



# 24<sup>e</sup> SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

21 et 22 mai 2014 ~ Hôtel Sheraton Laval

## À la découverte de nouvelles avenues!

### REVUE DE LA JURISPRUDENCE EN DROIT DU TRAVAIL

Décisions arbitrales 17 à 22

M<sup>e</sup> Katty Duranleau  
Trudel Nadeau Avocats



**COUR SUPRÊME DU CANADA**

**RÉFÉRENCE** : Bernard c. Canada (Procureur général), 2014 CSC 13    **DATE** : 20140207  
**DOSSIER** : 34819

**ENTRE** :

**Elizabeth Bernard**

Appelante

et

**Procureur général du Canada et  
Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Intimés

- et -

**Procureur général de l'Ontario, procureur général de la Colombie-Britannique,  
procureur général de l'Alberta, Alliance de la Fonction publique du Canada,  
Commissaire à la protection de la vie privée du Canada,**

**Association canadienne des avocats d'employeurs,**

**Association canadienne des libertés civiles, Canadian Constitution Foundation,  
Alberta Federation of Labour, Coalition of British Columbia Businesses, Merit  
Canada et Commission des relations de travail dans la fonction publique**

Intervenants

**TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE**

**CORAM** : Les juges LeBel, Abella, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis et Wagner

**MOTIFS DE JUGEMENT** : Les juges Abella et Cromwell (avec l'accord des juges LeBel, Karakatsanis et Wagner)  
(par. 1 à 42)

**MOTIFS DISSIDENTS EN PARTIE** : Le juge Rothstein (avec l'accord du juge Moldaver)  
(par. 43 à 114)

**NOTE** : Ce document fera l'objet de retouches de forme avant la parution de sa version définitive dans le *Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada*.

---

BERNARD c. CANADA (P.G.)

**Elizabeth Bernard**

*Appelante*

*c.*

**Procureur général du Canada et  
Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

*Intimés*

et

**Procureur général de l'Ontario,  
procureur général de la Colombie-Britannique,  
procureur général de l'Alberta,  
Alliance de la Fonction publique du Canada,  
Commissaire à la protection de la vie privée du Canada,  
Association canadienne des avocats d'employeurs,  
Association canadienne des libertés civiles,  
Canadian Constitution Foundation,  
Alberta Federation of Labour,  
Coalition of British Columbia Businesses,  
Merit Canada et  
Commission des relations de travail dans la fonction publique**

*Intervenants*

**Répertorié : Bernard c. Canada (Procureur général)**

**2014 CSC 13**

N° du greffé : 34819.

2013 : 4 novembre; 2014 : 7 février.

Présents : Les juges LeBel, Abella, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis et Wagner.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

*Relations de travail — Droit administratif — Norme de contrôle — Syndicats — Obligations de représentation — Ordonnance de la Commission des relations de travail pour que l'employeur communique les coordonnées résidentielles des membres d'une unité de négociation au syndicat — Décision de la Commission selon laquelle la communication est nécessaire pour que le syndicat puisse s'acquitter de ses obligations de représentation — Ordonnance contestée par une employée qui invoque la violation de ses droits protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels et par l'al. 2d) de la Charte — La décision de la Commission selon laquelle l'ordonnance ne contrevenait pas à la Loi sur la protection des renseignements personnels était-elle raisonnable? — Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 et 186(1)a) — Loi sur la protection des renseignements personnels, L.R.C. 1985, ch. P-21, art. 8(2)a).*

B appartient à une unité de négociation dans la fonction publique fédérale, mais n'est pas membre du syndicat investi de droits de négociation exclusifs à l'égard de cette unité. Autrement dit, elle est une « employée assujettie à la formule Rand » qui, bien qu'elle ne soit pas syndiquée, bénéficie des avantages de la convention collective, a droit à la représentation du syndicat et est tenue de verser les

cotisations syndicales. Le syndicat est l'agent négociateur exclusif de tous les membres de l'unité de négociation. Il a en outre envers chacun d'entre eux — qu'ils soient ou non syndiqués — des obligations de représentation, en ce qui concerne notamment la négociation collective, la procédure relative aux griefs, le réaménagement des effectifs, la poursuite de plaintes et la tenue de votes de grève.

Par suite des modifications apportées en 2005 à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, les obligations syndicales de représentation ont été considérablement étendues. Compte tenu de ces nouvelles obligations, le syndicat a demandé à l'employeur les coordonnées résidentielles des membres de l'unité de négociation. L'employeur a refusé. Le syndicat a donc déposé des plaintes auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique dans lesquelles il alléguait que le refus de fournir ces renseignements constituait une pratique déloyale de travail. Le refus de lui fournir les coordonnées résidentielles des membres de l'unité de négociation constituait, selon lui, une entrave indue à sa capacité de les représenter. La Commission a conclu que le refus de l'employeur de donner au syndicat « au moins une partie des renseignements qu'il avait demandés » constituait une pratique déloyale de travail parce que l'employeur intervenait ainsi dans la représentation des fonctionnaires par le syndicat.

Cependant, à titre de réparation, la Commission a demandé à obtenir plus de détails relativement à plusieurs questions liées à la protection de la vie privée : de quels renseignements le syndicat avait-il besoin pour s'acquitter de ses obligations de

représentation? Quelles coordonnées d'employés l'employeur avait-il en sa possession et qu'en était-il de leur exactitude? L'employeur pouvait-il satisfaire à son obligation de fournir ces renseignements d'une façon qui répond raisonnablement à toutes les préoccupations susceptibles d'être soulevées sous le régime de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*? La Commission a ordonné aux parties de se consulter pour qu'elles déterminent si elles pouvaient s'entendre sur les modalités de la communication, faute de quoi elle tiendrait une nouvelle audience pour examiner la question de la réparation. Les parties sont bel et bien parvenues à une entente au sujet de la réparation que la Commission a intégrée à une ordonnance sur consentement.

Aux termes de l'entente, l'employeur devait, sous réserve de certaines conditions — toutes liées à la sécurité et au caractère privé des renseignements en cause —, communiquer tous les trimestres au syndicat les adresses postales et les numéros de téléphone à domicile des membres de l'unité de négociation. Le syndicat s'engageait à ne communiquer ces renseignements qu'aux représentants syndicaux autorisés; à ne pas les utiliser, les copier ou les compiler à d'autres fins; et à s'assurer que les personnes y ayant accès se conforment à toutes les dispositions de l'entente. L'employeur et le syndicat ont également convenu d'aviser les employés, préalablement et de façon conjointe, des renseignements qui seraient communiqués; ils se sont aussi entendus sur le texte de cet avis. Un courriel a donc été envoyé à tous les membres de l'unité de négociation, y compris B, qui a répondu par une demande de contrôle judiciaire de l'ordonnance sur consentement.

Selon la Cour d'appel fédérale, au lieu de simplement adopter l'accord conclu par les parties, la Commission aurait dû examiner l'application de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* à la communication des coordonnées résidentielles. Elle a donc renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une nouvelle décision, et a ordonné que le Commissariat à la protection de la vie privée et B soient avisés de la procédure de réexamen et invités à présenter des observations. Dans le cadre de l'audience en réexamen, B a fait valoir que la communication de ses adresse et numéro de téléphone à domicile portait atteinte à son droit à la vie privée ainsi qu'à son droit protégé par la *Charte* de ne pas s'associer au syndicat.

La Commission a conclu à l'insuffisance des coordonnées au travail pour permettre à l'agent négociateur de satisfaire à ses obligations de représentation envers tous les employés de l'unité de négociation et a ajouté qu'un agent négociateur a le droit de communiquer avec tous les employés directement. Elle a aussi conclu qu'il n'y a eu aucune violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* lors de la communication d'adresses et de numéros de téléphone résidentiels aux agents négociateurs, parce que celle-ci était compatible avec les fins auxquelles ces renseignements avaient été recueillis et qu'elle constituait donc un « usage compatible » au sens où il faut l'entendre pour l'application de l'al. 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Elle a néanmoins mis en place deux mesures de protection supplémentaires à savoir : l'obligation pour l'employeur de transmettre les renseignements au syndicat exclusivement au moyen de dispositifs cryptés ou protégés par mot de passe; et l'obligation pour le syndicat de dûment

disposer des coordonnées résidentielles désuètes lorsque des renseignements à jour lui sont fournis. Ayant conclu que la Cour d'appel fédérale lui ordonnait uniquement d'examiner la question du droit à la vie privée des employés de l'unité de négociation, la Commission ne s'est pas penchée sur les arguments de B fondés sur la *Charte*.

B a présenté une nouvelle demande de contrôle judiciaire. La Cour d'appel fédérale a alors conclu que la Commission avait rendu une décision raisonnable en concluant que le syndicat avait besoin des coordonnées résidentielles des employés pour satisfaire à ses obligations de représentation et qu'il avait fait un « usage compatible » de ces renseignements au sens où il faut l'entendre pour l'application de l'al. 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

*Arrêt* (les juges Rothstein et Moldaver sont dissidents en partie) : Le pourvoi est rejeté.

*Les juges LeBel, Abella, Cromwell, Karakatsanis et Wagner* : La norme de contrôle applicable à la décision de la Commission est celle de la décision raisonnable. Dans le contexte des relations du travail dans lequel s'inscrivent les plaintes en matière de vie privée déposées par B, la décision de la Commission était raisonnable.

Le syndicat a le droit exclusif de négocier au nom de tous les employés d'une unité de négociation donnée, y compris ceux assujettis à la formule Rand. Il est

l'agent exclusif de ces employés en ce qui concerne les droits que leur confère la convention collective et il doit les représenter avec équité et bonne foi. Un employé est certes libre de ne pas adhérer au syndicat et de devenir ainsi un employé assujéti à la formule Rand; il ne dispose toutefois d'aucun droit de retrait en ce qui concerne la relation de négociation exclusive ainsi que les obligations de représentation du syndicat.

*La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* impose au syndicat un certain nombre d'obligations précises à l'égard de ceux-ci, notamment celle de leur donner la possibilité de participer aux votes de grève et d'être informés des résultats de ceux-ci. Un employé ne peut renoncer à son droit d'être représenté de façon équitable — et exclusive — par le syndicat. Compte tenu de ses obligations légales envers tous les employés — qu'ils soient ou non des employés assujéti à la formule Rand — et du fait qu'il peut avoir à communiquer rapidement avec eux, le syndicat ne devrait pas être privé des renseignements dont dispose l'employeur et susceptibles de l'aider à s'acquitter de ces obligations.

Pour pouvoir s'acquitter de ses obligations de représentation, le syndicat doit disposer de moyens efficaces de communiquer avec les employés. Les coordonnées des employés au travail sont insuffisantes pour permettre au syndicat de satisfaire à ses obligations envers les employés de l'unité de négociation, et ce, pour plusieurs raisons : il n'est pas convenable que l'agent négociateur utilise les installations de l'employeur pour mener ses activités; les informations que les agents

négociateurs souhaitent communiquer au travail doivent être examinées par l'employeur avant d'être diffusées; les communications électroniques effectuées au travail ne donnent lieu à aucune attente en matière de respect de la vie privée; et le syndicat doit pouvoir communiquer avec les employés rapidement et efficacement. Un employeur peut contrôler les moyens de communication au travail, mettre en application des politiques restreignant toutes les communications échangées au travail, y compris celles avec le syndicat, et surveiller celles-ci. De plus, le syndicat peut avoir des obligations de représentation envers des employés avec lesquels il ne peut communiquer au travail, notamment des employés en congé ou absents en raison d'un conflit de travail.

Des préoccupations quant au respect de la vie privée découlent de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Celle-ci interdit la communication de renseignements personnels détenus par le gouvernement — lesquels comprennent les adresses et numéros de téléphone à domicile —, sous réserve d'un certain nombre d'exceptions énumérées à son par. 8(2), dont celle de l'«usage compatible». Pour qu'il soit visé par l'al. 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'usage n'a pas à être identique aux fins auxquelles les renseignements ont été recueillis; il n'a qu'à être compatible avec celles-ci. Il suffit qu'il existe un lien suffisamment direct entre les fins et l'usage projeté de sorte qu'il serait raisonnable que l'employé s'attende à ce que les renseignements soient utilisés de la manière proposée. Le syndicat avait besoin des coordonnées résidentielles des employés pour représenter les intérêts de ces derniers et qu'il s'agissait d'un usage

compatible avec les fins auxquelles le gouvernement employeur recueillait ces renseignements, à savoir informer les employés des conditions de leur emploi. L'employeur recueillait ces informations pour la bonne administration de la relation d'emploi. Cet objectif est conforme à l'usage que le syndicat entend faire des coordonnées.

La Commission a conclu à bon droit que son mandat dans le cadre du réexamen consistait uniquement à déterminer quelles coordonnées résidentielles l'employeur pouvait communiquer au syndicat, sans porter atteinte aux droits des employés protégés sous le régime de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et qu'il ne comprenait pas l'argument de B selon lequel obliger l'employeur à fournir à l'agent négociateur les adresses et numéros de téléphone à domicile de ses employés porte atteinte à son droit à la liberté d'association garanti par l'al. 2d) de la *Charte*. La communication obligatoire des coordonnées résidentielles visant à permettre au syndicat de s'acquitter de ses obligations de représentation envers tous les membres de l'unité de négociation ne porte pas atteinte à la liberté de B de ne pas s'associer au syndicat. Quoi qu'il en soit, cet argument était sans fondement et manifestement voué à l'échec, peu importe le moment ou le lieu où il a été invoqué. L'argument de B fondé sur l'art. 8 de la *Charte* selon lequel la communication en question constituait une fouille ou saisie inconstitutionnelle est également sans fondement.

Les juges **Rothstein** et Moldaver (dissidents en partie) : Le présent appel concerne le refus injustifié d'un tribunal d'exercer sa compétence pour examiner des arguments fondés sur la *Charte*. Un tribunal administratif qui, parce qu'il interprète mal sa compétence, ne se prononce pas sur une contestation constitutionnelle décline à tort la compétence qui lui est non seulement conférée, mais qu'il doit aussi exercer. Cela constitue une erreur de droit.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision raisonnable en concluant que l'al. 186(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* oblige l'employeur à communiquer au syndicat certaines des coordonnées des employés et que cela respecte les exigences de l'al. 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La Commission a toutefois refusé à tort de se prononcer sur les arguments de B fondés sur l'al. 2d) de la *Charte*. La Commission avait à la fois le pouvoir et l'obligation de statuer sur ses arguments fondés sur la *Charte*. Conclure qu'une cour de révision peut exclure un aspect aussi fondamental de la compétence de la Commission irait à l'encontre de la jurisprudence de la Cour. En concluant que la Commission ne pouvait pas examiner les arguments de B fondés sur la *Charte* dans le cadre du réexamen, tant la Commission que la Cour d'appel fédérale ont commis une erreur de droit. Cette erreur quant à la compétence a entraîné un manquement à l'équité procédurale dans la mesure où B a été privée de son droit de présenter des observations fondées sur la *Charte*, mais aussi de son droit de les voir prises en considération et tranchées.

La Cour doit statuer sur les arguments de B fondés sur l'al. 2d) et l'art. 8 de la *Charte* conformément au test à deux volets énoncé dans *Quan c. Cusson*. Le simple fait de communiquer l'adresse et le numéro de téléphone résidentiels de B à l'agent négociateur ne peut pas être considéré comme une association forcée, et ne constitue pas non plus une forme de conformité idéologique forcée. En conséquence, il n'y a pas atteinte au droit à la liberté d'association protégé par l'al. 2d) de la *Charte*. La communication au syndicat des coordonnées résidentielles de B ne déclenche pas l'application de la protection garantie par l'art. 8 de la *Charte* parce que B n'avait pas une attente raisonnable en matière de respect de sa vie privée relativement aux renseignements personnels communiqués. Quoi qu'il en soit, la communication ne peut constituer d'une « saisie » aux fins de l'application de l'art. 8 de la *Charte* puisque les renseignements ont été communiqués non pas à l'État, mais à une organisation syndicale.

L'appel devrait être accueilli, mais seulement à l'égard de l'ordonnance d'adjudication des dépens rendue par la Cour d'appel fédérale selon laquelle B doit verser les dépens aux intimés.

## **Jurisprudence**

Citée par les juges Abella et Cromwell

**Arrêts mentionnés :** *Millcroft Inn Ltd. and CAW-Canada, Local 448* (2000), 63 C.L.R.B.R. (2d) 181; *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight*

*Systems Ltd.*, 2003 CCRI 249 (CanLII); *P. Sun's Enterprises (Vancouver) Ltd. and CAW-Canada, Local 114* (2003), 99 C.L.R.B.R. (2d) 110; *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211; *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70, [2001] 3 R.C.S. 209.

Citée par le juge Rothstein (dissident en partie)

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 58 (CanLII); *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, [1983] OLRB Rep. 1411; *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; *Ford Glass Limited*, [1986] OLRB Rep. 624; *Société canadienne des postes* (1994), 96 di 48; *York University*, [2007] OLRB Rep. 659; *R. c. Conway*, 2010 CSC 22, [2010] 1 R.C.S. 765; *Quan c. Cusson*, 2009 CSC 62, [2009] 3 R.C.S. 712; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654; *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211; *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70, [2001] 3 R.C.S. 209; *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, 2002 CSC 8, [2002] 1 R.C.S. 156; *R. c. Cole*, 2012 CSC 53, [2012] 3 R.C.S. 34; *R. c. Plant*, [1993] 3 R.C.S. 281; *R. c. Dymont*, [1988] 2 R.C.S. 417.

## **Lois et règlements cités**

*Charte canadienne des droits et libertés*, art. 2d), 8.

*Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21, art. 8(2)a).

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22 [éd. par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2], art. 36, 42, 183, 184, 185, 186(1)a), 190(1)b), (1)g).

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale (le juge en chef Blais et les juges Evans et Sharlow), 2012 CAF 92, 431 N.R. 317, 347 D.L.R. (4th) 577, [2012] A.C.F. n° 467 (QL), 2012 CarswellNat 2834, qui a confirmé une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, 2011 CRTFP 34, [2011] C.R.T.F.P.C. n° 36 (QL), 2011 CarswellNat 1297. Pourvoi rejeté, les juges Rothstein et Moldaver sont dissidents en partie.

*Elizabeth Bernard*, en personne.

*Anne M. Turley*, pour l'intimé le procureur général du Canada.

*Peter C. Engelmann*, *Colleen Bauman* et *Isabelle Roy*, pour l'intimé l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

*Michael A. Feder* et *Angela M. Juba*, pour l'*amicus curiae*.

*S. Zachary Green*, pour l'intervenant le procureur général de l'Ontario.

*Keith Evans*, pour l'intervenant le procureur général de la Colombie-Britannique.

*Roderick S. Wiltshire*, pour l'intervenant le procureur général de l'Alberta.

*Andrew Raven*, pour l'intervenante l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

*Eugene Meehan, c.r., Patricia Kosseim et Kate Wilson*, pour l'intervenant le Commissaire à la protection de la vie privée du Canada.

Argumentation écrite seulement par *Hugh J. D. McPhail, c.r.*, pour l'intervenante l'Association canadienne des avocats d'employeurs.

*Timothy Gleason et Sean Dewart*, pour l'intervenante l'Association canadienne des libertés civiles.

*Mark A. Gelowitz et Gerard J. Kennedy*, pour l'intervenante Canadian Constitution Foundation.

*John R. Carpenter et Kara O'Halloran*, pour l'intervenante Alberta Federation of Labour.

Argumentation écrite seulement par *Andrea Zwack* et *Simon Ruel*, pour les intervenantes *Coalition of British Columbia Businesses* et *Merit Canada*.

*John B. Laskin*, pour l'intervenante la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

*Elizabeth Bernard*, pour son propre compte.

Version française du jugement des juges LeBel, Abella, Cromwell, Karakatsanis et Wagner rendu par

LES JUGES ABELLA ET CROMWELL —

[1] La Commission des relations de travail dans la fonction publique (« Commission ») a conclu qu'un employeur est tenu de communiquer les coordonnées résidentielles des membres d'une unité de négociation au syndicat qui les représente, parce que ce dernier en a besoin pour s'acquitter de ses obligations de représentation. Cela dit, le syndicat doit veiller à ce que ces renseignements soient conservés en sûreté et ne servent qu'à des fins de représentation. La question principale soulevée en l'espèce est celle de savoir si cette décision était raisonnable. Nous estimons que oui.

## Contexte

[2] Elizabeth Bernard est la protagoniste d'une véritable odyssée judiciaire l'ayant entraîné dans trois procédures administratives, deux contrôles judiciaires en Cour d'appel fédérale et, maintenant, un pourvoi devant la Cour. Elle appartient à une unité de négociation dans la fonction publique fédérale, mais n'est pas membre du syndicat investi de droits de négociation exclusifs à l'égard de son unité. Dans le jargon des relations de travail, cela signifie que M<sup>me</sup> Bernard est une « employée assujettie à la formule Rand »; autrement dit, bien qu'elle ne soit pas syndiquée, elle bénéficie des avantages de la convention collective, a droit à la représentation du syndicat et est tenue de verser les cotisations syndicales. Le syndicat est l'agent négociateur *exclusif* de *tous* les membres de l'unité. Il a en outre envers *chacun* d'entre eux — qu'ils soient ou non syndiqués — des obligations de représentation, en ce qui concerne notamment la négociation collective, la procédure relative aux griefs, le réaménagement des effectifs, la poursuite de plaintes et la tenue de votes de grève. Bien qu'elle soit libre de ne pas adhérer au syndicat, M<sup>me</sup> Bernard n'a pas de droit de retrait quant au rôle exercé par celui-ci en tant qu'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'unité, y compris elle.

[3] Au début de 1992, M<sup>me</sup> Bernard a déposé une plainte au Commissariat à la protection de la vie privée (« Commissariat ») parce que son employeur avait donné son adresse résidentielle au syndicat. En mai 1993, le Commissariat a conclu que, sans le consentement de l'employée, une telle communication n'était pas

autorisée par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21 (la « *LPRP* »). L'employeur a donc décidé d'abandonner cette pratique. Le Commissariat n'avait aucun pouvoir juridictionnel ou pouvoir de rendre des ordonnances; les conclusions qu'il a tirées ne conféraient donc aucun droit à M<sup>me</sup> Bernard ou à qui que ce soit d'autre.

[4] En 1995, M<sup>me</sup> Bernard a changé d'emploi et est devenue membre d'une unité de négociation représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Encore une fois, elle n'a pas adhéré au syndicat et était donc une « employée assujettie à la formule Rand » dans sa nouvelle unité de négociation.

[5] Les modifications apportées en 2005 à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (« *LRTFP* »), ont considérablement étendu les obligations syndicales de représentation. Compte tenu de ces nouvelles obligations, le syndicat de M<sup>me</sup> Bernard a estimé avoir besoin des coordonnées résidentielles des membres de l'unité de négociation. Il a demandé à l'employeur de les lui fournir afin de pouvoir s'acquitter de ces obligations. L'employeur a refusé. En septembre 2007, le syndicat a donc déposé des plaintes regroupées dans lesquelles il alléguait que le refus de fournir ces renseignements constituait une pratique déloyale de travail. Le refus de lui fournir les coordonnées résidentielles des membres de l'unité constituait, selon lui, une entrave indue à sa capacité de représenter ces derniers. Les parties aux plaintes regroupées étaient, comme c'est toujours le cas, les employeurs (le Conseil du Trésor du Canada et

l'Agence du revenu du Canada) et le syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif des membres de l'unité. Comme le veut la pratique habituelle, M<sup>me</sup> Bernard n'a pas été personnellement avisée de la procédure à ce moment-là, à l'instar des dizaines de milliers d'autres membres de l'unité à l'égard desquels le syndicat avait des droits de négociation exclusifs et dont les renseignements personnels étaient en cause dans les plaintes regroupées.

[6] En guise de réparation, le syndicat a sollicité une ordonnance intimant à l'employeur de lui fournir les noms, les titres de poste, les numéros de téléphone ainsi que les adresses résidentielles et électroniques de tous les employés faisant partie de six unités de négociation nationales, dont celle à laquelle appartenait M<sup>me</sup> Bernard.

[7] En réponse, l'employeur n'a pas contesté la jurisprudence invoquée par le syndicat et qui confirme l'obligation de communiquer des renseignements personnels aux syndicats aux fins légitimes de négociation. Autrement dit, l'employeur n'a pas contesté la prémisse sur laquelle reposait la plainte du syndicat, soit qu'il devait fournir certains renseignements relatifs aux employés et que le refus de le faire pouvait constituer une pratique déloyale de travail. Cependant, l'employeur a soulevé certaines préoccupations d'ordre pratique en ce qui a trait au respect de la vie privée des employés ainsi qu'à l'exactitude et à l'exhaustivité des renseignements dont il disposait alors. L'employeur a déposé auprès de la Commission une opinion exprimée à cet égard par le Commissariat à la protection de la vie privée. La Commission a conclu que, « en principe », le refus de l'employeur de donner au

syndicat « au moins une partie des renseignements qu'il avait demandés » constituait une pratique déloyale de travail parce que l'employeur intervenait ainsi dans la représentation des fonctionnaires par le syndicat au sens de l'al. 186(1)a) de la *LRTFP*. La Commission a insisté tout particulièrement sur le fait que les responsabilités syndicales relatives à la tenue d'un vote de grève (art. 184) et d'un vote sur les dernières offres de l'employeur (art. 183) constituaient des « fins de représentation légitimes » justifiant la communication des renseignements personnels du type de ceux demandés par le syndicat. En tirant cette conclusion, la Commission s'est fondée sur une jurisprudence abondante selon laquelle l'employeur doit communiquer au syndicat les coordonnées de ses employés pour permettre la réalisation de ces fins : *Millcroft Inn Ltd. and CAW-Canada, Local 448* (2000), 63 C.L.R.B.R. (2d) 181 (Ont.) (« *Millcroft* »); *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, 2003 CIRB n° 249 (CanLII); *P. Sun's Enterprises (Vancouver) Ltd. and CAW-Canada, Local 114* (2003), 99 C.L.R.B.R. (2d) 110 (C.-B.).

[8] Pour ce qui est de la réparation, la Commission était certes consciente des questions de protection des renseignements personnels soulevées dans l'opinion du commissaire à la protection de la vie privée et a affirmé qu'elle n'avait pas de bases solides pour trancher ces questions. Elle a donc demandé à obtenir plus de détails relativement à plusieurs questions liées à la protection de la vie privée, dont les suivantes : de quels renseignements le syndicat avait-il besoin pour s'acquitter de ses obligations de représentation? Quelles coordonnées d'employés l'employeur avait-il en sa possession et qu'en était-il de leur exactitude? L'employeur pouvait-il satisfaire

à son obligation de fournir ces renseignements d'une façon qui répond raisonnablement à toutes les préoccupations susceptibles d'être soulevées sous le régime de la *LPRP*? La Commission a ordonné aux parties de se consulter pour qu'elles déterminent si elles pouvaient s'entendre sur les modalités de la communication, faute de quoi elle tiendrait une nouvelle audience pour examiner la question de la réparation.

[9] Les parties sont bel et bien parvenues à une entente au sujet de la réparation et ont remis à la Commission un projet d'ordonnance sur consentement que celle-ci a intégré à une ordonnance rendue le 18 juillet 2008.

[10] Aux termes de l'entente, l'employeur devait, sous réserve de certaines conditions — toutes liées à la sécurité et au caractère privé des renseignements en cause —, communiquer tous les trimestres au syndicat les adresses postales et les numéros de téléphone à domicile des membres de l'unité de négociation. Le syndicat reconnaissait [TRADUCTION] « la nature délicate des renseignements communiqués » et s'engageait dans l'entente à « veille[r] à mettre en place des mesures efficaces de contrôle de gestion et de surveillance permanente de ces renseignements ». Plus particulièrement, il s'engageait à ne communiquer ces renseignements qu'aux représentants syndicaux autorisés; à ne pas les utiliser, les copier ou les compiler à d'autres fins; et à s'assurer que les personnes y ayant accès se conforment à toutes les dispositions de l'entente.

[11] L'employeur et le syndicat ont également convenu d'aviser les employés, préalablement et de façon conjointe, des renseignements qui seraient communiqués; ils se sont aussi entendus sur le texte de cet avis. Le 16 octobre 2008, un courriel a donc été envoyé à tous les membres de l'unité de négociation, y compris à M<sup>me</sup> Bernard, qui a répondu par une demande de contrôle judiciaire de l'ordonnance sur consentement. Elle y soulevait les arguments suivants : (a) l'ordonnance de la Commission enjoignant à l'employeur de communiquer ses renseignements personnels sans son consentement obligeait ce dernier à contrevenir à la *LPRP*; (b) la Commission devait s'en remettre au Commissariat à la protection de la vie privée et, plus particulièrement, à la façon dont celui-ci s'était prononcé sur sa plainte en 1993; (c) on aurait dû l'aviser de l'instance introduite devant la Commission; et (d) l'ordonnance de la Commission portait atteinte à son droit garanti par la *Charte* de ne pas s'associer au syndicat.

[12] La Cour d'appel fédérale (le juge en chef Blais et les juges Pelletier et Trudel) a confirmé qu'«une partie» des coordonnées des employés devait être communiquée aux termes de la décision initiale rendue par la Commission, laquelle, a-t-elle souligné, n'était pas visée par le contrôle judiciaire. La décision de la Commission selon laquelle le défaut de communiquer de tels renseignements constituait une ingérence dans l'administration du syndicat n'était pas non plus assujettie à ce contrôle. La question en litige portait plutôt sur «la nature des renseignements devant être fournis et sur les circonstances en vertu desquelles ils doivent l'être».

[13] Selon la Cour d'appel fédérale, au lieu de simplement adopter l'accord conclu par les parties, la Commission aurait dû examiner l'application de la *LPRP* à la communication des coordonnées résidentielles sous le régime de la *LRTFP*. Elle a donc renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une nouvelle décision, et a ordonné que le Commissariat à la protection de la vie privée et M<sup>me</sup> Bernard soient avisés de la procédure de réexamen et invités à présenter des observations. La Cour d'appel fédérale n'a pas examiné l'argument de M<sup>me</sup> Bernard relatif à la liberté d'association, ni celui selon lequel elle aurait dû être avisée de l'instance introduite antérieurement devant la Commission.

[14] À l'audience sur le réexamen, la commissaire à la protection de la vie privée a reconnu que la Commission pouvait ordonner la communication de renseignements personnels sous le régime de la *LRTFP*, qualifiant la décision qu'elle avait rendue en 1993 de [TRADUCTION] « *rapport de conclusions non contraignant* », destiné à M<sup>me</sup> Bernard et à son employeur (italiques ajoutés). Cependant, la commissaire a exhorté la Commission [TRADUCTION] « à déterminer soigneusement quels renseignements personnels devaient être fournis au minimum par l'employeur » pour permettre le respect des obligations syndicales de représentation, à envisager « d'autres moyens » pour que le syndicat satisfasse à ses obligations légales, et à « faire en sorte que des mesures de protection suffisantes soient en place pour tous les renseignements personnels des employés, et des pratiques exemplaires en matière de respect de la vie privée mises en œuvre ».

[15] Selon M<sup>me</sup> Bernard, la communication de ses adresse et numéro de téléphone à domicile portait atteinte à son droit à la vie privée ainsi qu'à son droit de ne pas s'associer au syndicat. La Commission a examiné toutes les préoccupations relatives à la vie privée soulevées par M<sup>me</sup> Bernard et la commissaire. Elle a ensuite conclu à l'insuffisance des coordonnées au travail pour permettre à l'agent négociateur de satisfaire à ses obligations de représentation envers tous les employés de l'unité de négociation. À son avis, « un agent négociateur a le droit de communiquer avec tous les employés directement — présumer que les employés consulteront le site Web ou discuteront avec un délégué ne satisfait pas à cette obligation » : 2011 CRTFP 34 (CanLII), par. 164.

[16] Enfin, la Commission s'est penchée sur la question de savoir si l'ordonnance sur consentement protégeait suffisamment le droit à la vie privée des employés. Elle a fait ressortir les caractéristiques suivantes de l'ordonnance sur consentement initiale, destinées à accroître le respect de la vie privée : le syndicat pouvait utiliser les coordonnées résidentielles des employés uniquement aux fins légitimes prévues par la *LRTFP*; et il ne pouvait communiquer les renseignements personnels obtenus qu'aux représentants chargés de s'acquitter de ses obligations. La Commission a également souligné que le syndicat avait expressément accepté d'être assujéti aux principes de la *LPRP* et de son règlement ainsi qu'à ceux établis dans la Politique sur la sécurité du gouvernement en vigueur à ce moment-là. Elle a néanmoins mis en place deux mesures de protection supplémentaires à savoir : l'obligation pour l'employeur de transmettre les renseignements au syndicat

exclusivement au moyen de dispositifs cryptés ou protégés par mot de passe; et l'obligation pour le syndicat de dûment disposer des coordonnées résidentielles déshabituées lorsque des renseignements à jour lui sont fournis.

[17] Il n'y a eu aucune violation de la *LPRP* lors de la communication d'adresses et de numéros de téléphone résidentiels aux agents négociateurs, parce que celle-ci était compatible avec les fins auxquelles ces renseignements avaient été recueillis et qu'elle constituait donc un « usag[e] [. . .] compatible » au sens où il faut l'entendre pour l'application de l'al. 8(2)a) de la *LPRP*.

[18] Ayant conclu que la Cour d'appel fédérale lui ordonnait uniquement d'examiner la question du droit à la vie privée des employés de l'unité de négociation, la Commission ne s'est pas penchée sur l'argument de M<sup>me</sup> Bernard relatif à la liberté d'association.

[19] M<sup>me</sup> Bernard a présenté une nouvelle demande de contrôle judiciaire. La Cour d'appel fédérale (le juge en chef Blais et les juges Evans et Sharlow) a alors conclu que la décision de la Commission était assujettie à la norme de la décision raisonnable. Elle a ajouté que la Commission avait rendu une décision raisonnable en concluant que le syndicat avait besoin des coordonnées résidentielles des employés pour satisfaire à ses obligations de représentation et qu'il avait fait un « usage compatible » de ces renseignements au sens où il faut l'entendre pour l'application de l'al. 8(2)a) de la *LPRP*.

[20] Nous convenons que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Pour les motifs qui suivent, nous souscrivons également à la conclusion selon laquelle la décision de la Commission était raisonnable.

### Analyse

[21] Il est important de bien comprendre le contexte des relations du travail dans lequel s'inscrivent les plaintes en matière de vie privée déposées par M<sup>me</sup> Bernard. Le principe du monopole syndical conféré par un vote majoritaire — une assise fondamentale de notre droit du travail — constitue un élément clé de ce contexte. Le syndicat a le droit *exclusif* de négocier au nom de *tous* les employés d'une unité de négociation donnée, y compris ceux assujettis à la formule Rand. Le syndicat est l'agent exclusif de ces employés en ce qui concerne les droits que leur confère la convention collective. Un employé est certes libre de ne pas adhérer au syndicat et de devenir ainsi un employé assujetti à la formule Rand; il ne dispose toutefois d'aucun droit de retrait en ce qui concerne la relation de négociation exclusive ainsi que les obligations de représentation du syndicat.

[22] La nature des obligations de représentation du syndicat constitue un élément important du contexte dans lequel la Commission a rendu sa décision. Le syndicat doit représenter tous les employés de l'unité de négociation avec équité et bonne foi. La *LRTFP* lui impose un certain nombre d'obligations précises à l'égard de ceux-ci, notamment celle de leur donner la possibilité de participer aux votes de grève et d'être informés des résultats de ceux-ci (art. 184). Selon la Commission, des

obligations semblables s'appliquent à la tenue de votes sur les dernières offres de l'employeur suivant l'art. 183 de la *Loi*.

