. Les coquilles sont encore moins confortables. Avant, il portait une chaîne et un jonc; n'a jamais entendu parler d'accidents reliés au port de bijoux.

- **Guylaine Joyal** ; empaqueteur de panneaux, 22 ans d'ancienneté. Incapable de porter bouchons, cela lui donne des migraines, même si elle ne les met pas profond. Ne porte pas les bouchons (pas plus que 25% du temps) et n'a jamais eu d'autre avis que celui qu'elle conteste (S-11). Avant elle portait des bijoux (chaîne, montre, boucles d'oreilles). Cela la dérange de ne plus porter sa montre.

- **Yves Lessard :** préposé à la manipulation des panneaux industriels, 30 ans d'ancienneté, prépare les commandes pour les assembleurs, se promène avec un petit chariot, doit se promener dans le magasin et veut entendre les

chariots élévateurs qui circulent. A essayé plusieurs types de bouchons et a des bourdonnements, alors il les porte « pas légal », les pousse à peine, selon lui les superviseurs remarquent qu'il porte mal ses bouchons, c'est facile à voir. Avant, portait une chaîne d'instructeur de baseball (cadeau de 20 ans avec le groupe), a dû l'enlever, ainsi que sa montre ; cela faisait partie de sa vie. N'a pas été témoin et n'a pas entendu parler d'accidents reliés au port de bijoux.

- **Louisette Lupien** : environ 20 ans d'ancienneté, a été partout sauf aux presses, est déplacée régulièrement. Au moment du témoignage et grief, assemble des interrupteurs et visse avec un petit « gun à main » (tournevis pneumatique). Aucune pièce en mouvement, ils posent des vis. Elle portait toujours de petites boucles d'oreilles, n'a jamais eu d'accident. N'a pas entendu parler ou été témoin d'accidents reliés aux bijoux. Elle porte les bouchons moins de 50% du temps, (ses cheveux lui cachent les oreilles) car ils lui font mal. Allergique au plastique, elle ne porte pas de gants et ses mains sont sales.

- **Pierre Lauzière** : magasinier, 32 ans d'ancienneté (emballe panneaux et cariste). Pour lui, qui doit parler au téléphone, les bouchons, il n'en voit pas l'utilité, doit faire attention à la circulation quant il conduit le chariot et les bouchons ne sont pas confortables. Il n'en porte qu'un seul, à 90% du temps, pour pouvoir parler au téléphone. Il portait une chaîne avec le jonc de sa mère décédée en 1992. Cela lui fait quelque chose de ne plus les porter ainsi que sa montre.

3) L'expert syndical M. Tony Leroux : S-25 et autorités scientifiques

Deux mandats : d'une part, identifier les postes pour lesquels il existe un risque significatif d'atteinte à l'audition entraînant une intervention de réduction de bruit. En second lieu, établir les risques potentiels à la santé et sécurité des travailleurs liés à l'utilisation des protecteurs auditifs.

Il a utilisé les niveaux sonores documentés à **S-4**, en notant la fermeture subséquente du DC, un secteur particulièrement bruyant.

Il a utilisé un SIM (seuil d'intervention médicale) de 85DBA pour 8 heures et un facteur de bissection de q = 3 ce qui est conforme aux recommandations du US National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (**S-26**) et à la norme canadienne ACNOR Z107.56 (**S-36**). C'était également la norme utilisée par le CLSC dans les mesures contenues dans **S-4**.

Selon **S-4** et l'analyse du Dr. Leroux, **54%** des postes de travail affichent une dose quotidienne inférieure à 85DBA et ne requièrent pas d'intervention de réduction du bruit.

Quant aux risques et inconvénients reliés au port de protecteurs auditifs, le Dr. Leroux constate d'abord qu'une minorité de travailleurs (environ 40 %) portent régulièrement les protecteurs auditifs (**S-30** : Melamed – S- étude toute récente de Amanda Eng et als., Nouvelle Zélande). Ceci en raison de :

- l'inconfort physique (**S-30**: Melamed, **S-53**: Pierre Canetto, **S-54**: Warwick Williams, **S-39**: Norme ACNOR Z94-02-02, p.11, par. 8.2.2);

- l'interférence avec la communication verbale et le milieu ambiant en général (**S-33** : Association paritaire, **S-30** : Melamed, **S-37** : Sergio & Miguel, **S-53** : Pierre Canetto, Norme ACNOR Z94-02-02, p.11, par. 8.2.2).

L'expertise du Dr. Leroux note également que le port de protecteurs auditifs augmente le risque de développer des problèmes de santé:

- développer une infection du conduit auditif externe (**S-32** : Beresnicki, voir tableau 2, **S-33** : Association paritaire);

- Augmenter la fréquence des bouchons de cérumen et du « *mechanical milking* » (**S-28**, Roland, voir p. S101);

- Augmenter la fréquence des otites externes (**S-27**, Sander).

Le Dr. Leroux affirme qu'il n'existe aucune preuve de l'efficacité des protecteurs auditifs à prévenir la surdité professionnelle (**S-29** : Simpson) et que l'atténuation qu'ils offrent sur le terrain est très variable, mais n'atteint souvent guère plus de 3DB (**S-31**, Neitzel). L'éthique commanderait qu'on ne les impose que lorsque le non-port implique un risque plus important de dégradation de la santé. L'exposition à une dose inférieure à 85DB n'est pas un risque significatif (**S-39** : Norme ACNOR Z94-02-02, p.21 et 23 : les protecteurs sont recommandés pour les personnes exposées à plus de 85DB).

En terminant, le Dr. Leroux note qu'une surprotection auditive n'est pas recommandée (**S-39** : Norme ACNOR Z94-02-02, p.115, par. 9.6), l'affaiblissement ne devant jamais être inférieur à 70DB. **S-34** : Martin et als. ont documenté 2 accidents mortels sur 18 en raison de l'isolement acoustique des travailleurs de leur milieu de travail.

Le Dr. Leroux a également témoigné sur le fait que la plupart des règlementations sur le contrôle du bruit privilégient la réduction du bruit à la source (comme dans notre Réglementation, article 136 RSST). La réduction du bruit à la source peut se faire en encoffrant les machines, en modifiant les procédés, en ajoutant des silencieux, en posant des matériaux antivibratiles par exemple. Témoignant au sujet du département des presses de l'usine en question, qui est très bruyant, il a suggéré la possibilité d'isoler les presses par un mur, ou des panneaux acoustiques suspendus du plafond (ce qui coûterait

moins de $10,000.00) et réduirait le bruit de façon significative dans le reste de l'usine. À l'automation, autre département bruyant, on pourrait atténuer le bruit des vibrations en posant des membranes de *néoprène* sur les machines ce qui les alourdirait et réduirait les vibrations, procédé simple et peu coûteux.

Lors de sa visite de l'usine au mois de mars 2009, il a noté que les travailleurs et les représentants de l'employeur portaient incorrectement les bouchons. Pour qu'ils soient bien portés, il ne faut pas les voir. Durant la visite, il a dû enlever ses bouchons, car n'entendait pas les commentaires de M. Parenteau, le représentant de l'employeur. Il est convaincu que les protecteurs auditifs sont inutiles et dangereux dans certains secteurs, car les niveaux de bruit ne sont pas suffisants.

En ré-interrogatoire, le Dr. Leroux a contredit l'affirmation de M. Lebeau à l'effet que les mesures du CLSC auraient sous-évalué le bruit ambiant en raison des bruits d'impacts et des fréquences prédominantes. Selon M. Leroux, le dosimètre et la méthode de mesure respectent la norme ACNOR et la méthode ISO et l'estimation du CLSC est juste.

Il contredit également l'affirmation de M. Lebeau à l'effet que les postes des lignes 19, 21 et 25 (**S-4**) étaient sujets à variabilité. Ce sont les postes qui ont des expositions différentes et non pas une variabilité dans le bruit (Voir Annexe A dans **S-4**). Il n'a tenu compte que des postes dont l'exposition sur 8 heures était inférieure à 85DBA.

Il soutient que les mouvements naturels de déambulation dans l'usine sont pris en considération dans les mesures du CLSC.

Il soutient qu'il est possible de gérer un règlement qui rendrait obligatoire le port de protections auditives seulement en zones à risque (qui serait affiché) et qu'il existe beaucoup d'environnements industriels qui fonctionnent de cette façon. M. Leroux ne voit pas comment les changements de postes hebdomadaires (15 à 40 personnes, avisées au préalable) ou quotidiens (2 à 7 par jour) rendraient difficile la gestion du port de bouchons uniquement aux zones dangereuses.

S'il fallait considérer que les travailleurs sont exposés à plus de 8 heures par jour, en raison de temps supplémentaire éventuel, on pourrait réduire le seuil d'intervention médicale de 3DB, à 82DBA, ce qui permettrait de doubler la durée d'exposition.

Autres pièces déposées par M. Leroux :

S-35: *Queensland Government, Workplace Health and Safety Noise Code of Practice 2004*. p. 11: Noise assessments when workers may be exposed to risks from noise levels above 85DBA. p. 17 et s.: élimination du bruit à la source. p. 25 it is not appropriate to use personal hearing protectors in low noise environment

that is 55-85 DBA. Noise levels in this range should be controlled by elimination, engineering, or administrative control measures.

p. 25: there are some problems with wearing personal hearing protectors for long periods in certain environments. Some of these problems, like the risk of ear infections....

p. 26: areas where persons may be exposed to excessive noise should be signposted as hearing protection areas...

p. 28: personal hearing protectors with unnecessarily high attenuation (noise reduction) may cause communication difficulties and ultimately be unsuitable because of discomfort and inconvenience.

p. 34: excessive noise: a level of noise above: an 8 hour equivalent continuous a-weighted sound pressure level of 85DBA.....

S-38 : Règlements Ontariens : p. 5 : une exposition de 85DBA sur 8 heures est acceptable; l'employeur ne doit prendre des mesures de réduction du bruit que lorsque la dose dépasse 85DBA. p. 6 et 7 : on favorise la réduction à la source et les protections individuelles ne doivent être utilisées qu'en dernier ressort. p. 8 : obligation d'afficher des panneaux avertisseurs dans les zones où le bruit dépasse régulièrement 85DBA.

4) Commentaires sur certaines autorités déposées par l'expert patronal M. Michel Dubeau

E-13\10 –E-13\11 : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail : Protecteurs auditifs : p.1 *« on devrait porter un protecteur auditif lorsque le bruit ou le niveau acoustique au travail dépasse le niveau de 85 DB »*.

p. 4 : Inconvénients : risques d'irritation du conduit auditif, hygiène, confort.

E-13\15 et S-38 : Règlements Ontariens : p. 5 : une exposition de 85DBA sur 8 heures est acceptable; l'employeur ne doit prendre des mesures de réduction du bruit que lorsque la dose dépasse 85DBA. p. 6 et 7 : on favorise la réduction à la source et les protections individuelles ne doivent être utilisées qu'en dernier ressort. p. 8 : obligation d'afficher des panneaux avertisseurs dans les zones où le bruit dépasse régulièrement 85DBA.

E-13\17: "*Noise exposure standards around the world".* La norme de 85DBA apparaît généralement comme seuil d'intervention médicale dans les pays industrialisés.

E-13\26: « *American Family Physician- Otitis Externa: a Practical Guide to Treatment and Prevention* » Voir Tableau 1 : "Ear Plugs" reconnus comme facteur de risque.

E-13\29, E-13\30, E-13\41 : Crédibilité de l'auteur Eliott Berger affectée puisqu'il est depuis 27 ans à l'emploi de la société EARLOG, une société qui commercialise des bouchons.

E-13\35 : « *Bruit et protecteurs auditifs* ». p. 2 : on y mentionne les risques d'infection et de démangeaisons et de problèmes d'hygiène.

E-13\37 : FFST, « *Le risque auditif en milieu professionnel* » : p. 3 : cote d'alerte à 85DBA et de danger à 90DBA. p. 3 : les protecteurs auditifs doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque l'exposition sonore dépasse 85DBA et deviennent obligatoires à 90DBA.

E-13\42 : « *Communication and noise* ». *p .2 :* Risque d'atteinte auditive si exposition à plus de 85DB. Tableau 1 : Surprotection auditive si moins de 70DBA. Atténuation de 15 à 20DB par protecteurs auditifs.

E-13\43 : Guy Lescouflair, « *Le bruit industriel* ». p. 112 : Il s'avère impossible de prévoir, pour un sujet donné, l'affaiblissement sonore que procurera un affaiblisseur intra-auriculaire. p. 118 : la gêne physique créée par les protecteurs d'oreilles est indéniable.

5) Les cas de surdité professionnelle reconnus par la CSST

L'employeur a invoqué 15 cas de surdité professionnelle affectant des travailleurs et travailleuses de l'entreprise. Dans le tableau récapitulatif **S-52,** le Dr. Leroux a analysé leurs dossiers et en particulier, les postes qu'ils ont occupés chez Siemens et les niveaux de bruit associés à ces postes (**S-4** : mesures de 2004 et **S-5** : mesures de 1993). Voici comment il conclut son analyse :

Des 15 dossiers analysés, il conclut ainsi :

- 1 travailleur (Jean-Paul Laurion) n'a pas été suffisamment longtemps exposé pour que sa surdité puisse être imputée à Siemens (environ 2 ans);

- 9 des 14 travailleurs restants ont été exposés au bruit des presses variant entre 88,2 et 102,3 DBA (1993) et évalué à 92DBA (2004), des niveaux entraînant clairement un risque d'atteinte à l'audition;

- 1 travailleur (Fortunat Labrie) a été exposé à un niveau d'environ DBA pendant au moins 20 ans, un niveau présentant un risque d'atteinte à l'audition;

- 2 travailleurs (Pierre Letendre et Fabien Laplante) ont occupé le poste d'outilleur et ont été exposés à des niveaux de bruit supérieurs à 86DBA entre 15 et 23 ans respectivement, des niveaux d'exposition qui présentent un risque d'atteinte à l'audition. Pour Pierre Letendre, une histoire d'exposition au bruit antérieure à son emploi chez Siemens contribue de manière importante à l'atteinte auditive qu'il présente ;

- 2 travailleuses (Nicole Bédard et Jeannine Dumont\Marie-Jeanne Lévesque) ont été exposées respectivement pendant 27 et 23 ans à des niveaux de bruit variant entre 85 et 88 DBA (NB, assemblage, automation, disjoncteurs) et entre 80 et 91 DBA (JD\MJL, disjoncteurs, soudure par points) ce qui présente un risque d'atteinte à l'audition.

Seulement 5 de ces travailleurs ont vu leur surdité imputée à plus de 50% à Siemens. Il n'y a aucun cas où un travailleur était exposé à moins de 85DBA. Il note que certains travailleurs ont acquis une surdité même en portant des protecteurs auditifs.

6) Les témoignages des représentants de l'employeur

Fondamentalement, Mme Audrey Lacasse et M. François Viger insistent sur ce qu'ils estiment être des contraintes de gestion, à l'effet qu'il serait impraticable de gérer le port de bouchons obligatoire pour les zones à risque seulement en raison du fait :

- qu'il s'agit d'une usine à aire ouverte où les travailleurs se promènent;

- certains travailleurs font du temps supplémentaire (sans fournir de précisions);

- les travailleurs peuvent être appelés à changer de poste (hebdomadairement ou quotidiennement);

- certains travailleurs se sont vus reconnaître une surdité professionnelle.

M. Viger porte également à l'attention du tribunal l'acquisition de deux nouvelles machines en 2009 (une presse-plieuse et une poinçonneuse ou « barre omnibus »).

Les questions de risque pour la santé et de risques reliés à la surprotection auditive n'ont pas été considérées (les bouchons qui ne sont pas moulés ne permettent pas la communication ni les coquilles, pas de filtre acoustique). Il n'y a pas de plan d'action pour la réduction du bruit à la source ni d'études de coûts ou analyses pour isoler certains postes ou secteurs.

B) L'interdiction de porter des bijoux

1) Le témoignage de M. Jean Dussault, expert

Le syndicat a fait entendre M. Jean Dussault, directeur du département santé et sécurité de la FTQ, à titre d'expert sur la question de l'interdiction générale du port de tout bijoux et montres dans l'usine. M. Dussault a visité l'usine le 16 février 2009 et il n'y a pas vu de pièces en mouvement, soit une machine ayant des éléments en mouvement qui pourraient happer un vêtement ou un bijou.

Aux presses, il a noté que les pièces de métal en feuille pourraient accrocher une bague, mais les travailleurs portent des gants. Selon M. Dussault, il n'y aurait aucun risque pour une chaîne, une boucle d'oreille ou un piercing.

À l'assemblage, beaucoup de travailleurs utilisent un petit tournevis pneumatique à la force minime, d'environ un pouce de diamètre pour visser.

À la chaîne de peinture, des pièces accrochées se déplacent très lentement pour être peintes.

Pour les caristes, il ne voit pas de risque associé au port de bijoux. Et pour certains caristes, la montre peut être un outil de travail.

Il s'agit selon lui d'une usine où il n'y a pas d'activités d'usinage comme dans le cas des machinistes qui font l'usinage du métal : dans ce cas, il y a des pièces en mouvement, les machines sont puissantes et il pourrait y avoir danger d'être happé par bagues, montres, colliers, cravates, foulards, etc.

2) Les plaignants (Voir *supra*)

3) Mme Ginette Raymond

À l'usine depuis 1984, elle a fait tous les postes d'assemblage de panneaux standard et de panneaux industriels ainsi que l'assemblage de disjoncteurs. Toujours en utilisant le tournevis pneumatique, qu'elle déclenche en appuyant sur la gâchette et ce même mouvement se répète tout au long du quart de travail pour tous ces postes. Il suffit de lâcher la gâchette pour arrêter le tournevis. Avant le nouveau règlement, il n'y avait aucune restriction sur le port de bijoux et

ces postes sont occupés majoritairement par des femmes qui portaient bagues, montres, chaînettes, boucles d'oreilles. Elle n'a jamais eu connaissance d'accident de travail à ces postes reliés au port de bijoux. Elle a d'ailleurs mené une enquête à ce sujet au sein de l'usine.