[23] C'est dans ce contexte qu'il faut examiner le caractère raisonnable des conclusions de la Commission selon lesquelles la communication des coordonnées résidentielles est requise sous le régime de la *LRTFP* et autorisée par l'al. 8(2)a) de la *LPRP*. Les dispositions pertinentes de la *LRTFP* sont rédigées en ces termes :

Définition de « pratiques déloyales »

**185.** Dans la présente section, « *pratiques déloyales* » s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).

Pratiques déloyales par l'employeur

**186.** (1) Il est interdit à l'employeur et au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci;

[24] La Commission a conclu que le refus de l'employeur de communiquer les coordonnées résidentielles des employés constituait une pratique déloyale de travail parce qu'il intervenait ainsi dans la représentation des fonctionnaires par le syndicat. Cette conclusion repose sur deux fondements. Premièrement, pour pouvoir s'acquitter de ses obligations de représentation, le syndicat doit disposer de moyens *efficaces* de communiquer avec les employés. C'est ce qui a été expliqué dans la décision *Millcroft*, dans laquelle la Commission des relations de travail de l'Ontario a

examiné en profondeur les obligations du syndicat et conclu que, pour s'acquitter de celles-ci, le syndicat doit [TRADUCTION] « pouvoir communiquer sans difficulté avec les employés » et « obtenir [leurs coordonnées] sans devoir surmonter les obstacles qu'évoque l'employeur » : par. 33.

[25] La Commission a expliqué pourquoi les coordonnées des employés au travail sont insuffisantes pour permettre au syndicat de satisfaire à ses obligations envers les employés de l'unité de négociation : il n'est pas convenable que l'agent négociateur utilise les installations de l'employeur pour mener ses activités; les informations que les agents négociateurs souhaitent communiquer au travail doivent être examinées par l'employeur avant d'être diffusées; les communications électroniques effectuées au travail ne donnent lieu à aucune attente en matière de respect de la vie privée; et le syndicat doit pouvoir communiquer avec les employés rapidement et efficacement, surtout lorsque ceux-ci sont dispersés.

[26] Le deuxième fondement — plus théorique — sur lequel repose l'obligation de l'employeur de communiquer les coordonnées résidentielles des employés est le suivant : le syndicat et l'employeur doivent être sur un pied d'égalité en ce qui concerne les renseignements pertinents quant à la relation de négociation collective. En outre, compte tenu de la relation tripartite qui lie l'employé, l'employeur et le syndicat, la communication de renseignements personnels au syndicat n'est pas assimilable à la divulgation de renseignements personnels au public. Dans la mesure où l'employeur détient des renseignements importants pour le

syndicat dans l'exercice de ses fonctions de représentation des employés, il doit les lui communiquer. C'est ce qui a été expliqué dans *Millcroft* :

[TRADUCTION] Du statut du syndicat d'agent négociateur exclusif des employés découle notamment le fait qu'il est l'égal de l'employeur dans sa relation de négociation collective. Dans la mesure où l'employeur détient des renseignements importants pour la capacité du syndicat de représenter les employés (comme leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone), le syndicat devrait aussi les avoir. Les droits à la protection des renseignements personnels des employés sont sapés (sans aucun doute à juste titre) du fait que l'employeur connaît leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone. L'acquisition de ces renseignements par le syndicat ne saperait pas davantage les droits des employés et ne serait pas moins légitime. [par. 31]

[27] Les conclusions de la Commission sont clairement justifiées. Le besoin du syndicat de pouvoir communiquer avec les employés de l'unité de négociation ne peut être tributaire de l'utilisation des installations de l'employeur. Comme l'a souligné la Commission, l'employeur peut contrôler les moyens de communication au travail, mettre en application des politiques restreignant toutes les communications échangées au travail, y compris celles avec le syndicat, et surveiller celles-ci. De plus, le syndicat peut avoir des obligations de représentation envers des employés avec lesquels il ne peut communiquer au travail, notamment des employés en congé ou absents en raison d'un conflit de travail.

[28] Le deuxième fondement — selon lequel l'employeur et le syndicat doivent disposer des mêmes renseignements — étaye davantage la conclusion de la Commission. En effet, la nature tripartite de la relation d'emploi exige que les renseignements nécessaires à l'accomplissement des obligations syndicales de

représentation que détient l'employeur soient communiqués au syndicat afin que ceux-ci soient sur un pied d'égalité quant aux renseignements relatifs à la relation de négociation collective.

[29] De plus, un employé ne peut renoncer à son droit d'être représenté de façon équitable — et exclusive — par le syndicat. Compte tenu de ses obligations légales envers *tous* les employés — qu'ils soient ou non des employés assujettis à la formule Rand — et du fait qu'il peut avoir à communiquer rapidement avec eux, le syndicat ne devrait pas être privé des renseignements dont dispose l'employeur et susceptibles de l'aider à s'acquitter de ces obligations.

[30] Penchons-nous maintenant sur les préoccupations que cela suscite quant au respect de la vie privée. La *LPRP* interdit la communication de renseignements personnels détenus par le gouvernement — lesquels comprennent les adresses et numéros de téléphone à domicile —, sous réserve d'un certain nombre d'exceptions énumérées à son par. 8(2), dont celle de l'usage compatible :

**8.** [ . . . ]

(2) Sous réserve d'autres lois fédérales, la communication des renseignements personnels qui relèvent d'une institution fédérale est autorisée dans les cas suivants :

a) communication aux fins auxquelles ils ont été recueillis ou préparés par l'institution ou *pour les usages qui sont compatibles avec ces fins*;

[31] Pour qu'il soit visé par l'al. 8(2)a) de la *LPRP*, l'usage n'a pas à être identique aux fins auxquelles les renseignements ont été recueillis; il n'a qu'à être *compatible* avec celles-ci. Comme la Cour d'appel fédérale l'a affirmé, il suffit qu'il existe un lien suffisamment direct entre les fins et l'usage projeté de sorte qu'il serait raisonnable que l'employé s'attende à ce que les renseignements soient utilisés de la manière proposée.

[32] La Commission a conclu que le syndicat avait besoin des coordonnées résidentielles des employés pour représenter les intérêts de ces derniers et qu'il s'agissait d'un usage compatible avec les fins auxquelles le gouvernement employeur recueillait ces renseignements, à savoir informer les employés des conditions de leur emploi. L'employeur recueillait ces informations pour la bonne administration de la relation d'emploi. Comme l'a souligné la Commission, « [l]es employés fournissent à leurs employeurs leurs coordonnées résidentielles pour être informés des conditions de leur emploi. *Cet objectif est conforme à l'usage que le [syndicat] entend faire des coordonnées dans la présente affaire.* » : par. 168 (italiques ajoutés).

[33] À notre avis, la Commission a rendu une décision raisonnable en concluant que l'usage qu'entendait faire le syndicat des renseignements recueillis était compatible avec les fins visées, soit informer les employés des conditions de leur emploi, et que le syndicat avait besoin des coordonnées résidentielles demandées pour s'acquitter de ses obligations de représentation « rapidement et efficacement » : par. 167.

[34] M<sup>me</sup> Bernard a aussi fait valoir qu'obliger l'employeur à fournir à l'agent négociateur les adresses et numéros de téléphone à domicile de ses employés porte atteinte à son droit à la liberté d'association garanti par l'al. 2d) de la *Charte* et que la Commission aurait dû examiner cette question.

[35] La Cour d'appel fédérale a convenu avec la Commission que le mandat de cette dernière dans le cadre du réexamen — mandat défini dans la décision antérieure de la Cour d'appel — consistait uniquement à déterminer quelles coordonnées résidentielles l'employeur pouvait communiquer au syndicat, sans porter atteinte aux droits des employés protégés sous le régime de la *LPRP*. On a prétendu que la Cour d'appel avait commis une erreur à cet égard. Cependant, le juge en chef Blais, ayant présidé les *deux* instances devant la Cour d'appel, n'était clairement pas de cet avis. Accorder un certain poids à la façon dont la Cour d'appel interprète sa propre ordonnance dans ces circonstances ne consiste pas tant à faire preuve de déférence qu'à supposer logiquement que la Cour savait ce qu'elle voulait dire. Nous hésiterions à affirmer que la Commission a commis une erreur susceptible de contrôle en interprétant l'ordonnance de la Cour d'appel comme celle-ci l'a elle-même fait ou en n'examinant pas une question n'ayant manifestement aucun fondement. Il n'est toutefois pas nécessaire, à notre avis, de trancher définitivement cette question.

[36] Il s'agit en l'espèce d'un des cas exceptionnels où la Cour peut traiter dès à présent de ces arguments, et elle peut d'ailleurs le faire très sommairement. Ceux-ci sont sans fondement. Même si la Cour d'appel fédérale avait commis une erreur

quant à l'étendue du pouvoir de réexamen conféré à la Commission, les arguments de M<sup>me</sup> Bernard relatifs à l'al. 2 d) et à l'art. 8 de la *Charte* dont on n'aurait pas tenu compte sont clairement voués à l'échec, peu importe le moment ou le lieu où ils sont invoqués.

[37] L'argument soulevé par M<sup>me</sup> Bernard relativement à la liberté d'association n'a aucune assise juridique. Selon sa prétention, en obligeant l'employeur à communiquer ses renseignements personnels au syndicat, l'ordonnance de la Commission la forçait par le fait même à s'associer au syndicat, en contravention de l'al. 2d) de la *Charte*. À notre avis, la communication obligatoire des coordonnées résidentielles visant à permettre au syndicat de s'acquitter de ses obligations de représentation envers tous les membres de l'unité de négociation ne porte pas atteinte à la liberté de M<sup>me</sup> Bernard de ne pas s'associer au syndicat. L'arrêt rendu par la Cour dans *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211, est déterminant, et la conclusion qui y est tirée est d'ailleurs confirmée par un arrêt plus récent, *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70, [2001] 3 R.C.S. 209.

[38] Dans l'arrêt *Lavigne*, la Cour a conclu que le paiement de cotisations syndicales par des employés assujettis à la formule Rand aux fins de la négociation collective ne constituait pas une « association forcée » injustifiée pour l'application de l'al. 2d). Selon les juges majoritaires, bien qu'il garantisse autant la liberté *de ne pas s'associer* que celle *de s'associer*, l'al. 2d) ne protège pas contre toute forme

d'association involontaire et n'a pas été conçu pour contrer l'association avec autrui qui est une composante nécessaire et inévitable de l'appartenance à une société démocratique moderne. Autrement dit, l'al. 2d) n'est pas un droit constitutionnel à l'isolement : *Lavigne*, p. 320-321. Bien que trois conceptions différentes du droit de ne pas s'associer se dégagent de l'arrêt *Advance Cutting & Coring*, aucune d'entre elles ne permet de conclure que M<sup>me</sup> Bernard a un argument plausible à faire valoir relativement à l'al. 2d).

[39] Comme l'a expliqué le juge La Forest dans *Lavigne*, « [...] un travailleur [assujetti à la formule Rand] comme Lavigne n'aurait aucune chance de succès si son refus de s'associer avec le syndicat visait les conditions d'emploi des membres de son unité de négociation, dans le cadre de laquelle il est "naturellement" associé à ses compagnons de travail. [...] À cet égard, le syndicat est simplement considéré comme le moyen d'expression raisonnable de l'indispensable interconnexion entre Lavigne et ses compagnons de travail. » [p. 329]

[40] Dans la présente affaire, la Commission a raisonnablement conclu que la communication au syndicat des coordonnées résidentielles de M<sup>me</sup> Bernard est un accessoire nécessaire aux obligations syndicales de représentation envers elle, à titre de membre de l'unité de négociation. En conséquence, compte tenu de la jurisprudence de la Cour, l'argument soulevé par M<sup>me</sup> Bernard relativement à la liberté d'association n'a aucune assise juridique.

[41] L'argument de M<sup>me</sup> Bernard fondé sur l'art. 8 de la *Charte* selon lequel la communication en question constituait une fouille ou saisie inconstitutionnelle est également sans fondement. Comme le souligne à juste titre le procureur général du Canada, dans ce contexte, il ne saurait exister quant aux renseignements en cause d'attente raisonnable en matière de vie privée.

[42] Nous sommes d'avis de rejeter le pourvoi sans dépens et de n'adjudger aucuns dépens quant à la demande d'autorisation d'appel.

Version française des motifs des juges Rothstein et Moldaver rendus par

LE JUGE ROTHSTEIN —

## I. Introduction

[43] Un tribunal administratif qui, parce qu'il interprète mal sa compétence, ne se prononce pas sur une contestation constitutionnelle — y compris une contestation fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* — décline à tort la compétence qui lui est non seulement conférée, mais qu'il doit aussi exercer. Par ailleurs, il importe peu que le tribunal en question refuse même d'entendre les arguments ou qu'il affirme, après les avoir entendus, qu'il n'y répondra pas parce qu'il n'a pas compétence pour le faire. Que ce soit dans l'une ou l'autre de ces circonstances, la partie concernée se voit privée de son droit à l'équité procédurale. Cela étant dit,

quand l'omission du tribunal administratif découle d'une mauvaise interprétation de l'étendue de ses pouvoirs, il est plus approprié de qualifier cette erreur d'erreur de droit.

[44] Dans la présente affaire, le tribunal administratif et la Cour d'appel fédérale ont refusé à maintes reprises d'entendre et de trancher les arguments fondés sur la *Charte* soulevés par une partie non représentée par avocat. Il importe de souligner que cette dernière tente de rétablir les mesures de protection de la vie privée qu'elle avait réussi à obtenir il y a longtemps et qui lui ont ensuite été enlevées. Il est important qu'une telle plaideuse ne puisse douter du système judiciaire qui a refusé de répondre à ses arguments fondés sur la *Charte*. Voilà le principal enjeu du présent pourvoi.

[45] Cela ne veut pas dire que les tribunaux administratifs n'ont pas le pouvoir discrétionnaire de refuser d'examiner des arguments fondés sur la *Charte* n'ayant, à leur avis, manifestement aucun fondement. En effet, les tribunaux ne sont jamais tenus d'examiner de tels arguments. Mais ce n'est pas le cas en l'espèce. Le présent pourvoi ne porte pas sur l'exercice par un tribunal administratif de son *pouvoir discrétionnaire* de refuser d'examiner des arguments non fondés relatifs à la *Charte*. Il concerne plutôt le refus injustifié d'un tel tribunal d'exercer sa *compétence* pour examiner des arguments fondés sur la *Charte*.

## II. Faits et décisions des juridictions inférieures

### A. *Contexte*

[46] L'appelante, Elizabeth Bernard, se représente elle-même et tente diligemment, depuis plus de 20 ans, de protéger ses droits à la vie privée dans le contexte du travail.

[47] Tout au long de sa carrière dans la fonction publique fédérale, M<sup>me</sup> Bernard a refusé d'adhérer à un syndicat, comme elle en a d'ailleurs le droit. Toutefois, à titre d'employée « assujettie à la formule Rand », elle doit tout de même payer des cotisations syndicales.

[48] M<sup>me</sup> Bernard a commencé sa carrière comme fonctionnaire fédérale à Revenu Canada — Impôt (maintenant l'Agence du revenu du Canada (« ARC »)) en 1991. Elle était membre de ce qu'on appelait alors le groupe des Services professionnels et administratifs. L'année suivante, l'agent négociateur de ce groupe, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (« AFPC ») lui a envoyé une lettre à son domicile. Lorsque M<sup>me</sup> Bernard a demandé au service des ressources humaines de l'ARC comment l'AFPC avait obtenu son adresse, on lui a répondu que l'ARC la lui avait fournie, ainsi que d'autres renseignements personnels. M<sup>me</sup> Bernard a alors déposé une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée (« CPVP »), alléguant que l'employeur avait communiqué son adresse résidentielle et son numéro d'assurance sociale (« NAS ») à l'AFPC, sans son consentement.

[49] En mai 1993, le CPVP a avisé M<sup>me</sup> Bernard que sa plainte avait été accueillie. En réponse aux recommandations du CPVP, les fonctionnaires du Conseil du Trésor du Canada ont cessé de communiquer l'adresse résidentielle et le NAS des employés. M<sup>me</sup> Bernard croyait que cette victoire mettait fin à cette affaire.

B. *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada, 2008 CRTFP 13 (CanLII) (« IPFPC 1 »)*

[50] En 1995, M<sup>me</sup> Bernard a accepté un poste à l'ARC dans une catégorie d'emploi différente, qui a ensuite été classifié dans un groupe différent, le groupe Vérification, Finances et Sciences (« VFS »). L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« IPFPC ») est l'agent négociateur de ce groupe.

[51] En 2007, l'IPFPC a déposé des plaintes contre le Conseil du Trésor et l'ARC en application des al. 190(1)b) et g) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (« *LRTFP* »). L'IPFPC soutenait notamment que le défaut des employeurs de lui fournir les coordonnées des employés qu'il avait demandées correspondait à un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi et constituait une pratique déloyale au sens de l'art. 185 et du par. 186(1) de la *LRTFP*. Le syndicat avait demandé le nom et le titre du poste de chaque employé, ainsi que leurs numéros de téléphone, numéros de télécopieur et adresses postales et électroniques, tant à la maison qu'au travail.

[52] Dans sa décision provisoire rendue en février 2008, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« Commission ») a conclu que le « refus [des employeurs] de donner au plaignant au moins une partie des renseignements qu'il avait demandés » constituait une intervention dans la représentation des employés au sens de l'al. 186(1)a) de la *LRTFP* (par. 67). Elle a en outre ordonné aux parties de s'entendre sur les coordonnées qu'il fallait communiquer au syndicat pour satisfaire aux exigences de la *LRTFP*.

[53] M<sup>me</sup> Bernard n'a pas pris part à cette procédure et n'en a pas été avisée non plus.

C. *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada, 2008 CRTFP 58 (CanLII) (« IPFPC 2 »)*

[54] À la suite de la décision *IPFPC 1*, l'ARC et le syndicat sont parvenus à une entente et ont demandé que les modalités de cette dernière soient incorporées dans une ordonnance de la Commission.

[55] Le 18 juillet 2008, la Commission a donc rendu une ordonnance sur consentement. Selon cette dernière, l'ARC s'est engagée à communiquer trimestriellement à l'IPFPC les adresses et numéros de téléphone à domicile des membres de l'unité de négociation VFS dont l'employeur disposait dans son système d'information sur les ressources humaines. L'IPFPC s'est engagée, pour sa part, à utiliser ces renseignements uniquement pour s'acquitter des obligations qui lui

incombent en application de la *LRTFP* en matière de représentation à titre d'agent négociateur exclusif, et à s'assurer que les renseignements personnels soient protégés et conservés en toute sécurité.

[56] M<sup>me</sup> Bernard n'a pas pris part à cette procédure. Cependant, le 16 octobre 2008, l'ARC a envoyé un courriel à ses employés pour les aviser de la décision rendue par la Commission. M<sup>me</sup> Bernard, qui était alors en congé, a reçu ce courriel à son retour au travail le 20 octobre 2008. Elle a rapidement déposé une requête en prorogation du délai pour déposer une demande de contrôle judiciaire à l'égard de la décision de la Commission *IPFPC 2* et sa requête a été accueillie. Elle a déposé sa demande de contrôle judiciaire le 17 décembre 2008.

D. *Bernard c. Canada (Procureur général), 2010 CAF 40 (« Bernard I »)*

[57] Lors du contrôle judiciaire, M<sup>me</sup> Bernard a soutenu que l'ordonnance de la Commission, enjoignant à l'employeur de fournir à l'IPFPC son adresse et son numéro de téléphone à domicile, portait atteinte à son droit à la vie privée ainsi qu'à son droit à la liberté de ne pas s'associer garanti par l'al. 2d) de la *Charte*. Elle a également fait valoir que, en qualité de partie intéressée à l'issue de la cause, elle aurait dû être avisée de l'instance et avoir eu la possibilité d'y participer.

[58] La Cour d'appel fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire de M<sup>me</sup> Bernard en ce qui concerne le droit à la vie privée, concluant que la Commission avait commis une erreur en acceptant l'entente entre l'employeur et le syndicat sans

tenir compte du droit à la vie privée de personnes n'ayant pas pris part à la procédure. Par ailleurs, la cour a refusé de répondre à l'argument de M<sup>me</sup> Bernard fondé sur l'al. 2*d*) de la *Charte*, affirmant qu'il était « prématuré d'examiner les questions concernant l'atteinte aux droits à la liberté d'association de M<sup>me</sup> Bernard » (398 N.R. 325, par. 45).

[59] Par conséquent, la Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission « pour qu'elle statue à nouveau sur [elle] et rende une décision motivée quant aux renseignements que l'employeur doit communiquer au syndicat de telle sorte qu'il soit permis à l'employeur de s'acquitter des obligations légales lui incombant » (par. 42). La cour a également ordonné à la Commission d'aviser M<sup>me</sup> Bernard de la procédure et de l'inviter à y participer.

E. *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada, 2011 CRTFP 34 (CanLII) (« IPFPC 3 »)*

[60] La Commission a entendu les observations des parties et des intervenants, y compris M<sup>me</sup> Bernard. Cette dernière a, encore une fois, soulevé son argument fondé sur l'al. 2*d*) de la *Charte*, mais la Commission a de nouveau refusé d'y répondre, concluant que les directives de la Cour d'appel fédérale dans *Bernard I* lui permettaient uniquement de réexaminer l'ordonnance sur consentement au regard du droit à la vie privée des employés.

[61] La Commission a conclu que l'ordonnance qu'elle avait rendue dans *IPFPC 2* respectait les exigences de l'al. 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, R.C.S. 1985, ch. P-21 (« *LPRP* »). Elle a tout de même modifié l'ordonnance, y ajoutant à titre de mesures de protection de la vie privée : que les coordonnées résidentielles transmises par l'employeur doivent être protégées par mot de passe ou chiffrées; que, dès la nomination initiale d'un employé à un poste faisant partie de l'unité de négociation, l'employeur doit l'aviser que ses coordonnées résidentielles seront communiquées au syndicat; et que, quand le syndicat reçoit des renseignements à jour de l'employeur, il doit dûment disposer des coordonnées domiciliaires désuètes.

F. *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 92 (« *Bernard II* »)

[62] M<sup>me</sup> Bernard a déposé une demande de contrôle judiciaire pour faire annuler la décision rendue par la Commission dans *IPFPC 3*. Elle a notamment soutenu que la Commission avait commis une erreur en refusant d'examiner ses arguments fondés sur la *Charte*. La Cour d'appel fédérale a rejeté cette thèse au motif que l'ordonnance qu'elle avait rendue dans *Bernard I* autorisait la Commission uniquement à déterminer quelles coordonnées l'ARC pouvait communiquer à l'IPFPC sans porter atteinte au droit à la vie privée de ses employés.

[63] La Cour d'appel fédérale a ensuite conclu que la décision de la Commission était raisonnable et a rejeté la demande de contrôle judiciaire (431 N.R. 317).

[64] M<sup>me</sup> Bernard a ultérieurement demandé l'autorisation d'interjeter appel devant notre Cour, autorisation qui lui a été accordée le 22 novembre 2012.

### III. Analyse

#### A. *L'alinéa 186(1)a de la LRTFP*

[65] Je ne rejette pas la conclusion des juges Abella et Cromwell selon laquelle la Commission a rendu une décision raisonnable en concluant que l'al. 186(1)a de la *LRTFP* oblige l'employeur à communiquer au syndicat certaines des coordonnées des employés et que cela respecte les exigences de l'al. 8(2)a de la *LPRP*.

[66] J'ajouterais qu'on ne peut retenir la prétention de l'*amicus curiae* selon laquelle l'al. 186(1)a de la *LRTFP* est une disposition prohibitive, et non une disposition établissant une obligation.

[67] Des commissions et conseils des relations de travail ont déjà conclu que des obligations positives découlaient de l'al. 186(1)a de la *LRTFP* et de dispositions législatives semblables interdisant aux employeurs d'intervenir dans les activités des syndicats : voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 58 (CanLII); *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, [1983] OLRB Rep. 1411; *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; *Ford*

*Glass Limited*, [1986] OLRB Rep. 624; *Société canadienne des postes* (1994), 96 di 48; *York University*, [2007] OLRB Rep. 659.

[68] Il n'était pas déraisonnable que la Commission conclût, dans *IPFPC 1*, que l'al. 186(1)a) de la *LRTFP* obligeait l'employeur à communiquer au syndicat certains renseignements sur les employés.

B. *La Commission a commis une erreur en refusant d'examiner les arguments fondés sur l'alinéa 2d) de la Charte soulevés par M<sup>me</sup> Bernard*

[69] Mes collègues laissent entendre, au par. 35 de leurs motifs, que la Commission a refusé à juste titre de se prononcer sur les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) de la *Charte*. En toute déférence, je ne suis pas d'accord.

[70] M<sup>me</sup> Bernard se représente seule. Selon elle, l'ordonnance dans laquelle la Commission exige la communication à l'agent négociateur de ses adresse et numéro de téléphone à domicile l'oblige à s'associer au syndicat auquel elle a choisi de ne pas adhérer et, par conséquent, porte atteinte au droit à la liberté de ne pas s'associer que lui garantit l'al. 2d) de la *Charte*. M<sup>me</sup> Bernard a tenté de soulever ses arguments fondés sur cette disposition tant devant la Commission que devant la Cour d'appel fédérale. Malgré ses efforts soutenus, tant l'une que l'autre ont refusé d'examiner ces arguments.

[71] En concluant que la Commission, dans *IPFPC 3*, ne pouvait pas examiner les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) de la *Charte*, tant la Commission que la Cour d'appel fédérale ont commis une erreur de droit. Cette erreur quant à la compétence a entraîné un manquement à l'équité procédurale dans la mesure où M<sup>me</sup> Bernard a été privée de son droit de présenter des observations fondées sur la *Charte*, mais aussi de son droit de les voir prises en considération et tranchées.

- (1) La Commission avait l'obligation de se prononcer sur les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) de la *Charte*

[72] La Cour a récemment affirmé que « le tribunal administratif investi du pouvoir de trancher des questions de droit et dont la compétence pour appliquer la *Charte* n'est pas clairement écartée a le pouvoir — et le devoir — correspondant d'examiner et d'appliquer la Constitution, y compris la *Charte*, pour se prononcer sur ces questions de nature juridique » : *R. c. Conway*, 2010 CSC 22, [2010] 1 R.C.S. 765, par. 77 (je souligne). Cela est conforme au principe selon lequel les Canadiens devraient pouvoir présenter leurs allégations fondées sur la *Charte* devant le tribunal qui est le plus à leur portée, sans qu'ils aient à fractionner leur recours (*Conway*, par. 79).

[73] En l'espèce, en vertu de l'art. 36 de la *LRTFP*, la Commission possède la compétence implicite pour trancher les questions de droit :

**36.** La Commission met en œuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la

réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances qui exigent l'observation de la présente loi, des règlements pris sous le régime de celle-ci ou des décisions qu'elle rend sur les questions qui lui sont soumises.

Rien ne justifierait que les pouvoirs de la Commission liés à l'application de la *LRTFP* n'incluraient pas le pouvoir de trancher les questions de droit se rapportant aux affaires dont elle est régulièrement saisie.

[74] L'article 42 de la *LRTFP* renforce la conclusion selon laquelle la Commission peut trancher des questions de droit :

**42.** Les ordonnances, les décisions et les autres actes pris par la Commission à l'égard de toute personne peuvent être de portée générale ou ne viser qu'un cas ou une catégorie de cas.

Pour qu'une décision de la Commission soit de portée générale ou ne vise qu'une catégorie de cas, elle doit, par déduction nécessaire, trancher des questions de droit.

[75] Nulle part dans la *LRTFP* n'est-il « clairement établi que le législateur a voulu soustraire l'application de la *Charte* à la compétence [de la Commission] » (*Conway*, par. 81).

[76] Comme je l'expliquerai plus loin, la Commission avait à la fois le pouvoir et l'obligation de statuer sur les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur la *Charte*.

- (2) Les décisions *IPFPC 1*, *IPFPC 2* et *IPFPC 3* ont été rendues dans le cadre de la même affaire

[77] Le gouvernement et le syndicat prétendent que les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2*d*) de la *Charte* ne devraient pas être entendus parce qu'ils se rapportent à la conclusion tirée par la Commission dans *IPFPC 1*, une décision qu'elle n'a pas contestée par voie de contrôle judiciaire et qui, selon eux, outrepassait le pouvoir de réexamen de la Commission.

[78] Contrairement à leurs prétentions, la conclusion tirée par la Commission dans *IPFPC 1* n'est pas à l'abri d'une analyse. Bien que M<sup>me</sup> Bernard ne l'ait pas directement contestée, cette décision a été rendue dans le cadre de la même affaire que celle qui a donné lieu aux décisions *IPFPC 2* et *IPFPC 3*. La Commission a, à maintes reprises, qualifié la décision dans *IPFPC 1* de « décision provisoire » (*IPFPC 1*, par. 1; *IPFPC 2*, par. 2). En outre, la conclusion qu'elle a tirée dans la décision *IPFPC 1* — selon laquelle l'employeur doit communiquer « une partie » des renseignements sur ses employés à un agent négociateur — est, par déduction nécessaire, incorporée à la décision *IPFPC 2*, qui clarifiait le contenu exact de cette obligation de communication.

[79] La décision de M<sup>me</sup> Bernard de contester la décision *IPFPC 2* par voie de contrôle judiciaire ne visait pas à contourner les voies procédurales appropriées. Bien au contraire, comme elle n'était pas partie à l'instance *IPFPC 1* et qu'elle a seulement été avisée de la décision *IPFPC 2* par courriel — lequel incluait un hyperlien vers la

décision de la Commission et l'informait que l'employeur devait maintenant communiquer à l'IPFCP les coordonnées résidentielles de ses employés —, M<sup>me</sup> Bernard a pris des mesures tout à fait logiques.

[80] La Cour d'appel fédérale a elle-même reconnu le problème procédural auquel faisait face M<sup>me</sup> Bernard. En effet, dans l'arrêt *Bernard I*, elle a souligné, en ce qui concerne la décision *IPFPC 1*, qu'«[a]ucun des employés assujettis à la formule Rand n'a été avisé de la demande, et aucune chance ne leur a été donnée d'intervenir dans le débat » (par. 9). La cour a aussi reconnu que M<sup>me</sup> Bernard n'a pas contesté la décision *IPFPC 1* en présentant une demande de contrôle judiciaire « étant donné qu'elle n'en avait pas connaissance à l'époque » (par. 20).

[81] M<sup>me</sup> Bernard a soulevé ses arguments fondés sur l'al. 2d) de la *Charte* trois fois au cours de l'affaire. Elle attend toujours une réponse. Contrairement à ce que prétendent les intimés, notre Cour ne devrait pas refuser de répondre pour la simple raison — qui est erronée à mon avis — qu'elle aurait dû contester la décision *IPFPC 1*, et non la décision *IPFPC 2*.

[82] Quoi qu'il en soit, la contestation de M<sup>me</sup> Bernard fondée sur l'al. 2d) de la *Charte* vise essentiellement la précision apportée dans la décision *IPFPC 2* selon laquelle l'employeur doit communiquer les adresses et les numéros de téléphone résidentiels de ses employés à l'agent négociateur, et non la conclusion générale tirée dans la décision *IPFPC 1* selon laquelle l'employeur doit communiquer « une partie » des coordonnées de ses employés à l'agent négociateur. M<sup>me</sup> Bernard a reconnu que

« [I]’IPFPC a le droit d’obtenir certaines coordonnées, à savoir les adresses et les numéros de téléphone au travail » (*IPFPC 3*, par. 130). En outre, dans les observations qu’elle a présentées pendant l’audience de réexamen, elle a demandé que la Commission modifie son ordonnance du 18 juillet 2008 — c’est-à-dire, *IPFPC 2* — de sorte que [TRADUCTION] « seuls les adresses et les numéros de téléphone au travail soient fournis » plutôt que les adresses et numéros de téléphone résidentiels (*IPFPC 3*, par. 141).

[83] Durant sa plaidoirie, le gouvernement a soutenu que M<sup>me</sup> Bernard aurait dû intenter une action distincte pour soulever ses arguments fondés sur la *Charte*. Cet argument est toutefois incompatible avec le fait que la Cour a reconnu que les demandeurs peuvent « faire valoir les droits et les libertés que leur garantit la *Charte* devant le tribunal qui est le plus à leur portée » (*Conway*, par. 79).

(3) L’arrêt *Bernard I* ne limitait pas la compétence de la Commission

[84] À mon humble avis, la Commission, dans *IPFPC 3*, et la Cour d’appel fédérale, dans *Bernard II*, ont commis une erreur en concluant que cette dernière, dans *Bernard I*, avait restreint la compétence de la Commission à « [la détermination des] coordonnées personnelles que l’ARC peut communiquer à l’IPFPC sans porter atteinte aux droits conférés à M<sup>me</sup> Bernard par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* » et l’avait empêchée d’examiner les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l’al. 2d) de la *Charte* (*Bernard II*, par. 31; voir aussi *IPFPC 3*, par. 9 et 158).

[85] Dans *Bernard I*, la Cour d'appel fédérale a simplement indiqué qu'« il serait prématuré d'examiner les questions concernant l'atteinte aux droits à la liberté d'association de M<sup>me</sup> Bernard » (par. 45 (je souligne)). En lisant ce passage dans son contexte, il est clair qu'elle voulait dire qu'il serait prématuré pour elle, la *cour*, d'examiner la question de la *Charte*, puisqu'elle renvoyait l'affaire à la Commission et lui ordonnait de statuer à nouveau. Autrement dit, la Cour d'appel fédérale a reconnu que les questions relatives à la *Charte* pouvaient être examinées à juste titre, mais seulement après que la Commission eut définitivement déterminé les coordonnées que l'employeur devait communiquer.

[86] L'emploi du mot « prématuré » dans *Bernard I* ne peut être interprété logiquement que d'une seule façon : soit que la Cour d'appel fédérale s'attendait à ce que la question relative à l'al. 2d) de la *Charte* soit examinée à un certain moment au cours des procédures. Comme cette question était inextricablement liée à celle de savoir quels renseignements devaient être communiqués, la Commission, dans le contexte du réexamen, était le forum qui devait être saisi.

[87] Suivant le critère établi dans l'arrêt *Conway* pour déterminer si un tribunal administratif a compétence pour entendre des allégations fondées sur la *Charte*, il faut se demander si le législateur a *clairement* exclu l'examen de ces questions de la compétence du tribunal. Conclure qu'une cour de révision peut exclure un aspect aussi fondamental de la compétence d'un tribunal irait à l'encontre de l'arrêt *Conway*.

[88] En toute déférence, je ne suis pas d'accord avec l'allusion faite par la Cour d'appel fédérale dans *Bernard II* selon laquelle, si la Commission avait analysé les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) de la *Charte* dans *IPFPC 3*, cela aurait constitué un réexamen non autorisé de la décision *IPFPC 1* (par. 31). Comme je l'ai déjà expliqué, cette décision a été rendue dans le cadre de la même affaire que les décisions *IPFPC 2* et *IPFPC3*. En outre, les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) de la *Charte* visent tout autant la décision *IPFPC 2* rendue par la Commission. M<sup>me</sup> Bernard ne demande pas à la Commission de réviser *IPFPC 1*; elle tente simplement de faire valoir son droit de voir tranchés ses arguments fondés sur la *Charte*.