4) Les témoignages des représentants de l'employeur

Mme Lacasse témoigne que les représentantes au sein du comité de santé-sécurité voulaient que « *ce soit juste et égal pour tout le monde* ». Selon elle, le port de bagues est un danger aux presses et pour les outils pneumatiques (tournevis). Le document **E-26** (extrait d'Internet « *Réseau prévention main* ») mentionne « Les accidents d'arrachement digital par bague ou alliance (« *ring finger* ») », décrivant le mécanisme de l'accident comme suit :

> *« La bague s'accroche sur quelque chose au moment d'une chute ou s'accroche sur un objet en mouvement. La bague se comporte alors comme un véritable ' fil à couper le beurre', coupant d'abord la peau, puis les vaisseaux, les nerfs, les tendons...*
>
> *Les mécanismes les plus fréquents :*
>
> - *En sautant d'un véhicule*
> - *En retombant d'un grillage*
> - *Par un objet en mouvement*
> - *En s'accrochant sur un clou*
> - *En tombant d'un escabeau*
> - *En accrochant ses clefs*
> - *En claquant une porte*
> - *En plongeant*
> - *En sautant d'un bateau*
>
> *....1\3 seulement des accidents surviennent au travail.*

Selon M. Viger, de 50% à 70% des travailleurs de jour utilisent un tournevis pneumatique.

Les documents **E-27** et **E-28** sont des rapports d'incidents où deux travailleuses ont eu la veste (détachée) happée (**E-28**) et la manche (**E-27**) par une machine à emballer. Dans les deux cas, les travailleuses ont pu actionner l'arrêt d'urgence. Ce sont les seuls incidents documentés par l'employeur sur la question des bijoux et vêtements.

Les représentants de l'employeur admettent que ce ne sont pas tous les postes qui sont à risque pour tous les bijoux (par exemple, à l'assemblage, les boucles d'oreilles ne représentent pas un danger), mais l'interdiction doit être uniforme pour des impératifs de gestion.

V LA CONVENTION COLLECTIVE

3.02 : Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les salariés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective. Les salariés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester le caractère raisonnable d'un règlement donné selon les modalités et délais énoncés à la procédure de règlement des griefs.

VI LE DROIT : DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN CAUSE

A) Le droit à la vie privée

LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

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.

1991, c. 64, a. 35; 2002, c. 19, a. 2.

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

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

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

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

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

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

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

1991, c. 64, a. 36.

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE L.R.Q., chapitre C-12

PARTIE I
LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Respect de la vie privée.

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

1975, c. 6, a. 5.

B) Le droit à la dignité

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE L.R.Q., chapitre C-12

CHAPITRE I
LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

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

1975, c. 6, a. 4.

C) Les libertés de religion et d'expression

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE L.R.Q., chapitre C-12

CHAPITRE I
LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

Libertés fondamentales.

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

1975, c. 6, a. 3.

D) Le droit à l'intégrité et à l'inviolabilité de la personne

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE
L.R.Q., chapitre C-12

CHAPITRE I
LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX
Droit à la vie.

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

Personnalité juridique.

Il possède également la personnalité juridique.

1975, c. 6, a. 1; 1982, c. 61, a. 1.

LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles.

8. On ne peut renoncer à l'exercice des droits civils que dans la mesure où le permet l'ordre public.

1991, c. 64, a. 8.

9. Dans l'exercice des droits civils, il peut être dérogé aux règles du présent code qui sont supplétives de volonté; il ne peut, cependant, être dérogé à celles qui intéressent l'ordre public.

1991, c. 64, a. 9.

10. Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité.

Sauf dans les cas prévus par la loi, nul ne peut lui porter atteinte sans son consentement libre et éclairé.

1991, c. 64, a. 10.

E) Le droit à des conditions de travail raisonnables

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE
L.R.Q., chapitre C-12

Conditions de travail.

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.

1975, c. 6, a. 46; 1979, c. 63, a. 275.

F) La Loi sur la santé et la sécurité au travail et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail

La Loi sur la santé et la sécurité au travail

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

1979, c. 63, a. 9.

49. Le travailleur doit:

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

1979, c. 63, a. 49.

Obligations de l'employeur.

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

1979, c. 63, a. 51; 1992, c. 21, a. 303; 2001, c. 60, a. 167; 2005, c. 32, a. 308.

c. S-2.1, r.19.01

Règlement sur la santé et la sécurité du travail

SECTION XV
BRUIT

130. Exploitation et aménagement : Tout établissement dont l'exploitation est susceptible d'entraîner l'émission de bruit au niveau de la zone audible des travailleurs doit être exploité conformément aux exigences de l'article 136 de sorte que le bruit mesuré à tout poste de travail n'excède pas les normes prévues aux articles 131 à 135 pour toute période de temps qui y est indiquée.

Tout établissement doit être conçu, construit ou aménagé de façon à respecter les normes et exigences visées au premier alinéa et de sorte que l'établissement ne soit pas une source de bruit par les plafonds, les murs, les planchers, les corridors ou les gaines d'escalier, de monte-charge ou d'ascenseur vers tout bâtiment ou tout local contigu à cet établissement.

D. 885-2001, a. 130.

131. Bruit continu : Dans un établissement, aucun travailleur ne doit être exposé aux niveaux de bruit continu prévus ci-dessous pendant une période de temps plus longue que celle qui est indiquée au tableau qui suit :

Niveau de bruit (en dBA, dBA corrigés ou dBA équivalents)	Temps d'exposition* permis (h/jour)
85	16
86	13,9
87	12,1
88	10,6
89	9,2
90	8
91	7
92	6
93	5,3
94	4,6
95	4
96	3,5
97	3
98	2,6
99	2,3
100	2
101	1,75
102	1,50
103	1,3
104	1,2
105	1
106	0,9
107	0,8
108	0,7
109	0,6
110	0,5
111	0,45
112	0,4
113	0,35
114	0,30
115	0,25
>115	0

* ceci comprend toute exposition continue ou toute série de courtes expositions sur une période de travail d'un travailleur.

Le temps d'exposition permis pour tout travailleur à chaque niveau de bruit indiqué au tableau précédent est diminué de moitié, à compter d'une date qui sera déterminée par règlement en vertu de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1).

D. 885-2001, a. 131.

132. Bruits continus de niveaux différents : Lorsqu'un travailleur est exposé à des bruits continus de niveaux différents, l'effet combiné de ces niveaux doit être évalué en utilisant l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

1° en faisant la somme des fractions suivantes :

$C_1 + C_2 + ...C_m$, où C indique le temps total en heures

$$\frac{}{T_1} \quad \frac{}{T_2} \quad \frac{}{T_m}$$

d'exposition à un niveau donné et T indique le temps total en heures d'exposition permis selon l'article 131 ;

2° en calculant le niveau équivalent de bruit en dBA équivalents à l'aide de la formule suivante :

$$L_{eq} = 16{,}61 \log_{10} \frac{1}{T} \int_0^T 10^{L(t)/16{,}61} dt,$$

où : L_{eq} = niveau équivalent de bruit

L = niveau instantané de bruit en dBA

T = temps total d'exposition du travailleur, exprimé en heures et en utilisant le niveau de bruit

ainsi obtenu pour appliquer le tableau de l'article 131.

Un travailleur ne doit pas être exposé à un niveau de bruit tel que la somme des fractions excède l'unité lorsque la méthode d'évaluation visée au paragraphe 1 du premier alinéa est utilisée.

Toute exposition du travailleur à un niveau de bruit inférieur à 85 dBA n'est pas prise en considération aux fins de la présente évaluation.

D. 885-2001, a. 132.

133. Bande de fréquence prédominante : Lorsqu'un bruit continu comporte des bandes de fréquence prédominante, le niveau continu doit être calculé en dBA corrigés selon la méthode indiquée à l'annexe VII.

D. 885-2001, a. 133.

134. Bruits d'impact : Dans un établissement, aucun travailleur ne doit être exposé à un bruit d'impact qui excède dans une journée le nombre indiqué au tableau qui suit :

Niveau de bruit en dB linéaire valeur de crête	Nombre d'impacts permis (pendant 8 heures)
120	10 000
121	7 943
122	6 310
123	5 012
124	3 981
125	3 162
126	2 512
127	1 995
128	1 585
129	1 259
130	1 000
131	794
132	631
133	501
134	398
135	316
136	251
137	200
138	158
139	126
140	100
>140	0

D. 885-2001, a. 134.

135. Bruits d'impact de niveaux différents : Lorsqu'un travailleur est exposé à des bruits d'impact de niveaux différents, l'effet combiné de ces niveaux doit être évalué en utilisant l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

1° en faisant la somme des fractions suivantes :

$\frac{C_1}{N_1} + \frac{C_2}{N_2} + ... \frac{C_m}{N_m}$, où C indique le nombre total d'impacts à un niveau donné et N indique le nombre total d'impacts permis selon l'article 134 ;

2° en calculant le niveau équivalent en dB linéaire valeur de crête à l'aide de la formule suivante :

$$Leq = 10 \log 10 \left(\frac{1}{N} \sum_{n=0}^{N} 10^{L(n)/10} \right)$$

$$SEA = L_{eq} + 10 \log N$$

où : SEA = sommes des énergies acoustiques

L_{eq} = niveau équivalent des bruits d'impact

L_n = niveau de nième bruit d'impact en dB linéaire valeur de crête

N = nombre total de bruits d'impact auxquels le travailleur est exposé durant une journée

n = nombre de bruits d'impact pour chacun des niveaux sonores de bruit d'impact

Un travailleur ne doit pas être exposé à un niveau de bruit d'impact tel que la somme des fractions excède l'unité lorsque la méthode d'évaluation visée au paragraphe 1° du premier alinéa est utilisée.

Lorsque les mesures sont effectuées en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa, un travailleur ne doit pas être exposé à des bruits d'impact tels que le SEA dépasse 160 ou que la valeur de crête en dB linéaire dépasse 140.

Toute exposition du travailleur à un niveau de bruit inférieur à 120 dB linéaire comme valeur de crête n'est pas prise en considération aux fins de la présente évaluation.

D. 885-2001, a. 135.

136. Mesures correctives et équipements de protection individuels : L'employeur doit se conformer aux normes établies aux articles 131 à 135 en mettant en oeuvre les mesures indiquées ci-dessous dans l'ordre suivant :

1° réduire le bruit à la source ;

2° isoler tout poste de travail exposé à ce bruit ;

3° insonoriser les locaux de travail.

Dans le cas où il se révèle impossible, en appliquant les mesures prévues au premier alinéa, de respecter les normes prévues aux articles 131 à 135 ou en attendant que les transformations requises par cet alinéa soient réalisées, l'employeur doit mettre des protecteurs auditifs à la disposition des travailleurs ou doit limiter le temps d'exposition des travailleurs conjointement avec un programme audiométrique.

Les mesures prévues au premier alinéa doivent être mises en oeuvre même si l'employeur ne réussit pas ainsi à respecter les normes prévues aux articles 131 à 135.

D. 885-2001, a. 136.

137. Protecteurs auditifs : Tout protecteur auditif fourni à un travailleur conformément au deuxième alinéa de l'article 136 doit atténuer le bruit de telle sorte que le travailleur ne soit plus exposé à des bruits qui excèdent les normes établies aux articles 131 à 135.

Ces protecteurs auditifs doivent être conformes à la norme Protecteurs auditifs, ACNOR Z94.2-1974.

Ils doivent également être désinfectés avant d'être utilisés par un autre travailleur, sauf en cas d'urgence.

D. 885-2001, a. 137.

138. Affichage : Lorsqu'un travailleur est exposé à des bruits qui excèdent les normes établies aux articles 131 à 135, une affiche indiquant que le port de protecteurs auditifs est obligatoire doit être placée près du poste de travail ou dans la salle où ce travailleur se trouve. Si cette affiche comporte des caractères, ceux-ci doivent avoir au moins 30 millimètres de hauteur.

D. 885-2001, a. 138.

139. Appareils de mesure : Pour l'application de la présente section, le niveau du bruit doit être mesuré à l'aide d'un sonomètre de type 2 pour utilisation générale ou de type 1 à des fins de précision conformément à la norme Sonomètres, ACNOR Z107.1-1973.

Les appareils utilisés pour déterminer les bandes de fréquence prédominante doivent être conformes à la norme Octave, Half-Octave and Third Octave Band Filter Sets, ACNOR Z107.5-1975.

D. 885-2001, a. 139.

140. Méthodes de mesure : Pour l'application de la présente section, sauf dans le cas prévu à l'article 133, le bruit doit être mesuré conformément à la norme Méthodes de mesure des niveaux de pression acoustique, ACNOR Z107.2-1973.

D. 885-2001, a. 140.

141. Mesure du bruit : Le bruit émis à un poste de travail doit être mesuré au moins une fois l'an dans tout établissement qui emploie 50 travailleurs ou plus et où un tel bruit est susceptible de dépasser les normes prévues aux articles 131 à 135.

Des mesures doivent également être effectuées dans un délai de 30 jours à la suite d'une modification des procédés ou des équipements industriels ou à la suite de la mise en place de moyens destinés à diminuer les niveaux de bruit émis à un poste de travail.

Ces mesures doivent être consignées par l'employeur dans un registre que celui-ci doit conserver pendant une période d'au moins 5 ans.

D. 885-2001, a. 141.

340. Mesures de sécurité : Aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, tout travailleur doit respecter les normes suivantes :

1° ses vêtements doivent être bien ajustés et ne doivent comporter aucune partie flottante ;

2° le port de colliers, de bracelets et de bagues lui est interdit, à l'exception des bracelets médicaux ;

3° s'il a les cheveux longs, ceux-ci doivent être contenus dans un bonnet, un casque ou un filet.

D. 885-2001, a. 340.

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.

1982, c. 61, a. 2.

VII Le droit : jurisprudence

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. En recherchant ce que signifie pour l'individu le fait d'avoir un emploi, le professeur David M. Beatty, dans son article intitulé, "Labour is Not a Commodity", dans *Studies in Contract Law* (1980), donne la description suivante, à la p. 324:

[TRADUCTION] En tant que véhicule qui permet à l'individu d'atteindre le statut de membre utile et productif de la société, l'emploi est perçu comme permettant de reconnaître qu'il s'adonne à une activité valable. Il lui donne le sens de son importance. Par la réalisation de nos aptitudes et par l'apport d'une contribution que la société juge utile, l'emploi finit par représenter le moyen par lequel la plupart des

membres de notre collectivité peuvent prétendre à un droit égal au respect et à la considération des autres. C'est par cette institution que la plupart d'entre nous acquérons, pour une grande part, le respect de soi et la dignité personnelle. »

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act
(1987) 1R.C.S. 313 (#2), à la page 47;

A) Le droit à la vie privée

Godbout c. Longueuil (Ville) (1997) 3 R.C.S. 844 (#8)

La Cour suprême du Canada consacre le respect du droit à la liberté (article 7 de la Charte canadienne) et à la vie privée (article 5 de la Charte québécoise) dans le cadre des relations de travail. L'employeur a le fardeau de prouver que l'objectif poursuivi est légitime et que l'atteinte est minimale. La Cour a reconnu une valeur constitutionnelle au droit de choisir sa résidence.

Le droit de choisir le lieu de sa résidence est visé par le droit à la liberté garanti par l'art. 7 de la *Charte* canadienne. Ce droit dépasse la simple notion d'absence de contrainte physique et protège une sphère limitée d'autonomie personnelle dans laquelle les individus peuvent prendre des décisions intrinsèquement privées sans intervention de l'État. Toutefois, l'autonomie protégée par le droit à la liberté garanti par l'art. 7 ne comprend que les sujets qui peuvent à juste titre être qualifiés de fondamentalement ou d'essentiellement personnels et qui impliquent, par leur nature même, des choix fondamentaux participant de l'essence même de ce que signifie la jouissance de la dignité et de l'indépendance individuelles.

Résumé de l'arrêtiste, p. 3

L'obligation de résidence, en privant l'intimée de la faculté de choisir son lieu de résidence, enfreint également l'art. 5 de la *Charte* québécoise. Cette disposition protège notamment le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe indue. La portée des décisions relevant de la sphère d'autonomie protégée par l'art. 5 est limitée aux choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle. Le droit de décider sans intervention injustifiée de l'endroit où établir et maintenir sa résidence est clairement visé par la garantie du droit au «respect de [l]a vie privée» énoncée par la *Charte* québécoise. Comme l'obligation de résidence imposée par la ville a essentiellement empêché l'intimée de faire ce choix librement, elle contrevient à l'art. 5. De plus, pour les raisons exposées relativement à la renonciation à un droit prévu par la *Charte* canadienne, l'intimée n'a pas renoncé au droit au respect de la vie privée prévu par l'art. 5 de la *Charte* québécoise.

Résumé de l'arrêtiste, p. 4 (c'est nous qui soulignons)

En supposant que l'art. 9.1 de la *Charte* québécoise s'applique bien en l'espèce, il doit être interprété et appliqué de la même manière que l'article premier de la *Charte* canadienne. La partie qui l'invoque pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la *Charte* québécoise a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale. Essentiellement pour les raisons exposées relativement à la notion de justice fondamentale dans le contexte de l'art. 7 de la *Charte* canadienne, les deux premiers objectifs sur lesquels la ville dit fonder l'obligation de résidence imposée en l'espèce ne sont pas assez importants ou urgents pour justifier l'atteinte au droit de l'intimée garanti par l'art. 5. Quant au troisième objectif, on ne peut conclure que l'obligation de résidence extrêmement étendue qui est en cause ait un lien rationnel avec l'objectif poursuivi ni qu'elle lui soit proportionnelle. De plus, les éléments de preuve particuliers présentés par la ville à l'appui des justifications invoquées sont insuffisants et ne lui permettent pas de s'acquitter du fardeau de preuve qui lui incombe. L'atteinte au droit garanti par l'art. 5 n'a donc pas été justifiée en vertu de l'art. 9.1. »

Résumé de l'arrêtiste, p. 5 (c'est nous qui soulignons)

Aubry c. Éditions Vice-Versa (1998) 1 R.C.S. 591, #9

Le droit à la vie privée comprend le droit d'une personne sur son image.

Laval (Ville de) et Association des pompiers de Laval, Me Marc Boisvert, arbitre, 1992-12-22, (1993) T.A. 100 (#10)

Règlement de la Ville de Laval régissant la longueur des cheveux des pompiers. L'employeur invoque des raisons de sécurité, notamment que les cheveux longs peuvent nuire à l'étanchéité du masque respiratoire utilisé pour combattre les incendies. L'arbitre décide que la longueur des cheveux constitue une expression de la liberté individuelle et que l'employeur a le fardeau d'en démontrer le caractère raisonnable. Vu la preuve contradictoire, l'arbitre accueille le grief et annule la mesure disciplinaire.

Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc., Me Marc Boisvert, arbitre, 1997-01-24, 97T-510 (#11.)

Le syndicat contestait une réprimande adressée à un pompier pour le port d'une petite boucle d'oreilles. La Ville invoquait des considérations de sécurité (danger de s'accrocher lors de la pose du masque respiratoire) appuyée par une

résolution du comité de relations professionnelles. L'arbitre réitère que le port de bijoux constitue une façon d'affirmer sa personnalité. Même s'il est d'opinion que certaines boucles d'oreilles pourraient constituer un danger, il estime que la Ville n'a pas rencontré son fardeau de prouver que la boucle du plaignant constituait un danger :

> « Puisque la seule preuve du caractère dangereux du caractère dangereux du port de la boucle d'oreille se résume à l'affirmation du capitaine d'Aoust, laquelle est contredite par le plaignant et la démonstration qu'il a faite au cours de l'audience, je dois en arriver à la conclusion qu'il n'y a pas de preuve prépondérante à l'effet que la boucle d'oreille que porte le plaignant représente un danger potentiel pour sa santé ou sa sécurité…
>
> Je n'affirme évidemment pas qu'aucune boucle d'oreille n'est susceptible de constituer un danger pour la santé ou la sécurité d'un pompier lorsque ce dernier met ou enlève la partie faciale de son appareil respiratoire en situation de stress. La preuve faite m'incite à conclure que toute boucle d'oreille ne comporte pas pareil danger. La prohibition totale de boucles d'oreilles n'est donc pas justifiée par le devoir de la Ville de sauvegarder la santé et la sécurité des pompiers.
>
> Compte tenu de la preuve, il convient donc d'annuler la mesure disciplinaire imposée au plaignant. Et il convient de l'annuler même si les représentants des parties au comité des relations professionnelles avaient convenu que l'interdiction du port de boucles d'oreilles était justifiée. »
>
> p. 9, c'est nous qui soulignons.

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et ducommerce, section locale 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., division Maxi (St-Jérôme), Me Jean-Louis Dubé, arbitre, 2001-12-04, (2002) R.J.D.T. 380 (#12)

L'employeur avait adressé des réprimandes à une caissière et une assistante-gérante d'un supermarché (l'une avait des mèches rouges et l'autre un piercing au sourcil), ce qui contrevenait aux politiques de l'entreprise. L'employeur invoquait un sondage sur les perceptions de la clientèle à l'endroit des piercings et des cheveux aux couleurs non traditionnelles. L'arbitre, en citant les décisions de la Cour suprême dans **Godbout** et **Aubry**, *supra*, décide que ces situations sont visées par la sphère d'autonomie personnelle en tant que décisions fondamentalement privées ou intrinsèquement personnelles et protégées par le droit au respect de la vie privée :

> « Pour ma part, compte tenu de la preuve, je n'ai aucune hésitation à conclure que les deux (2) situations visées par les griefs sont visées par la définition large donnée par la Cour suprême à la notion de vie privée en, ce qu'elles entrent dans la « sphère d'autonomie

personnelle » des deux (2) salariées et qu'elles impliquent des décisions « fondamentalement privées ou intrinsèquement personnelles ». Les deux (2) salariées agissent ainsi par souci d'esthétique, par goût personnel. Cela me semble tellement évident que je ne vois pas la nécessité ni même à la limite, la possibilité d'avancer plus d'arguments.

De façon accessoire, il est peut-être intéressant de souligner que mise à part cette question de cheveux et de bijoux faciaux, l'employeur n'a rien à reprocher à ces deux (2) salariées. En effet, elles ont une compétence reconnue vu les responsabilités particulières qui ont été confiées à l'une et à l'autre.

Comme on le voit, vu l'interprétation large donnée par la Cour suprême du Canada à la notion de vie privée, il n'est pas nécessaire ni utile de se demander, comme certains l'ont déjà fait, *si* un comportement semblable est protégé par le droit à l'intégrité physique et à la liberté prévue à l'article 1 de la *Charte*[6].

Je viens de déclarer que le droit au respect de la vie privée inclut le droit de colorer ses cheveux et de porter un bijou facial. On ne saurait limiter ce droit au temps passé à l'extérieur des lieux de travail. En effet, comme le souligne M. le juge LeBel de la Cour d'appel, en se référant aux deux (2) décisions précitées de la Cour suprême du Canada dans les affaires *Ville de Longueuil* et *Vice-Versa,* « les intérêts de la vie privée (ne sont) pas sujets à une limitation géographique stricte en ce sens qu'ils s'arrêteraient aux murs du foyer »[7]. Il va de soi cependant que, conformément à l'article 9.1 de la *Charte,* « dans des lieux où un individu peut être vu du public », « ses intérêts de protection de la vie privée peuvent se maintenir avec des intensités diverses »[8]. Il ajoute que « même à l'intérieur de (l'établissement), peuvent se poser des problèmes de

---

6 Voir, entre autres, *Agropur Coopérative Agro-alimentaire* et *Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke*, [1989] T.A. 375 (Me Réginald Savoie, arbitre). Dans l'affaire *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal inc.* c. *Le Conseil de sécurité publique de la Communauté urbaine de Montréal*, ([1976] C.S. 1513), M. le juge Vallerand commence par affirmer qu'il lui apparaît « évident que la coupe de cheveux et de la même façon le port de la barbe participent de la liberté de l'individu », (p. 1514). Puis il affirme que ce n'est pas de cela dont il s'agit mais bien des « droits des requérants à leur emploi au service de police de la C.U.M. que, policiers barbus, ils revendiquent », p. 1514. Cette façon de raisonner a été suivie par l'arbitre Lussier dans l'affaire *Ville de Saint-Lambert* et *Fraternité des policiers de Saint-Lambert*, [1989] T.A. 715. Ceci dit avec beaucoup de respect, d'autant plus qu'on ne pouvait alors profiter de l'éclairage des décisions subséquentes de la Cour d'appel et de la Cour suprême du Canada, je ne peux suivre un tel raisonnement, tout d'abord parce qu'on se contredit. En effet, après avoir reconnu que c'était couvert par le droit à la liberté, il ne restait plus qu'à passer à l'article 9.1 de la *Charte* et non tenter de poser le problème d'une autre façon. C'est à bon droit que, sans s'expliquer, l'arbitre Réginald Savoie dans l'affaire précitée de *Agropur* se dissocie de la décision de la Cour supérieure. En effet, il est parfois difficile de réfuter un argument qui à sa face même n'est pas fondé. De toute façon, en raison des décisions subséquentes de la Cour suprême sur le respect du droit à la vie privée, il s'agit d'une jurisprudence désuète.

7 *Le Syndicat des travailleurs(euses) de Brigestone/Firestone de Joliette (CSN)* c. *Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229, 2241.

8 *Ibidem*, p. 2241.

protection du droit à la vie privée et de la dignité du travailleur »[9], car le « rapport de dépendance juridique [...] ne colore pas [...] toutes les relations entre l'employeur et le salarié »[10].

Compte tenu du fait que j'en arrive à la conclusion que les comportements des réclamantes sont protégés par le droit au respect de la vie privée, il ne m'apparaît pas nécessaire de me demander s'ils sont aussi visés par le droit à la liberté d'expression prévu à l'article 3 de la *Charte,* bien que je sois enclin à penser qu'ils sont protégés aussi par cette liberté compte tenu de l'interprétation large qu'a donnée la Cour suprême du Canada à la notion de liberté d'expression, refusant entre autres de la limiter au débat politique[11].

p. 390 et 391, c'est nous qui soulignons

« Mais est-ce que l'employeur a relevé son fardeau d'établir que les interdictions d'avoir des mèches d'une couleur non traditionnelle ou de porter un bijou au sourcil, répondent à un objectif légitime et important et sont rationnellement liées à cet objectif ?

.....

Mais il faut que l'employeur établisse que cette perte de clientèle de 1 % sera probable sans ces restrictions. De toute évidence, une preuve impressionniste à ce sujet n'est pas suffisante. Elle doit être précise et rigoureuse. On ne saurait admettre que l'employeur impose de telles restrictions en se basant seulement sur sa perception et ses croyances personnelles quant à l'effet que pourrait avoir le comportement des salariés sur son volume d'affaires, ainsi que cela a déjà été admis dans certaines décisions[12]. Une conception aussi large des droits de la direction constitue au regard du droit de la preuve un laxisme inadmissible. »

p. 391 et 392, c'est nous qui soulignons.

---

9 *Ibidem*, p. 2242.

10 *Ibidem*, p. 2242. Les prétentions à cet égard dans les lettres de réprimande (S-2 et S-5) ne sont donc pas fondées.

11 Il n'y a donc pas lieu d'analyser la décision *Auberge Grey Rocks* et *Association des employés de l'Auberge Grey Rocks* (D.T.E. 89T-644) où il était question du port du jeans, ni l'affaire *Parent* c. *9000-5489 Québec inc.* (R.E.J.B. 1997-00827 - Tribunal des droits de la personne (où il était question de tatouage) ni la décision *Ville de Montréal* et *Association des Pompiers de Montréal* (D.T.E. 97T-510) où il était question de port d'une boucle d'oreilles par un pompier et où l'arbitre parle de liberté et probablement de liberté d'expression.