[89] L'intimée IPFPC prétend que, comme la Cour d'appel fédérale a interprété, dans *Bernard II*, l'ordonnance qu'elle avait elle-même rendue dans *Bernard I*, la Cour devrait s'en remettre à la décision rendue dans *Bernard II* selon laquelle la Commission ne pouvait pas examiner les questions relatives à la *Charte*.

[90] Or, l'interprétation de l'ordonnance qui a été prononcée dans *Bernard I* n'a pas à faire l'objet d'un contrôle empreint de déférence de la part de notre Cour. D'ailleurs, celle-ci est chargée d'examiner les décisions de tribunaux d'instance inférieure en ce qui a trait à des questions de droit de portée générale suivant la norme de la décision correcte, et non en se fondant sur des hypothèses quant à l'intention de ces tribunaux comme l'affirment mes collègues au par. 35 de leurs motifs. Il n'y a donc aucune raison de s'en remettre à l'opinion de la Cour d'appel fédérale dans

*Bernard II* en ce qui concerne son interprétation de la décision rendue dans *Bernard I*. Quoi qu'il en soit, même dans le cadre d'un contrôle empreint de déférence, il est évident qu'un résultat ayant pour effet de priver M<sup>me</sup> Bernard de la possibilité de présenter ses arguments fondés sur la *Charte* dans le cadre de telles procédures — comme cela serait le cas par suite de l'application de la décision rendue dans *Bernard II* — serait tout simplement déraisonnable.

C. *La Cour devrait examiner les arguments fondés sur l'alinéa 2d) et sur l'article 8 de la Charte*

[91] Les intimés prétendent que, même si le défaut par la Commission d'entendre les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur la *Charte* constituait une erreur de droit, la Cour ne devrait pas statuer sur ces arguments puisqu'ils soulèvent de nouvelles questions. Selon eux, ces arguments devraient plutôt être renvoyés à la Commission pour qu'elle les examine à nouveau. Pour les motifs qui suivent, je ne suis pas d'accord.

[92] Je reconnais que la Commission et la Cour d'appel fédérale n'ont pas examiné les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur la *Charte* et que la Cour n'a pas coutume de trancher les questions qui n'ont pas été traitées par les tribunaux d'instance inférieure. Cependant, ce n'est pas une règle obligatoire dans tous les cas.

[93] Au paragraphe 38 de l'arrêt *Quan c Cusson*, 2009 CSC 62, [2009] 3 R.C.S. 712, par. 38, la Cour a énoncé le critère à deux volets qui permet de

déterminer si une cour d'appel peut examiner un argument qui n'a pas été traité par les tribunaux d'instance inférieure. Premièrement, l'argument constitue-t-il une « nouvelle question » en appel? Si oui, la preuve versée au dossier et les intérêts de la justice justifient-ils que le tribunal applique l'exception à la règle générale empêchant qu'une nouvelle question soit soulevée en appel?

(1) Les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur la *Charte* ne sont pas de nouvelles questions

[94] La Cour doit d'abord déterminer si les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2d) et sur l'art. 8 de la *Charte* sont de « nouvelles questions » en appel — c'est-à-dire des questions qui sont « différente[s] sur les plans juridique et factuel » de celles soulevées devant les tribunaux d'instance inférieure? (*Quan*, par. 39). Dès le départ, M<sup>me</sup> Bernard a présenté — ou a essayé de présenter — ses arguments fondés sur l'alinéa 2d) de la *Charte*. Elle l'a déjà fait dans le cadre de sa demande de contrôle judiciaire qui a donné lieu à l'arrêt *Bernard I*, devant la Commission dans *IPFPC 3*, puis devant la Cour d'appel fédérale dans *Bernard II*.

[95] S'agissant de l'art. 8 de la *Charte*, l'intimé IPFPC lui-même — dans sa réponse à la demande d'autorisation d'interjeter appel présentée par M<sup>me</sup> Bernard — a indiqué que M<sup>me</sup> Bernard avait présenté un argument fondé sur l'art. 8 de la *Charte* devant les tribunaux d'instance inférieure (Mémoire, par. 53). On peut donc penser qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle question. Cependant, dans son mémoire

relativement à l'appel, l'IPFPC a souligné qu'aucun argument de la sorte n'avait jamais été présenté (par. 96).

[96] Même si les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur l'al. 2*d*) et sur l'art. 8 de la *Charte* étaient considérés comme de « nouvelles questions », le deuxième volet du critère établi dans l'arrêt *Quan* renforce l'idée que la Cour devrait statuer sur ces arguments.

- (2) La preuve versée au dossier et l'intérêt de la justice justifient l'application d'une exception à la règle empêchant qu'une nouvelle question soit soulevée en appel

[97] Le deuxième volet du critère établi dans l'arrêt *Quan* consiste à déterminer si la preuve versée au dossier et l'intérêt de la justice justifient l'application d'une exception à la règle générale empêchant qu'une nouvelle question soit soulevée en appel (par. 38; voir aussi *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 694, par. 5). À mon avis, les circonstances de l'espèce justifient l'application de l'exception.

a) *Preuve versée au dossier*

[98] En l'espèce, la preuve versée au dossier est suffisante pour permettre à la Cour d'examiner la question relative à l'al. 2*d*) de la *Charte*. Les motifs de la Commission et de la Cour d'appel fédérale reflètent le fait que M<sup>me</sup> Bernard a

présenté cet argument à trois reprises : *Bernard I* (par. 24), *IPFPC 3* (par. 9) et *Bernard II* (par. 29). M<sup>me</sup> Bernard demande maintenant à la Cour de se prononcer. Les intimés sont des parties bien informées qui ont eu amplement l'occasion de répondre à la question constitutionnelle relative à l'al. 2*d*) de la *Charte* formulée par la Cour. En outre, ils n'ont jamais affirmé qu'ils subiraient un préjudice si la Cour statuait sur cette question.

[99] De même, les intimés ont répondu sur le fond aux prétentions de M<sup>me</sup> Bernard fondées sur l'art. 8 de la *Charte* dans les observations écrites qu'ils ont présentées à la Cour et n'ont pas prétendu qu'ils subiraient un préjudice si la Cour statuait sur la question.

b) *Intérêt de la justice*

[100] M<sup>me</sup> Bernard a tenté, de façon méthodique, de faire valoir ses arguments fondés sur la *Charte*, mais la Commission et la Cour d'appel fédérale ont constamment refusé de les examiner. Selon le principe énoncé dans l'arrêt *Conway*, les tribunaux ont le pouvoir et le devoir « d'examiner et d'appliquer la Constitution, y compris la *Charte* » (par. 77 (je souligne)). Si l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour n'avait pas été accordée, M<sup>me</sup> Bernard aurait été entièrement privée de son droit de voir ses arguments fondés sur l'al. 2*d*) et l'art. 8 de la *Charte* traités dans le cadre de l'affaire dont la Commission et la Cour d'appel fédérale ont été saisies.

[101] Il est donc dans l'intérêt de la justice que la Cour examine maintenant ces arguments.

(3) Il n'y a pas eu violation de la liberté de ne pas s'associer garantie par l'alinéa 2d)

[102] Malgré le point de vue exprimé au par. 35 de leurs motifs selon lequel l'argument de M<sup>me</sup> Bernard fondé sur l'al. 2d) de la *Charte* « n'[a] manifestement aucun fondement », mes collègues ne balaient pas tout simplement cet argument du revers de la main. Ils expliquent pourquoi il y a lieu de le rejeter en l'espèce. Si la Commission avait fait de même, nous ne serions pas ici aujourd'hui.

[103] La Cour a énoncé le test relatif à la liberté de *ne pas* s'associer garantie par l'al. 2d) de la *Charte* dans *Lavigne c. Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211 et dans *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70, [2001] 3 R.C.S. 209. Deux critères distincts se dégagent de ces arrêts.

[104] Selon le premier critère (le « critère de la conformité idéologique »), que la majorité des juges de la Cour ont appliqué dans l'arrêt *Advance Cutting*, le demandeur doit démontrer qu'il a été forcé de s'associer et d'adhérer à une forme de conformité idéologique.

[105] Le deuxième critère (le « critère de la liberté ») requiert une association forcée et une atteinte au droit à la liberté. La question de savoir si un tel critère s'applique ou non dans le contexte d'une revendication fondée sur l'al. 2d) de la *Charte* n'a pas été tranchée de manière définitive. Même si, dans *Advance Cutting*, la majorité des juges ont invoqué en *obiter* le critère de la liberté (voir les motifs du juge Bastarache, au par. 33, et ceux du juge LeBel, au par. 221), seul le juge Iacobucci l'a appliqué, l'adoptant à la place du critère de la conformité idéologique (par. 284 et 285). Pour les motifs énoncés ci-après, il n'est pas nécessaire d'aborder la question de l'existence d'un tel critère.

(a) *Le critère de la conformité idéologique*

[106] Il n'est pas satisfait au premier volet du critère de la conformité idéologique, soit l'existence d'une association forcée.

[107] Je conviens avec les juges Abella et Cromwell que le simple fait de communiquer l'adresse et le numéro de téléphone résidentiels de M<sup>me</sup> Bernard à l'agent négociateur ne peut pas être considéré comme une association forcée. Pour déclencher l'application des protections garanties par l'al. 2d) de la *Charte*, une personne doit être obligée de poser un des actes d'association suivants : constituer une association, y appartenir, la maintenir ou y participer (*Lavigne*, p. 323, le juge La Forest). Or, la communication des renseignements ordonnée par la Commission permettrait tout au plus à l'agent négociateur de communiquer avec M<sup>me</sup> Bernard par téléphone, par courrier ou en personne — elle ne serait aucunement obligée

d'accorder une importance accrue à ces formes anodines de communication et de s'associer. Elle pourrait, par exemple, raccrocher le téléphone, jeter le courrier ou fermer la porte d'entrée. Les décisions de la Commission n'ont pas eu pour effet d'enlever à M<sup>me</sup> Bernard la liberté de refuser de s'associer. Comme le juge La Forest l'a souligné dans l'arrêt *Lavigne*, la liberté de ne pas s'associer n'est pas un « droit à l'isolement » (p. 320).

[108] M<sup>me</sup> Bernard prétend que la possibilité qu'il y ait du piquetage secondaire chez elle, par suite de la communication de son adresse résidentielle, viole le droit qui lui est conféré par l'al. 2*d*) de la *Charte*. La Cour a effectivement conclu que le piquetage secondaire est, à première vue, légal : *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, 2002 CSC 8, [2002] 1 R.C.S. 156, par. 67. Le piquetage secondaire n'est toutefois plus légal s'il comporte une conduite délictuelle ou criminelle (par. 3). La Cour irait donc à l'encontre de l'arrêt *Pepsi-Cola* si elle affirmait que la simple *possibilité* de piquetage secondaire — une activité légale à première vue — chez M<sup>me</sup> Bernard viole le droit à la liberté de ne pas s'associer que lui garantit l'al. 2*d*).

[109] Vu cette conclusion, la Cour n'a pas à se pencher sur le second volet du critère. Cependant, M<sup>me</sup> Bernard n'a pas non plus démontré que les ordonnances de la Commission constituaient une forme de conformité idéologique forcée. La question est donc de savoir si « l'activité a pour effet d'associer l'individu à des idées et à des valeurs auxquelles il ne souscrit pas volontairement » (*Lavigne*, p. 344, la

juge McLachlin, plus tard Juge en chef). Un simple contact n'équivaut pas à une telle contrainte.

(b) *Le critère de la liberté*

[110] À supposer, sans en décider, que notre droit reconnaît que la liberté de ne pas s'associer fondée sur l'al. 2d) de la *Charte* peut être revendiquée relativement au critère de la liberté décrit précédemment, le premier volet du critère — l'existence de l'association forcée — n'a pas été établi. Cet argument doit donc être rejeté.

(4) Il n'y a pas violation de l'article 8 de la *Charte*

[111] M<sup>me</sup> Bernard prétend que le fait que l'employeur ait communiqué ses coordonnées personnelles sans son consentement constitue une saisie illégale en application de l'art. 8 de la *Charte*.

[112] Je souscris à la prétention du procureur général du Canada selon laquelle, eu égard à « l'ensemble des circonstances », M<sup>me</sup> Bernard n'avait pas une attente raisonnable en matière de respect de sa vie privée relativement aux renseignements personnels que l'employeur a transmis à l'agent négociateur : mémoire du procureur général du Canada, par. 69; voir aussi *R. c. Cole*, 2012 CSC 53, [2012] 3 R.C.S. 34, par. 40. L'objet de la prétendue saisie se limite à l'adresse et au numéro de téléphone résidentiels de M<sup>me</sup> Bernard. On peut présumer que M<sup>me</sup> Bernard a un droit direct et une attente subjective en matière de respect de la vie privée à l'égard de ces

renseignements. Cependant, dans les circonstances de l'espèce, M<sup>me</sup> Bernard n'a pas démontré que les adresses et les numéros de téléphone résidentiels des employés peuvent raisonnablement être considérés comme faisant partie d'« un ensemble de renseignements biographiques d'ordre personnel » qui tendent à « révéler des détails intimes sur le mode de vie et les choix personnels de l'individu » (*R. c. Plant*, [1993] 3 R.C.S. 281, p. 293; cité dans *Cole*, par. 45). L'attente subjective en matière de respect de la vie privée que possède M<sup>me</sup> Bernard à l'égard de ces renseignements n'était donc pas objectivement raisonnable. La communication à l'agent négociateur de son adresse et de son numéro de téléphone résidentiels ne déclenche pas l'application de la protection garantie par l'art. 8 de la *Charte*.

[113] Quoi qu'il en soit, comme l'employeur de M<sup>me</sup> Bernard a communiqué à l'agent négociateur, qui est une organisation syndicale, ses coordonnées résidentielles — qu'elle avait volontairement fournies à l'employeur (m.a., par. 86) —, il ne peut s'agir d'une « saisie » aux fins de l'application de l'art. 8 de la *Charte*. Comme le juge La Forest l'a souligné dans l'arrêt *R. c. Dymont*, [1988] 2 R.C.S. 417 : « L'article 8 a été conçu pour accorder une protection contre les actions de l'État et de ses mandataires » (p. 431). Le syndicat n'est pas l'État, ni un de ses mandataires.

#### IV. Dépens

[114] Comme la Commission et la Cour d'appel fédérale ont commis une erreur de droit en refusant d'entendre les arguments de M<sup>me</sup> Bernard fondés sur la *Charte* et de se prononcer sur eux, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, mais seulement à

l'égard de l'ordonnance d'adjudication des dépens rendue par la Cour d'appel fédérale selon laquelle M<sup>me</sup> Bernard doit verser les dépens au procureur général du Canada et à l'IPFPC. À tous autres égards, je suis d'avis de rejeter le pourvoi. Compte tenu des circonstances, les parties devraient assumer leurs propres dépens devant la Cour.

*Pourvoi rejeté sans dépens, les juges ROTHSTEIN et MOLDAVER sont dissidents en partie.*

*Elizabeth Bernard, pour son propre compte.*

*Procureur de l'intimé le procureur général du Canada : Procureur général du Canada, Ottawa.*

*Procureurs de l'intimé l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Sack Goldblatt Mitchell, Ottawa.*

*Procureurs nommés par la Cour en qualité d'amicus curiae : McCarthy Tétrault, Vancouver.*

*Procureur de l'intervenant le procureur général de l'Ontario : Procureur général de l'Ontario, Toronto.*

*Procureur de l'intervenant le procureur général de la Colombie-Britannique : Procureur général de la Colombie-Britannique, Vancouver.*

*Procureur de l'intervenant le procureur général de l'Alberta : Procureur général de l'Alberta, Edmonton.*

*Procureur de l'intervenante l'Alliance de la Fonction publique du Canada : Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck, Ottawa.*

*Procureurs de l'intervenant le Commissaire à la protection de la vie privée du Canada : Supreme Advocacy, Ottawa.*

*Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne des avocats d'employeurs : McLennan Ross, Edmonton.*

*Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne des libertés civiles : Dewart Gleason, Toronto.*

*Procureurs de l'intervenante Canadian Constitution Foundation : Osler, Hoskin & Harcourt, Toronto.*

*Procureurs de l'intervenante Alberta Federation of Labour : Chivers  
Carpenter, Edmonton.*

*Procureurs des intervenantes Coalition of British Columbia Businesses et  
Merit Canada : Heenan Blaikie, Ottawa.*

*Procureur de l'intervenante la Commission des relations de travail dans  
la fonction publique : Torys, Toronto.*

Sherbrooke (Ville de) et Syndicat des fonctionnaires municipaux  
et professionnels de la Ville de Sherbrooke (cols blancs)  
(Stéphanie Plante)

2014 QCTA 18

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-2257

Grief no : 13-004

Date : Le 10 janvier 2014

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ME FRANÇOIS BLAIS, ARBITRE**

---

**VILLE DE SHERBROOKE**

Ci-après appelée « l'employeur » ou « la ville »

Et

**SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX ET PROFESSIONNELS DE LA  
VILLE DE SHERBROOKE (COLS BLANCS)**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**STÉPHANIE PLANTE**

Ci-après appelée « la plaignante »

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

PAGE : 2

## Les préliminaires

[1] Le 22 avril 2013, les parties ont désigné l'arbitre soussigné afin d'entendre et de disposer du grief no 13-004, déposé par le syndicat pour la plaignante, madame Stéphanie Plante. L'audience de ce grief a eu lieu à Sherbrooke les 3, 12, 19 septembre et 11 novembre 2013. Les parties étaient alors représentées par Me Serge Cormier pour l'employeur, et monsieur Gaétan Desnoyers pour le syndicat. La plaignante a par ailleurs autorisé son syndicat à procéder en son absence, pour la journée du 19 septembre 2013.

[2] Dès le début de l'audience, les procureurs des parties ont fait les admissions d'usage, à savoir que la procédure de grief prévue à la convention collective avait été régulièrement suivie et que j'étais, à titre d'arbitre, valablement saisi du litige. Le procureur du syndicat a également déposé la convention collective de travail applicable entre les parties pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2012 (pièce S-1).

## Le grief

[3] Le présent litige porte sur le grief no 13-004, daté du 8 mars 2013, qui conteste le congédiement de la plaignante, madame Stéphanie Plante (pièce S-2).

[4] S-2 – extrait :

*«Monsieur,*

*Conformément à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 22 de la convention collective intervenue entre la Ville de Sherbrooke et le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke, le Syndicat, par son représentant dûment autorisé, M. Carl Veilleux, soumet le présent grief.*

PAGE : 3

*Les faits donnant naissance au grief peuvent se résumer, notamment mais non limitativement, comme suit :*

- 1. M<sup>me</sup> Stéphanie Plante est salariée pour la Ville de Sherbrooke depuis le 12 juin 2009 ;*
- 2. M<sup>me</sup> Plante occupait un poste de secrétaire réceptionniste au cabinet de la mairie ;*
- 3. Le 4 mars 2013, l'Employeur a mis fin à l'emploi de M<sup>me</sup> Plante, par résolution du conseil de Ville portant le numéro C.M. 2013-9041-00 ;*
- 4. Le congédiement de M<sup>me</sup> Plante est illégal et abusif ;*
- 5. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le congédiement de M<sup>me</sup> Plante est une mesure qui va à l'encontre du principe de la présomption d'innocence ;*
- 6. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, les actes reprochés à M<sup>me</sup> Plante n'ont aucun lien avec son travail ;*
- 7. Le Syndicat demande que Stéphanie Plante soit réintégrée dans ses fonctions et que la Ville lui rembourse les salaires et autres avantages perdus, et ce, rétroactivement au 4 mars 2013;*

*PAR CONSÉQUENT, PLAISE À L'ARBITRE :*

- DE DÉCLARER que la Ville a contrevenu à l'application de la convention collective actuellement en vigueur ;*
- DE DÉCLARER que la Ville a contrevenu, plus spécifiquement, aux articles 3, 4 et suivants de la convention collective ;*
- DE DÉCLARER que la Ville a procédé au congédiement de Stéphanie Plante sans droit et illégalement ;*
- D'ORDONNER à la Ville de réintégrer Stéphanie Plante dans ses fonctions et de lui rembourser les salaires et autres avantages perdus, et ce, rétroactivement au 4 mars 2013 ;*
- D'ORDONNER à la Ville de verser à M<sup>me</sup> Stéphanie Plante, toutes sommes, tous droits et avantages perdus, le tout avec intérêt au taux légal ;*
- DE RENDRE toute ordonnance propre à sauvegarder les droits et les intérêts de M<sup>me</sup> Stéphanie Plante ainsi que ceux du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke.*

PAGE : 4

Signé par :

Carl Veilleux  
Président  
Syndicat des fonctionnaires municipaux et  
professionnels de la Ville de Sherbrooke

c.c. M. Alain Thomas, conseiller principal – Relations aux employés  
M<sup>me</sup> Nathalie Carignan, conseillère – Relations avec les employés  
M<sup>me</sup> Lisette Hogue, secrétaire SFMP  
M. Gaétan Desnoyers, conseiller FISA »

[5] Le congédiement de la plaignante se fondait sur la résolution no C.M. 2013-9141-00C, adoptée par le conseil municipal de la Ville de Sherbrooke, lors de la séance du 4 mars 2013. Le procureur du syndicat a donc déposé, en liasse, un extrait du procès-verbal de cette séance ainsi que la lettre de congédiement de la plaignante, datée du 11 mars 2013 (pièce S-3 en liasse).

[6] S-3 en liasse – extrait :

**« Décision du conseil municipal suite à la séance du 4 mars 2013**

*Madame,*

*Le ou vers le 16 janvier 2013, nous sommes informés que vous faites l'objet de deux chefs d'accusations criminelles, lesquels sont libellés comme suit :*

*« Le ou vers le 15 janvier 2013, à Sherbrooke, district de Saint-François, a eu en sa possession, en vue d'en faire le trafic, du Cannabis (marijuana), commettant ainsi l'acte criminel prévu à l'article 5 (2) (4) de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances. »*

*« Le ou vers le 15 janvier 2013, à Sherbrooke, district de Saint-François, a produit du Cannabis (marijuana), commettant ainsi l'acte criminel prévu à l'article 7 (1) (2) b) de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances. »*

*En raison de la gravité des accusations déposées, nous n'avons eu d'autre choix que de vous retirer de votre milieu de travail, ceci afin de préserver les intérêts légitimes de la Ville de Sherbrooke. Le 18 janvier, le directeur général de la Ville de Sherbrooke vous a suspendue [avec] traitement jusqu'à la prochaine séance du conseil municipal qui s'est tenue le 4 février 2013. À cette date, les membres du conseil ont statué ce qui suit :*

PAGE : 5

*« Que le conseil ratifie la décision du directeur général du 18 janvier 2013 à l'effet de suspendre avec traitement le matricule 85807. »*

*« Que le conseil confirme ainsi que le matricule 85807 est suspendue avec traitement à compter du 21 janvier 2013, et ce, jusqu'à ce que le Service des ressources humaines puisse faire rapport au conseil municipal des résultats de son enquête interne. »*

*Le 13 février 2013, vous avez été rencontrée, en présence de votre représentant syndical, afin de vous permettre de donner votre version des faits. Quant aux éléments essentiels des événements liés aux accusations criminelles, votre déclaration à chacune des questions posées a été la suivante : « on s'en remet à votre dossier », en parlant des documents et autres éléments de preuve en possession de la Ville à ce moment. En conséquence, l'employeur doit s'en remettre à la preuve recueillie, qui démontre notamment ce qui suit :*

- Le dépôt des accusations criminelles est supporté par la perquisition effectuée.*
- Une activité illégale se déroulait à l'intérieur de votre domicile à votre connaissance, à savoir une étape de la production de cannabis dans le but dans (sic) faire le trafic.*
- De la déclaration même de votre conjoint, vous n'avez rien fait pour que cesse la commission d'un acte illégal.*
- Au moins une autre personne associée au trafic de marijuana aurait la clé de votre maison afin de pouvoir y accéder en votre absence.*
- Malgré la connaissance des actes illégaux commis à l'intérieur de votre résidence, vous démontrez une indifférence face à cette situation.*

*Lors de la rencontre du 13 février 2013, vous n'avez pas été en mesure de contredire la preuve au dossier. Ce faisant, votre intégrité est fortement compromise et il est impensable que vous puissiez continuer d'occuper le poste de secrétaire-réceptionniste au cabinet de la mairie. De plus, il est même impensable que vous puissiez occuper un emploi de soutien administratif au sein de la Ville, car la preuve est particulièrement convaincante quant à votre participation à une offense criminelle liée à la production et au trafic de drogue, même si ce n'est que passivement. Dans les circonstances, il y a bris du lien de confiance.*

*Compte tenu de ce qui précède, le conseil municipal à sa séance régulière du 4 mars dernier, a adopté une résolution qui se lit comme suit :*

*« De mettre fin à l'emploi du matricule 85807 pour des motifs disciplinaires. »*

*Cette décision prend effet à compter du 5 mars 2013, de sorte que vous serez rémunérée jusqu'au 4 mars 2013 inclusivement.*

*Veillez agréer, Madame, l'expression de nos meilleurs sentiments.*

PAGE : 6

*Signé par :*  
*Alain Thomas*  
*Conseiller principal – Relations avec les employés*

*AT/lf*

*p.j.*

*c. c. M. Étienne Vézina*  
*M<sup>me</sup> Nathalie Coulombe*  
*M<sup>me</sup> Lisette Hogue*  
*M<sup>me</sup> Isabelle Sauvé*  
*M<sup>me</sup> Karine Martel*  
*M<sup>me</sup> Tania Fortin »*

[7] Le procureur du syndicat a ensuite déposé les procès-verbaux informatisés des deux dossiers d'accusations de la plaignante, portant les nos 450-01-079701-137 et 450-01-079702-135, soulignant que dans les deux cas, l'accusation n'avait aucune preuve à offrir et que la plaignante avait été acquittée des accusations portées contre elle, en date du 23 mai 2013 (pièce S-4, en liasse).

[8] Enfin, le 21 août 2013, le procureur du syndicat a présenté un moyen préliminaire, alléguant que le congédiement de la plaignante était nul *ab initio*, et amendant le grief pour y ajouter une conclusion relative à des dommages exemplaires (pièce S-5).

[9] S-5 - extrait :

*« Maître,*

*Nous vous informons que la partie syndicale entend présenter un moyen préliminaire, lors de l'audition du 3 septembre prochain, dans le dossier mentionné en titre.*

*Compte tenu que les motifs de congédiement contenus dans la lettre du 11 mars 2013 n'existent plus puisque les accusations criminelles ont été retirées le 23 mai 2013, nous plaiderons que le congédiement est nul ab initio. (Ville de Laval et*

PAGE : 7

Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., TA, 30 avril 2008, M<sup>e</sup> Pierre St-Arnaud).

*Également, compte tenu du congédiement de M<sup>me</sup> Plante et de son maintien même après le retrait des accusations, nous amenderons notre grief pour réclamer, en plus des autres conclusions, des dommages exemplaires au montant de 50 000 \$.*

*Espérant le tout conforme, nous vous prions de recevoir, Maître, nos salutations distinguées.*

*Signé par :  
Gaétan Desnoyers  
Conseiller syndical*

*c. c. Me Serge Cormier, avocat, Ville de Sherbrooke  
M. Carl Veilleux, président, SFMP »*

[10] Le 29 août 2013, le procureur du syndicat a précisé la demande en dommages mentionnée dans sa lettre du 21 août 2013 (pièce S-6).

[11] S-6 – extrait :

*« Maître,*

*Suite à notre lettre du 21 août 2013, nous précisons que la demande de dommages au montant de 50 000 \$ est présentée autant pour les dommages exemplaires que pour les dommages moraux subis par M<sup>me</sup> Stéphanie Plante.*

*Espérant le tout conforme, nous vous prions de recevoir, Maître, nos salutations distinguées.*

*Signé par :  
Gaétan Desnoyers,  
Conseiller syndical*

*c. c. M<sup>e</sup> Serge Cormier, avocat, Ville de Sherbrooke  
M. Carl Veilleux, président SFMP »*

[12] Par la suite, à la demande du procureur de l'employeur, le procureur du syndicat a de nouveau précisé sa réclamation pour dommages, en ajoutant que le montant réclamé de 50 000 \$ comprenait à la fois des dommages moraux et exemplaires, et n'était pas cumulative.

PAGE : 8

[13] Enfin, il a été convenu que ce moyen préliminaire serait plaidé à la fin de l'audience et traité, dans le cadre de la présente décision, avec l'ensemble des questions en litige. L'arbitre se réserve donc juridiction sur le quantum, le cas échéant.

## **Les faits**

### ***La preuve de l'employeur***

[14] À titre de premier témoin, le procureur de l'employeur a fait entendre la plaignante, madame Stéphanie Plante, qui a été à l'emploi de la Ville de Sherbrooke entre le 12 juin 2009 et le 4 mars 2013.

[15] Celle-ci a d'abord occupé un poste de secrétaire au département de l'Informatique, agissant alors sous la supervision de monsieur Pierre Trudel, chargé des projets informatiques à la Ville de Sherbrooke. Par la suite, à compter de janvier 2011, elle a occupé un autre emploi de secrétaire, cette fois dans le cadre d'un projet de schéma d'aménagement d'urbanisme, sous la supervision de madame Lise Dubord.

[16] Vers le mois d'octobre ou novembre 2012, la plaignante a obtenu un poste permanent à titre de commis dactylo au département de l'Informatique, sous la supervision de monsieur Denis Doré. Enfin, à compter du 7 janvier 2013, elle a obtenu le poste de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire, agissant alors sous la supervision de monsieur Étienne Vézina, directeur du cabinet. Il s'agissait d'un poste permanent, précédé d'une période d'essai de six mois.

PAGE : 9

[17] Avant son entrée en fonction, la plaignante a été rencontrée par monsieur Vézina, vers le 12 décembre 2012, afin d'évaluer ses points forts et ses faiblesses. Celui-ci l'a également informée sur le poste qu'elle allait occuper, précisant que le fonctionnement du cabinet du maire était différent du fonctionnement des autres départements dans lesquels elle avait travaillé auparavant. Plus particulièrement, elle aurait certaines tâches plus spécifiques à exécuter, ses périodes de pause allaient être différentes, mais surtout, des informations confidentielles allaient être portées à sa connaissance, dans l'exercice de ses fonctions. Devant l'insistance de monsieur Vézina concernant la confidentialité des informations qui lui seraient possiblement révélées, la plaignante a affirmé : « *ça va de soi, pour un poste comme ça* ».

[18] Au cours de son témoignage, celle-ci a admis qu'effectivement, elle avait accès à de l'information confidentielle dans le cadre de ses fonctions de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire. Ces informations pouvaient être contenues, par exemple, dans des courriels. Toutefois, elle n'avait pas accès à l'information concernant le comité exécutif, n'ayant pas à s'y rendre dans le cadre de son travail, contrairement au bureau du maire, où elle devait aller régulièrement pour effectuer diverses tâches de soutien.

[19] Lorsque le procureur de l'employeur lui a présenté le plan du 3<sup>e</sup> étage de l'Hôtel de ville (pièce E-1), la plaignante a situé son bureau entre les items 321 et 328. Il s'agissait d'un local qu'elle partageait avec les deux adjointes administratives, soit mesdames Lucie Corriveau et Diane Gendron, ainsi qu'avec la secrétaire politique, madame Catherine Mailhot. Les fonctions de ces trois personnes ont

PAGE : 10

d'ailleurs été confirmées par le dépôt de l'organigramme du cabinet du maire (pièce E-2).

[20] La plaignante a ensuite identifié une pièce fermée comme étant le bureau du maire (item 325), vers lequel elle avait un accès direct à partir de son poste de travail. Une distance d'environ quinze pieds les séparait.

[21] Elle a également identifié la salle du conseil, située immédiatement devant son bureau, à l'item 322. Il s'agit de la salle de réunion du comité exécutif, à laquelle est adjacente la salle du conseil de ville (item 316). L'item 329 a été identifié comme étant un vestiaire, qui ne serait pas utilisé, selon elle, comme salle d'attente.

[22] Pour sa part, le bureau de monsieur Vézina se trouvait à l'item 324, ainsi que ceux de madame Sylvie C. Proulx, attachée de presse, et de Olivier Dickson, attaché politique.

[23] Enfin, la plaignante a identifié le hall d'honneur (item 302) et la mezzanine (item 301), sans être en mesure toutefois d'affirmer si un poste de réception se trouvait dans le hall d'honneur. Elle n'a pas été en mesure d'identifier les occupants des items 307 et 305.

[24] La plaignante a donc occupé le poste de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire pendant quelques jours, soit du 7 au 14 janvier 2013, puis a fait l'objet d'une arrestation policière à son domicile, vers 7h30 le matin du 15 janvier 2013.

PAGE : 11

[25] Lors de son arrestation, les policiers lui ont exhibé des documents, puis l'ont amenée au poste de police municipal de Sherbrooke, pour y être interrogée durant une heure, par deux policiers. La plaignante affirme avoir alors répondu à des questions, mais ne pas avoir fait de déclaration ni signé de documents.

[26] Elle a par la suite été transférée au Palais de justice pour y comparaître. Me Benoît Gagnon, de l'Aide juridique, l'a représentée puis a été remplacé par Me Mélissa Gilbert. La plaignante a finalement été libérée le même jour, soit le 15 janvier 2013, après avoir signé un engagement.

[27] En réponse à une question du procureur de l'employeur, elle a mentionné avoir reçu la communication de la preuve de la Couronne après son congédiement, mais n'a pas été en mesure d'affirmer si on y avait inclus un voir-dire. Elle s'est toutefois engagée à apporter le dossier qu'elle avait en sa possession lors de l'audience du 12 septembre 2013.

[28] Le procureur de l'employeur a ensuite déposé les dénonciations concernant le conjoint de la plaignante, monsieur Christian Castonguay (pièce E-3, en liasse), ainsi que l'engagement signé par la plaignante (pièce E-4).

PAGE : 12

[29] E-4 – extrait :

« [...] »

*4. Ne pas communiquer ou tenter de communiquer de quelque façon que ce soit avec :*

*- Le(s) co-accusé(s) Christian Chénard, Karl Poulin-Grenier, Mario Marquis, Monique Thibault, Raymonde Barrière, Charles Barrière, Patrice Proulx, Danny Barrière, sauf en présence de son avocat pour la préparation de la cause.*

[...] »

[30] La plaignante et son conjoint habitent au [...], à Sherbrooke. Ils sont copropriétaires de la maison et ont tous deux été accusés des mêmes infractions criminelles.

[31] La plaignante affirme n'avoir été informée des accusations portées contre elle qu'au moment de comparaître, le 15 janvier 2013. Cependant, elle a admis que les policiers lui avaient donné verbalement les motifs de son arrestation.

[32] Lors de son arrestation, les policiers l'ont également informée de son droit à l'assistance d'un avocat. À cet égard, elle a admis avoir effectivement discuté avec Me Gagnon, de l'Aide juridique, avant que les policiers ne l'interrogent.

[33] Lors de son interrogatoire, les policiers voulaient connaître son implication dans les infractions reprochées. La plaignante a « dit à plusieurs reprises qu'elle n'avait rien à voir dans ça ». On lui parlait plus particulièrement de possession, de production de cannabis. Elle a continué d'affirmer qu'elle « n'avait pas participé à la production ou à la possession de cannabis ».