12 Voir, entre autres, *Re Canada Safeway Ltd.,* [1997] 63 L.A.C. 256 et *Union des employés de commerce, section locale* 500 et *Steinberg,* [1985] T.A. 133 (René Gosselin, arbitre).

Employés du transport local et industries diverses, section locale 931 et United Parcel Service Canada , Me Claude Foisy, arbitre, 2003-10-30, (2003) R.J.D.T.1861, # 13

Le droit de l'employeur de diriger son personnel est subordonné aux dispositions des lois, dont les droits constitutionnels que vise à protéger la Charte, droit de nature individuelle, fondamentalement privée et intrinsèquement personnelle. Ces droits appartiennent à chaque employé et une entente intervenue entre le syndicat et l'employeur ne peut limiter ces droits. La politique de l'employeur sur l'Apparence personnelle (port de la barbe et longueur des cheveux) sont des atteintes non justifiées au droit à la vie privée, soit le droit sur l'apparence personnelle :

> « En somme, devant l'existence d'un droit personnel reposant sur l'apparence (longueur des cheveux et port de la barbe) protégé par les articles 7 de la *Charte* et 3 et 35 du *Code civil*, la violation de ce droit n'est permise que dans des circonstances exceptionnelles. L'Employeur n'a pas établi dans l'espèce de tels motifs exceptionnels. »
>
> p.1873 (c'est nous qui soulignons);

> « Pour résumer, le droit de Leslie Huggins de porter une barbe et de laisser pousser ses cheveux à une longueur plus grande que celle limitée par le haut du col de sa chemise fait partie de ses droits à la vie privée protégés par l'article 7 de la *Charte* et les articles 3 et 35 du *Code civil du Québec*. L'Employeur n'a pas prouvé de manière objective que les motifs invoqués au soutien de sa réglementation sur l'apparence personnelle lui permettaient de violer le droit constitutionnel du plaignant à sa vie privée et à sa liberté d'expression. Le fait que l'Employeur était autorisé à implanter sa politique en vertu d'une disposition de la convention collective convenue avec le Syndicat n'établit pas que la politique était en soi raisonnable. La clause visant l'apparence personnelle des chauffeurs est illégale et invalide et ne peut fonder la raisonnabilité du règlement.
>
> Pour ces motifs, je déclare illégale et inopérante la partie de la réglementation de l'Employeur qui restreint le port d'une barbe et la longueur des cheveux et déclare inopérantes les dispositions de l'article 24.1 à cet effet.
>
> p. 1874 (c'est nous qui soulignons).

B) Le droit à l'intégrité et à l'inviolabilité de la personne

R. c. Morgentaler (1988) 1 R.C.S. 30, #4

La Cour suprême devait déterminer si les dispositions du Code criminel criminalisant l'avortement portaient atteinte aux droits et libertés garantis par la Charte canadienne, notamment le droit à la vie, la liberté et la sécurité de sa personne garanti par l'article 7.

> « B. *La sécurité de la personne*
>
> Il est depuis longtemps admis en droit que le corps humain doit être protégé des ingérences de tiers. En *common law*, par exemple, une intervention médicale effectuée sans le consentement du patient constitue des voies de fait. C'est seulement en cas d'urgence que le droit autorise des tiers à prendre des décisions de cette nature. De même, l'art. 19 du *Code civil du Bas-Canada* déclare que "la personne humaine est inviolable" et que "Nul ne peut porter atteinte à la personne d'autrui sans son consentement ou sans y être autorisé par la loi". La "sécurité de la personne", en d'autres termes, n'est pas une valeur étrangère à notre régime juridique. Avec l'avènement de la *Charte*, la sécurité de la personne a été promue au rang de norme constitutionnelle. Cela ne veut pas dire que les différentes formes de protection accordées au corps humain par le droit civil et la *common law* occupent le même rang. Le contenu donné à «la sécurité de la personne» doit être sensible à sa situation constitutionnelle. Les exemples fournis ci-dessus ne sont que des illustrations de notre respect pour l'intégrité physique de chacun. (Voir R. Macdonald, "Procedural Due Process in Canadian Constitutional Law", 39 *U. Fla. L. Rev.* 217 (1987), à la p. 248.) Cela ne revient pas non plus à dire que l'État ne peut jamais porter atteinte aux intérêts en matière de sécurité personnelle. Il peut fort bien exister des motifs valides d'ingérence à l'égard de la sécurité de la personne. Cela veut cependant dire que si l'État touche effectivement à la sécurité de la personne, la *Charte* impose que cette ingérence soit conforme aux principes de justice fondamentale.
>
> Les appelants font valoir que la "sécurité de la personne" protégée par la *Charte* est un droit qui permet explicitement d'être maître de son propre corps et de prendre des décisions fondamentales au sujet de sa propre vie. Le ministère public soutient que "la sécurité de la personne" est en fait un intérêt plus circonscrit et que, comme tous les autres éléments de l'art. 7, elle est liée, au mieux, à la notion de contrôle physique, protégeant simplement l'intérêt de chacun à assurer son intégrité corporelle. »

p.23, c'est nous qui soulignons.

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand (1996) 3 R.C.S. 211, #5

Les employés syndiqués d'un hôpital pour déficients mentaux avaient pris part à des grèves illégales. Le curateur public a exercé un recours collectif au nom des bénéficiaires hospitalisés lors de ces grèves. Il s'agit, en Cour suprême, de déterminer si le syndicat peut être condamné à des dommages exemplaires pour avoir porté atteinte au droit à l'intégrité et à la dignité garantis par les articles 1 et 4 de la Charte québécoise.

> « 3) *Dommages exemplaires*
>
> Le préjudice d'inconfort temporaire, qualifié de «détresse psychologique mineure» par le juge de première instance, subi par les bénéficiaires du centre hospitalier ne constitue pas une atteinte au droit à l'intégrité de la personne garanti à l'art. 1 de la *Charte*. Le sens courant du mot «intégrité» laisse entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que passagère l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. Or la preuve n'indique pas en l'espèce que les bénéficiaires ont subi un préjudice permanent, donnant lieu à des séquelles d'ordre psychologique ou médical.
>
> Cependant, l'inconfort souffert par les bénéficiaires, bien que provisoire, constitue une atteinte à la sauvegarde de leur dignité en dépit du fait que ces patients pouvaient ne pas avoir de sentiment de pudeur. Le droit à la sauvegarde de la dignité de la personne garanti à l'art. 4 de la *Charte* vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit. Contrairement au concept d'intégrité, le droit à la dignité de la personne n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Quant à la situation des déficients mentaux, la nature des soins qui leur sont normalement prodigués revêt une importance fondamentale. La faible conscience que certains bénéficiaires avaient de leur environnement peut sans doute influencer la conception qu'eux-mêmes se font de la dignité, mais en présence d'un document comme la *Charte*, il est plus important de s'attarder à une appréciation objective de la dignité et de ses exigences quant aux soins et services requis. Les nombreux et divers inconvénients auxquels les grèves illégales ont donné lieu, non seulement constituaient un préjudice moral sous le régime général de responsabilité civile, mais portaient aussi atteinte au droit garanti par l'art. 4 de la *Charte*.

p. 4, résumé de l'arrêtiste, c'est nous qui soulignons.

A.C. c. Manitoba (directeur des services à l'enfant et à la famille) (2009) 2 R.C.S. 181, #6

La Cour suprême était appelée à statuer sur la constitutionnalité d'une législation provinciale autorisant un tribunal à pouvoir ordonner un traitement médical aux enfants de moins de 16 ans. Une jeune fille âgée de 14 ans, fervente témoin de Jéhovah, refusait une transfusion sanguine ce qui créait un risque imminent et grave pour sa vie. La jeune fille et ses parents plaidaient que la législation violait l'article 7 de la Charte canadienne puisqu'elle privait la jeune fille de la liberté de son traitement médical. La Cour a été appelée à discuter du principe d'inviolabilité de la personne :

> « Concluant qu'il fallait respecter leurs volontés, le juge Robins a résumé ainsi le droit applicable :
>
> [TRADUCTION] Le droit de décider de ce qu'on pourra faire subir à son corps et de ne se voir imposer aucun traitement médical auquel on n'aura pas donné son consentement est fermement ancré dans notre common law. Ce droit sous-tend le principe du consentement éclairé. Sauf dans des cas très rares, le corps humain est considéré comme inviolable, et, en conséquence, tout adulte mentalement capable a le droit de ne pas recevoir de traitement médical non désiré. Les risques ou conséquences graves que peut entraîner le refus d'un traitement médical ne permettent aucunement de porter atteinte au droit à l'autodétermination en matière médicale.
>
> . . .
>
> . . . selon moi, le droit reconnu en common law de décider de ce qui sera fait à son corps et le droit à la sécurité de la personne, garanti par la Constitution, tous deux fondés sur la foi en la dignité et l'autonomie de l'individu, peuvent être considérés comme des droits correspondants. [Je souligne; p. 85 et 88.] »

p.21

> « Une ordonnance imposant un traitement médical en vertu de l'art. 25 met en cause le droit de l'enfant à la liberté et à la sécurité de sa personne. Dans *Morgentaler*, la juge Wilson a affirmé que cette « [liberté], bien interprété[e], confère à l'individu une marge d'autonomie dans la prise de décisions d'importance fondamentale pour sa personne » (p. 166; voir aussi *Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)*, 2000 CSC 44, [2000] 2 R.C.S. 307, par. 49 : « . . . la "liberté" est en cause lorsque des contraintes ou des interdictions de l'État influent sur les choix importants et fondamentaux qu'une personne peut faire dans sa vie »; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 66 : « [Le] droit à la liberté [. . .] s'étend au droit à une sphère irréductible d'autonomie personnelle où les individus peuvent prendre des décisions intrinsèquement privées sans intervention de

l'État »). Enfin, dans *Rodriguez*, le juge Sopinka, au nom de la majorité, a confirmé que le concept de sécurité de la personne comporte « une notion d'autonomie personnelle qui comprend, au moins, la maîtrise de l'intégrité de sa personne sans aucune intervention de l'État et l'absence de toute tension psychologique et émotionnelle imposée par l'État » (p. 588). Comme l'explique la juge McLachlin (maintenant Juge en chef) dans ses motifs dissidents :