[34] À l'audience, la plaignante a admis qu'elle savait ce qu'il y avait dans le sous-sol de sa résidence bien que, selon elle, il ne s'agissait pas exactement de

PAGE : 13

production de cannabis, ajoutant qu'« *elle ne voulait pas le savoir* ». Elle a également affirmé qu'« *elle savait que c'était criminel* » et qu'elle n'était « *pas d'accord* ».

[35] Elle a expliqué avoir été mise au courant de la situation par monsieur Christian Chénard, lors d'une conversation qu'elle a eue avec lui et son conjoint, vers le mois de mai 2012. Elle aurait demandé à son conjoint ce qui se passait, ce à quoi il a répondu qu'il faisait des choses pour monsieur Chénard. Elle l'a informé qu'elle ne voulait pas, mais il le faisait quand même.

[36] La plaignante et son conjoint n'avaient alors aucun casier judiciaire, ce qui n'était pas le cas de monsieur Chénard.

[37] La plaignante a ensuite expliqué qu'elle partageait sa vie avec son conjoint depuis 18 ans, qu'ils avaient acheté la maison située au [...], en 1991, puis qu'ils avaient eu deux enfants, aujourd'hui âgés de huit et six ans.

[38] Leur résidence comporte deux étages, dans laquelle on retrouve le salon et la cuisine au rez-de-chaussée, les chambres au premier étage, et une salle ouverte au sous-sol. C'est dans cette pièce, qui avait été fermée depuis trois ou quatre ans, que s'effectuait, depuis le mois de mai 2012, la production de cannabis. « *C'était dans une pièce fermée au sous-sol* ».

[39] À l'origine, cette pièce avait été destinée au rangement, mais « *la vocation de la salle avait changé en mai 2012* ».

PAGE : 14

[40] Il y avait également, au sous-sol, une laveuse et une sècheuse ainsi qu'un autre espace de rangement. La plaignante s'y rendait régulièrement pour faire du lavage ou d'autres activités. Son conjoint s'en servait également pour ranger divers articles d'utilité courante.

[41] Elle a admis qu'il y avait « *des gens qui allaient au sous-sol* » et qui « *avaient la clé du domicile* ». Toutefois, selon la plaignante, il n'y avait aucun objet qu'elle aurait pu suspecter, ni aucune odeur au sous-sol. Elle dit qu'elle « *ne savait rien* » et « *ne voulait rien savoir* ».

[42] Le 15 janvier 2013, lors de son arrestation, les policiers ont saisi du cannabis et des *speeds* dans sa résidence. La plaignante affirme qu'elle n'en consommait pas, contrairement à son conjoint. Elle a de plus spécifié que le cannabis se trouvait dans la pièce fermée.

[43] Elle a admis qu'elle n'avait pas été surprise lorsqu'elle et son conjoint ont été arrêtés. Elle ne savait toutefois pas qu'il y avait des co-accusés, comme monsieur Christian Chénard, qu'elle a connu il y a six à dix ans, lors de soupers avec monsieur Danny Barrière, un ami de son conjoint qu'elle connaît depuis au moins 18 ans. Selon elle, monsieur Barrière n'avait pas de lien avec les motifs de son arrestation du 15 janvier 2013.

[44] Concernant les autres co-accusés, elle affirme ne pas connaître monsieur Kari Poulin-Grenier, bien que celui-ci avait la clé du sous-sol de sa maison. Selon elle, il « *n'est jamais allé à la maison* ». La plaignante affirme également ne pas connaître monsieur Mario Marquis, ni les autres personnes mentionnées à la

PAGE : 15

condition 4 de l'engagement qu'elle a signé (pièce E-4). Elle a cependant ajouté « *qu'elle connaissait de vue Patrice Proulx* ».

[45] La plaignante n'aurait pris connaissance de la déclaration de son conjoint aux enquêteurs que lors de sa rencontre disciplinaire du 13 février 2013 avec monsieur Alain Thomas, représentant du Service des ressources humaines chez l'employeur. Le procureur de l'employeur lui a suggéré que dans cette déclaration, son conjoint affirmait « *qu'elle savait ce qu'il y avait au sous-sol* ».

[46] Il a ensuite déposé la déclaration et le voir-dire du conjoint de la plaignante, en date du 15 janvier 2013 (pièce E-5, en liasse, aux lignes 11 à 16 de la page 1 de la déclaration).

[47] Lors de la rencontre disciplinaire du 13 février 2013, elle était accompagnée de son représentant syndical, monsieur Gaétan Desnoyers. Étaient également présents monsieur Alain Thomas et une autre personne du Service des ressources humaines, que la plaignante n'a pu identifier. À cette occasion, l'employeur lui a remis la déclaration de son conjoint, qu'elle voyait pour la première fois (pièce E-5, en liasse), les dénonciations, les accusations, l'engagement qu'elle a signé (pièce E-4) et le résultat de la perquisition de son domicile. Ce sont ces mêmes documents que la plaignante s'était engagée à apporter lors de l'audience prévue pour le 12 septembre 2013.

[48] Au cours de la rencontre, la plaignante a complètement nié avoir été impliquée dans les activités de son conjoint. Elle a ajouté n'avoir « *rien à voir dans ça* ». Elle « *ne niait pas qu'il y avait quelque chose chez elle* », mais affirmait :

PAGE : 16

« *j'ai rien à voir là-dedans; il aurait refusé* ». Monsieur Thomas n'a toutefois pas insisté davantage concernant l'enquête policière, puisqu'il détenait les accusations criminelles déposées contre la plaignante.

[49] À l'audience, celle-ci a nié avoir affirmé, lors de la rencontre du 13 février 2013, qu'il y avait « *quelque chose d'illégal* » chez elle. Elle a ajouté que son avocat lui avait conseillé de dire qu'elle « *s'en remettait aux documents* ».

[50] Elle affirme que le contexte de l'enquête l'empêchait de parler.

[51] Or, dès le lendemain de son arrestation, lorsqu'elle s'est présentée au travail, elle a dit à monsieur Alain Thomas, qu'elle a croisé alors qu'il discutait avec monsieur Vézina, qu'elle « *n'avait rien à voir là-dedans* ».

[52] Elle était alors « *un peu inquiète* », et c'est la raison pour laquelle elle voulait voir son patron, monsieur Vézina, le 16 janvier 2013. Elle ne se sentait pas coupable, mais était triste. Selon la plaignante, il n'y avait pas de lien entre cette affaire, qui était de nature privée, et son travail ou ses compétences.

[53] Eu égard à toute cette histoire, elle estime ne rien avoir à se reprocher, à part le fait de ne pas avoir convaincu son conjoint de cesser ses activités.

[54] Le 23 mai 2013, celui-ci a plaidé coupable aux accusations criminelles portées contre lui, en présence de la plaignante.

[55] En contre-interrogatoire, la plaignante a affirmé qu'elle n'avait pas les clés des locaux situés dans le département de la Direction générale, ni celles du bureau du maire (pièce E-1).

PAGE : 17

[56] Par ailleurs, elle a précisé que lors de sa rencontre du 13 février 2013 avec l'employeur, son conjoint n'avait pas encore plaidé coupable aux accusations criminelles portées contre lui.

[57] Quant à monsieur Chénard, elle n'a pas été en mesure d'affirmer s'il avait plaidé coupable aux infractions criminelles qui lui avaient été reprochées.

[58] Le deuxième témoin du procureur de l'employeur a été monsieur Étienne Vézina, directeur de cabinet du maire depuis novembre 2009.

[59] Le rôle de celui-ci consiste à agir en soutien au maire, avec la collaboration des six autres salariés du cabinet, dont il a la responsabilité (pièce E-2). Plus particulièrement, il agit comme conseiller politique, procède à la rédaction des discours, répond aux demandes des conseillers et voit aux relations entre les divers comités. Il travaille également avec les membres du comité exécutif, avec lesquels il se réunit chaque semaine, pour divers dossiers d'importance. Il représente, en quelque sorte, la garde rapprochée du maire.

[60] D'entrée de jeu, monsieur Vézina a déposé un organigramme de la Ville de Sherbrooke (pièce E-6), sur lequel il a situé le cabinet du maire, la Direction générale et le comité exécutif, par rapport au conseil municipal.

[61] Il a ensuite expliqué que le comité exécutif est composé du maire et de quatre autres conseillers, soit monsieur Serge Paquin, président, madame Nicole Bergeron, vice-présidente, madame Diane Delisle et monsieur David Price.

PAGE : 18

[62] Les membres du comité exécutif travaillent à la gestion quotidienne de la Ville. Pour se faire, ils se réunissent dans la salle 322, parfois avec certains fonctionnaires de la Ville, et sont en contact avec la secrétaire réceptionniste pour toutes sortes de choses.

[63] Ainsi, la secrétaire réceptionniste a accès à leur salle de réunion, notamment pour livrer des messages aux membres, leur fournir des documents et apporter les repas, le cas échéant. Elle y a un accès direct et fréquent, et est susceptible d'entendre les conversations qui s'y déroulent. C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir une confiance pleine et entière en cette personne

[64] Les réunions du comité exécutif ne sont pas ouvertes au public et « se tiennent à porte fermée », c'est-à-dire à huis clos.

[65] Monsieur Vézina a ajouté que pour avoir accès à la salle du comité exécutif (salle 322), il fallait nécessairement passer devant le bureau de la secrétaire réceptionniste. De plus, la petite salle attenante à celle du comité exécutif (salle 329) permet d'être en contact avec celle-ci.

[66] La secrétaire réceptionniste a par ailleurs accès au conseil municipal, composé du maire et de 19 autres personnes. Selon monsieur Vézina, le conseil municipal définit les orientations majeures de la Ville et adopte les résolutions.

[67] D'autres comités ont également accès à la salle 122, et sont susceptibles de travailler avec la secrétaire réceptionniste.

PAGE : 19

[68] Enfin, monsieur Vézina a précisé que le bureau de la secrétaire réceptionniste est situé à une distance d'environ 12 à 15 pieds du bureau du maire, et qu'en janvier 2013, il fallait contacter la secrétaire réceptionniste par téléphone pour avoir accès au hall d'honneur (item 302).

[69] Effectivement, les tâches de la secrétaire réceptionniste consistent, entre autres, à recevoir les appels téléphoniques et à donner accès aux salles, conformément à sa description d'emploi (pièce E-7).

[70] De plus, la secrétaire réceptionniste est susceptible de faire des photocopies de différents documents et de colliger la revue de presse. Elle doit donc posséder une sensibilité différente et particulière, eu égard aux fonctions qu'elle exerce au bureau du maire.

[71] Monsieur Vézina a expliqué que la plaignante était entrée en fonction, à titre de secrétaire réceptionniste, le 7 janvier 2013, et qu'elle a travaillé à ce poste jusqu'au 15 janvier suivant. Elle avait été embauchée pour remplacer madame Caroline Plante, qui avait obtenu un poste de secrétaire de direction à Fleurimont. La plaignante avait obtenu le poste par ancienneté.

[72] Avant son entrée en fonction, monsieur Vézina a voulu la rencontrer, afin de lui expliquer les modalités du poste qu'elle occuperait. Il a surtout insisté sur la confidentialité des informations qu'elle serait susceptible de connaître dans l'exercice de ses fonctions. Il a mentionné que ce devoir de confidentialité s'étendait même à son conjoint et à ses enfants. Bref, il désirait que « *ce qui se discute entre les personnes ne passe pas la porte d'ici* ». Il a ajouté qu'il s'agissait

PAGE : 20

d'un travail d'équipe, et qu'il était important que les membres de cette équipe se fassent mutuellement confiance.

[73] À titre d'exemples d'informations confidentielles qui pouvaient être révélées lors de l'analyse des dossiers par le comité exécutif, il a mentionné les informations nominatives, les demandes de dézonage de terrains, la gestion des milieux humides et les candidatures soumises à divers postes électifs de la Ville. Enfin, il a insisté en disant qu'à plus forte raison, tout ce qui se discutait dans le bureau du maire était visé par l'obligation de confidentialité.

[74] Il a également expliqué à la plaignante que la secrétaire réceptionniste devait être capable d'entretenir de bonnes relations avec les citoyens, et d'exercer son jugement lorsque ceux-ci faisaient appel au maire, qu'il s'agisse de citoyens ordinaires, de journalistes ou d'autres intervenants. De plus, elle devrait fournir certains documents selon les directives de l'attaché de presse, et exercer son jugement à l'égard des demandes des élus.

[75] Questionné au sujet des accusations criminelles portées contre la plaignante, monsieur Vézina a expliqué qu'il en avait été informé lorsqu'il a pris un message téléphonique laissé par celle-ci, mentionnant qu'elle serait absente du travail le 15 janvier 2013, parce qu'elle avait été conduite au poste de police. Ensuite, vers 14 heures, le directeur adjoint de la police, monsieur Claude Périnet, l'a contacté pour lui mentionner que la plaignante avait fait l'objet d'une arrestation policière.

PAGE : 21

[76] Monsieur Vézina a mentionné qu'il « *avait été renversé* » par la nature des accusations portées contre elle. Il était stupéfait, « *il ne s'agissait pas d'une petite affaire* » et il était inquiet de la situation. D'ailleurs, la nouvelle a paru dans le journal du lendemain.

[77] Monsieur Vézina a confirmé que la plaignante s'était présentée au bureau le lendemain de son arrestation, soit le 16 janvier 2013, mais a expliqué qu'elle ne pouvait pas rester, en raison des accusations criminelles portées contre elle, qui généraient des inquiétudes et des préoccupations majeures, bien qu'il ne savait pas exactement ce qu'elle avait fait.

[78] En contre-interrogatoire, monsieur Vézina a admis avoir eu connaissance, par la suite, de la nature des accusations qui avaient été portées contre la plaignante, et qu'il entretenait des inquiétudes à cet égard. Il a également été informé de son acquittement.

[79] Il a expliqué que le jour même de son arrestation, soit le 15 janvier 2013, il a été consulté par messieurs Alain Duval et Alain Thomas, ainsi que par madame Marie-Douce Paquin, du Service des ressources humaines, afin de déterminer le sort de la plaignante.

[80] À titre de directeur de cabinet, il n'avait pas d'opinion sur le sujet. Selon lui, la décision devait être prise par le Service des ressources humaines, même s'il était préoccupé par toute cette question, surtout dans le contexte de la Commission Charbonneau et des diverses enquêtes de corruption entreprises à l'égard des villes. Il a ajouté que l'histoire dans laquelle était impliquée la

PAGE : 22

plaignante pouvait avoir un lien avec le crime organisé, ce qui le préoccupait encore davantage.

[81] Néanmoins, lors de la discussion du 15 janvier 2013, il n'a pas exprimé le désir de voir la plaignante congédiée.

[82] Il a ajouté que le maire n'avait été informé de l'arrestation de la plaignante que « *plusieurs jours après les faits* », soit à son retour de vacances.

[83] Enfin, il a admis que l'article de journal auquel il avait fait référence ne mentionnait pas que la plaignante était une employée de la Ville de Sherbrooke, et qu'il n'avait vu aucun autre article sur le sujet.

[84] Le troisième témoin du procureur de l'employeur a été monsieur Mario Leblanc, sergent détective à la Régie de police de Memphrémagog depuis 2002.

[85] Il a expliqué que pour la période de septembre 2011 à avril 2013, il été prêté à l'escouade régionale mixte, section des drogues, dans le cadre du projet *Macache*, qui visait le crime organisé lié à la possession et au trafic de cannabis. Initié en 2012, le projet a pris fin le 15 janvier 2013, avec les perquisitions et les arrestations effectuées dans plusieurs endroits. Le rôle de l'enquêteur Leblanc, dans le cadre du projet *Macache*, consistait à enquêter et à témoigner devant les tribunaux.

[86] Ce projet avait identifié messieurs Danny Barrière et Christian Chénard comme étant les têtes dirigeantes d'un réseau de production et de distribution de

PAGE : 23

cannabis. Ces deux personnes étaient également connues comme étant reliées au gang de motards *Hell's Angels*.

[87] La résidence de la plaignante avait aussi été identifiée, dès le début de l'enquête, comme étant un lieu de transit du cannabis. En effet, les enquêteurs avaient placé une balise de localisation sur le véhicule de monsieur Christian Chénard, et celui-ci avait été observé, entre le 11 mai 2012 et le 10 janvier 2013, se présentant à plus de 64 reprises à la résidence de la plaignante, pour de courtes périodes de temps, variant de six à 20 minutes. Il s'y présentait n'importe quel jour de la semaine, y compris la fin de semaine et ce, que les véhicules de la plaignante et de son conjoint soient sur place ou non. Il avait la clé de leur résidence.

[88] L'enquêteur Leblanc a ajouté qu'au cours de l'observation de monsieur Chénard, on l'avait vu sortir d'un autre endroit avec des sacs, et aller les déposer à la résidence de la plaignante. On a l'avait également observé sortant de la résidence de la plaignante avec des sacs, mais on n'avait pu identifier ce qu'il avait fait à l'intérieur.

[89] La résidence de la plaignante avait donc été identifiée comme faisant partie d'un réseau de distribution de cannabis. On y apportait les produits de la récolte, afin de procéder au séchage des plantes et de les placer, en demi-livres, dans des sacs de type *ziploc* de grand format. C'est d'ailleurs ce qui a été retrouvé lors de la perquisition effectuée le 15 janvier 2013.

PAGE : 24

[90] Sept autres endroits ont fait l'objet de perquisitions semblables le 15 janvier 2013, et l'enquêteur Leblanc a déposé la fiche énumérative de ce que l'on a retrouvé dans chacun des lieux, dont la résidence de la plaignante (pièce E-8, en liasse, à la page 6).

[91] Il a ensuite expliqué qu'un lieu de transit est un lieu où on apporte le cannabis, pour y subir une dernière transformation avant d'être mis en vente au niveau de la rue. C'est ce qui distingue un lieu de transit d'un lieu de production.

[92] Quant à la production de cannabis, elle peut se faire de différentes façons, soit en terre, de façon hydroponique ou aéroponique, cette dernière méthode étant la plus coûteuse, mais également la plus rapide.

[93] En l'espèce, il s'agissait d'une production hydroponique, dont le séchage, l'ensachage et la pesée étaient effectués au [...], soit dans la résidence de la plaignante. Il s'agissait même, selon l'enquêteur Leblanc, du principal lieu de transit du réseau.

[94] On n'y a pas trouvé de plants de croissance, mais il y avait une culture pour de la production durant toute l'année. Ce qui a été saisi dans les différents endroits indique d'ailleurs que le site fonctionnait à pleine capacité (pièce E-8, en liasse, à la page 6). Ainsi, on a retrouvé l'équivalent de 3 228 livres de cannabis, qui transitaient annuellement par [la résidence de la plaignante].

[95] Il s'agit du seul lieu de transit qui a pu être identifié dans ce réseau, mais il pourrait y en avoir d'autres. En effet, l'écoute électronique de monsieur Barrière

PAGE : 25

laissait entendre que ce ne sont pas tous les lieux de production qui ont été démantelés.

[96] Le procureur de l'employeur a par la suite déposé le mandat de perquisition obtenu par les policiers, soit le document intitulé « *Rapport à un juge de paix* », ainsi que l'inventaire des objets retrouvés dans la résidence de la plaignante (pièce E-9, en liasse).

[97] Les 61 photos de la perquisition ont également été produites devant l'arbitre (pièce E-10).

[98] Il s'agit des photos de la résidence de deux étages de la plaignante, avec le sous-sol et une petite ferme adjacente. La photo 16 montre l'escalier qui descend vers le sous-sol, et la photo 17 présente la pièce « H », soit la salle commune du sous-sol, ainsi que les pièces « I » (l'antichambre) et « J » (la salle de séchage).

[99] La pièce « I » était dissimulée au sous-sol, à côté du réservoir à eau chaude (photo 18). Un panneau de *styrofoam*, sur lequel était fixée une vis, y donnait accès. Derrière, il y avait un mur pivotant qui laissait entrevoir une pièce cachée, soit la salle de séchage (pièce « J »).

[100] L'enquêteur Leblanc a fait un croquis du sous-sol de la résidence de la plaignante, afin de bien identifier les pièces « H », « I » et « J » (pièce E-11). Il a ajouté qu'une odeur de cannabis s'en dégageait.

PAGE : 26

[101] Dans ces trois pièces, on a retrouvé du cannabis, une balance, des sacs de type *ziploc* de grande dimension, des sacs poubelle, un filtre au charbon, des bacs de plastique, un déshumidificateur, des gants et de petits cartons indiquant notamment les journées de la semaine.

[102] La photo 44 montre l'endroit où les policiers ont retrouvé du cannabis dans la salle commune, soit la pièce « H ». Il était est placé dans des bacs gris, posés sur une étagère à côté de la télévision. La photo 45 montre l'intérieur d'un de ces bacs, qui contenait quatre sacs de cannabis d'une demi-livre chacun. La photo 46 montre un autre bac gris, contenant cette fois deux sacs de cannabis d'une demi-livre chacun, et la photo 47 montre un autre bac en contenant cinq sacs.

[103] On a également retrouvé, dans l'antichambre de rangement (pièce « I ») et dans la salle de séchage (pièce « J »), du cannabis qui n'était pas encore emballé.

[104] L'enquêteur Leblanc a ensuite mentionné que les portes d'entrée des salles « I » et « J » étaient verrouillées, et que la clé se trouvait près de l'entrée (photo 29).

[105] Il a poursuivi en expliquant qu'à la suite de la découverte du cannabis sur les lieux de sa résidence, la plaignante a été arrêtée le matin du 15 janvier 2013, pour possession de cannabis en vue d'en faire le trafic. Elle a ensuite été amenée au poste de police de Sherbrooke, pour y être interrogée par deux détectives. Elle n'a pas fait de déclaration concernant la présence de drogues dans son domicile, mais a répondu à « *de petites questions* », tel que le démontre son voir-dire (pièce

PAGE : 27

E-12, aux pages 4 et 5). Elle a par ailleurs affirmé qu'elle n'était pas impliquée dans la drogue (pièce E-12, à la page 4).

[106] L'enquêteur Leblanc a ajouté que la plainte criminelle avait plus tard été autorisée par le procureur de la Couronne, sur la base des éléments de preuve qui lui ont été présentés, dont le résultat de la perquisition dans la résidence de la plaignante.

[107] En réponse à une question du procureur de l'employeur, l'enquêteur Leblanc a ensuite spécifié que c'est monsieur Chénard qui faisait le lien entre la production et le transit de cette grosse quantité de cannabis, dans le cadre des activités d'une organisation criminelle.

[108] Enfin, il a mentionné que la résidence de la plaignante constituait une installation de bonne dimension et que le séchage y était notamment effectué par un déshumidificateur, ce qui cause du bruit. De plus, bien que le filtre au charbon évacuait l'air à l'extérieur, il n'enlevait pas complètement l'odeur de cannabis.

[109] En contre-interrogatoire, l'enquêteur Leblanc a reconnu que l'utilisation du filtre à charbon et du système d'évacuation avait pour but de masquer l'odeur. C'était aussi l'une des fonctions du ventilateur écureuil retrouvé sur les lieux (photo 23). Selon lui, ces pièces d'équipement sont caractéristiques d'une production de cannabis. D'ailleurs, un autre ventilateur écureuil a également été retrouvé dans le garage (photo 23).

[110] L'enquêteur Leblanc s'est déclaré d'accord pour dire que l'enquête n'avait pas révélé la participation de la plaignante aux activités visées par la perquisition,

PAGE : 28

ni qu'elle avait ouvert sa porte à qui que ce soit. De plus, aucune preuve ne permettait de croire qu'elle avait vendu de la drogue.

[111] Au contraire, sa déclaration était à l'effet qu'elle n'avait pas pris part à ces activités, ce qui a été corroboré par son conjoint.

[112] Ainsi, l'enquêteur Leblanc a reconnu que la plaignante n'avait peut-être été accusée que parce qu'elle était copropriétaire [de la résidence]. Toutefois, il a spécifié que même si la plaignante n'en avait pas été copropriétaire, elle y habitait, ce qui était, à son avis, un élément majeur dont on devait tenir compte dans l'enquête. Enfin, il a admis que la loi ne prévoyait pas qu'un propriétaire était automatiquement coupable de ce qui se déroulait dans sa résidence, et que ce seul fait, selon lui, n'entraînait pas automatiquement la responsabilité criminelle de la plaignante.

[113] L'enquêteur Leblanc a ensuite mentionné que l'enquête s'était terminée le 15 janvier 2013, et qu'il n'avait eu aucun contact avec un ou des fonctionnaires de la Ville de Sherbrooke avant cette date. Il n'a avisé personne, au cabinet du maire, du fait qu'une enquête était en cours concernant la plaignante, pas plus qu'on ne l'avait mis au courant que celle-ci y travaillait. De plus, il n'a fourni aucune information à quiconque de la Ville de Sherbrooke ou de son Service des ressources humaines, après le 15 janvier 2013. Il ne connaît pas monsieur Alain Thomas et ne l'avait jamais vu avant l'audience. Celui-ci ne lui a jamais rien demandé concernant la plaignante. À sa connaissance, c'est la première fois que la municipalité est impliquée dans ce dossier.

PAGE : 29

[114] Dans un autre ordre d'idées, l'enquêteur Leblanc a mentionné que monsieur Chénard n'avait pas plaidé coupable à une accusation de gangstérisme, et que monsieur Barrière devait bientôt subir son procès.

[115] Le conjoint de la plaignante, pour sa part, n'avait pas de casier judiciaire avant son arrestation du 15 janvier 2013, n'était pas connu du milieu policier et n'était pas associé aux groupes de motards. Il n'a pas été accusé de gangstérisme.

[116] Quant à la plaignante, elle a été acquittée, le procureur de la Couronne ayant décidé de retirer toutes les accusations portées contre elle.

[117] L'enquêteur Leblanc a ensuite été amené à préciser qu'en plus du fait que la plaignante était copropriétaire [de la résidence], d'autres éléments ont été pris en compte dans la décision de déposer des accusations criminelles contre elle, dont la quantité de cannabis retrouvée à son domicile, la pièce cachée au sous-sol, le va-et-vient à sa résidence, notamment de la part de monsieur Chénard, l'odeur qui se dégageait du sous-sol, et la déclaration de son conjoint à l'effet qu'elle savait ce qui se passait dans la maison. À cela s'ajoutait le nombre d'entrées spontanées dans la résidence par d'autres personnes que les résidents, observées entre les mois de mai 2012 et janvier 2013, et le fait que du cannabis avait été retrouvé dans la salle commune située au sous-sol de la résidence.

[118] Selon l'enquêteur Leblanc, il était impossible que la plaignante ne sache pas ce qui se déroulait dans son sous-sol. De plus, ce type d'activités génère des bénéfices substantiels, dont elle a certainement pu profiter.

PAGE : 30

[119] Le quatrième témoin du procureur de l'employeur a été monsieur Alain Thomas, conseiller principal au département des relations de travail de la Ville de Sherbrooke. Il exerce ces fonctions depuis 2005, notamment en matière de procédure disciplinaire et de traitement des griefs.

[120] Monsieur Thomas a expliqué avoir été impliqué dans le dossier de la plaignante à compter du 15 janvier 2013. À cette date, il a reçu de l'information à l'effet que la plaignante avait téléphoné au bureau du cabinet du maire, mentionnant qu'elle ne pouvait se présenter au travail parce qu'elle devait aller au quartier général de la police. Il a donc contacté le Service de police de la Ville de Sherbrooke, qui l'a informé que la plaignante était interrogée en lien avec un dossier de drogue, suite à une perquisition qui s'était déroulée le matin même à son domicile.

[121] Il a ensuite rencontré monsieur Étienne Vézina, directeur de cabinet du maire, avec qui il a convenu de rencontrer la plaignante tôt le lendemain matin, soit le 16 janvier 2013.

[122] Lors de cette rencontre, monsieur Thomas a expliqué à la plaignante que, compte tenu du poste qu'elle occupait au cabinet du maire et de la nature des accusations qui pesaient contre elle, l'employeur devait procéder à une enquête plus élaborée. Elle était donc dispensée de se présenter au travail jusqu'au vendredi 18 janvier 2013. Elle se trouvait alors en congé spécial avec solde. La plaignante a ensuite pris ses affaires personnelles et a quitté les lieux du travail, vers 8h45.

PAGE : 31

[123] Ce même jour, monsieur Thomas a obtenu une copie des chefs d'accusation portées contre la plaignante. Il a également pris connaissance des articles de journaux publiés sur le sujet (pièce E-13, en liasse, pages 1 à 7).

[124] Le nom de la plaignante y était mentionné, sauf dans un cas. Dans plusieurs articles, le nom de son conjoint était également mentionné. La plaignante n'était toutefois pas identifiée comme fonctionnaire municipale.

[125] Par la suite, il a débuté son enquête et obtenu les dénonciations dans les deux dossiers impliquant la plaignante, soit celui de possession et celui de trafic de cannabis (pièce E-3). Il a ensuite consulté le directeur des ressources humaines, le directeur général et le bureau de la mairie, ainsi que le département des services juridiques, afin de bien s'orienter. Il a été décidé de prendre le temps de faire une enquête complète.

[126] Le directeur général, monsieur Claude Marcoux, a écrit à la plaignante le 18 janvier 2013, pour lui indiquer qu'elle était suspendue avec traitement pour la durée de l'enquête (pièce E-14). Cette décision a été ratifiée par le conseil municipal, par la résolution no C.M. 2013-8988-00C (pièce E-15). La plaignante a été avisée de cette ratification le 11 février 2013 (pièce E-16).

[127] Dans le cadre de son enquête, monsieur Thomas est allé consulter le dossier de la plaignante au greffe de la Cour. Il y a retrouvé la dénonciation, le Rapport à un juge de paix (pièce E-9, en liasse), ainsi qu'un engagement de la plaignante et de son conjoint (pièce E-4). Il y avait également les mandats de perquisition et la liste des items saisis (pièce E-9). Il a alors constaté qu'on avait

PAGE : 32

retrouvé 12 kilogrammes (environ 26 livres) de cannabis dans le domicile de la plaignante. Selon lui, il s'agissait d'une grosse quantité de marijuana.

[128] Monsieur Thomas est également allé à la recherche d'informations auprès d'un enquêteur de la Sûreté du Québec, qui lui a expliqué que les quantités saisies avaient été retrouvées dans le sous-sol de la résidence de la plaignante, et qu'il s'agissait d'une bonne quantité.

[129] Il a ensuite fait faire une recherche aux registres fonciers, par un notaire employé de la Ville, qui lui a confirmé que la plaignante était copropriétaire de la résidence située au [...], soit l'endroit où avait eu lieu la perquisition du 15 janvier 2013.

[130] Monsieur Thomas a alors fait une demande pour obtenir le CD d'enregistrement de l'enquête sur remise en liberté de messieurs Chénard et Carl Poulin-Grenier, qui s'est déroulée les 17, 23, 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2013.

[131] Lorsqu'il a écouté les enregistrements, il a appris que monsieur Chénard était relié au crime organisé, qu'il avait déjà été condamné pour des infractions similaires en Ontario, et qu'il avait été observé, le 24 avril 2012, en train d'aller porter de gros sacs dans le domicile de la plaignante. Il est également apparu que ces individus avaient une clé de la résidence de la plaignante.

[132] C'est ainsi qu'en lisant le Rapport à un juge de paix (pièce E-9, en liasse) et la déclaration du conjoint de la plaignante, il était raisonnable de conclure que celle-ci était au courant des activités de son conjoint, sans toutefois y avoir participé (pièce E-5).

PAGE : 33

[133] Un réseau inter-relié de production de cannabis, dont elle ne pouvait ignorer l'existence, se trouvait dans sa résidence et des activités criminelles s'y déroulaient.

[134] Monsieur Thomas avait alors un portrait complet de la situation. Toutefois, il devait également donner à la plaignante l'occasion d'être entendue, ce qui a été fait lors d'une rencontre tenue le 13 février 2013, à 8h30, à la salle 402 de l'Hôtel de ville de Sherbrooke. Cette rencontre s'est déroulée en sa présence et celle de madame Marie-Douce Paquin, conseillère en relations de travail chez l'employeur. La plaignante, pour sa part, était assistée par monsieur Gaétan Desnoyers, conseiller syndical.

[135] L'objectif de cette rencontre était de permettre à la plaignante de donner des explications concernant les éléments d'information obtenus à ce jour. Dans cette perspective, monsieur Thomas avait préparé une liste de questions à aborder avec elle (pièce E-17).

[136] À l'audience, il a déposé le compte rendu de cette rencontre, préparé par madame Marie-Douce Paquin (pièce E-18).

[137] Il a expliqué que lors de la rencontre, il a commencé par poser des questions d'ordre général à la plaignante, pour ensuite lui poser des questions plus spécifiques, auxquelles monsieur Desnoyers, le représentant syndical, a toujours donné la même réponse : « *On va s'en remettre à votre dossier* » (pièce E-18).

[138] En effet, monsieur Thomas avait remis au syndicat, avant la rencontre, une copie de la déclaration du conjoint de la plaignante (pièce E-5) et du Rapport à un

PAGE : 34

juge de paix (pièce E-9), puisqu'il s'agissait de documents publics, accessibles au greffe de la Cour.

[139] Au terme de cette rencontre, monsieur Thomas est resté avec l'impression que la plaignante ne voulait pas répondre aux questions, de peur que ses réponses puissent nuire à son dossier devant la Cour criminelle. Il n'avait rien appris de nouveau, ni n'avait obtenu d'explication de la part de celle-ci. Toutefois, il en est venu à la conclusion que « *jamais elle a pu utiliser ses emplois à la Ville pour des actes illicites.* » (pièce E-17, au verso de la deuxième page).

[140] Monsieur Thomas a ensuite présenté le résultat de sa rencontre au Service des ressources humaines, en recommandant la fin d'emploi de la plaignante, parce que son intégrité était fortement affectée et que le lien de confiance était, de ce fait, rompu.

[141] Il a souligné que l'ensemble du dossier de la plaignante avait démontré son implication dans la possession d'une quantité très importante de cannabis (12 kilogrammes), et que la saisie effectuée chez elle confirmait qu'il y en avait dans les trois pièces de son sous-sol.

[142] Selon monsieur Thomas, la preuve prépondérante établissait qu'un acte criminel avait été commis à l'intérieur de la résidence de la plaignante, et qu'elle y avait participé passivement, ou encore avait fait preuve d'aveuglement volontaire, tel que la déclaration de son conjoint le dévoilait de façon non équivoque (pièce E-5).

PAGE : 35

[143] Entre le 13 et le 26 février 2013, d'autres discussions ont eu lieu avec la direction générale de la Ville et le cabinet du maire. Finalement, les intervenants ont unanimement conclu que l'intégrité de la plaignante avait été affectée, et que le lien de confiance était rompu.

[144] Monsieur Thomas a ensuite présenté un sommaire décisionnel concernant la plaignante au comité exécutif (pièce E-19), prenant soin d'expliquer aux membres en quoi consistent les tâches de la secrétaire réceptionniste, selon sa description de tâches et les explications de monsieur Vézina. Il a particulièrement insisté sur le fait que la secrétaire réceptionniste occupe une position stratégique et est susceptible d'avoir accès à de l'information confidentielle, puisque son bureau est situé dans une zone critique donnant directement accès au bureau du maire et à la salle du comité exécutif. Elle est également susceptible de rencontrer des candidats potentiels à des postes de la Ville, et d'être mise au courant des développements immobiliers ou d'urbanisme.

[145] La recommandation de fin d'emploi a été avalisée par le comité exécutif, puis présentée au conseil municipal le 4 mars 2013, en séance de comité plénier, à huis clos (pièce S-3).

[146] Monsieur Thomas a poursuivi son témoignage en résumant les motifs de congédiement de la plaignante, distinguant le fardeau de la preuve applicable en matière criminelle de celui applicable en matière civile.

[147] Selon lui, l'employeur avait l'obligation de faire une enquête interne et ne devait pas se lier au sort de la procédure criminelle en cours.

PAGE : 36

[148] Il a ajouté que l'intégrité de la plaignante avait été gravement affectée en raison du fait qu'elle connaissait l'existence d'actes criminels commis dans sa résidence, et qu'elle n'avait rien fait pour les empêcher. Elle avait donc fait preuve d'aveuglement volontaire, ce qui était confirmé par la déclaration de son conjoint, dans laquelle il a affirmé qu'elle savait, mais n'était pas d'accord.

[149] En contre-interrogatoire, monsieur Thomas a admis qu'on n'avait pas garanti la confidentialité des renseignements recueillis au cours de la rencontre du 13 février 2013. Il a toutefois ajouté qu'aucune demande n'avait été faite en ce sens.

[150] Le procureur du syndicat a ensuite voulu savoir pourquoi monsieur Thomas avait continué son enquête, alors que la plaignante avait clairement signifié qu'elle voulait exercer son droit au silence, lors de la rencontre du 13 février 2013. Il a répondu qu'elle aurait pu nier les faits, sans porter atteinte à son dossier criminel. De plus, il a mentionné qu'il avait l'obligation, en tant qu'employeur, de compléter son enquête avant de prendre une décision à l'égard de la plaignante.

[151] Le procureur du syndicat n'a fait entendre aucun témoin.

## **L'argumentation**

### ***Argumentation du syndicat***

[152] Selon le procureur du syndicat, l'employeur devait prouver qu'il avait le droit de congédier la plaignante et ce, tant avant son procès qu'après son acquittement.

PAGE : 37

[153] Il soumet qu'à moins de circonstances exceptionnelles, la plaignante avait le droit à son maintien en emploi, avec traitement, jusqu'à ce qu'elle soit jugée par une instance criminelle. À cet égard, la plaignante bénéficiait de la présomption d'innocence découlant de l'article 11 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés (Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11)*.

[154] D'après le procureur du syndicat, les seules circonstances exceptionnelles qui auraient pu justifier l'employeur à agir avant qu'un jugement ne soit rendu, sont les suivantes : (1) la faute de la plaignante est directement liée à son travail; ou (2) il y a eu un battage publicitaire important entourant les faits reprochés à la plaignante.

[155] Or, en l'espèce, les faits reprochés à la plaignante se sont déroulés à l'extérieur de son travail. De plus, la preuve n'a pas établi que celle-ci avait utilisé son poste pour vendre ou apporter du cannabis sur les lieux de travail. La preuve n'a pas révélé non plus qu'elle aurait vendu des renseignements à une organisation criminelle, ou tiré profit de sa supposée relation avec des criminels.

[156] Quant à sa prestation de travail, l'employeur n'avait aucun reproche à lui faire. Elle avait un dossier disciplinaire vierge.

[157] Par ailleurs, les infractions criminelles reprochées à la plaignante n'ont pas fait l'objet d'un battage médiatique, mis à part les articles de journaux déposés en preuve et qui ne l'ont reliée d'aucune façon à son statut de fonctionnaire municipale (pièce E-13 en liasse).

PAGE : 38

[158] Comme aucune des situations exceptionnelles mentionnées précédemment ne s'applique au présent dossier, l'employeur ne pouvait que suspendre la plaignante avec solde, tant que sa culpabilité n'avait pas été établie par la Cour, puis devait la réintégrer immédiatement après son acquittement.

[159] S'il désirait congédier la plaignante malgré son acquittement, l'employeur devait prouver que la plaignante avait commis les actes criminels qui lui ont été reprochés, selon la règle de la prépondérance de preuve applicable en droit civil.

[160] Selon le procureur du syndicat, l'employeur n'a pas rempli son fardeau de preuve à cet égard. Par conséquent, le congédiement de la plaignante devrait être annulé.

[161] Au soutien de ses prétentions, le procureur du syndicat a déposé les autorités suivantes :

- Charte canadienne des droits et libertés, *précitée*;
- R. c. Turcotte, [2005] 2 R.C.S. 519;
- Amyotte c. Syndicat des employé-e-s de soutien de la Commission scolaire des Laurentides CSN, 2010 QCCRT 250;
- LAPOINTE, Geneviève, Le pouvoir de suspendre un employé durant des procédures criminelles existe-t-il toujours?;
- L'Industrielle-Alliance Compagnie d'Assurance sur la Vie c. Cabiakman, [2004] 3 R.C.S. 195;
- Société de transport de Montréal et Fraternité des constables et agents de la paix de la STCUM, AZ-50297302, 8 février 2005;
- Ville de Laval et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., SCFP, section locale 4545, 2007 CanLII 55371, 12 décembre 2007;
- Ville de Laval et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval inc., SCFP, section locale 4545, 2008 CanLII 19800, 30 avril 2008;

PAGE : 39

- Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Ministère des Finances, 2011 *CanLII 44788*, 21 juillet 2011;
- Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Ministère de la Sécurité, 2012 *CanLII 26844*, 10 mai 2012;
- Le Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des membres de la Sûreté du Québec et l'Association des policiers provinciaux du Québec, 1996 *CanLII 439*, 7 février 1996.

[162] Effectuant un retour sur la jurisprudence soumise, le procureur du syndicat plaide que les accusations portées contre la plaignante en l'espèce sont d'une gravité moindre, ou de même nature, que les accusations qui y sont mentionnées, ce qui aurait dû se refléter, selon lui, dans la sanction imposée par l'employeur.

[163] Toujours selon le procureur du syndicat, le comité exécutif a été mal orienté par le commentaire de monsieur Thomas, laissant entendre que les accusations contre la plaignante avaient été retirées par la Couronne suite à des compromis ou des aveux concernant le conjoint de celle-ci ou d'autres personnes liées à cette affaire (pièce E-19).

[164] Selon lui, une telle affirmation atténue le sens et la portée de ce que constitue un acquittement en droit, tel que le mentionne l'arbitre dans l'affaire *Ministère des Finances*, précitée, aux paragraphes 35 et 36.

[165] De plus, la plaignante ne peut avoir « *sciemment participé, à tout le moins passivement* », à la perpétration des crimes. Cet état de faits est une contradiction flagrante qui n'existe pas en droit criminel, selon le procureur du syndicat.

[166] En l'espèce, l'employeur devait prouver que la plaignante avait participé à la production et au trafic de cannabis, ce qu'il n'a pas réussi à faire. À cet égard, le

PAGE : 40

procureur du syndicat réfère plus particulièrement au témoignage de l'inspecteur Leblanc.

[167] Par ailleurs, il soumet que la plaignante était tout à fait justifiée de suivre le conseil de son avocat et de répondre qu'elle s'en remettait au dossier de l'employeur, lors de la rencontre du 13 février 2013 avec les représentants du Service des ressources humaines. D'une part, elle avait le droit de garder le silence, vu la nature des accusations portées contre elle et, d'autre part, elle était accusée avec d'autres prévenus, alors qu'un procès criminel allait vraisemblablement être tenu.

[168] Le procureur du syndicat insiste cependant sur le fait que dès la première occasion, à savoir le 16 janvier 2013, lors de sa rencontre avec monsieur Vézina, en présence de monsieur Thomas, la plaignante a nié sa participation aux événements qui lui ont été reprochés.

[169] Enfin, le procureur du syndicat a soutenu que la plaignante n'avait pas vraiment eu d'autre choix que de composer avec les agissements de son conjoint, car le dénoncer ou l'expulser de la maison n'était pas une solution envisageable, compte tenu notamment de la présence de ses jeunes enfants âgés de huit et six ans. À cet égard, il fait référence à l'affaire *Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des membres de la Sûreté du Québec*, précitée, plus particulièrement à la page 16.

PAGE : 41

***Argumentation de l'employeur***

[170] En réponse aux arguments du procureur du syndicat, le procureur de l'employeur soumet que le jugement d'acquiescement en matière criminelle n'a pas l'autorité de la chose jugée en matière civile, et que les motifs du congédiement de la plaignante ne se limitaient pas aux accusations déposées contre elle.

[171] Il ajoute que l'employeur avait le droit d'imposer une mesure disciplinaire à la plaignante, même avant sa condamnation, et même sans qu'aucune condamnation ne soit prononcée à son égard par une instance criminelle.

[172] Il soumet qu'en matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage doit appliquer une méthode d'analyse comportant trois étapes :

- 1- Déterminer si la salariée est effectivement responsable de la mauvaise conduite reprochée par l'employeur;
- 2- Déterminer si la conduite en cause justifie une mesure disciplinaire;
- 3- Déterminer si la mesure choisie par l'employeur est appropriée, compte tenu de la mauvaise conduite et des autres circonstances.

[173] Toujours selon le procureur de l'employeur, l'arbitre ne doit intervenir que dans les cas suivants :

- 1- La mesure imposée est abusive, discriminatoire ou déraisonnable;
- 2- Il y a une disproportion flagrante ou démesurée entre la faute et la sanction.

[174] Ainsi, il incombe à l'employeur de prouver que la plaignante était effectivement responsable de la mauvaise conduite reprochée. L'analyse de la preuve doit se faire selon le critère de la prépondérance de preuve, et non selon le

PAGE : 42

critère de la preuve hors de tout doute raisonnable, applicable en matière criminelle.

[175] Faisant un retour sur la preuve présentée, le procureur de l'employeur a d'abord rappelé que la plaignante était copropriétaire, depuis 1991, de la résidence où les infractions criminelles reprochées ont été commises. Il a également insisté sur les résultats de la perquisition effectuée dans cette résidence (pièce E-9), sur la déclaration du conjoint de la plaignante (pièce E-5) et sur le fait qu'elle avait connaissance de ce qui s'y passait, selon sa déclaration du 15 janvier 2013 (pièce E-12).

[176] Ensuite, référant à la jurisprudence applicable, le procureur de l'employeur a soutenu qu'au sens du droit criminel, la plaignante avait bel et bien commis les infractions qui lui ont été reprochées. Ainsi, selon le jugement rendu dans l'affaire *Marc c. R.*, 2006 QCCA 57 l'existence de la connaissance peut s'inférer des faits mis en preuve. De plus, dans l'affaire *R. c. Fontaine*, 2012 QCCQ 3610, il a été décidé que dans la mesure où une personne aide, en toute connaissance de cause, un trafiquant de stupéfiants à poursuivre une activité illégale, celle-ci peut être déclarée coupable de la même infraction que l'auteur principal, bien qu'elle n'ait eu aucun contrôle ni aucune possession des substances trafiquées. Enfin, en vertu des affaires *R. v. Callejas*, 2011 ONCA 393 et *R. c. Tran*, 2013 QCCA 1244, le fait de choisir de fermer les yeux et de préférer rester dans l'ignorance ne constitue pas une défense valable en droit.

[177] Selon le procureur de l'employeur, la mauvaise conduite de la plaignante justifiait son congédiement. Cela découle tant de la nature des infractions qui lui

PAGE : 43

ont été reprochées que des faits révélés par l'enquête policière, dont l'identification de sa résidence comme étant un lieu de transit de cannabis, et les liens entretenus par celle-ci avec des personnes affiliées au crime organisé, ce qui est incompatible avec la nature de ses fonctions.

[178] Le procureur de l'employeur a par ailleurs insisté sur le fait que monsieur Vézina avait rencontré la plaignante avant son affectation, pour lui expliquer l'importance de faire preuve d'honnêteté, de confidentialité et d'intégrité dans l'exercice de ses fonctions à titre de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire.

[179] Or, au moment même de cette rencontre, la plaignante savait que des infractions criminelles se commettaient dans sa résidence. Dans un tel contexte, comment l'employeur pouvait-il continuer à lui faire confiance, alors qu'elle ne semblait pas comprendre l'importance de son intégrité à titre de fonctionnaire municipale?

[180] Selon le procureur de l'employeur, les faits mis en preuve en l'espèce sont incompatibles avec l'emploi de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire de la Ville de Sherbrooke, de même qu'avec tout autre emploi de fonctionnaire municipale.

[181] Le procureur de l'employeur rappelle par ailleurs que la question du bris du lien de confiance avec la plaignante a été très bien expliquée dans la recommandation de fin d'emploi émise par monsieur Thomas. Il ne faut pas perdre de vue que le poste occupé par la plaignante lui donnait accès à la salle du comité exécutif, au bureau du maire et à des documents hautement confidentiels. Ce

PAGE : 44

poste a un aspect politique qui, vu le contexte municipal actuel, ne pouvait permettre la réintégration de la plaignante à titre de fonctionnaire de la Ville de Sherbrooke. Par conséquent, l'employeur n'avait d'autre choix, dans les circonstances, que de procéder à son congédiement disciplinaire.

[182] Au soutien de ses prétentions, le procureur de l'employeur a déposé les autorités suivantes :

- Loi réglementant certaines drogues et autres substances, *L.C., 1996, c. 19, art. 2, 5, 7, ann. II;*
- Code criminel, *L.R.C. 1985, c. C-46, art. 4, 21;*
- Code civil du Québec, *L.Q., 1991, c. 64, art. 2804;*
- Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, section locale 2815, SCFP et Vidéotron Ltée, *AZ-50801776;*
- Laval (Ville de) et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval Inc. section locale 4545 (SCFP), *AZ-50488810;*
- Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique), *AZ-50400291;*
- Syndicat de la fonction publique (unité fonctionnaires) et Québec (Ministère du Revenu), *AZ-50367509;*
- Montréal (Société de transport de) et Fraternité des constables et agents de la paix de la STM, *[2005] R.J.D.T. 895;*
- Syndicat national du transport écolier Saguenay – Lac-St-Jean et Scobus 92 Inc. (Saguenay), *[2000] R.J.D.T. 687;*
- Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3892 et Société des casinos du Québec Inc., *[1999] R.J.D.T. 1789;*
- Marc c. R., *précitée;*
- R. c. Fontaine, *précitée;*
- R. c. Callejas, *précitée;*
- R. c. Tran, *précitée.*

PAGE : 45

## La décision

[183] D'entrée de jeu, je précise que je ne reprendrai pas ici tous les éléments de la preuve, ni tous les arguments des procureurs, sauf ceux qui m'apparaissent essentiels à la solution du litige.

[184] En l'espèce, la plaignante était une employée de la Ville de Sherbrooke depuis le 12 juin 2009. Elle y a occupé divers postes aux départements de l'Informatique, de l'Urbanisme et l'Aménagement, avant d'obtenir le poste de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire, en janvier 2013.

[185] Depuis les 18 dernières années, la plaignante partageait sa vie avec son conjoint. Ils ont eu deux enfants, aujourd'hui âgés de 8 et 6 ans. En 1991, ils ont acheté, en co-propriété, une maison dans laquelle s'est déroulée une opération policière, le 15 janvier 2013. Suite à cette opération, la plaignante et son conjoint ont tous deux été accusés de production de cannabis, et de possession en vue d'en faire le trafic (pièce E-3).

[186] Le 18 janvier 2013, la plaignante a été suspendue de son emploi, avec traitement (pièces E-15 et E-16), puis a été congédiée le 11 mars 2013 (pièce S-3 en liasse). Le 7 mai 2013, le syndicat a demandé à l'arbitre de fixer une date d'audience pour la présentation d'une ordonnance provisoire visant à réintégrer la plaignante à la ville de Sherbrooke jusqu'à une décision finale. La requête a été déposée le 13 mai 2013. Cette requête alléguait que la date du procès n'avait pas été fixée, la plaignante avait plaidé non coupable aux accusations qui lui étaient reprochées, que les accusations n'avaient aucun lien avec son travail et qu'elle devait bénéficier de la présomption d'innocence, son congédiement lui causant un

PAGE : 46

préjudice sérieux. L'audience de cette requête a été fixée au 3 juin 2013. La plaignante a été acquittée des accusations portées contre elle le 23 mai 2013 et le syndicat a amendé sa requête le 30 mai 2013 pour en tenir compte. Le 31 mai 2013, les parties ont convenu de reporter l'audience de la requête à une date ultérieure. Par la suite, l'audience au mérite du grief a été fixée au 3 septembre 2013.

[187] Afin de disposer du présent grief, je devrai déterminer si, compte tenu des circonstances révélées par la preuve, l'employeur a eu raison de suspendre la plaignante avec solde et ensuite s'il avait une cause juste et suffisante de congédier la plaignante.

### ***Les principes applicables***

[188] Les procureurs des deux parties estiment que les principes applicables en l'espèce sont ceux dégagés par l'arbitre Me François Hamelin, dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée. Ils s'opposent cependant sur les conclusions à tirer de cette décision.

[189] Dans cette affaire, un agent de surveillance avait été suspendu sans solde, suite à son arrestation par des policiers de la Ville de Montréal. Devant la contestation de cette suspension par voie de grief, l'employeur a tenté d'obtenir une copie du rapport d'enquête policière. Le SPVM a refusé de transmettre ce rapport, pour des motifs liés à sa procédure interne en matière d'accès à l'information, mais lui a néanmoins transmis les conclusions de son enquête. Sur réception de ces conclusions, l'employeur a pris la décision de congédier

PAGE : 47

immédiatement le plaignant, au motif que des accusations criminelles de proxénétisme avaient été portées contre lui.

[190] Par souci de meilleure compréhension de la décision arbitrale rendue dans cette affaire, je procéderai à son analyse en deux temps, débutant avec la suspension du plaignant, pour terminer avec son congédiement.

[191] D'abord, quant à la suspension du plaignant, l'arbitre Hamelin rappelle, aux pages 22 et 23, qu'un employeur est pleinement justifié de suspendre administrativement un employé jusqu'au jugement à être rendu, lorsque des accusations criminelles portées contre lui sont directement liées à la nature de son travail, et que le risque qu'il soit coupable présente des inconvénients substantiels et immédiats pour l'employeur, en mettant en cause son image, son intégrité ou sa capacité à réaliser ses objectifs.

[192] Après analyse de la preuve présentée, l'arbitre a conclu que l'employeur était justifié de suspendre administrativement le plaignant pour fins d'enquête, parce que les accusations criminelles portées contre lui étaient directement reliées à la nature de son travail, et qu'il n'était pas protégé par les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, celles-ci ne s'appliquant qu'à l'égard des condamnations criminelles non reliées à la nature du travail d'un accusé.

[193] Par ailleurs, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas pertinent, dans les circonstances, de connaître la version des faits du plaignant, parce qu'elle n'était

PAGE : 48

pas de nature à faire annuler les accusations criminelles, seul motif de sa suspension.

[194] Enfin, l'ordonnance de remise en liberté du plaignant, qui lui interdisait « *de se trouver dans les métros ou édifices de la STM* », a eu comme conséquence de libérer l'employeur de son obligation de lui trouver d'autres tâches, conformément à la convention collective de travail applicable.

[195] Le grief contestant la suspension sans solde du plaignant a donc été rejeté.

[196] Analysant ensuite la preuve relative au congédiement du plaignant, l'arbitre a constaté que les conclusions de l'enquête du SPVM n'ajoutaient rien aux informations déjà détenues par l'employeur, mais surtout, ne comportaient aucun élément de preuve susceptible de démontrer le bien-fondé des accusations criminelles portées contre lui.

[197] L'arbitre Hamelin a donc rappelé la règle selon laquelle l'employeur qui veut congédier un salarié accusé d'avoir commis une infraction criminelle, avant qu'un jugement n'ait été rendu à cet égard, doit supporter le fardeau de démontrer lui-même le bien-fondé des accusations portées, selon les règles de la prépondérance de preuve.

[198] Dans cette affaire, l'employeur devait par conséquent démontrer, de façon prépondérante, que le plaignant avait commis des actes criminels incompatibles avec ses fonctions. Pour se faire, il ne pouvait se limiter à invoquer les accusations portées contre le plaignant, mais devait également démontrer sa participation à des activités criminelles de proxénétisme, incompatibles avec ses fonctions.

PAGE : 49

[199] Selon l'arbitre, agir autrement équivaldrait, d'une part, à saper l'autorité du juge d'instance en préjugant de son jugement et à nier la présomption d'innocence du plaignant et, d'autre part, à entraîner un grave préjudice pour celui-ci, dans l'éventualité où était acquitté, car il aurait alors été congédié uniquement sur la base d'accusations criminelles non fondées.

[200] Comme l'employeur n'a pas réussi, dans cette affaire, à démontrer de façon prépondérante le bien-fondé des accusations de proxénétisme portées contre le plaignant, l'arbitre Hamelin a accueilli le grief contestant son congédiement.

[201] Rappelons que l'employeur, dans cette affaire *STM*, n'avait eu accès qu'aux conclusions du rapport de la police et n'avait pas été en mesure de faire la preuve de ses allégations.

[202] Notons qu'en l'espèce, contrairement à l'affaire *STM*, l'employeur a eu accès à tout le dossier d'enquête de la police à l'égard de la plaignante. Le procureur de l'employeur a fait témoigner l'enquêteur Leblanc sur l'existence des faits ayant conduits aux accusations déposées à l'égard de la plaignante. Ensuite, il a fait expliquer par monsieur Thomas la démarche que l'employeur a emprunté pour conclure à la culpabilité de la plaignante. Enfin, l'employeur a fait établir, par le témoignage de monsieur Vézina, les qualités essentielles que devait remplir la secrétaire réceptionniste à la ville de Sherbrooke. Nous y reviendrons plus loin dans cette sentence.

[203] Le procureur du syndicat aurait souhaité que l'employeur limite son intervention à suspendre la plaignante avec solde et la réintègre à compter de son

PAGE : 50

acquittement des accusations. Toujours selon le procureur du syndicat, la plaignante devait bénéficier de la présomption d'innocence, surtout si on considère que les actes qui lui étaient reprochés s'étaient déroulés à l'extérieur de son travail et n'avait, selon lui, aucun lien avec son emploi. Il a référé à l'article précitée *Le pouvoir de suspendre un employé durant des procédures criminelles existe-t-il toujours ?* de Me Geneviève Lapointe.

[204] Il a également fondé ses prétentions sur l'affaire *Ministère des finances*, précitée, dans laquelle l'arbitre rappelle, aux pages 8 et 9, que dans le prolongement des affaires *Grdic c. La Reine*, [1985] 1 R.C.S. 810, et *R. c. Grant*, [1991] 3 R.C.S. 139, la notion d'acquittement en droit criminel implique qu'il n'existe pas différentes sortes d'acquittement, et qu'on ne peut aller au-delà de l'acquittement pour le qualifier.

[205] Il faut cependant souligner que l'arbitre rappelle également, dans cette affaire, qu'un verdict d'acquittement en matière pénale n'a pas l'autorité de la chose jugée dans un procès civil, et plus particulièrement dans le cadre de l'audience d'un grief.

[206] Toujours dans cette affaire *Ministère des finances*, précitée, l'arbitre a ensuite repris les principes dégagés dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée, pour conclure que l'employeur, qui avait fondé le congédiement du plaignant sur l'existence d'accusations criminelles portées contre lui, ainsi que sur la mauvaise publicité entourant le scandale Norbourg, devait faire la preuve de la perpétration des actes reprochés, selon le critère de la prépondérance de la preuve. Or, à l'audience, l'employeur n'a tenté en aucun temps de démontrer ou

PAGE : 51

d'établir que le plaignant avait posé des gestes répréhensibles. Pour l'employeur, les motifs de la sanction venaient du fait de la publicité autour du scandale Norbourg et non pas d'une faute du plaignant. Par conséquent, compte tenu de l'absence de preuve contre le plaignant et son acquittement subséquent le grief du plaignant a été accueilli.

[207] Le procureur du syndicat a également fait référence à la décision rendue par l'arbitre Me Pierre St-Arnaud, en date du 12 décembre 2007, dans l'affaire *Ville de Laval*, précitée.

[208] Dans cette affaire, le plaignant avait été suspendu après son arrestation, puis congédié après le dépôt d'accusations criminelles contre lui.

[209] En préliminaire, l'arbitre a rejeté la requête du syndicat pour faire annuler le congédiement du plaignant, au motif qu'elle était prématurée. Il a néanmoins accueilli la requête pour ordonnance provisoire de réintégration, en raison du préjudice important subi par le plaignant.

[210] En effet, il y avait lieu, selon l'arbitre, de tenir compte du caractère très particulier de l'enquête policière menée dans cette affaire, sur laquelle s'était fondé l'employeur, en tout ou en partie, pour congédier le plaignant. Cette ordonnance provisoire de réintégration ne devait cependant pas lier l'arbitre quant à l'audition au mérite des griefs de suspension et de congédiement du plaignant.

[211] Le 30 avril 2008, l'arbitre a rendu sa décision au mérite dans cette affaire, soulignant d'abord que dès la première journée du procès criminel du plaignant devant jury, la Cour supérieure avait mis fin abruptement aux procédures, en

PAGE : 52

raison de la façon dont l'enquête policière avait été menée. Le procureur général avait alors retiré toutes les accusations criminelles qui avaient été portées contre le plaignant.

[212] Or, à la page 30 de sa décision, l'arbitre rappelle que le seul motif de congédiement du plaignant était précisément l'existence de ces accusations criminelles.

[213] Selon lui, en se fiant entièrement à l'enquête de la Sûreté du Québec dans ce dossier, la Ville de Laval avait pris le risque de voir disparaître ses motifs de congédiement du plaignant, dans l'éventualité où les procédures criminelles intentées contre celui-ci échoueraient.

[214] À cet égard, il a repris, aux pages 35 et suivantes de sa décision, les passages suivants de l'ouvrage *Preuve et procédure*, publié par l'École du Barreau du Québec, dans sa Collection de droit 2006-2007, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2006 :

**« B- Le fardeau de la preuve »**

**1. La règle**

*L'expression « fardeau de la preuve » signifie l'obligation pour une partie de faire la démonstration du bien-fondé de son droit, de ses prétentions et des faits allégués et d'en convaincre le tribunal.*

*La partie qui allègue un fait doit en établir l'existence. Elle a la charge de la preuve. Le droit substantiel détermine la preuve à administrer. L'article 2803 C.c.Q. énonce :*

*« Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention. »*

*Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée. » [page 202]*

[...]

### **C- La prépondérance de la preuve**

*« La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante. » (art. 2804 C.c.Q.).*

*Cette disposition consacre la règle de la prépondérance de la preuve dans les causes civiles. En matière criminelle, la culpabilité de l'accusé doit être prouvée au-delà du doute raisonnable. En matière civile, le poids de la preuve à offrir s'avère moins lourd et moins rigoureux. Cette preuve doit établir l'existence de faits, au moins de façon vraisemblable.*

#### **1. La règle**

*Pour se décharger de son fardeau de la preuve et réussir dans sa demande, la partie demanderesse ou requérante doit établir son droit de façon prépondérante. Ainsi, dans une action en responsabilité civile extracontractuelle, le demandeur doit prouver l'existence probable de trois éléments, soit une faute, un préjudice et un lien de causalité directe entre ces deux éléments (art. 1457 C.c.Q.). En l'absence de prépondérance de la preuve, le demandeur qui ne peut se décharger de son fardeau de la preuve perd sa cause. Lorsque la preuve est nettement contradictoire et que la preuve de la défense est jugée de poids égal à celle de la demande, de sorte que cette dernière n'est pas prépondérante, l'action devrait, en principe, être rejetée, puisque le tribunal ne peut trancher en faveur de la demanderesse qui ne s'est pas déchargée de son fardeau de la preuve.*

*La partie demanderesse doit donc prouver sa cause et elle a le fardeau de la preuve, mais cela ne veut pas dire qu'elle doit la démontrer de façon absolue, au-delà de tout doute. Il suffit que la prépondérance des probabilités joue en sa faveur.*

*« Les tribunaux doivent souvent agir en pesant les probabilités. Pratiquement rien ne peut être mathématiquement prouvé. »*

*« On ne retient de relations causales que celles qui sont directes; n'est prouvé que ce qui est certain, voire ce qui est probable mais jamais ce qui n'est que possible et encore moins ce qui est imaginé. »*

*Quand la preuve devient-elle prépondérante? Il n'existe pas de réponse absolue. Cela dépend de la nature et de l'objet de chaque cause, de la qualité, de la pertinence et de la quantité de la preuve, qu'elle soit écrite, testimoniale ou matérielle, ainsi que de l'appréciation du tribunal.*

*Ainsi, la causalité n'a pas à être déterminée avec une précision scientifique. C'est une question pratique qui fait appel au bon sens ordinaire, par une appréciation décisive et pragmatique des faits. Un degré raisonnable de certitude signifie un degré de probabilité supérieur à 50 %. La prépondérance est la probabilité, et la probabilité, c'est ce qui est « certain » à 51 %, et non à 100 %. Le résultat atteint peut donner une approximation de la vérité, ce qui suffit en vertu de la norme de prépondérance. Tant mieux si la preuve est certaine, mais ce n'est pas essentiel. Ainsi, le témoin expert appelé à déterminer les causes d'un incendie en distinguera les causes possibles, probables ou certaines; après élimination, il retiendra, parmi les causes possibles, celle qui s'avère la plus probable à défaut de pouvoir se*

PAGE : 54

prononcer de façon certaine. Une conclusion probable répond au fardeau de la preuve par prépondérance. Le tribunal, comme juge des faits, décide si la preuve est prépondérante ou non. Le poids requis peut varier d'une cause à l'autre, en fonction du fardeau de preuve de chacune des parties et des faits introduits en preuve.

La nature de la question en litige, dans certains cas particuliers, peut influencer la portée de la preuve à fournir.

## **2. Les cas particuliers**

[...]

### **e) Les actes criminels**

La preuve de la perpétration d'un acte criminel dans un litige civil s'établit de façon prépondérante et non hors de tout doute raisonnable.

Toutefois, comme l'énonce la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Continental Insurance*, « plus le crime est grave, plus la preuve doit être claire; le degré de prépondérance est fonction de l'objet du litige, en regard de la gravité de la situation. » [pages 204-205] [soulignements de l'arbitre St-Arnaud; références omises]

[215] Enfin, reprenant les principes dégagés dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée, l'arbitre a accueilli le grief de congédiement, concluant que l'employeur n'avait pas fait la démonstration de la commission, par le plaignant, des actes qui lui avaient été criminellement reprochés.

[216] Je rappelle qu'en l'espèce, le dossier d'enquête policière ayant mené au dépôt d'accusations criminelles à l'égard de la plaignante a été communiqué en entier à l'employeur, et que ce dossier n'a souffert d'aucune faille ou vice de procédure, du moins la preuve produite devant moi n'en a pas révélé.

[217] En dernier lieu, concernant l'allégation du procureur du syndicat à l'effet que les gestes reprochés à la plaignante ont été commis à l'extérieur de son travail et n'avaient pas de lien avec ses fonctions, j'aimerais revenir sur l'affaire *Société des*

PAGE : 55

*Casinos du Québec inc.* précitée qui comporte plusieurs similitudes avec le cas qui nous occupe.

[218] Dans cette affaire on reprochait à un technicien à l'entretien d'équipement, d'avoir participé à un vol à l'étalage d'une valeur de 249,10\$ à un supermarché Maxi, accompagné de sa conjointe et d'un jeune enfant. Après avoir été informé de cet événement, l'employeur a suspendu administrativement le plaignant pour fins d'enquête, sans traitement, puis l'a congédié.

[219] Or, le plaignant a été acquitté après son congédiement et ce, sans qu'il n'ait eu d'enquête ni d'audition. Sa conjointe a, pour sa part, plaidé coupable et été condamnée pour vol à l'étalage. Le syndicat a reconnu la matérialité des faits qui sont reprochés au plaignant et il en a fait de même lors de son témoignage. L'arbitre lui a reconnu la protection de l'article 18.2 de la Charte, même si le plaignant n'a pas été condamné pour l'infraction criminelle reprochée.

[220] L'arbitre continue en précisant que le vol est survenu alors que le plaignant n'était pas en fonction. L'événement a eu lieu dans le cadre de la vie privée du plaignant et il n'avait aucun dossier disciplinaire. Après avoir analysé l'ensemble des circonstances, l'arbitre conclut à l'existence d'un lien entre la matérialité des faits et l'emploi occupé par le plaignant.

[221] Il s'est exprimé comme suit à cet égard, aux pages 24 et 25 :

*« Je termine en soulignant que même si je faisais abstraction de toute la grille d'analyse découlant de l'article 18.2 de la Charte, j'en serais arrivé à la même conclusion. L'employeur a établi, à mon avis, que le plaignant a, compte tenu de la nature bien précise de son emploi et de ses responsabilités, commis une faute grave à (sic) participant à un vol à l'étalage. Même si cette infraction n'est pas survenu dans le cadre de l'emploi du plaignant, il est reconnu en jurisprudence*

PAGE : 56

*arbitrale québécoise et canadienne (voir BROWN, BEATTY, Canadian Labour Arbitration, 3rd ed., Canada Law Book, parag. 7: 3010), qu'un employeur peut sanctionner un tel manquement commis par un salarié si celui-ci a une relation directe avec l'exécution de ses fonctions. En l'espèce, la preuve a démontré que le vol commis par Yves Houde a pour effet de miner une des qualités essentielles de son emploi, soit l'honnêteté.*

*Certes, je suis conscient qu'une attitude de grande réserve doit être observée de la part d'un employeur à l'égard du comportement extérieur de ses salariés. Ceux-ci ont droit à leur vie privée et ceci inclut sûrement le volet relatif à de possibles démêlés avec la justice pénale. Toutefois, lorsqu'une analyse concrète d'une situation extérieure impliquant un salarié transcende le caractère privée d'un geste et a un impact direct relativement à l'exécution d'une fonction, je suis d'avis qu'un employeur peut sanctionner ce manquement. »*

[222] Après avoir dégagé les principes de droit applicables en l'espèce, je procéderai, dans la prochaine section, à l'analyse des faits révélés par la preuve, pour déterminer si, compte tenu des circonstances révélées par la preuve, l'employeur a eu raison de suspendre la plaignante avec solde et ensuite s'il avait une cause juste et suffisante de congédier la plaignante.

### ***L'analyse des faits***

[223] Tout d'abord, je rappelle qu'en application des principes dégagés dans l'affaire *Société de transport de Montréal*, précitée, la Ville de Sherbrooke ne pouvait se limiter à invoquer les accusations criminelles portées contre la plaignante pour justifier son congédiement. Elle devait également démontrer la participation de celle-ci à des activités criminelles de production de cannabis et de possession en vue d'en faire le trafic, selon le critère de la prépondérance de la preuve.

[224] Qu'en est-il ?

PAGE : 57

[225] Disons d'abord que la ville a eu raison de suspendre la plaignante avec solde, jusqu'à ce que son niveau de participation soit déterminée, car l'image et l'intégrité de la ville pouvait être mise en cause.

[226] Par ailleurs, dans le présent litige, l'employeur a eu accès à tout le dossier d'enquête policière concernant la plaignante, contrairement à ce qui s'était produit dans l'affaire *Société de transport de Montréal*. Il a donc pu faire témoigner l'enquêteur Leblanc sur la nature des faits ayant conduit au dépôt des accusations contre la plaignante.

[227] Il a également fait expliquer, par monsieur Thomas, la démarche suivie par l'employeur pour conclure à la culpabilité de la plaignante. Enfin, il a fait établir, par le témoignage de monsieur Vézina, les qualités essentielles que devait présenter la secrétaire réceptionniste au cabinet du maire de la Ville de Sherbrooke.

[228] Ces diverses dépositions ont notamment fait ressortir les éléments suivants.