La sécurité de la personne comporte un élément d'autonomie personnelle protégeant la dignité et la vie privée des individus à l'égard des décisions concernant leur propre corps. Le pouvoir de décider de façon autonome ce qui convient le mieux à son propre corps est un attribut de la personne et de la dignité de l'être humain. Cela [est conforme au fait que] [TRADUCTION] « l'art. 7 a été adopté afin de protéger la dignité humaine et la maîtrise individuelle, pour autant que cela ne nuise pas à autrui ». [p. 618]

(Voir aussi *Renvoi relatif à l'art. 193 et à l'al. 195.1(1)c) du Code criminel (Man.)*, [1990] 1 R.C.S. 1123, p. 1177-1178 : « L'article 7 entre [. . .] en jeu lorsque l'État restreint la sécurité de la personne en portant atteinte au contrôle que l'individu exerce sur son intégrité physique ou mentale et en supprimant ce contrôle. »)

[101] La thèse que les par. 25(8) et (9) mettent en cause les droits d'A.C. à la sécurité de sa personne et à la liberté trouve également appui dans la common law, qui, comme nous l'avons déjà vu, reconnaît depuis longtemps [TRADUCTION] « [l]e droit de décider de ce qu'on pourra faire subir à son corps et de ne se voir imposer aucun traitement médical auquel on n'aura pas donné son consentement » (*Fleming*, p. 85). La Cour a adopté ce principe dans *Ciarlariello c. Schacter*, [1993] 2 R.C.S. 119, p. 135, où le juge Cory explique :

N'oublions pas que tout patient a droit au respect de l'intégrité de sa personne, ce qui comprend le droit de décider si, et dans quelle mesure, il acceptera de se soumettre à des actes médicaux. Chacun a le droit de décider de ce qu'on pourra faire subir à son corps et, partant, de refuser un traitement médical auquel il n'a pas consenti. Ce concept de l'autonomie individuelle forme un élément de base de la common law et est le fondement de l'obligation de divulgation envers le patient. Si, au cours d'un acte médical, le patient retire son consentement à cet acte, les médecins doivent alors l'interrompre. Il s'agit là d'une obligation qui ne fait que reconnaître le droit fondamental de chacun de prendre des décisions concernant son propre corps.

p. 35 et 36, c'est nous qui soulignons

> « Comme la Juge en chef et le juge Major l'ont expliqué dans *Chaoulli*, « [l]'État ne peut pas restreindre arbitrairement le droit de ses citoyens à la vie, à la liberté et à la sécurité de leur personne » (par. 129). Une règle de droit est arbitraire, si elle « n'a aucun lien ou est incompatible avec l'objectif » qu'elle vise. Pour se prononcer à ce sujet, il faut considérer l'intérêt de l'État et les préoccupations de la société auxquelles la disposition en cause est censée répondre : *Rodriguez*, p. 594-595.
>
> Pour ne pas être arbitraire, la restriction apportée à la vie, à la liberté et à la sécurité requiert l'existence non seulement d'un lien théorique entre elle et l'objectif du législateur, mais encore d'un lien véritable d'après les faits. Il appartient au demandeur de démontrer l'absence de lien dans ce sens. Dans chaque cas, il faut se demander si la mesure est arbitraire au sens de n'avoir aucun lien véritable avec l'objectif visé et d'être, de ce fait, manifestement injuste. Plus l'atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne est grave, plus le lien doit être clair. Lorsque c'est la vie même de quelqu'un qui est compromise, la personne raisonnable s'attendrait à ce qu'il existe, en théorie et en fait, un lien clair entre la mesure qui met la vie en danger et les objectifs du législateur. [Je souligne; par. 130-131.] »
>
> p. 36 et 37

VIII ARGUMENTATION

A) L'interdiction relative aux bijoux

L'article 1.9 du règlement de l'employeur se lit ainsi :

> *« Le RSST stipule qu'aux endroits où il y a danger de contact avec des pièces en mouvement, tout travailleur doit respecter les normes suivantes :le port de colliers, de bracelets et de bagues lui est interdit à l'exception des bracelets médicaux. Par conséquent, tout bijou, incluant les foulards et écharpes sont interdits partout dans l'usine pour les employés qui y travaillent. Les piercings sont autorisés seulement si ils ne sont pas visibles ou qu'ils n'ont pas de partie flottante. Cette règle ne s'applique pas aux visiteurs et aux employés de bureau.»*

Il est soumis que l'interdiction générale contenue à cette disposition viole les articles 3, 5 et 46 de la Charte québécoise des droits et libertés ainsi que l'article 35 du Code civil du Québec.

Cette disposition porte atteinte au droit à la vie privée et à l'apparence personnelle, tel que décidé dans les décisions citées plus haut dans le texte (voir *supra*). Il porte également atteinte à la liberté d'expression et à la liberté de religion. Il est également

soumis que cette règlementation est déraisonnable et abusive, violant l'article 46 de la Charte des droits et libertés.

L'employeur a donc le fardeau de démontrer par une preuve convaincante, précise et rigoureuse que cette atteinte est justifiée par des objectifs légitimes et que l'atteinte est minimale (critère de proportionnalité et moyen portant le moins atteinte possible aux droits protégés).

Par un expert et par le témoignage de plusieurs travailleuses et travailleurs de grande ancienneté, le syndicat a démontré que cette disposition était arbitraire et abusive.

- Les risques reliés au port de bijoux sont reliés aux pièces en mouvement pouvant happer le bijou et entraîner le travailleur et il n'y a pas de telles pièces en mouvements dans l'usine sauf à la chaîne de peinture ou les pièces se déplacent si lentement qu'elles ne peuvent constituer un risque.

- Selon l'employeur, l'utilisation du tournevis pneumatique par une proportion importante de travailleurs pourrait constituer un risque d'arrachement digital ce qui est contredit par le bon sens (absence de pièces en mouvement), l'expérience du groupe (aucun accident n'a été documenté) et même à supposer que cette affirmation soit juste, il n'existe aucune preuve que le port de chaînette, petites boucles d'oreilles ou montre puisque constituer un risque d'accident. La force du tournevis est minime et on peut l'arrêter en relâchant la gâchette.

- Le risque relié au port de montre, chaînette, petites boucles d'oreilles n'est aucunement documenté par l'employeur pour les nombreux postes d'assembleurs, magasiniers et caristes de l'usine.

L'employeur n'a fait témoigner aucun expert pour justifier son règlement et n'a produit aucune autorité scientifique à cet égard.

Il a même reconnu que l'interdiction uniforme ne pouvait être justifiée pour tous les postes, s'en remettant à des problèmes de gestion qui n'ont aucunement été documentés.

Le grief syndical **S-6** devrait être accueilli puisque l'article 1.9 est abusif, déraisonnable, viole le droit à la vie privée et à l'apparence personnelle, la liberté d'expression et la liberté de religion (port du crucifix) prévus à la Charte québécoise et au Code civil.

Le grief **S-7** :de M. Christian Landry, cariste contestant un avis disciplinaire pour avoir porté sa montre (3 janvier 2008) devrait être accueilli puisque l'employeur n'a pas fait la preuve que le port de la montre pourrait constituer un risque de sécurité et que le syndicat a démontré le contraire ;

Le grief **S-13** de Louisette Lupien, préposée à l'assemblage au département des gros interrupteurs contestant un avis disciplinaire pour avoir porté des boucles d'oreilles (21

janvier 2008) devrait être accueilli puisque l'employeur n'a pas fait la preuve que le port de petites boucles d'oreilles pourrait constituer un risque de sécurité et que le syndicat a démontré le contraire;

Le grief **S-15** de M. Pierre Lauzière, magasinier (cariste) à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour avoir porté une montre (28 janvier 2008) devrait être accueilli puisque l'employeur n'a pas fait la preuve que le port de la montre pourrait constituer un risque de sécurité et que le syndicat a démontré le contraire.

B) Le port obligatoire des protecteurs auditifs

L'article 2.3 du Règlement se lit ainsi :

> « Protecteurs auditifs
> Le port de protecteurs auditifs est obligatoire en tout temps dans l'usine, et ce, à partir du moment où vous franchissez la porte d'entrée puisque le niveau de bruit général dépasse 80db. Le port de protecteurs auditifs n'est pas obligatoire pour les employés de bureau et les visiteurs à moins que ces derniers passent la journée complète dans l'usine. Il est également interdit de modifier les protecteurs auditifs pour quelques raisons que ce soit. »

Le syndicat soumet que le port obligatoire de protecteurs auditifs dans des zones où il n'existe pas de risque pour l'audition constitue une atteinte à l'intégrité et à la dignité des travailleurs contraire aux dispositions des articles 1 et 4 de la Charte québécoise des droits et libertés et des articles 3 et 10 du Code civil du Québec. Il soumet également que cette règlementation est déraisonnable et abusive, violant l'article 46 de la Charte des droits et libertés.