[229] La plaignante était une employée de la Ville depuis 2009. Lors de son congédiement, elle occupait le poste de secrétaire réceptionniste au cabinet de la mairie, depuis une semaine.

[230] Juste avant qu'elle n'entre en fonction, elle a été rencontrée par monsieur Vézina, qui voulait l'informer que dans le cadre de ses fonctions, elle aurait accès à de l'information confidentielle, que ce soit au comité exécutif ou au bureau du maire, et aurait à faire preuve d'une grande discrétion à cet égard.

PAGE : 58

[231] Lors de son témoignage, elle affirme avoir bien compris le devoir de confidentialité qui était inhérent à son nouveau poste.

[232] Toutefois, la preuve a révélé qu'au moment même où monsieur Vézina lui parlait de son devoir de confidentialité, son domicile avait été identifié par la police, dans le cadre du projet *Macache*, comme étant un lieu de transit de cannabis.

[233] En effet, le conjoint de la plaignante se livrait à la transformation de cannabis, dans le sous-sol de leur résidence, depuis au moins le début de l'été 2012. De plus, le cannabis ainsi transformé était fourni à son conjoint par une personne liée au crime organisé, soit monsieur Chénard, que la plaignante connaissait depuis plusieurs années. Celui-ci avait la clé de leur résidence, et y avait accès n'importe quand, ainsi que d'autres personnes qu'elle ne connaissait pas.

[234] Bien qu'elle ait déjà mentionné à son conjoint qu'elle ne voulait pas qu'il se livre à de telles activités, il le faisait quand même. Elle savait donc ce qui se passait dans le sous-sol de leur résidence, mais a toujours soutenu n'avoir rien à voir avec les activités de son conjoint, qui les pratiquait malgré son désaccord.

[235] Ni son conjoint, ni elle, n'avaient de casier judiciaire avant l'opération policière du 15 janvier 2013. Suite à cet événement, des accusations criminelles de production de cannabis et de possession en vue d'en faire le trafic ont été déposées contre eux.

[236] Par ailleurs, parmi les articles de journaux publiés concernant les personnes impliquées dans l'opération policière du 15 janvier 2013 et qui ont

PAGE : 59

identifié la plaignante et son conjoint, ces articles de journaux n'ont toutefois pas mentionnés que celle-ci était une fonctionnaire municipale.

[237] Après le dépôt d'accusations criminelles contre elle, la plaignante a été rencontrée par les représentants l'employeur, en présence de son conseiller syndical. On voulait alors obtenir sa version des faits et, à chacune des questions posées, elle répondait : « *on s'en remet à votre dossier* ».

[238] Au terme de cette rencontre, l'employeur était d'avis qu'elle n'avait jamais apporté ni vendu de cannabis au travail. Toutefois, concernant les activités qui se déroulaient chez elle, l'employeur estime que la plaignante a fait preuve d'aveuglement volontaire, d'autant plus qu'elle a fort probablement profité des profits générés par les activités illégales de son conjoint. Elle n'avait donc pas l'intégrité requise pour occuper un poste de fonctionnaire municipale et ce, même si elle avait, jusqu'alors, un dossier disciplinaire vierge.

[239] Après le congédiement de la plaignante, son conjoint a plaidé coupable aux accusations criminelles portées contre lui, alors qu'elle en a été acquittée, le procureur de la couronne n'ayant pas de preuve à offrir à son égard.

[240] Dans les circonstances, l'acquittement de la plaignante et le fait qu'elle n'avait pas matériellement participé à la production ou à la possession de cannabis en vue d'en faire le trafic étaient-ils suffisants pour nier toute implication de sa part dans les infractions reprochées ?

[241] Je ne le crois pas.

PAGE : 60

[242] À cet égard, je fais miens les commentaires suivants, rédigés par l'arbitre Me Harvey Frumkin, dans l'affaire *Gouvernement du Québec en sa qualité d'employeur des membres de la Sûreté du Québec*, précitée, à la page 16 :

*« Dans la présente affaire, le plaignant a su, pendant une longue période de temps, qu'une fraude était perpétrée de son domicile par la femme avec laquelle il vivait. Si ce n'était que de cela, le tribunal aurait été porté à remplacer la peine sévère imposée par l'employeur par une mesure disciplinaire moins rigoureuse, étant donné que le plaignant n'était pas à l'origine de la conduite frauduleuse dont il avait connaissance, laquelle avait débuté avant le moment où il en a eu vent. Le tribunal, en pareil cas, aurait tenu compte du dilemme dans lequel le plaignant aurait pu se trouver et la réticence naturelle qu'il aurait eue à dénoncer la femme avec laquelle il vivait.*

*Cependant, l'inconduite du plaignant va bien au-delà de cela. Celui-ci a facilité la perpétuation de la fraude en signant un bail qui permettait à l'instigateur de la fraude de la poursuivre et a ensuite profité de la fraude, en toute connaissance de cause, lorsque les revenus qui en ont résulté ont servi au ménage dont il était membre. En fait, il est devenu un complice volontaire dans la perpétuation d'une fraude au cours d'une longue période de temps. Pareil acte ne peut que jeter des doutes sur l'intégrité de plaignant et, par ricochet, sur sa capacité à continuer à jouer son rôle d'agent de police. Bref, une conduite de cette nature est tout simplement incompatible avec le rôle d'agent de police. »*

[243] Cette approche va dans le même sens que la décision rendue dans l'affaire *Marc*, précitée, à l'effet que l'existence de la connaissance peut s'inférer des faits mis en preuve.

[244] Par ailleurs, selon le jugement *Fontaine*, précité, dans la mesure où une personne aide, en toute connaissance de cause, un trafiquant de stupéfiants à poursuivre une activité illégale, celle-ci peut être déclarée coupable de la même infraction que l'auteur principal, bien qu'elle n'ait aucun contrôle et aucune possession des substances trafiquées.

PAGE : 61

[245] Enfin, le fait de choisir de fermer les yeux et de préférer rester dans l'ignorance ne constitue pas une défense valable en droit, tel que les tribunaux l'ont énoncé, notamment dans les affaires *Callejas* et *Tran*, précitées.

[246] Compte tenu de tous les principes applicables, j'estime qu'en l'espèce, l'employeur a établi qu'il avait une cause juste et suffisante de congédier la plaignante.

[247] En effet, il n'a pas seulement invoqué les accusations criminelles portées contre elle pour justifier son congédiement. Il a également démontré la participation de celle-ci à des activités criminelles de production et de possession de cannabis en vue d'en faire le trafic.

[248] Dans mon esprit, il ne fait aucun doute que la plaignante est bien plus qu'une personne qui s'est trouvée, le 15 janvier 2013, au mauvais endroit, au mauvais moment.

[249] Ma conclusion se fonde notamment sur les éléments suivants, révélés par le témoignage de l'enquêteur Leblanc :

- la grande quantité de cannabis retrouvée au domicile de la plaignante, dont une partie se trouvait dans la salle commune;
- la pièce cachée située au sous-sol du domicile de la plaignante;
- le va-et-vient constant au domicile de la plaignante;
- l'odeur qui se dégageait du sous-sol de la plaignante;
- la déclaration de son conjoint à l'effet qu'elle savait ce qui se passait au sous-sol.

PAGE : 62

[250] Selon l'enquêteur Leblanc, il était impossible que la plaignante ignore ce qui se déroulait chez elle, et je partage cet avis. De plus, il y a des bénéfices générés par les activités illégales de son conjoint, dont elle a très probablement profité.

[251] L'autre élément que je considère très important concernant l'implication de la plaignante dans les infractions reprochées est le fait qu'elle affirme avoir connu monsieur Chénard il y a de 6 à 10 ans, lors de soupers avec monsieur Barrière, qu'elle connaît depuis au moins 18 ans. Or, ces deux individus, reliés au crime organisé, ont été identifiés par l'inspecteur Leblanc comme étant les têtes dirigeantes du réseau de production de cannabis auquel participait son conjoint.

[252] Je rappelle que toute relation d'emploi exige de l'honnêteté de la part du salarié. Ceci découle de son devoir de loyauté, prévu à l'article 2088 C.c.Q.

[253] J'insiste cependant sur le fait qu'il faut éviter tout automatisme en la matière, et se garder de conclure qu'il y a toujours perte de confiance de la part d'un employeur, à l'égard d'un salarié ayant eu des démêlés avec la justice pénale. Une telle approche serait déraisonnable, car elle ferait abstraction de la véritable nature des fonctions exercées par le salarié.

[254] En l'espèce toutefois, la plaignante a admis qu'il allait de soi qu'en tant que secrétaire réceptionniste au cabinet du maire, elle serait en contact avec de l'information confidentielle. Monsieur Vézina a beaucoup insisté sur ce point, lorsqu'il lui a décrit les tâches du poste (pièce E-7). Il a également précisé que la personne qui occupe le poste de secrétaire réceptionniste au cabinet du maire doit posséder une sensibilité différente et particulière aux fonctions qu'elle exerce.

PAGE : 63

[255] Comme la plaignante a obtenu le poste par ancienneté, monsieur Vézina a tenu à la rencontrer afin de lui expliquer les modalités du poste qu'elle allait occuper. Il lui a expliqué certaines contraintes du travail, mais a surtout insisté sur la confidentialité des informations qu'elle serait susceptible de connaître dans l'exercice de ses fonctions. Il a mentionné que son devoir de confidentialité s'étendait même jusqu'au conjoint et à ses enfants.

[256] Bref, il désirait que *« ce qui se discute entre les personnes ne passe pas la porte d'ici »*. Il a ajouté qu'il s'agissait d'un travail d'équipe et qu'il était important que les membres de cette équipe se fassent mutuellement confiance. Monsieur Vézina a également donné à la plaignante plusieurs exemples de situations confidentielles auxquelles elle aurait à faire face dans le cadre de son travail. Enfin, il a insisté sur le fait que tout ce qui se discutait dans le bureau du maire était visé par l'obligation de confidentialité.

[257] La preuve non contredite de l'employeur a fait ressortir toute l'importance qu'il accorde à l'honnêteté, à l'intégrité et à la probité de ses employés, qualités qui doivent être présentes tant à l'embauche du candidat que tout au long de la relation d'emploi. Il est manifeste que l'employeur a voulu rencontrer la plaignante, dès qu'elle a obtenu le poste de secrétaire réceptionniste, afin de s'assurer qu'elle avait bien compris ses attentes en cette matière.

[258] À cet égard, j'insiste sur le fait que la preuve de l'employeur, portant sur les qualités recherchées chez ses employés, découle de l'ensemble des témoignages entendus, et a dépassé le caractère d'une preuve simplement impressionniste, ou fondée sur des appréhensions relevant du domaine du préjugé.

PAGE : 64

[259] Enfin, je crois utile de préciser que, pour ma part, je ne vois aucun motif de reproche au fait que la plaignante ait décidé de suivre les conseils de son avocat et de s'en remettre au dossier colligé par l'employeur, plutôt que de répondre à ses questions lors de la rencontre du 13 février 2013. Je n'aurais certainement pas maintenu son congédiement au seul motif qu'elle n'avait pas été en mesure de contredire la preuve de l'employeur lors de cette rencontre.

[260] Comme nous l'avons vu, les éléments déterminants quant à l'issue du présent litige se sont surtout déroulés lors de l'attribution du poste de secrétaire réceptionniste à la plaignante, alors que l'employeur lui a clairement fait connaître ses attentes, qu'elle a admis avoir compris.

[261] Or, le témoignage qu'elle a livré devant moi n'était pas de nature à m'amener à croire que l'employeur pouvait continuer à lui faire confiance, surtout lorsque je le considère à la lumière du témoignage de l'inspecteur Leblanc qui a clairement établi que le domicile de la plaignante faisait partie d'un réseau bien intégré de production et de possession de cannabis et comme étant un lieu de transit du cannabis.

Compte tenu de ce qui précède, j'estime qu'il était très difficile, voire impossible pour l'employeur, de continuer à faire confiance à la plaignante, à titre de fonctionnaire municipale de la Ville Sherbrooke, sachant, en plus, qu'elle a laissé l'accès à sa résidence à des individus reliés au crime organisé, dans les circonstances que l'on connaît. Force est d'admettre que cette constatation, tirée de la preuve, n'est pas déraisonnable.

PAGE : 65

**POUR TOUS CÉS MOTIFS :**

Le grief est REJETÉ

Montréal, ce 10 janvier 2014

---

Me François Blais, arbitre

Pour l'employeur : Me Serge Cormier

Pour le syndicat : Monsieur Gaétan Desnoyers

Date d'audience : 3, 12, 19 septembre 2013 et le 11 novembre 2013

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEFS

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2013-0250

Date : 2012-10-22

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Claude FABIEN**

---

**COMMISSION SCOLAIRE DE LA RIVIÈRE DU NORD**  
Ci-après appelée « l'employeur »

et

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION  
DE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE (SPPELL)**  
Ci-après appelé « le syndicat »

Grief : No 2015-0000097-5210 par Mme Sophie Picard  
Ci-après appelée « la plaignante »

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Code du travail du Québec, L.R.Q. c. C-27, articles 100 et suivants)

---

[1] Le Tribunal d'arbitrage est saisi du grief no 2015-0000097-5210 fait le 2 février 2012 par Mme Sophie Picard. Cette dernière conteste la décision de son employeur qui a refusé qu'elle mette fin avant terme au congé sans solde qui prolongeait son congé de maternité. L'employeur motive son refus par le fait que la plaignante, atteinte de leucémie au moment de sa demande, était inapte au travail et voulait changer son statut à la seule fin de bénéficier du régime d'assurance salaire prévu à la convention collective. Les parties demandent au Tribunal de décider du grief en principe et de réserver sa compétence pour déterminer l'indemnité due à la plaignante, si nécessaire.

PAGE : 2

[2] Les rapports de parties sont régis par une convention collective nommée *Entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)*, signée le 31 mars 2011.

[3] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

5-10.31 A) *Sous réserve des dispositions des présentes [section 7 sur l'assurance salaire] ainsi que de l'article 5-12.00 [accident du travail et maladie professionnelle], une professionnelle ou un professionnel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :*

a) *Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;*

b) *À compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité, au paiement d'une prestation d'un montant égal à 85% de son traitement : [...]*

5-13.33 A) *La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée de deux ans qui suit immédiatement l'un des congés suivants : a) le congé de maternité prévu à la clause 5-13.05; [...]*

5-13.36 [...] *La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.*

5-13.38 *Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.*

7-3.01 *La commission peut accorder à une professionnelle ou à un professionnel un congé sans traitement pour les motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.*

7-3.07 *Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.*

7-3.08 *À son retour, la professionnelle ou le professionnel concerné reprend le poste qu'elle ou il avait au moment de son départ en congé ou un autre poste*

PAGE : 3

*auquel il est réaffecté ou muté par la commission, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.*

*7-4.09 La professionnelle ou le professionnel permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six à douze mois. [...]*

*7-04.17 Le contrat doit être conforme à la formule prévue ci-après.*

#### *CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ*

##### *XI – Invalidité*

*B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute.*

*Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit a) soit de reporter le congé [...]; b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi de recevoir le traitement non versé en vertu du paragraphe b) de l'article V.*

*C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.*

*Le congé à traitement différé ne peut être interrompu; [...].*

## 1. LES FAITS

[4] La plaignante est à l'emploi de l'employeur depuis le 16 août 2004. Elle occupe un poste de conseillère pédagogique en formation professionnel régulier à temps plein.

[5] Au début de 2011, la plaignante était enceinte. Elle a eu une grossesse difficile. Elle fut traitée pour anémie sévère. Le 8 mars 2011, elle a été convoquée au service des ressources humaines de l'employeur pour remplir les formalités d'usage en vue de son congé de maternité. L'agente de bureau lui a présenté deux formules à remplir, qu'elle a signées le même jour. Sur la formule de «demande de congé de maternité» de 21 semaines, elle a indiqué qu'il débiterait le 27 mars 2011 pour se terminer le 20 août 2011.

[6] En remplissant la formule de «demande de prolongation du congé de maternité», la plaignante pouvait obtenir un congé additionnel sans solde d'une durée maximum de deux ans. Elle a hésité à demander une telle prolongation sur le champ. L'agente de bureau lui a dit que si elle changeait d'avis, il lui suffirait de donner un préavis de 30 jours pour y mettre fin. La plaignante a cru bon de faire cette demande à titre de précaution, au cas où elle changerait de supérieure, a-t-elle dit. Elle a demandé un congé sans traitement de dix mois, du 21 août 2011 au 30 juin 2012, pour un retour au travail le 1<sup>er</sup> juillet 2012. L'employeur a accepté les deux demandes de congé de la plaignante.

[7] À la même époque, la plaignante a mis une note dans son agenda personnel au 12 février 2012, pour se rappeler d'envoyer à cette date un avis de 30 jours au service des

PAGE : 4

ressources humaines, en vue de mettre fin à son congé au 12 mars 2012, si elle le jugeait opportun à ce moment. Le 12 mars 2012 était la date où elle cesserait de recevoir les prestations du Régime québécois d'assurance parentale et se retrouverait ainsi sans source de revenu.

[8] La plaignante a accouché le 20 avril 2011. Elle fut en congé de maternité du 27 mars au 20 août 2011. Elle commença son congé sans solde le 21 août 2011. Il était prévu que ce congé de dix mois se termine le 30 juin 2012 et qu'elle revienne au travail le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

[9] Le 26 octobre 2011, la plaignante a été hospitalisée d'urgence. Le diagnostic en fut un de leucémie myéloïde aigue, une forme de cancer du sang. Elle subit un traitement de chimiothérapie intensive, pour lequel elle demeura à l'hôpital pendant un mois. Elle eut ensuite trois traitements de consolidation et plusieurs autres hospitalisations, dont la dernière à la fin de février 2012.

[10] Le 19 décembre 2011, la plaignante, conformément à l'article 5-13.36 de la convention collective, a avisé l'employeur qu'elle entendait mettre fin à son congé sans traitement avant la date initialement prévue.

[11] L'employeur a refusé qu'elle mette fin à son congé sans solde prématurément, parce qu'elle était alors atteinte de leucémie et inapte au travail. Par lettre du 22 décembre 2011, l'employeur lui a proposé de plutôt mettre fin à son congé sans solde au 11 mai 2012 et de prendre à ce moment les vacances annuelles auxquelles elle avait droit, du 14 mai au 30 juin 2012. L'employeur a ajouté qu'elle pourrait recevoir des prestations d'assurance salaire à compter de 1<sup>er</sup> juillet 2012, en cas de persistance de son invalidité.

[12] De fait, son invalidité a persisté. Le 27 juin 2012, son médecin a signé un rapport médical d'invalidité pour une période indéterminée, pour cause de fatigue consécutive à une chimiothérapie intensive. Elle a bénéficié des prestations d'assurance salaire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

[13] Le 2 février 2012, le syndicat a déposé le présent grief pour contester le refus de l'employeur de mettre fin à son congé sans solde avant terme, et réclamer pour la plaignante les prestations d'assurance salaire dont elle a été privée en conséquence de cette décision.

[14] Le 10 février 2012, la plaignante a envoyé un courriel à l'employeur l'avisant qu'elle mettait fin à son congé sans solde à compter du lundi 12 mars 2012.

[15] Le 14 février 2012, lors d'une réunion du Comité des relations de travail (CRT), l'employeur a réitéré sa position au syndicat. Il a refusé de mettre fin à son congé sans solde avant terme et de lui verser des prestations d'assurance salaire car elle ne pouvait pas, à ce moment, effectuer un véritable retour au travail.

[16] Au cours de cette même réunion, l'employeur a proposé à nouveau que la plaignante prenne ses vacances annuelles rémunérées du 12 mai au 30 juin 2012, afin qu'elle ne reste pas privée de revenu jusqu'à la fin de son congé sans solde. La plaignante a consenti à cette solution pour diminuer sa perte de revenu.

PAGE : 5

[17] Le régime d'assurance salaire prévu à l'article 5-10.31 de la convention collective verse normalement à la professionnelle invalide une prestation équivalant à 85% de son traitement habituel, pour la première année d'absence. L'employeur pratique l'auto-assurance pour les deux premières années du régime. Il paye les prestations dues aux bénéficiaires en puisant dans ses propres ressources. Ce bénéfice est acquis de plein droit par la professionnelle ou le professionnel régi par la convention collective : ce dernier n'est pas tenu au versement de primes spéciales pour en bénéficier. Cela fait partie des avantages liés à l'emploi.

[18] En conséquence de ces événements, la plaignante a été privée de revenu pendant environ deux mois, soit du 12 mars 2012, date à laquelle elle a cessé de recevoir les prestations du Régime québécois d'assurance parentale, et le 14 mai 2012, date à laquelle elle a accepté de prendre ses vacances annuelles rémunérées.

## 2. POSITION DES PARTIES

[19] Le syndicat invoque essentiellement deux moyens. Le premier est un argument de texte fondé sur l'interprétation de la convention collective. Le second est un argument de Charte fondé sur la discrimination pour cause de handicap.

[20] Le syndicat signale que l'article 5-13.33 de la convention collective accorde à la professionnelle un droit strict au prolongement de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée qui peut s'étendre jusqu'à deux ans. L'employeur n'a aucune discrétion pour refuser un tel congé. De la même manière, l'article 5-13.36 accorde à la professionnelle un droit strict de mettre fin à son congé sans solde quand elle le veut, à la simple condition de donner un préavis de 21 ou de 30 jours de son intention. L'employeur n'a aucune discrétion pour refuser de donner effet à ce préavis.

[21] Le syndicat invoque le fait que l'agente de bureau qui a rencontré la plaignante lui a présenté la formule de prolongement de son congé de maternité comme une simple formalité, accomplie de routine, qui ne la liait pas pour l'avenir puisqu'elle pourrait en tout temps mettre fin à son congé sans solde par un préavis de 30 jours. Elle ne lui a pas dit que si elle tombait malade, l'employeur lui refuserait de se prévaloir de ce droit.

[22] Le syndicat soutient que rien dans la convention collective ne limite de droit de la professionnelle en prolongement de congé de maternité de mettre fin à son congé sans solde à volonté. Dans le cas du congé à traitement différé, l'article 7-4.17 de la convention collective prescrit un formulaire dont la clause XI C) prévoit expressément qu'il ne peut pas être interrompu par la survenance d'une invalidité en cours de congé. Le syndicat en tire l'argument que si les parties avaient voulu imposer la même limitation au congé sans solde consécutif au congé de maternité, elles l'auraient dit expressément. Leur abstention est le signe qu'elles n'ont pas voulu imposer la même limitation à la professionnelle en congé de maternité.

PAGE : 6

[23] Le syndicat estime que la plaignante a été victime de discrimination sur la base d'un motif prohibé par l'article 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : le handicap. La condition médicale qui était la cause de l'invalidité temporaire de la plaignante doit être assimilée à un handicap, au sens de la Charte. L'employeur aurait accepté de donner effet au préavis de terminaison de congé sans solde avant terme de toute autre professionnelle bénéficiant d'un tel prolongement de congé de maternité. La seule raison pour laquelle l'employeur a refusé de donner effet au préavis de la plaignante, c'est son handicap. La Charte interdit une telle discrimination.

[24] Le syndicat dit que la solution suggérée à la plaignante pour soulager son manque à gagner ne peut pas valoir comme accommodement raisonnable. En incitant la plaignante à prendre ses vacances annuelles payées alors qu'elle était encore malade a pour effet de la priver de la jouissance de vacances normales, en temps plus opportun. Il s'agit d'une perte pour la plaignante, et non d'un accommodement.

[25] L'employeur répond d'abord par des arguments de texte et rejette ensuite tout argument fondé sur la Charte.

[26] L'employeur souligne que l'article 5-13.36 impose à la professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans solde l'obligation de donner un préavis écrit 21 ou 30 jours «*avant son retour*». Ces derniers mots veulent nécessairement dire «*retour au travail*». Ils impliquent que la professionnelle doit être apte au travail, sinon son retour *au travail* devient impossible.

[27] L'employeur tire aussi argument de l'article 5-13.38 qui dit que la professionnelle, au moment de son retour, «*reprend son poste*». Ces derniers mots impliquent qu'elle soit apte à accomplir les tâches inhérentes à son poste.

[28] L'employeur soutient que la survenance d'une invalidité, en cours de congé sans solde, n'est jamais un motif acceptable d'y mettre fin. Il faudrait que la convention collective stipule clairement que la professionnelle puisse mettre fin à son congé avant terme en cas d'invalidité pour que ce motif devienne acceptable. La seule exception se trouve dans l'aménagement du congé à traitement différé. L'article 7-4.17 de la convention collective, qui prescrit la formule de contrat à traitement différé, stipule une clause XI qui permet à la professionnelle de mettre fin au contrat lorsque «*l'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute*». Si l'invalidité survient «*au cours*» du congé, la clause précise que le congé «*ne peut pas être interrompu*», conformément à la règle générale.

[29] L'employeur exprime de la sympathie pour la situation de la plaignante mais se déclare incapable d'acquiescer à sa demande. Elle n'était pas dans les conditions requises pour mettre fin à son congé, puisqu'elle était invalide et ne pouvait revenir au travail. Elle a librement exercé son choix de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde. Elle doit assumer les conséquences de son choix.

[30] L'employeur croit que la plaignante n'était pas justifiée de réclamer de l'assurance salaire, car elle n'a perdu aucun salaire. Elle avait opté pour un congé sans solde. Il en résulte que le refus de l'employeur ne lui a causé aucun préjudice.

PAGE : 7

[31] L'employeur considère également qu'il a offert une mesure d'accommodement pour atténuer les inconvénients que la plaignante subissait en conséquence de son choix. Il lui a permis de prendre ses vacances annuelles rémunérées avant l'expiration de son congé sans solde, pour pallier l'absence de revenu. La plaignante a accepté cette mesure. Son acceptation constitue une transaction, au sens du droit civil. Elle ne peut plus réclamer une prestation d'assurance salaire pour cette période, car elle a reçu tout le salaire auquel elle avait droit.

[32] Enfin, l'employeur est en désaccord avec l'utilisation que le syndicat fait de l'article 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il ne voit pas en quoi la plaignante aurait pu être victime de discrimination en raison d'un handicap. La seule cause du refus de sa demande, c'est le fait qu'elle n'était pas disponible pour travailler et non pas le fait qu'elle était invalide. S'il faut appliquer la Charte, l'employeur invoque plutôt son article 20 : est réputé non discriminatoire, une distinction, exclusion ou préférence «*fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi*». En l'occurrence, pour qu'une professionnelle puisse revendiquer un retour anticipé au travail, il faut qu'elle soit apte à fournir effectivement une prestation de travail.

### 3. DÉCISION

[33] Le texte de la convention collective donne raison au syndicat. La plaignante, devenue invalide au cours du congé sans solde qui prolongeait son congé de maternité, pouvait y mettre fin, reprendre son poste et bénéficier des avantages inhérents à son poste, dont l'assurance salaire.

[34] La plaignante a un droit strict au prolongement de son congé de maternité par un congé sans solde dont la durée peut aller jusqu'à deux ans, selon l'article 5-13.33 de la convention collective. Elle est libre de s'en prévaloir ou non. Elle a le droit d'en déterminer elle-même la durée, jusqu'à concurrence de deux ans. L'employeur n'a aucune discrétion pour refuser sa demande. Ce régime de congé sans solde est stipulé en sa faveur.

[35] De la même manière, la plaignante a le droit de mettre fin à ce congé sans solde au moment de son choix. L'article 5-13.36 stipule ce qui suit :

*5-13.36 [...] La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.*

Cette disposition n'imposait à la plaignante qu'une seule condition : elle devait donner un avis préalable d'au moins 21 jours. C'est ce qu'elle a fait. L'employeur n'avait aucune discrétion pour refuser son avis de fin de congé. Ce mécanisme de fin de contrat est stipulé en faveur de la professionnelle.

[36] Selon un principe bien connu, les clauses de la convention collective s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble de la convention<sup>1</sup>. Dans le présent cas, il est instructif de faire des liens avec, d'une part, le régime du congé à traitement différé et, d'autre part, le langage de l'article 5-13.38 concernant l'effet de l'avis de retour de l'article 5-13.36.

[37] La convention collective règlemente le congé à traitement différé, aux articles 7-4.09 à 7-4.18. L'article 7-4.17 incorpore dans la convention collective une formule de contrat de congé à traitement différé. À la clause XI du contrat, on prévoit le risque que la professionnelle devienne invalide. Si l'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où il débute, la professionnelle a le choix soit de reporter le congé, soit de mettre fin au contrat de congé à traitement différé et de se faire rembourser la portion différée de son traitement. Si l'invalidité survient au cours de son congé à traitement différé, elle n'a pas le choix : *«le congé à traitement différé ne peut pas être interrompu»*. La professionnelle ne peut pas y mettre fin et reprendre son poste.

[38] Dans l'aménagement du congé sans solde en prolongation du congé de maternité, il n'y a pas de telle restriction. Il n'y a pas de disposition spécifique au sujet de la survenance de l'invalidité en cours de congé. Elle serait inutile, car il est stipulé que la professionnelle peut y mettre fin au moment de son choix. Si les parties avaient voulu empêcher la professionnelle de mettre fin à son congé en cas d'invalidité, elles l'auraient stipulé expressément, comme pour le congé à traitement différé.

[39] Pour faire un tour d'horizon complet, il y a lieu de jeter un regard du côté du congé sans solde dit *«ordinaire»* prévu aux articles 7-3.01 à 7-3.08 de la convention collective :

*7-3.01 La commission peut accorder à une professionnelle ou à un professionnel un congé sans traitement pour les motifs qu'elle juge valables. La durée de ce congé est convenue entre la professionnelle ou le professionnel et la commission.*

*7-3.07 Un congé sans traitement est assujéti aux modalités de départ et de retour au travail convenues par écrit entre la commission et la professionnelle ou le professionnel.*

On observe que la convention collective ne stipule pas de clause qui permet de mettre fin avant terme au congé sans solde, ni de clause qui empêcherait d'y mettre fin en cas d'invalidité. Le congé sans solde n'est pas acquis de plein droit : il est le fruit d'un accord entre l'employeur et la professionnelle, tout comme sa durée ainsi que ses modalités de départ et de retour.

[40] Le Tribunal n'est pas saisi d'un cas où une professionnelle voudrait mettre fin à un congé sans solde *«ordinaire»* pour cause d'invalidité. Il s'abstient donc de tout commentaire à ce sujet. Il lui suffit de souligner ici le caractère unique et particulier du congé sans solde en prolongation du congé de maternité. Il se distingue du congé sans

---

<sup>1</sup> Article 1427, *Code civil du Québec*; Fernand Morin et Rodrigue Blouin, *Droit de l'arbitrage de griefs*, 6<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 503, VIII.48.

solde «*ordinaire*» en ce qu'il est acquis de plein droit à la professionnelle, il est stipulé en sa faveur et sa durée ainsi que sa terminaison ne dépendent que de sa propre volonté.

[41] Le deuxième lien éclairant doit être fait avec l'article 5-13.38. L'employeur soutient que le mot «*retour*», souligné ci-dessous dans l'article 5-13.36, doit être compris comme signifiant «*retour au travail*» :

*5-13.36 [...] La professionnelle ou le professionnel qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.*

L'employeur en tire l'argument que le retour au travail étant impossible dans le cas où la professionnelle est invalide, elle ne peut pas mettre fin à son congé sans traitement.

[42] Cet argument ne tient pas compte de l'article 5-13.38 :

*5-13.38 Au retour de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.*

Le mot «*retour*» dans l'article 5-13.36 veut dire «*retour de ce congé*», comme dans l'article 5-13.38. L'expression est neutre et elle ne peut pas être lue comme une condition d'application additionnelle imposée à la professionnelle.

[43] L'employeur cherche à exploiter dans le même sens le mot «*poste*», souligné ci-haut dans l'article 5-13.38. Il soutient que pour reprendre son poste, la professionnelle doit nécessairement être, de fait, apte au travail et non pas invalide. Telle n'est pas la bonne interprétation. Il faut distinguer entre le fait et le droit, entre le concret et l'abstrait. Les parties ont voulu dire que la professionnelle qui met fin à son congé reprend les droits ou la situation juridique associée au poste qu'elle occupait avant son départ en congé. L'employeur ne peut pas profiter de son absence pour donner son poste à quelqu'un d'autre ou pour la replacer à son retour dans un autre poste que le sien.

[44] La phrase suivante, à l'article 5-13.38, confirme que le discours se situe au niveau de la situation juridique de la professionnelle, puisqu'il y est question des droits de la professionnelle dont le poste est aboli : cette personne ne peut pas se mettre concrètement au travail dès son retour, car elle n'a plus de poste. Mais elle peut exercer ses droits, comme celui de supplanter une professionnelle moins ancienne, sans qu'il soit nécessaire qu'elle soit concrètement apte au travail.

[45] Cette interprétation du mot «*poste*» a l'avantage de traiter toutes les professionnelles de façon égale, sans faire de distinction entre celles qui sont valides et celles qui ne le sont pas. Le mot «*poste*», dans ce contexte, ne permet pas à l'employeur d'en faire l'unique fondement d'une théorie selon laquelle le droit conféré par l'article 5-13.36 est réservé aux professionnelles en santé, à l'exclusion de celles qui sont malades. Si les parties avaient voulu pratiquer une telle distinction ou

exclusion, il aurait fallu, minimalement, qu'elles le stipulent clairement, comme elles l'on fait en matière de congé à traitement différé.

[46] La plaignante a avisé l'employeur en temps utile de son intention de mettre fin à son congé sans solde au 12 mars 2012. À cette date, elle a repris son poste ainsi que les avantages qui y sont rattachés, dont le droit à l'assurance salaire en cas d'invalidité, tel que prévu à l'article 5-10.31 de la convention collective.

[47] L'employeur a invoqué deux arrêts de la Cour d'appel qui discutent du lien entre le lien d'emploi, la prestation de travail et les bénéfices prévus en cas d'invalidité, comme l'assurance salaire ou des indemnités de remplacement de revenu. Dans un premier cas, l'employeur a cessé de verser des prestations d'assurance salaire à une salariée devenue invalide en période de probation, après avoir mis fin à sa probation. La Cour a décidé que le bénéfice de l'assurance salaire ne survit pas à la rupture du lien d'emploi lorsque la salariée échoue sa période de probation<sup>2</sup>. Le juge Robert était dissident.

[48] Dans un second cas, la Cour a décidé qu'une enseignante inscrite sur une liste de suppléants occasionnels n'avait pas droit à des indemnités de remplacement de revenu pour le retrait préventif qu'elle a exercé pendant sa grossesse parce que, entre les périodes de suppléance, il n'existe aucun lien qui puisse justifier l'existence du statut nécessaire pour réclamer l'indemnité prévue aux modalités du programme<sup>3</sup>. Le juge Dalphond a écrit une forte dissidence, qui est d'ailleurs cohérente avec le jugement qu'il avait rendu au nom de la majorité dans une affaire antérieure<sup>4</sup>.

[49] Ces deux arrêts de la Cour d'appel n'ont pas d'application directe sur le présent grief. L'essentiel de leur propos porte sur la nécessité pour une personne de détenir le statut de salarié qui seul peut donner droit au bénéfice de l'assurance salaire ou de certaines indemnités de remplacement de revenu, statut qui ne peut découler que de l'existence d'un contrat de travail et du maintien d'un lien d'emploi avec un employeur. Le problème ne se pose pas dans le présent grief puisque la professionnelle, titulaire d'un poste permanent, ne cesse pas d'être une salariée au cours de son congé de maternité, qu'il soit ou non rémunéré. Elle jouit d'un statut protégé par la convention collective.

[50] La jurisprudence arbitrale est divisée quant à savoir si un salarié devenu invalide peut mettre fin avant terme à son congé sans solde pour bénéficier de l'assurance salaire. Dans un cas de congé sans solde « ordinaire », l'arbitre adopte cette solution en

---

<sup>2</sup> *ALLIANCE DES INFIRMIÈRES DE MONTRÉAL c. GUILBERT et HÔPITAL SACRÉ-CŒUR DE MONTRÉAL*, (C.A. 2001-10-09), juges Mailhot, Chamberland et Robert (dissident), AZ-50101412, 2001 CanLII 16100 (QC CA).

<sup>3</sup> *DIONNE c. COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES*, (C.A., 2012-04-02), juges Dalphond, Giroux et Wagner, 2012 QCCA 609.

<sup>4</sup> *SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN c. COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES et MORIN*, Arrêt 2010-10-19, 2010 QCCA 1874, cité au parag. [62] ci-dessous.

constatant que le salarié se trouve dans les conditions stipulées à la convention collective pour y mettre fin avant terme<sup>5</sup>. Il s'abstient d'imposer une condition additionnelle d'aptitude immédiate au travail, qui n'est pas écrite dans la convention collective.

[51] Dans deux cas de congé sans solde en prolongement d'un congé de maternité, les sentences vont dans l'autre sens<sup>6</sup>. Les arbitres estiment qu'il est impossible qu'une salariée devenue invalide au cours d'un congé sans solde puisse bénéficier de l'assurance salaire, car ce bénéfice est réservé à celles qui sont actives dans le cadre d'un contrat de travail et qui touchent un salaire.

[52] Ils arrivent à cette conclusion parce que la question est mal posée. Il est bien établi qu'un salarié devenu invalide durant un congé sans solde ne peut pas bénéficier de l'assurance salaire pendant qu'il est en congé. Il faut plutôt se demander si la convention collective permet au salarié en congé sans solde d'y mettre fin avant terme, afin de changer de statut, de reprendre son poste et de se qualifier pour bénéficier de l'assurance salaire. Si, comme dans le présent cas, la convention collective le permet, il n'y a pas de raison de priver le salarié de ce bénéfice.

[53] À elle seule, cette interprétation de la convention collective suffit à justifier le maintien du grief. Il paraît toutefois opportun de faire valoir, à titre subsidiaire, deux autres considérations qui renforcent cette solution, l'une fondée sur la *Charte*, l'autre sur les exigences de la bonne foi. Le Tribunal a eu l'occasion d'en traiter dans un contexte comparable<sup>7</sup>.

[54] Le syndicat soutient que le refus de l'employeur porte atteinte aux droits fondamentaux de la plaignante, victime de discrimination en raison du handicap qui la rendait invalide. Il invoque les dispositions suivantes de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>8</sup> :

*10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur [...] le handicap [...].*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

<sup>5</sup> *SEPB, SECTION LOCALE 579 (FTQ) et COMMISSION SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOIS*, Sentence 2009-03-13, arbitre Gille Lavoie, AZ-50550193.

<sup>6</sup> *SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 1895 et COMMISSION RÉGIONALE CHAUVEAU*, Sentence 1983-10-28, arbitre Angers Larouche, SA 5370-82-3095.  
*CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA VIEILLE CAPITALE et SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC ET CHAUDIÈRE-APPALACHES (FN-CSN)*, Sentence 2010-08-16, arbitre Claude Rondeau, AZ-50668123.

<sup>7</sup> *COMMISSION SCOLAIRE DES HAUTES-RIVIÈRES et SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU HAUT-RICHELIEU*, Sentence 2012-09-13, arbitre Claude Fabien.

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

16. *Nul ne peut exercer de discrimination dans [...] les conditions de travail d'une personne [...].*

[55] Selon le syndicat, l'employeur aurait mis fin au congé sans solde de la plaignante et l'aurait laissé reprendre son poste, si elle n'avait pas souffert d'un handicap qui la rendait temporairement inapte au travail. Son refus est discriminatoire. L'employeur répond que le motif de son refus était l'inaptitude de la plaignante à fournir une prestation de travail et non pas son handicap provisoire.

[56] Il ne faut pas abuser de la *Charte* dans le traitement des griefs mais, dans le présent cas, l'incitation vient de haut puisque la Cour d'appel a rendu un arrêt dont les principes conduisent à appliquer la *Charte* au présent grief.

[57] Dans l'arrêt *Commission des écoles catholiques du Québec*<sup>9</sup>, la Cour d'appel fut saisie de deux cas où des enseignantes, absentes à cause de leur grossesse, n'ont pas pu obtenir la tâche d'enseignement qu'elles auraient autrement reçue, à cause du refus de leur employeur de l'accorder à une enseignante qui n'était pas disponible pour l'exécuter. La Cour reconnaît qu'il s'agit là d'un motif rationnel sur le plan de la gestion mais qu'il contrevient à l'article 10 de la *Charte* qui prohibe spécifiquement la discrimination sur la base de la grossesse. La Cour s'exprime ainsi :

*(page 23) «Le législateur québécois a décidé, lorsqu'il a énuméré les motifs proscrits de discrimination, d'insérer le motif de grossesse. Or, reconnaître explicitement le droit à l'égalité pour ce groupe de personnes, c'est nécessairement vouloir éviter les situations factuelles choquantes qui, à cause de l'état de grossesse, tendraient à priver certaines femmes d'avantages auxquels elles auraient autrement accès. Le lien entre la grossesse et la non-disponibilité se constate de lui-même. D'ailleurs, je ne crois pas qu'un employeur soit affecté tant par l'état de grossesse de l'une de ses employées que par l'absence de celle-ci en raison de cette grossesse. »*

*(page 25) «Les femmes enceintes, si ce n'était de leur état de grossesse, seraient disponibles. Pour cette raison, je ne peux adhérer à une analyse comparative qui les assimilerait à des personnes non disponibles afin de déterminer s'il y a distinction ou non. Une règle qui a pour effet de priver du droit à l'embauche des femmes enceintes qui autrement y auraient accès viole nécessairement le droit à la pleine égalité. La distinction que crée la clause de disponibilité naît du fait que l'accouchement et le congé de maternité empêchent des femmes d'obtenir le contrat auquel elles auraient eu droit.»*

[58] Cet arrêt a une incidence directe sur le présent cas. La Cour d'appel devait composer avec des cas où les enseignantes n'étaient pas concrètement disponibles pour exécuter les tâches d'enseignement qu'elles postulaient. Néanmoins, la Cour a reconnu qu'elles avaient le droit de se faire attribuer ces tâches par leur employeur et

---

<sup>9</sup> COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU QUÉBEC c. GOBEIL et MÉNARD, (C.A. 1999-06-23), juges Rousseau-Houle, Chamberland et Robert, 1999 CanLII 13226 (QCCA).

d'en tirer les bénéfices prévus à la convention collective. Il faut donc distinguer entre le droit de se faire attribuer une tâche et la disponibilité concrète pour l'exécuter. Ce que la Cour dit à propos de la grossesse vaut aussi pour le handicap, qui est également une cause de discrimination prohibée par l'article 10 de la *Charte*.

[59] Il y a lieu maintenant de préciser la portée de la notion de handicap, au sens de la *Charte*. Dans une remarque incidente (*obiter*) de l'arrêt ci-haut<sup>10</sup>, la Cour semble établir une distinction entre l'absence causée par la grossesse et celle causée par une maladie prolongée, en laissant entendre qu'un employeur pourrait invoquer ce dernier motif d'absence sans contrevenir à la *Charte*. Dans un arrêt *Commission des droits de la personne c. Ville de Montréal*<sup>11</sup>, la Cour suprême est venue donner une portée beaucoup plus large à la notion de handicap. Des candidats à des emplois municipaux avaient été écartés par l'employeur tantôt à cause d'une déformation de la colonne vertébrale, tantôt à cause d'une maladie du tube digestif (maladie de Crohn). La Cour a adopté une méthode d'interprétation large et libérale fondée sur l'objectif poursuivi par la *Charte*, de manière à inclure de telles pathologies dans la notion de handicap.

[60] Cette jurisprudence s'applique au présent cas. Il y a lieu de considérer que la leucémie de la plaignante, cause de son inaptitude au travail, peut être qualifiée de handicap autant par sa nature que par ses effets.

[61] La jurisprudence arbitrale a aussi adopté une interprétation large de la notion de handicap, au sens de la *Charte*, dans des cas où elle était causée par des maladie comme des pierres au foie (cholécystite chronique lithiasique)<sup>12</sup>, des problèmes de santé mentale<sup>13</sup> ou un trouble d'anxiété généralisé combiné à un problème d'allergie respiratoire<sup>14</sup>.

[62] Il y a lieu de signaler un autre arrêt où la Cour d'appel reconnaît le droit d'une enseignante à temps partiel de postuler et de se voir attribuer des tâches d'enseignement durant son invalidité de longue durée, à la seule fin de se qualifier pour recevoir des prestations d'assurance-salaire, alors qu'il était clair qu'elle ne pourrait pas

---

<sup>10</sup> Même arrêt, page 23.

<sup>11</sup> *COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC c. VILLE DE MONTRÉAL*, 2000 CSC 27, [2000] 1 RCS 665, AZ-50075403.

<sup>12</sup> *COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES et SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN (CSQ)*, Sentence 2010-06-29, arbitre Jean-Guy Roy, par.9, SAE 8395.

<sup>13</sup> *COLLÈGE DE VICTORIAVILLE et SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU CÉGEP DE VICTORIAVILLE*, Sentence 2010-07-06, arbitre Pierre A. Fortin, par. 60.

<sup>14</sup> *COMMISSION SCOLAIRE DU CHEMIN DU ROY et SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DES VIEILLES FORGES*, Sentence 2010-04-08, arbitre Marc Poulin, par. 10, SAE 8374, (en révision judiciaire).

concrètement les exécuter<sup>15</sup>. Dans cette affaire, la Cour arrive à la même solution que dans son arrêt *Commission des écoles catholiques de Québec* discuté plus haut<sup>16</sup>, mais sans estimer nécessaire de l'appuyer sur la *Charte des droits et libertés*. Le parallèle s'impose du fait que dans les deux cas des enseignantes non disponibles pour le travail ont revendiqué avec succès des tâches qu'elles ne pouvaient pas accomplir, afin d'en tirer des bénéfices marginaux.

[63] Il en résulte que, dans le présent cas, la plaignante pouvait à bon droit mettre fin à son congé et reprendre son poste, même si son handicap temporaire l'empêchait d'exécuter les tâches, et que le refus de l'employeur fut discriminatoire et contraire aux droits fondamentaux de la plaignante.

[64] La seconde considération subsidiaire porte sur la bonne foi. Dans son traitement de la demande de la plaignante, l'employeur était assujéti aux exigences de la bonne foi. Le *Code civil* énonce cette règle fondamentale dans les trois articles suivants:

*6. Toute personne set tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi.*

*7. Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.*

*1375. La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.*

[65] La bonne foi, en droit civil, est objective, dans ce sens qu'elle est indépendante des intentions. On peut avoir agi de mauvaise foi, sans pour autant avoir eu d'intention malicieuse. Il est bien établi en jurisprudence que les dispositions du droit civil relatives à la bonne foi s'imposent aux parties dans les rapports collectifs de travail<sup>17</sup>. Elles ont été appliquées dans un cas où un enseignant demandait la résiliation de son entente de retraite progressive<sup>18</sup>.

[66] La plaignante n'a pas caché le fait que sa volonté de mettre fin à son congé sans solde visait à bénéficier de prestations d'assurance salaire pendant son invalidité. L'employeur y a vu un motif valable de refus. Il faut appliquer à son refus le test de la bonne foi. Une manière de le faire consiste à inverser la question. Au lieu de se

<sup>15</sup> *SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN c. COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES et MORIN*, (C.A. 2010-10-19), juges Dalphond, Morissette et Duval-Hesler (dissidente), 2010 QCCA 1874, par. 48-56.

<sup>16</sup> Voir par. [57] : *COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU QUÉBEC c. GOBEIL et MÉNARD*, (C.A. 1999-06-23), juges Rousseau-Houle, Chamberland et Robert, 1999 CanLII 13226 (QCCA).

<sup>17</sup> *SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA RÉGION DE QUÉBEC c. MÉNARD*, 2005 QCCA 440 (Cour d'appel), AZ-50310939, par. 44-45.

<sup>18</sup> *SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE ST-JEAN-VIANNEY, UNITÉ ENSEIGNEMENTS (CSQ) et COLLÈGE ST-JEAN-VIANNEY*, Sentence 2010-06-25, arbitre Claudette Ross, par. 81.

PAGE : 15

demander si la plaignante était justifiée de mettre fin à son congé sans solde afin de bénéficier de l'assurance-salaire, il faut se demander si l'employeur était justifié de refuser sa demande afin de faire l'économie de prestations d'assurance-salaire.

[67] Le Tribunal est d'avis que le refus de l'employeur n'était pas raisonnable et qu'il allait à l'encontre des exigences de la bonne foi.

[68] La convention collective prévoit un régime d'assurance-salaire destiné à protéger les professionnelles et les professionnels contre les pertes de salaire causées par la maladie. Même s'ils ne versent pas de prime spécifique pour en bénéficier, le régime d'assurance-salaire fait partie des avantages dont ils jouissent en contrepartie de leur prestation de travail et de leur lien d'emploi.

[69] Bon an mal an, l'employeur qui pratique l'auto-assurance prévoit dans son budget annuel une réserve suffisante pour couvrir les prestations d'assurance-salaire de l'ensemble des professionnelles et des professionnels. Sur la base des statistiques des années antérieures, la somme requise est prévisible. Lorsque l'employeur paye une prestation d'assurance salaire, il ne fait pas une perte : il redistribue une somme dédiée à cette fin.

[70] Dans un tel système, on doit se demander qui doit supporter les risques de l'événement imprévu que constitue la maladie ou l'invalidité : l'employeur-assureur ou la professionnelle-assurée ? Il est de l'essence de l'assurance-salaire de mettre l'assuré à l'abri (total ou partiel) de ces risques et de les faire assumer par l'assureur, qui a accepté de jouer ce rôle.

[71] Dans le présent cas, la plaignante, à l'incitation de l'employeur, a opté pour un prolongement de son congé de maternité par un congé additionnel de dix mois sans solde. Elle l'a fait sur la base d'une expectative raisonnable qu'elle serait en bonne santé au cours de cette période et qu'elle pourrait mettre fin à son congé à volonté si ses prévisions étaient déjouées. Au moment où le malheur a frappé, elle a demandé à l'employeur de mettre fin à son congé, de reprendre son poste et de bénéficier de l'assurance salaire. Le refus de l'employeur a pour effet de reporter sur la plaignante le risque affectant le congé sans solde dont elle pensait jouir sans ennuis de santé.

[72] L'employeur soutient que le refus de l'employeur n'a causé aucun préjudice à la plaignante, puisqu'elle était en congé sans solde. Tel n'est pas le cas. Il y a préjudice du fait même de priver un salarié de l'exercice d'un droit. En outre, lorsqu'une salariée prolonge son congé de maternité par un congé sans solde, sa planification repose sur le cours normal des choses. Si elle est frappée par une maladie qui la rend inapte à travailler chez l'employeur, la même inaptitude se répercute sur sa vie familiale. La plaignante a deux enfants. Elle a été hospitalisée à plusieurs reprises. Elle a subi des coûts additionnels causés par sa condition. Ces coûts peuvent s'avérer considérable si l'invalidité est totale et de longue durée.

[73] Enfin, l'employeur ne peut pas prendre pour acquis qu'il a compensé pour le préjudice subi par la plaignante en lui permettant de prendre ses vacances annuelles rémunérées au cours de son congé sans solde. Le geste témoigne de bonnes

PAGE : 16

intentions. Mais les vacances prises dans ces circonstances ne peuvent pas équivaloir à l'aspiration normale d'une mère de famille à prendre ses vacances au moment de son choix, en coordination avec les autres membres de la famille et dans un état de santé convenable.

[74] L'employeur soumet deux sentences arbitrales<sup>19</sup> qui rejettent les griefs de salariées en congé sans solde qui, frappées par la maladie, ont demandé en vain à l'employeur de résilier leur congé et de les réintégrer au travail, afin de bénéficier du régime d'assurance-salaire prévu à la convention collective. Ces sentences considèrent que le risque de la maladie ou de l'erreur dans la planification d'un congé sans solde doit être assumé exclusivement par la salariée, même si elle a joui, tout au long de son emploi, d'un régime d'assurance-salaire. Un arbitre le formule ainsi<sup>20</sup> :

*«Mentionnons que l'employeur a possiblement agi de façon imprudente et présomptueuse en invitant Mme Desgagné, dans sa lettre du 13 décembre 2007, à demander le maximum en faisant une demande de congé sans solde selon la clause 22.27 de la convention, soit deux ans, mais qu'il n'a pas ainsi violé la convention collective ni engagé sa responsabilité dans le déroulement subséquent du congé sans solde demandé et obtenu par Mme Desgagné. Il appartient à chaque personne de formuler une telle demande (de congé) selon ses propres circonstances personnelles et son propre jugement, de ne pas se fier au chant des sirènes, et d'assumer les erreurs, s'il en est.»*

[75] Le Tribunal ne peut adopter pareille solution. Le refus de l'employeur, dans de telles circonstances, consiste à dire implicitement à la plaignante : «Tant pis pour vous» ou «*Tough luck* ». Cette réponse n'est pas acceptable. Le régime de prolongation du congé de maternité par un congé sans solde est établi en faveur de la professionnelle. Elle est libre de s'en prévaloir et d'en déterminer les modalités essentielles, comme les dates de début et de terminaison. Lorsqu'elle est frappée par la maladie et qu'un régime conçu à son avantage est transformé en épreuve par les circonstances, il est légitime qu'elle puisse le modifier de manière à y retrouver son intérêt, si rien ne s'y oppose dans la convention collective et si cette dernière a prévu au contraire un régime d'assurance salaire pour la mettre à l'abri de ces aléas.

[76] L'employeur qui oppose un refus à sa demande se trouve à exploiter la situation à son avantage. Il y a là un détournement de la finalité à la fois du régime de prolongation sans solde du congé de maternité ainsi que du régime d'assurance-salaire, tous deux conçus à l'avantage de la professionnelle. L'employeur se trouve à

---

<sup>19</sup> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 1895 et COMMISSION RÉGIONALE CHAUVEAU, Sentence 1983-10-28, arbitre Angers Larouche, SA 5370-82-3095. CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA VIEILLE CAPITALE et SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC ET CHAUDIÈRE-APPALACHES (FN-CSN), Sentence 2010-08-16, arbitre Claude Rondeau, AZ-50668123.

<sup>20</sup> Même référence, par. 97.

PAGE : 17

perturber l'équilibre des droits et obligations des parties, tel qu' établi par la convention collective.

[77] Le comportement de l'employeur, dans ces circonstances, peut être qualifié d'opportuniste. L'opportunisme est le contraire de la bonne foi. L'employeur, dans le présent cas, était sans doute animé de bonnes intentions. Son refus lui permettait de faire des économies dans un contexte budgétaire difficile. Les exigences de la bonne foi imposent des normes de conduite objectives, indépendantes des intentions. Son refus de mettre fin au congé sans solde et de replacer la plaignante dans son poste pour éviter de lui payer des prestations d'assurance-salaire est objectivement opportuniste, déraisonnable et contraire aux exigences de la bonne foi.

[78] L'employeur aurait dû considérer qu'en matière d'assurance-salaire, il ne fait ni gain ni perte lorsqu'il paye à la professionnelle ce qui lui est dû. Lorsqu'une détérioration imprévue de sa santé vient perturber les prévisions raisonnables de la professionnelle, l'employeur ne peut pas lui reprocher d'avoir commis une erreur dans la planification de son congé de maternité, ni chercher à exploiter la situation à son avantage. Il a l'obligation de collaborer avec la professionnelle pour rétablir l'équilibre rompu, surtout s'il existe un régime d'assurance-salaire dont c'est précisément la finalité.

[79] Par ces motifs, le Tribunal décide de faire droit au grief; de déclarer que la convention collective permettait à la plaignante, provisoirement invalide pour cause de maladie, de mettre fin avant terme au congé sans solde qui prolongeait son congé de maternité, de reprendre son poste et de bénéficier de l'assurance salaire inhérente à son poste; de réserver sa compétence pour déterminer les conséquences pécuniaires de la présente sentence si nécessaire; le tout avec frais d'arbitrage à la charge de l'employeur.

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

---

Me Claude FABIEN, arbitre

---

Pour l'employeur : Me René Paquette

Pour le syndicat : Me Brigitte Venne

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEFS

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-9777

Date : 2012-09-28

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Claude FABIEN**

---

**FÉDÉRATION DES CAISSES DESJARDINS DU QUÉBEC**  
Ci-après appelée « l'employeur »

et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE  
BUREAU, SECTION LOCALE 575 (SEPB-CTC-FTQ)**  
Ci-après appelé « le syndicat »

Griefs : nos 2011-17 ET 2011-18 par M. Franco Mignacca

### **SENTENCE ARBITRALE**

*(Code du travail du Québec, L.R.Q. c. C-27, articles 100 et suivants)*

---

[1] Le Tribunal d'arbitrage est saisi de deux griefs faits le 7 octobre 2011 par M. Franco Mignacca. Ce dernier se plaint d'avoir été suspendu pour fin d'enquête (grief 2011-17) et éventuellement congédié (grief 2011-18) pour avoir omis de divulguer à son employeur, au moment de l'embauche et à l'occasion d'un changement de poste, le fait qu'il avait fait partie des intimés visés par une ordonnance de blocage et de suspension à la demande de l'Autorité des marchés financiers (AMF), dans un emploi antérieur.

PAGE : 2

[2] Les rapports des parties sont régis par la *Convention collective de travail entre la Fédération des Caisses Desjardins du Québec et la Syndicat des employées et employés professionnels-s-les et de bureau, section locale 575 (SEPB-CTC-FTQ)*, en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2014.

[3] Le 16 septembre 2011, l'employeur a imposé au plaignant une suspension administrative avec solde, pour fin d'enquête.

[4] Le 4 octobre 2011, il a fait parvenir au plaignant un avis de congédiement rédigé comme suit :

*« [...] En effet, il appert de notre enquête que vous avez sciemment et volontairement, au moment de votre embauche à un poste temporaire en 2009 et, à nouveau, lors de votre embauche à titre d'employé permanent en 2010, caché de l'information relative à une enquête initiée à votre égard par l'Autorité des marchés financiers, de même que les conséquences importantes de celles-ci sur votre parcours professionnel. Or, compte tenu notamment de vos activités, il va de soi que si nous avons connu l'information ainsi délibérément omise en temps opportun, nous aurions incontestablement décliné votre candidature. Vous avez d'ailleurs vous-même reconnu, dans le cadre du processus d'enquête, que de divulguer une telle information aurait été fatalement préjudiciable à votre candidature.*

*Compte tenu de ce qui précède, nous considérons que notre consentement à votre embauche a été vicié. Or ce fait justifie à lui seul l'annulation pure et simple de votre embauche et, par voie de conséquence, de votre lien d'emploi avec Desjardins.*

*Qui plus est, compte tenu de ce qui précède et de votre manque d'honnêteté et de bonne foi, le lien de confiance nécessaire au maintien de votre emploi est irrémédiablement rompu et, dans l'hypothèse où vous auriez un lien d'emploi avec Desjardins, nous n'avons d'autre choix que de procéder à votre congédiement pour cause, avec prise d'effet immédiate. [...] »*

## 1. LES FAITS

[5] Le 16 juillet 2009, le plaignant posa sa candidature chez l'employeur à un poste temporaire de *conseiller à la clientèle, Service administration et service à la clientèle, Fonds de placement*. Ce service se situe au sein du Centre de services partagés mis sur pied par l'employeur, qui en fournit la description suivante :

*«Le Centre de services partagés offre des services d'arrière guichet de produits d'épargne spécialisés à trois composantes du Mouvement Desjardins, soit la première vice-présidence Fonds de placement et Services fiduciaires, Valeurs mobilières Desjardins et Desjardins Sécurité financière. Les services d'arrière*

PAGE : 3

*guichet sont des activités liées au traitement et à l'administration des comptes d'épargne et de placement de produits d'épargne spécialisés.»*

[6] Le 5 août 2009, le plaignant fut reçu par deux évaluateurs qui remplirent un formulaire d'entrevue et annotèrent son curriculum vitae à l'aide de ses réponses. Les questions portèrent exclusivement sur ses connaissances, ses compétences et son expérience. On ne lui posa aucune question sur de possibles antécédents criminels, pénaux, judiciaires, disciplinaires ou administratifs. Interrogé sur la cause de son départ de Gestion de capital Triglobal, où il fut gérant de 1997 à 2007, le plaignant répondit que ce fut la «fermeture» de l'entreprise.

[7] Il y a lieu de reproduire les deux passages de son c.v., sous la rubrique *Expérience professionnelle*, dont l'exactitude sera éventuellement contestée par l'employeur :

«2007-2008

*Consultant dans le domaine des services financiers*

*Indépendant*

- *Consultant dans le domaine des services financiers (service à la clientèle, conseils sur l'optimisation de la structure corporative, la segmentation des clients et les stratégies de marketing*

- *Tenus de livres*

1997-2007

*Gérant*

*Gestion de capital Triglobal*

- *Responsable du service à la clientèle et de toutes les activités opérationnelles découlant du département «d'après vente» (traitement et rapprochement des opérations des clients)*

- *Responsable de la formation et de la supervision des employés de soutien*

- *Recrutement, formation et supervision des représentants des ventes au sein d'un réseau de 6 succursales*

- *Élaboration du Manuel des procédures et des politiques, en assurant leur application*

- *Développement des affaires en élaborant et en veillant au déroulement de la stratégie vente et marketing*

- *Planification budgétaire*

- *Personne ressource à l'égard de soumissions à d'autres niveaux et à l'égard de situations opérationnelles problématiques »*

PAGE : 4

[8] Le 9 août 2009, le plaignant fit parvenir à son futur employeur une formule intitulée *Prise de références et enquête préemploi*, par laquelle il consentait à ce qu'il recueille, communique et utilise les renseignements personnels nécessaires et les références requises aux fins du processus de sélection auprès de ses employeurs antérieurs, et à ce qu'il procède à une enquête de sécurité et de crédit à son sujet.

[9] Sur cette formule, il donna le nom de trois personnes avec lesquelles il avait travaillé dans ses emplois antérieurs, à titre de références : M. Bock, président de Bock&Bock, «actuellement Services financiers Investia»; M. Morris, qui fut directeur du développement des affaires chez Triglobal et Mme Haddad, qui fut directrice du courtage, chez Triglobal. Tous deux avaient travaillé avec le plaignant à l'époque où il était chez Triglobal et avaient quitté pour œuvrer dans d'autres entreprises du domaine financier. Le 10 août 2009, l'employeur obtint de ces deux dernières personnes un rapport favorable au plaignant. Ces deux personnes confirmèrent que le plaignant avait quitté Triglobal en raison de la fermeture de l'entreprise.

[10] La première personne mentionnée sur la liste des références, M. Bock, fut l'employeur du plaignant dans les années 1994-1997. Son entreprise a été achetée par Triglobal. C'est M. Bock qui a présenté le plaignant aux dirigeants de Triglobal. Le c.v. du plaignant laisse entendre que M. Bock était rendu chez Investia, au moment où il a donné son nom en référence. L'employeur a omis de communiquer avec M. Bock pour obtenir des renseignements sur le plaignant.

[11] Le 11 août 2009, la Direction Enquêtes, Sécurité et Immobilier de l'employeur produisit un rapport d'enquête de crédit et de sécurité au sujet du plaignant, qui lui était favorable. Sur le plan de la sécurité, le rapport mentionne que l'enquêteur avait vérifié les bases de données internes de l'employeur ainsi que les *dossiers judiciaires*, sans y trouver quoique ce soit à signaler. À cette époque, la recherche des antécédents était limitée aux pluri-fichiers des tribunaux criminels et civils.

[12] Le 24 août 2009, le plaignant entra en fonction comme employé temporaire syndiqué pour une période initiale de quatre mois, dans le poste de conseiller à la clientèle pour lequel il avait postulé. Ce poste fait partie des services dits «*d'arrière guichet*» de produits d'épargne spécialisés, qui entrent en jeu après la conclusion des contrats de vente de ces produits, pour en assurer l'exécution et le suivi. Le titulaire de ce poste ne traite pas avec le public. Ceux qu'on appelle clients sont les caisses membres du mouvement Desjardins et des entreprises qui font appel à Desjardins pour des produits d'épargne collective, comme les fonds de retraite des employés.

[13] La description du poste de *conseiller* comporte les éléments suivants :

- Fournir le soutien nécessaire aux entreprises et aux caisses concernant l'administration de leurs régimes collectifs Desjardins afin de répondre à leur besoins et de maintenir des relations d'affaires professionnelles.
- Communiquer l'information détaillée sur les caractéristiques de chacun des régimes collectifs (RCD, RPDB, RRS, RCTD, RPE, Coop), autant sur l'aspect légal et fiscal que sur les politiques, procédures, et convention de

PAGE : 5

gestion liées à ceux-ci. Proposer et offrir à la clientèle (entreprises et caisses) les services après-vente susceptibles de répondre à leurs besoins et à en assurer la réalisation.

- Soutenir et conseiller le réseau des ventes des régimes d'épargne collectifs dans leur offre de service. Analyser et exécuter les divers mandats selon les conventions négociées avec ceux-ci en tenant compte des particularités de chacun des régimes collectifs.
- Effectuer les recherches liées aux transactions demandées par la clientèle, préparer les corrections, radiations ou autres, remplir les différents formulaires ou effectuer la saisie. Rédiger la correspondance devant être adressée aux clientèles desservies.
- Diriger les caisses maîtres d'œuvre pour l'apport de nouveaux régimes collectifs vers les ressources appropriées de la Fédération.
- Assurer le développement de ses propres compétences et connaissances liées à son champ d'activité.

[14] À l'approche de la fin de son emploi temporaire, en décembre 2009, le plaignant se porta candidat à un poste de *technicien épargne-retraite collective, Service aux employeurs et aux participants, Épargne retraite collective*. Il produisit un c.v. semblable à celui de sa candidature au poste précédent. L'entrevue de sélection eut lieu le 15 décembre 2009, selon la même méthode que l'entrevue précédente. Elle fut conduite par Mme Milot, qui allait devenir plus tard sa supérieure. Le plaignant répondit de façon satisfaisante à toutes les questions. On ne lui posa aucune question sur de possibles antécédents criminels, pénaux, judiciaires, disciplinaires ou administratifs. Mme Milot dit que le plaignant lui mentionna que son permis de courtier et de conseiller en valeurs n'était pas actif, mais elle ne releva pas ce détail parce que le travail de conseiller ou de technicien au sein de son service ne requiert pas une telle habilitation.

[15] Le plaignant n'obtint pas ce poste, mais son contrat fut prolongé deux fois dans le même poste de conseiller, jusqu'en mai 2010. Le 3 mai 2010, il changea de statut pour celui de régulier syndiqué, à titre de *technicien épargne-retraite collective, Service aux employeurs et aux participants, Épargne retraite collective*, poste pour lequel il avait obtenu une entrevue en décembre 2009.

[16] La description du poste de *technicien* comporte les éléments suivants :

- Effectuer divers calculs et conciliations de différents fichiers et listes et procéder à la saisie quotidienne, à la vérification, au traitement et à la gestion de l'information et des données dans le système approprié. Analyser et effectuer les demandes de corrections lorsque requis.
- Peut être appelé à agir comme personne ressource auprès des autres agents de l'unité.
- Analyser les demandes de retrait et effectuer, conformément aux règles du régime et les lois en vigueur, les calculs relatifs aux différentes options

PAGE : 6

suite à la cessation d'emploi des participants. Obtenir les documents et informations nécessaires auprès de l'employeur et, au besoin, communiquer avec les autorités gouvernementales.

- Assurer le suivi de la terminaison partielle ou totale du régime de retraite. Procéder à la correspondance ainsi qu'aux formulaires requis et veiller à la coordination du règlement en conformité avec les différentes législations.
- Préparer, vérifier et expédier les rapports périodiques, certificats de coûts, déclarations annuelles de renseignements et états financiers aux employeurs lorsque requis.
- Analyser et interpréter les régimes administrés afin de répondre adéquatement aux demandes d'informations spécialisées formulées par les employeurs, participants, autorités gouvernementales, vérificateurs ou autres intervenants selon les normes et délais prescrits.

[17] Le poste de technicien se distingue de celui de conseiller en ce qu'il comporte un volet transactionnel plus important. Le conseiller est en communication principalement avec les clients employeurs et caisses. Le technicien intervient en plus auprès des participants aux régimes de retraite. Les deux ont en commun de véhiculer l'image de l'employeur auprès des tiers, dans un environnement d'affaires concurrentiel.

[18] Le plaignant a bénéficié d'un programme de cours de formation, en juillet 2010. Il a subi deux évaluations formelles de sa prestation de travail, quant aux «*objectifs liés aux résultats*», l'une en janvier 2010, l'autre en juillet 2011. Dans tous les critères d'évaluations, le gestionnaire responsable de son évaluation a inscrit la mention «*Répond pleinement aux attentes*». Mme Milot qualifie ces évaluations de très satisfaisantes.

[19] En septembre 2010, le plaignant était responsable d'un portefeuille d'une centaine d'employeurs, dont certains fort importants, avec lesquels il était en communication pour l'administration de leurs divers régimes de retraite. En mai 2011, à l'occasion de mouvements de personnel, un poste de conseiller à l'offre en caisses s'est libéré. Le plaignant posa sa candidature et obtint ce changement de poste, en raison de son expérience antérieure. Sa supérieure, Mme Milot, dit qu'elle lui a attribué le poste parce qu'elle connaissait sa compétence. Sur papier, son titre d'emploi est redevenu *conseiller*, mais sa supérieure lui fit remplir une fonction hybride en prolongeant sa responsabilité pour le portefeuille d'employeurs qu'il desservait comme technicien.

[20] En 2011, l'employeur a mis sur pied un service de recherche systématique sur un vaste éventail de banques de données, dans le but principal de lutter contre les fraudes et le blanchiment d'argent. Le système permettait aussi de faire des enquêtes de sécurité plus poussées sur les membres du personnel du Mouvement Desjardins et sur toutes les personnes qui y sollicitent un emploi. Ce service a été nommé «Vigie». Il

fut implanté au sein de la Direction de la conformité et de la lutte au blanchiment d'argent.

[21] Le 18 août 2011, le service Vigie signala à M. Fréchette, enquêteur affecté à cette Direction, que le nom du plaignant apparaissait dans certains communiqués de l'AMF antérieurs à son engagement, en rapport avec l'«*affaire Triglobal*». Le service avait joint trois extraits de journaux qui donnaient des explications sur l'affaire Triglobal, sans toutefois y nommer le plaignant.