- L'utilisation des protecteurs auditifs est le moyen le moins privilégié par le législateur qui oblige l'employeur à mettre en œuvre des mesures de réduction du bruit à la source, isoler et insonoriser les locaux avant d'en venir aux protecteurs auditifs (art.136 RSST, *supra*);

- L'employeur n'a pas fait la preuve d'une démarche sérieuse de réduction du bruit à la source;

- L'expert syndical a mentionné plusieurs moyens peu coûteux de réduire le bruit à la source (voir *supra*);

- Suivant le RSST, l'atténuation du bruit n'est obligatoire qu'à compter de 90DBA pour une durée de huit heures (art. 131 RSST);

- Suivant les normes internationalement reconnues telles que décrites dans l'expertise S-25 du Dr. Tony Leroux et la littérature scientifique produite en

preuve par le syndicat, c'est au-delà d'une exposition de 85DBA pour 8 heures qu'il y a un risque significatif à la santé d'acquérir une surdité après une exposition de 40 ans;

- L'affirmation contenue au Règlement à l'effet que le niveau de bruit général dans l'usine dépasse 80DB n'est pas documentée, tout au contraire, les mesures du CLSC ont identifié plusieurs postes où l'exposition est inférieure à 80DB;

- Suivant les mesures effectuées par le CLSC en 2004, selon les méthodes reconnues et suivant l'expert syndical, 54% des postes de l'usine ne sont pas à risque d'acquérir une surdité professionnelle;

- L'expert patronal reconnaît lui-même également que 50% des postes ne sont pas à risque de développer une surdité professionnelle;

- Suivant la littérature scientifique non contestée, le port de bouchons et de coquilles peut causer de l'inconfort et augmente le risque de développer des atteintes à la santé telles des infections, irritations, accumulations de cérumen dans le conduit auditif;

- Les plaignants ont tous témoigné de l'inconfort causé par les protecteurs auditifs;

- Suivant la littérature scientifique non contestée, l'atténuation réelle du bruit par les protecteurs auditifs ne correspond pas aux mesures faites en laboratoire et est tout à fait variable selon les individus;

- Suivant la littérature scientifique non contestée, le port de coquilles et de bouchons cause une interférence entre les travailleurs et leurs milieux ambiants, dont les communications avec les autres travailleurs, et peut créer un risque pour la sécurité, voire même la vie, en empêchant la détection de signaux de danger;

- Suivant la littérature scientifique non contestée, pour toutes ces raisons, seulement une minorité de travailleurs portent les protecteurs auditifs et il n'existe aucune preuve scientifique démontrant qu'ils puissent prévenir la surdité industrielle;

- La preuve démontre également que les travailleurs portent incorrectement leurs protecteurs et qu'ils ne sont pas sanctionnés par l'employeur.

Le port obligatoire généralisé des coquilles ou différents bouchons constitue une atteinte à l'intégrité et à l'inviolabilité de la personne protégées par la Charte québécoise et le Code civil, car ils impliquent l'insertion obligatoire à l'intérieur du corps humain d'un corps étranger (bouchons) causant de l'inconfort et pouvant introduire des

bactéries, causer des irritations et une modification des mécanismes biologiques (*mechanical milking*) ou le port d'un équipement (coquilles) causant une pression telle qu'elle est nécessairement douloureuse, suivant la littérature scientifique, pour que l'équipement soit efficace. De plus, en pouvant causer une surprotection auditive, le port obligatoire peut mettre en danger la vie et la sécurité de la personne, droits fondamentaux protégés par l'article 1 de la Charte québécoise.

Dans ces circonstances, et constatant l'absence de danger pour 54 % des postes de l'usine, le port obligatoire généralisé des protecteurs constitue également une atteinte à la dignité et une condition de travail déraisonnable allant à l'encontre des articles 4 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne.

L'employeur a invoqué des difficultés de gestion qui ne résistent pas à une analyse sérieuse surtout à la lumière des critères d'atteinte minimale imposés par **Godbout** et **Oakes** (*supra*). En effet, nous ne comprenons pas comment le fait que certains travailleurs soient appelés à changer de poste quotidiennement ou hebdomadairement (il s'agit d'une minorité de travailleurs) puisse rendre la gestion du port des bouchons impraticables. Plusieurs règlementations sur le bruit (Ontario, Queensland) dont également la nôtre (art. 138 RSST) rendent obligatoire l'affichage de zones de bruits excessifs. Les experts syndical et patronal ont témoigné à l'effet que plusieurs milieux industriels ne rendent obligatoire le port de protection auditive qu'en zones à risque, lesquelles sont affichées. En quoi serait-il plus difficile de gérer le port restreint à certaines zones identifiées comme dangereuses que le port obligatoire et uniforme à travers l'usine? En matière de droits fondamentaux, la Cour suprême a plusieurs fois rappelé que l'atteinte devait être minimale, même en présence d'un objectif sérieux et légitime.

Quant à la question du temps supplémentaire éventuel qui pourrait modifier les données quant aux facteurs de risque, nous soumettons que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de preuve qui lui incombait entièrement visant à identifier des postes à risques pour la santé et la sécurité, se limitant à déposer des statistiques globales qui ne nous transmettent pas l'information nécessaire à la détermination des postes à risque. Encore une fois, suivant la jurisprudence, c'est l'employeur qui doit assumer ce fardeau par une preuve convaincante et précise.

Et même en prenant pour acquis que l'exposition des travailleurs dépasse 8 heures par jour, ce qui n'est pas mis en preuve, il demeure encore excessif d'imposer uniformément le port obligatoire de protections auditives puisque, selon le témoignage de M. Leroux, on pourrait prendre alors un niveau de bruit ambiant de 82DBA comme valeur maximale d'exposition sans protection, ce qui laisse encore plusieurs postes où la protection n'est pas nécessaire.

Enfin, l'employeur a tenté de mettre en doute la pertinence des mesures de bruit sur lesquelles se fondent les griefs (S-4) en mettant en preuve l'arrivée, au printemps et à l'automne de deux nouvelles machines, soit une presse et une « barre omnibus », cette dernière étant bruyante. Le Syndicat soumet que cette preuve ne saurait être recevable

à l'encontre des griefs, car il s'agit de faits postérieurs aux griefs et dès lors inadmissibles en preuve (**Cie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs), [1995] 2 R.C.S. 1095)**. De plus, et sous réserve de notre opposition à ladite preuve, l'article 141 RSST obligeait l'employeur, ayant modifié ses équipements industriels, à procéder à une mesure de bruit, qu'il n'a pas effectuée. Encore une fois, c'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de prouver qu'une atteinte aux droits fondamentaux est minimale et répond à un objectif sérieux et légitime et nous soumettons que seule une mesure de bruit pourrait satisfaire ce fardeau. Le RSST évoque d'ailleurs l'importance de ces mesures de bruit à son article 141 qui prévoit l'obligation pour l'employeur de mesurer au moins une fois l'an, les doses de bruits émis aux postes bruyants. En conséquence, l'employeur ne saurait invoquer l'arrivée de nouvelles machines pour justifier l'obligation généralisée du port de protecteurs auditifs, en contravention des mesures effectuées par le CLSC en 2004, sans procéder à des mesures de bruit.

CONCLUSION

Le grief syndical **S-6** contestant le port obligatoire de protecteurs auditifs en tous lieux dans l'usine devrait donc être accueilli vu le caractère abusif et déraisonnable du règlement et l'atteinte non justifiée aux droits fondamentaux ci-haut décrits.

Les griefs **S-8** et **S-9** de Mme France Martel et de Mme Manon Michaud, préposées à la chaîne de peinture, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (17 janvier 2008) doivent être accueillis, car le niveau d'exposition de ces postes est de 79DB (E-34).

Le grief **S-10** de M. Bernard Geoffroy, POD à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008) doit être accueilli, car son poste est à un niveau d'exposition de 80DB (E-34).

Le grief **S-11** de Mme Guylaine Joyal, préposée à l'empaquetage aux panneaux industriels, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008) doit être accueilli, car son poste est à un niveau d'exposition de 82DB(E-34).

Le grief **S-12** de M. Yves Lessard, préposé à la manipulation aux panneaux industriels, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008) doit être accueilli, car son poste est à un niveau d'exposition de 82DB (E-34).

Le grief **S-13** de Mme Louisette Lupien, préposée à l'assemblage au département des gros interrupteurs, contestant un avis disciplinaire pour avoir porté des boucles d'oreilles (21 janvier 2008) doit être accueilli, car son poste est à un niveau d'exposition de 77 à 85 DB (E-34).

Le grief **S-14** de M. Pierre Lauzière, magasinier (cariste) à l'expédition réception, contestant un avis disciplinaire pour ne pas avoir porté de protecteurs auditifs (18 janvier 2008) doit être accueilli, car son poste est à un niveau d'exposition de 76 à 83 DB (E-34).

Le tout respectueusement soumis,
ce 7 avril 2010

ME CATHERINE SAINT-GERMAIN