[22] Parmi eux, l'extrait suivant d'un article de Cyberpresse du 18 mai 2007 laissait entrevoir certaines difficultés :

*«Un fonds mutuel off-shore, offert au Québec par l'importante firme financière montréalaise Triglobal, a de graves ennuis aux Bahamas. Trilobal est un réseau de distribution de fonds mutuels et d'assurance en expansion fulgurante, qui a pris le 15<sup>e</sup> rang des «Vingt leaders de la croissance» du magazine L'actualité en 2006, avec une croissance de 416% sur cinq ans. En 2005, la firme, qui appartient au président Papadopoulos et à son associé Mario Bright, affirmait détenir 700 millions de dollars d'actif sous gestion. Le fonds en difficulté est Ivest Fund, un fond de couverture (hedge) dans lequel des Montréalais ont investi plusieurs millions depuis 2002. Le vérificateur externe d'Ivest, Gomez & Partners de Nassau, refuse d'approuver les états financiers 2005, a appris La Presse. Un tel geste, de la part d'un vérificateur, est rare et entache sérieusement la crédibilité d'Ivest.»*

Selon l'article, l'Autorité des marchés financiers affirmait qu'Ivest Fund n'avait jamais reçu de visa pour son prospectus et n'avait jamais déposé un avis de placement qui aurait pu lui valoir une dispense de prospectus visé. Elle ajoutait que la *Loi sur la distribution des produits et services financiers* interdit aux firmes d'épargne collective d'offrir des fonds qui ne sont pas couverts par la *Loi sur les valeurs mobilières*.

[23] Les trois autres documents repérés par le service Vigie étaient des communiqués de l'AMF de juin, juillet et août 2011, qui tenaient lieu de signification d'avis d'audience de demandes consécutives à une décision du 21 décembre 2007 du Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières (le Bureau). Ces communiqués ne visaient pas directement le plaignant, mais ils contenaient un rappel historique qui faisait mention de la décision de 21 décembre 2007 et donnait la liste des personnes alors visées par les ordonnances du Bureau, dans laquelle se trouvait le nom du plaignant. Ces renseignements permirent à l'employeur de prendre connaissance de cette décision. Comme la lettre de congédiement y réfère implicitement, il est nécessaire d'en préciser le contenu.

[24] Dans cette décision<sup>1</sup>, le Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières a fait droit à une demande d'ordonnances présentée par l'AMF contre 12 intimés, comprenant six sociétés commerciales (dont Triglobal et Ivest Fund) et six individus

---

<sup>1</sup> *AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS c. GESTION DE CAPITAL TRIGLOBAL INC.*, 2007 QCBDRVM 59.

PAGE : 8

(dont M. Papadopoulos et le plaignant). La demande fut présentée d'urgence, sans signification et sans audition des intimés (*ex parte*), comme la loi le permet. La décision fut rendue sur la foi de la déclaration de l'enquêteur de l'AMF, seul témoin entendu à l'audience.

[25] Sur les 130 faits allégués par l'AMF dans sa demande, neuf font mention du plaignant :

*5. L'intimé Mignacca est le secrétaire trésorier de Triglobal;*

*23. Mignacca, en plus d'être un administrateur de Triglobal, est aussi son directeur de la conformité responsable pour le Québec et est inscrit auprès de l'AMF à titre de représentant en courtage en épargne collective, en bourses d'études et en planification financière;*

*24. Soulignons que Mignacca n'a jamais détenu un certificat lui permettant d'agir à titre de courtier ou de conseiller en valeurs émis par l'AMF conformément à l'article 149 LVM;*

*25. Le 13 décembre 2007, Mignacca a fait parvenir une demande de retrait d'inscription auprès de Triglobal à l'Autorité; cette demande est présentement en traitement;*

*91. Soulignons aussi que Mignacca, le directeur de la conformité de Triglobal, a approuvé ce placement en 2003 en paraphant de sa signature le formulaire Focus intitulé «Confirmation of Identity»;*

*103. Soulignons aussi que Mignacca, le directeur de la conformité de Triglobal, a approuvé ce placement en 2004 en paraphant de sa signature le formulaire Focus intitulé «Confirmation of Identity»;*

*124. Papadopoulos et Mignacca sont les seuls dirigeants de Triglobal;*

*125. Papadopoulos et Mignacca ont aidé à faire des placements illégaux ci-dessus décrits;*

*126. L'enquête démontre que Papadopoulos et Mignacca se servent de Triglobal pour aider à faire des placements illégaux;*

[26] Le Bureau a motivé sa décision par les faits suivants :

- L'enquête de l'Autorité a démontré que des québécois ont investi entre 10 000\$ et 350 000\$ chacun, entre 1997 et 2007, auprès de Focus ou de Ivest par l'entremise de représentants, personnes liées ou dirigeants de Triglobal;*
- Ces placements illégaux se chiffraient à plusieurs millions de dollars;*
- Le 15 août 2007, Triglobal aurait faussement affirmé qu'aucune transaction n'avait été effectuée par Triglobal dans les Fonds Focus et Ivest et ne possédait aucune information financière sur lesdits fonds;*

PAGE : 9

- *Par leur attitude, Triglobal et ses dirigeants entraveraient le travail des enquêteurs de l'Autorité;*
- *L'enquête démontrerait que Papadopoulos et Mignacca, les dirigeants de Triglobal, se servent de cette firme pour aider à faire des placements illégaux.*
- *Papadopoulos et Bright seraient les deux propriétaires véritables (ultimate beneficial owners) de Focus Management Inc.;*
- *Le vérificateur externe de Ivest aurait refusé d'approuver les états financiers de Ivest étant donné qu'elle serait incapable de valider la provenance des fonds ayant servi à financer un prêt de Ivest à Focus au montant de 20 000 000\$, soit 40% de l'actif de Ivest; L'analyse des opérations du compte de PNB nous apprend que depuis le 5 décembre 2007, 39 avis de débit ont été effectués au compte pour une somme de plus de 9000 000 \$;*
- *L'absence d'inscription des intimés à titre de courtier ou de conseiller en valeurs auprès de l'Autorité;*
- *La difficulté ou l'impossibilité pour certains investisseurs de récupérer leur mise de fond;*
- *Il est à craindre que sans une intervention immédiate, le remboursement des investissements faits auprès des fonds Focus et Ivest soit effectué de façon inéquitable.*

[27] En conséquence, le Bureau a prononcé quatre ordonnances. La première est une ordonnance de blocage qui interdit à tous les intimés de se départir des fonds en leur possession. Plus particulièrement, il ordonne à cinq des six individus intimés, dont le plaignant, de ne pas se départir de fonds, titres ou autres biens qu'ils ont en leur possession; de ne pas retirer ou s'approprier de fonds, titres ou autres biens des mains d'une autre personne qui les a en dépôt ou qui en a la garde ou le contrôle pour eux; de ne pas retirer ou s'approprier de fonds, titres ou autres biens appartenant à des investisseurs et qui sont entre les mains d'une autre personne qui les a en dépôt ou qui en a la garde ou le contrôle; de ne pas retirer ou s'approprier de fonds, titres ou autres biens appartenant à Focus et à Ivest.

[28] La deuxième ordonnance interdit aux intimés, dont le plaignant, toute activité en vue d'effectuer une opération sur valeurs, y compris des activités de courtier en valeurs. La troisième ordonnance interdit aux intimés, dont le plaignant, d'agir à titre de conseiller en valeurs. La quatrième ordonnance recommande au ministre des Finances de désigner un administrateur provisoire chargé de l'administration de Triglobal à la place du conseil d'administration, dont le plaignant était membre.

[29] En conséquence de cette décision, le 23 janvier 2008, l'AMF a refusé la demande du plaignant visant à rétablir le certificat lui permettant d'agir dans les domaines du courtage en épargne collective et du courtage en plans de bourses

d'études. Le 8 février 2008, l'AMF a aussi suspendu son certificat d'exercice en planification financière.

[30] Le Bureau a prolongé l'ordonnance de blocage à plusieurs reprises, sans interruption, à la demande de l'AMF. Toutefois, par lettre du 26 septembre 2011, l'AMF a demandé au Bureau d'exclure le plaignant du prolongement de l'ordonnance de blocage, ce que fit le Bureau dans son ordonnance de prolongation de blocage du 21 octobre 2011, quant aux autres intimés. La levée de l'ordonnance de blocage quant au plaignant est toutefois postérieure à son congédiement du 4 octobre 2011. Les deux autres ordonnances qui interdisent au plaignant toute activité en vue d'effectuer une opération sur valeurs, y compris des activités de courtier en valeurs, ainsi que d'agir à titre de conseiller en valeurs, sont encore en vigueur.

[31] Comme suite aux informations révélées par le service Vigie, M. Fréchette, enquêteur à la Direction de la conformité et à la lutte au blanchiment d'argent, fut chargé de faire enquête sur les circonstances de l'embauche et sur les activités du plaignant chez l'employeur. Il demanda à sa supérieure, Mme Milot, directrice, Service aux employeurs, Direction principale Épargne retraite collective, de le renseigner sur le poste et les activités du plaignant, afin de déterminer rapidement s'il constituait un risque de sécurité pour l'employeur.

[32] Dans son courriel du 7 septembre 2011, Mme Milot lui précisa que le plaignant occupait à cette date un poste de *conseiller*, Direction Services aux employeurs, Épargne retraite collective. Précisant qu'il était alors affecté à l'offre fiduciaire, elle énuméra ses principales tâches, qui correspondent à peu près à la description de poste reproduite plus haut. Elle écrivit : «*Notez que les transactions financières sont traitées dans une autre direction de notre Direction principale*». Elle indiquait par là que, dans ce poste, le plaignant n'exécutait pas d'opérations financières et qu'il n'avait pas accès au système financier.

[33] Elle ajouta un deuxième volet à sa réponse pour rendre compte du fait que le plaignant était également apte à exécuter les tâches du *technicien*, telles que décrites plus haut, puisqu'il avait déjà œuvré dans un tel poste. Elle dit qu'au besoin, elle l'utilisait pour des tâches de technicien, sur l'«offre assureur». Elle termine par la note suivante : «*Notez que les transactions financières sont traitées dans une autre direction de notre Direction principale. Cependant, [le plaignant] a accès à traiter des transactions. Il ne peut cependant pas émettre un chèque de déboursé puisqu'il ne possède pas les autorisations nécessaires pour autoriser ce type de transaction.*»

[34] Mme Milot précise que le plaignant avait accès aux systèmes de gestion et pouvait y faire des transactions pour le compte de participants, mais qu'en pratique, il n'en faisait pas. Il n'avait pas l'autorité pour le faire. Il aurait eu besoin de l'autorisation d'un supérieur. Sans cette autorisation, le système aurait bloqué. Par ailleurs, le plaignant aurait pu trouver, dans les systèmes auxquels il avait accès, des informations sur les employeurs et les participants ainsi que des données démographiques et financières sur l'ensemble des régimes, qui auraient pu intéresser des tiers. Il n'aurait pas pu détourner des fonds à son profit personnel.

[35] Le service de Mme Milot ne s'occupait pas de la vente des produits financiers de l'employeur à ses clients, comme la vente de fonds de retraite, ni du placement des fonds confiés à l'employeur. Les conseillers et les techniciens de son service assuraient le service «après vente». Ils exécutaient, sur le plan administratif, des décisions prises par d'autres. Ils n'avaient pas besoin de détenir les permis de courtier en valeurs ou de conseiller en valeurs exigés par la loi.

[36] Le 16 septembre 2011, l'employeur imposa au plaignant une suspension administrative avec solde, en lui demandant de se tenir à sa disposition pour une rencontre, si nécessaire. En recevant la lettre de suspension, le plaignant s'est montré surpris et ébranlé. On lui a demandé de collaborer et de quitter discrètement, ce qu'il a fait tout en signalant à Mme Milot deux dossiers en cours qui requéraient une attention immédiate.

[37] La décision de suspendre le plaignant est le fruit d'une conférence téléphonique qui avait réuni six personnes la veille, dont Mme Milot, M. Fréchette, le directeur des ressources humaines et un représentant du service Enquête et gestion des fraudes. On a établi que le plaignant était sous le coup d'ordonnances réclamées par l'AMF et qu'il n'avait pas divulgué ce fait au moment de son embauche. Le motif qui a prévalu, c'est que la clientèle devait avoir une confiance totale dans ce secteur d'activité de l'employeur et que la présence du plaignant créait un risque à son image et à sa réputation. Le plaignant a contesté cette suspension par le grief 2011-17 dont le Tribunal est saisi.

[38] Dès le moment où le plaignant fut suspendu, M. Fréchette, assisté d'une équipe technique, procéda à l'analyse de toutes les traces des activités du plaignant sur les systèmes informatiques et les systèmes de communication de l'employeur, y compris ses disques durs et ses courriels. Il vérifia même ses comptes personnels. Il ne trouva rien de suspect ou d'inhabituel.

[39] Le 21 septembre 2011, le plaignant, accompagné d'un représentant du syndicat, se présenta à une rencontre avec M. Fréchette, en charge de l'enquête, et avec M. Giroux, conseiller principal, tous deux rattachés à la Direction Enquêtes et gestion des fraudes. M. Giroux est spécialiste en lutte contre le blanchiment d'argent. Leur rapport fut signé et acheminé à l'employeur le 29 septembre 2011.

[40] Le plaignant fut interrogé sur son implication dans Triglobal, pour la période 1997-2007. Le rapport mentionne ce qui suit. Il était en charge de la conformité, des procédures et de la formation. Les fonds impliqués dans le scandale qui a conduit à l'intervention de l'AMF sont Focus et Ivest. Ces fonds ne sont aucunement reliés à Triglobal, mais ils impliquent M. Papadopoulos et M. Bright, respectivement propriétaire et actionnaire de Triglobal. Lui-même n'avait rien à voir avec ces fonds. Il dit qu'il n'était pas au courant de ce qui se passait avec ces fonds. Son implication se limite à avoir vérifié les pièces d'identité et signé, à titre de commissaire à l'assermentation, des formulaires de confirmation d'identité pour certains clients que lui envoyait la direction. Il a dit qu'il ne savait pas si ces clients étaient «liés» aux fonds visés.

PAGE : 12

[41] Questionné à savoir pourquoi l'AMF avait suspendu ses permis de courtage et de planificateur financier s'il ne se livrait à aucune activité de cette nature chez Triglobal, le plaignant a répondu «Ils l'ont fait, tout simplement.» Il dit qu'il a tenté de faire modifier les ordonnances de suspension de ses permis mais que son avocat lui coûtait 200\$ de l'heure. Tous ses REER y sont passés, soit 15 000\$. Il a dû tripler l'hypothèque sur sa maison. Il a finalement lâché prise, faute de moyens.

[42] Questionné à savoir pourquoi il n'avait pas parlé de ses démêlés avec l'AMF, au moment de son embauche chez l'employeur, le plaignant a déclaré que cela aurait été l'équivalent de dire qu'il ne voulait pas de cet emploi et qu'il n'aurait jamais été embauché.

[43] Le plaignant fut aussi interrogé sur la période 2007-2008, qui a suivi son départ de Triglobal. Il en a parlé avec réticence. Il a admis avoir travaillé pendant sept mois pour Investia, une entreprise de services financiers et de placements dont le promoteur était un homme d'affaire de Québec, désireux d'ouvrir un bureau à Montréal. Le plaignant dit qu'il avait mis son client au courant de sa situation dans le dossier Triglobal mais que ce dernier lui avait néanmoins fait confiance. Tout allait très bien, mais au bout de sept mois, son client lui a dit qu'il «cassait le contrat», non parce qu'il n'était pas satisfait de ses services, mais plutôt parce que l'AMF avait fait pression en ce sens. Le plaignant a dit que telle est la raison pour laquelle il n'a pas mis le nom d'Investia dans son c.v.

[44] M. Fréchette dit qu'en omettant de mettre le nom de Investia dans son c.v., le plaignant privait l'employeur de la possibilité de communiquer avec cet autre employeur et d'obtenir des explications sur les circonstances de son départ.

[45] Le rapport de cette rencontre se termine par la conclusion et les recommandations des auteurs Fréchette et Giroux :

*(al.1) «M. Mignacca a dit avoir procédé à des identifications de personnes sans savoir à quelles activités d'investissement elles étaient liées; or, les formulaires des fonds en question comportent des indications ou l'entête de ces fonds.*

*(al.2) M. Mignacca n'a pas indiqué les coordonnées de son emploi chez Investia; or, il s'agissait de son dernier employeur avant de rejoindre Desjardins et il a été remercié de ses services à cause de son implication dans la cause de Triglobal auprès de l'AMF. Une vérification par Desjardins eut révélé ce fait. M. Mignacca a délibérément occulté cette information au moment de son embauche.*

*(al.3) M. Mignacca n'a pas mentionné à Desjardins, au moment de son embauche, son implication dans l'affaire Triglobal. Cette information aurait eu une incidence capitale pour Desjardins qui n'aurait pas procédé à l'embauche de cet employé, ne serait-ce que pour les risques de réputation énormes qui auraient pu en découler. Cette information a volontairement été cachée, car selon M. Mignacca : «Ça aurait été comme de leur dire que je ne voulais pas la job».*

PAGE : 13

*(al.4) M. Mignacca est toujours visé comme intimé par les procédures de l'AMF. Aucune accusation n'a encore été déposée contre lui; le dossier est toujours dans les mains de Me Blais, procureur de l'AMF au dossier.*

*(al.5) Compte tenu de tout ceci, nous recommandons de mettre un terme à l'emploi de M. Mignacca.»*

[46] Les deux auteurs du rapport disent que l'entretien fut cordial, sans éclats de voix, et que le plaignant s'est montré très articulé. Ils reconnaissent qu'il a pleinement collaboré à leur enquête. «*Il a été honnête avec nous*», dit M. Giroux. Le plaignant a toutefois fait un commentaire pessimiste sur ses chances de conserver son emploi chez l'employeur, alors qu'il avait cru que toute cette histoire était loin derrière lui.

[47] Le 4 octobre 2011, le plaignant a reçu la lettre de congédiement reproduite plus haut. La décision de congédier a été le résultat d'une concertation entre Mme Milot et trois autres intervenants des ressources humaines. Elle est fondée sur les conclusions du rapport de M. Fréchette. On a aussi tenu compte du fait que le plaignant avait également caché qu'il avait eu un lien d'emploi avec Investia pendant sept mois, qui s'était terminé lorsque son employeur avait été mis au courant de ses démêlés avec l'AMF. On a considéré que le lien de confiance avait été rompu.

[48] À l'audience, l'employeur a fait entendre trois témoins : Mme Milot, supérieure immédiate du plaignant, qui a signé la lettre de congédiement, ainsi que M. Fréchette et M. Giroux, signataires du rapport du 29 septembre 2011. Ces témoins ont insisté sur le risque «*réputationnel*» que fait courir à l'employeur la présence du plaignant parmi son personnel. Ils disent que si les clients l'apprenaient, leur confiance dans l'employeur en souffrirait. Certains clients pourraient même décider de quitter l'employeur pour confier leurs affaires à une autre institution financière.

[49] M. Fréchette précise que le but de son enquête n'était pas de faire la lumière sur les agissements du plaignant chez Triglobal, mais plutôt d'établir qu'il exposait l'employeur à un risque «*réputationnel*» du simple fait de ses démêlés avec l'AMF. M. Giroux dit que s'il avait eu connaissance des démêlés du plaignant avec l'AMF, il n'aurait pas recommandé son embauche, à cause du risque «*réputationnel*». Les banques bâtissent leur réputation sur leur intégrité et la manière dont elles gèrent les dépôts et placements de leurs clients. Dans ce cas, le client de l'employeur Desjardins ne serait pas à l'aise de confier son argent au plaignant, dit-il.

[50] On demande à M. Giroux si l'employeur a subi un préjudice «*réputationnel*» depuis 2009, à cause du plaignant. À son avis, il n'y a pas eu de tel préjudice. Cela ne s'est pas su dans le public. On lui demande si le risque «*réputationnel*» doit être évalué en fonction de l'emploi. Il pense que le risque n'est pas lié à l'emploi : pour un client, le simple fait de savoir qu'un employé a un tel passé suffit à le discréditer. Le client ne fait pas de distinction. Il dit qu'un candidat avec un tel passé est «*barré*» à jamais dans les institutions financières.

[51] Les clients des services auxquels le plaignant travaillait sont soit des caisses membres du Mouvement Desjardins, soit des entreprises qui avaient confié à

PAGE : 14

l'employeur la gestion des fonds de pension de leurs employés. Certaines de ces entreprises sont considérables, de sorte que le départ d'une d'entre elles pourrait causer un préjudice important. Interrogés quant à savoir si ce risque s'est matérialisé et si l'employeur a subi quelque perte réelle lié à ce risque, les témoins répondent par la négative.

[52] On interroge M. Fréchette sur l'alinéa 1 des conclusions de son rapport, afin de savoir d'où il tenait l'information selon laquelle les formulaires d'identification signés par le plaignant portaient les entêtes de Focus, de sorte qu'il ne pouvait ignorer leur lien avec ce fond. Il répond qu'il tenait cette information de l'affidavit qui appuyait la demande de l'AMF. Il n'en a pas vérifié la véracité : ce n'était pas son rôle. Il admet que ce premier alinéa, à lui seul, ne constitue pas un motif de congédiement.

[53] On interroge M. Fréchette sur l'alinéa 2 de ses conclusions, où il reproche au plaignant de ne pas avoir divulgué son lien d'emploi avec Investia dans son c.v. pour la période 2007-2008. Le témoin admet qu'au cours de cette période, le plaignant n'a pas été l'employé d'Investia. Il agissait plutôt comme consultant indépendant et il a eu une pluralité de clients, dont Investia.

[54] On interroge M. Fréchette sur l'alinéa 3 de ses conclusions, où il reproche au plaignant d'avoir fait état de son emploi chez Triglobal sans parler de ses démêlés avec l'AMF. M. Fréchette reconnaît qu'à cette époque, les personnes qui faisaient les entrevues d'embauche chez l'employeur ne demandaient pas aux candidats s'ils avaient été impliqués dans des procédures criminelles ou administratives et que personne ne vérifiait les procédures de l'AMF ou du Bureau de décision et de révision. Ils ne faisaient pas de recherche sur internet. La vérification auprès de l'AMF n'était faite que dans les cas où l'emploi sollicité exigeait un permis d'exercice régi par l'AMF. Il dit qu'il n'y a pas eu de procédure civile ou criminelle contre le plaignant.

[55] Les deux enquêteurs mentionnent que les communiqués de l'AMF ainsi que les décisions du Bureau de décision et de révision sont des documents publics, accessibles sur le site internet de l'AMF.

[56] À son tour, le plaignant a témoigné sur plusieurs aspects du dossier. Il est entré au service de Triglobal à titre de commis de bureau (*clerk*), affecté au service d'arrière-guichet. Il avait acquis de l'expérience dans ce domaine, dans ses emplois antérieurs. Il ne faisait pas d'opérations financières. Il n'était tenu de détenir aucun permis.

[57] En 2001, Triglobal a fait l'acquisition d'une petite entreprise ontarienne de vente de fonds mutuels pour s'implanter en Ontario. La réglementation de cette province exigeait qu'un dirigeant détienne un certificat d'études spécialisées décerné par la Mutual Funds Dealers Association of Canada et soit responsable de la conformité. Le plaignant était le seul employé qui détenait cette qualification chez Triglobal. Afin de permettre l'implantation en Ontario, la direction de Triglobal le fit membre du conseil d'administration, lui donna le titre de secrétaire-trésorier et le nomma responsable de la conformité (*director of compliance*).

PAGE : 15

[58] Comme directeur de la conformité, il devait s'assurer que les placements vendus aux clients correspondent à leur profil de compétence et de tolérance. Il a écrit un manuel de procédure à cet effet, pour approbation par l'AMF et son pendant ontarien. On lui demande pourquoi il n'a pas écrit son titre de «secrétaire-trésorier» sur son c.v. Il dit que ce titre ne correspondait pas au travail qu'il avait effectué chez Triglobal. Il reconnaît qu'il signait, comme secrétaire, là où c'était nécessaire.

[59] En pratique, le plaignant se faisait appeler gérant (*manager*) et administrait les services d'arrière-guichet. C'est le titre qu'il a inscrit sur son c.v. Il dit que son c.v. décrit bien les tâches qu'il exécutait concrètement chez Triglobal. Il s'assurait que les opérations après vente soient exécutées à temps et conformément aux instructions. Il mentionne que les chèques des clients investisseurs étaient faits au nom de l'entreprise où l'argent était placé et non à celui de Triglobal. Il dirigeait une équipe de 30 à 40 employés, répartis dans six emplacements. Il n'était pas impliqué dans la vente de produits financiers et il n'avait pas de clientèle. Il lui arrivait de s'occuper de l'avant guichet, pour des tâches comme le recrutement, la formation, les formules, les systèmes, l'implantation des nouveaux règlements.

[60] Dans le cadre de ses fonctions, le plaignant était appelé à rédiger des rapports pour l'AMF et son équivalent ontarien. Ces deux organismes de contrôle ont inspecté et vérifié conjointement Triglobal en 2005 et au printemps 2007. Ils ne signalèrent aucune irrégularité ni problème de conformité. Entre mai et décembre 2007, le plaignant a répondu à des demandes de documents de la part de l'AMF, mais il lui a semblé qu'il s'agissait de demandes normales.

[61] On interroge le plaignant au sujet des paragraphes 91 et 103 des faits allégués contre lui par l'AMF dans sa demande qui a conduit à la décision du 21 décembre 2007 du Bureau de décision et de révision. L'AMF allègue que le plaignant a signé le formulaire de confirmation d'identité et «approuvé» deux cas de placements illégaux. Le plaignant dit que la confirmation d'identité était un travail routinier qui était fait par plusieurs employés qui étaient, comme lui, commissaires à l'assermentation. Il suffisait que le client exhibe son passeport et prête serment pour obtenir la signature de l'employé. Le plaignant affirme qu'il n'a jamais approuvé ces placements. Il n'a fait rien d'autre que confirmer l'identité des clients.

[62] On interroge le plaignant sur d'autres allégations de l'AMF. Quant au paragraphe 62, il était au courant de l'article de La Presse qui critiquait les fonds Ivest et Focus. Il n'était pas au courant des démarches d'investisseurs qui réclamaient des remboursements. Quant au paragraphe 86, personne ne lui avait dit que la police était venue dans les locaux. Quant au paragraphe 104, il était au courant que l'AMF avait envoyé des *sub poena*. Quant au paragraphe 128, il savait que 49 représentants avaient quitté, mais comme ils étaient près de 300, ces départs n'ont pas eu beaucoup d'impact, d'autant plus que plusieurs d'entre eux n'étaient pas rentables.

[63] On interroge le plaignant sur les circonstances de son départ de Triglobal, au milieu de décembre 2007. Il savait que M. Papadopoulos cherchait à vendre l'entreprise. Ce dernier avait reçu des offres d'achat et favorisait un acheteur en

particulier. Le plaignant était en désaccord avec son choix d'acheteur et décida de partir en raison de ce désaccord. Il ne voulait pas travailler pour le nouveau propriétaire. Il craignait que l'entreprise soit sur le point de fermer ses portes. Il dit qu'il n'était pas au courant de l'enquête de l'AMF au moment de son départ. Il l'a appris le 24 décembre 2007, lorsqu'un huissier lui a signifié la décision du Bureau du 21 décembre 2007. Il en a découlé une ordonnance de liquidation de Triglobal, par la suite.

[64] On interroge le plaignant au sujet d'Investia. Il dit que ce groupe de Québec était intéressé à faire l'acquisition de Triglobal. C'était d'ailleurs l'acheteur qu'il aurait préféré. En décembre 2007, il forma une compagnie à numéro pour agir comme consultant indépendant en services d'arrière guichet. Investia devint un de ses clients. Il la conseilla en matière d'implantation physique à Montréal, de recrutement de personnel et d'organisation de ses services. C'était la spécialité du plaignant : comment organiser un bureau pour qu'il fonctionne de façon efficace.

[65] Le dirigeant d'Investia était au courant des démêlés de Triglobal avec l'AMF. Le plaignant lui en avait parlé. Les faits étaient publics et notoires : ils avaient fait l'objet d'articles de journaux. La décision rendue par le Bureau le 21 décembre 2007 était publique. Investia a mis fin à son contrat de consultant à cause des pressions de l'AMF, après six mois de collaboration.

[66] Le plaignant conteste le passage du rapport de M. Fréchette qui le qualifie d'employé d'investia. Il était consultant indépendant. Il a eu à cette époque une vingtaine de clients. Deux étaient des entreprises du secteur financier qui recherchaient de l'expertise en matière d'organisation de bureau, de productivité, de formation de personnel, dont Investia. Il admet que ce client a pris beaucoup de son temps pendant six mois, car il s'agissait d'implanter une succursale à Montréal. Les autres étaient des individus œuvrant dans le même domaine.

[67] On interroge le plaignant sur ses deux années au service de l'employeur. Comme conseiller ou comme technicien, il n'a jamais agi comme courtier ou conseiller en valeurs ni effectué d'opérations sur valeurs. Il était affecté à des tâches d'arrière guichet, principalement en matière de fonds de retraite. Il était en contact avec les employeurs qui avaient placé le fond de retraite de leurs employés chez Desjardins ou avec les caisses qui plaçaient chez son employeur les fonds de retraite qu'elles vendaient. Dans ce dernier cas, il était en contact avec les employés de la caisse cliente, qui étaient d'autres employés du Mouvement Desjardins. Il n'avait pas de contact avec le public ni avec l'épargnant ou l'investisseur individuel.

[68] On demande au plaignant pourquoi il n'a pas divulgué ses démêlés avec l'AMF, au cours du processus d'embauche. Il dit que les postes pour lesquels il a posé sa candidature ne nécessitaient aucun certificat ni permis qui relevaient de l'AMF. Il a cru que ce n'était pas pertinent. En outre, il dit qu'il avait fourni à l'employeur toutes les informations qui lui auraient permis de se renseigner sur ses démêlés avec l'AMF : description de son travail chez Triglobal dans son c.v., autorisation à faire enquête auprès de ses employeurs antérieurs et à effectuer des vérifications de sécurité et de crédit, références à deux employés de Triglobal et à M. Bock, rendu chez Investia. Il

ajoute que toute l'information sur les démêlés de Triglobal avec l'AMF était publique. Enfin, il dit qu'il est normal qu'un candidat à la recherche d'un emploi fasse valoir le meilleur de sa candidature et n'expose pas ses faiblesses, à moins qu'on l'interroge à ce sujet.

[69] Au cours du processus d'embauche, personne ne l'a interrogé sur ses antécédents judiciaires ou administratifs. Il affirme que si on lui avait posé la question, il aurait répondu la vérité. Il estime avoir été honnête en donnant à l'employeur tous les renseignements qui lui permettaient d'en savoir plus long, s'il le jugeait nécessaire.

[70] Le plaignant dit que les postes qu'il a occupés chez l'employeur étaient d'un niveau inférieur à ceux de Triglobal. Son revenu a alors baissé de 50%. Il n'avait plus de de responsabilités administratives ni d'employés sous sa supervision. Il est devenu un employé subalterne. Il exécutait les ordres.

[71] Le plaignant a 51 ans. Il est sans emploi depuis son congédiement. Il a fait une cinquantaine de demandes d'emploi dans le domaine financier, qui ont toutes été refusées. Il estime que ses 20 ans d'expérience dans la gestion des services financiers le qualifient pour continuer à œuvrer dans ce domaine.

## 2. POSITION DES PARTIES

[72] L'employeur insiste sur la gravité des faits reprochés au plaignant dans la décision du 21 décembre 2007 du Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières. Il conteste les explications du plaignant quant à la présence de sa signature sur les formulaires de deux placements illégaux. Même s'il a signé à titre de commissaire à l'assermentation, on doit présumer qu'il connaissait la substance des placements. De plus, il était secrétaire-trésorier et responsable de la conformité. Malgré ses dénégations, il devait être au courant des affaires de Triglobal. Même si l'ordonnance de blocage a été levée, les autres ordonnances sont toujours en vigueur. Le plaignant n'est plus autorisé à faire des opérations sur valeurs. Il ne détient aucun des permis requis à cette fin.

[73] L'employeur est d'avis que le plaignant aurait dû divulguer ses démêlés avec l'AMF au cours du processus d'embauche. Si l'employeur l'avait su, il ne l'aurait pas engagé. Il a été induit en erreur par le plaignant. Il en résulte un vice de consentement qui est cause de nullité de son contrat d'embauche.

[74] L'historique de l'embauche démontre que le plaignant a eu plusieurs occasions de dire la vérité et qu'il a préféré se taire. Il aurait pu faire mention de ses démêlés avec l'AMF soit dans son c.v., soit au cours de son entrevue d'embauche. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait quitté Triglobal, il a dit que c'était à cause de sa fermeture. À l'audience, il s'est contredit : il a dit que c'était à cause d'un désaccord avec son président quant à l'acquéreur qu'il avait choisi. Il a raté une autre occasion de divulguer son passé, lorsqu'il a eu une entrevue avec Mme Milot pour un poste de technicien.

PAGE : 18

[75] Que ce soit dans un poste de conseiller ou un poste de technicien, le spectre des démêlés avec l'AMF était toujours menaçant. Dans les deux postes, le plaignant était en contact avec des «clients» : des employeurs qui avaient acheté des régimes de retraite pour leurs employés, des conseillers en régimes de retraite, des caisses du Mouvement Desjardins qui avaient vendu des régimes de retraite à leurs propres clients. Ces caisses doivent être considérées comme des tiers, au même titre que les clients employeurs.

[76] La présence du plaignant dans l'organisation de l'employeur créait un risque «réputationnel». Tous ses clients sont motivés par la réputation de l'employeur et la confiance dans sa compétence et son intégrité. Cette confiance pourrait être altérée si ces clients savaient qu'un employé a eu des démêlés avec l'AMF. Le rôle fiduciaire de l'employeur est assumé par l'ensemble des employés. Même si le plaignant travaille aux services d'arrière guichet, il est porteur de l'image de l'employeur au quotidien.

[77] L'employeur était justifié de suspendre le plaignant avec solde, lorsqu'il a découvert ses démêlés avec l'AMF. Il devait approfondir son enquête sur le plan de la sécurité et des circonstances de l'embauche. Il devait entendre la version du plaignant. Comme sa rémunération a été maintenue, il n'en a pas subi préjudice.

[78] L'employeur reproche au plaignant d'avoir omis de mentionner sa relation d'affaires avec Investia, entre son emploi chez Triglobal et son embauche chez l'employeur. Il a ainsi caché le fait que le président d'Investia a mis fin à cette relation à cause de ses démêlés avec l'AMF. Si le nom d'Investia était apparu sur le c.v. ou en entrevue, l'employeur aurait pu remonter la filière et faire la même découverte. Le rapport des enquêteurs Fréchette et Giroux reproche au plaignant de ne pas avoir mentionné son «emploi» chez Investia : cette erreur de qualification est un détail sans conséquence et ne change rien à son obligation de divulgation.

[79] L'employeur endosse le rapport des enquêteurs Fréchette et Giroux quant au risque «réputationnel». Le bon test, dit l'un d'eux, consiste à se demander quelle serait la réaction du client s'il savait que le plaignant est impliqué dans un scandale financier. Il croirait qu'il y a péril pour les épargnants. L'employeur doit être au-dessus de tout soupçon.

[80] Enfin, en omettant de divulguer ses démêlés avec l'AMF, le plaignant a commis une faute grave qui porte atteinte à la relation de confiance indispensable au maintien du lien d'emploi. L'employeur y voit une raison de plus de maintenir son congédiement.

[81] Le syndicat soutient que l'employeur n'a pas démontré qu'il avait congédié le plaignant pour une cause juste et suffisante. La source des démêlés du plaignant avec l'AMF provient des titres qu'il portait chez Triglobal et non de son travail ou de ses agissements. Il était le seul qui détenait la formation requise par l'organisme de contrôle ontarien pour permettre à Triglobal d'agir comme courtier et conseiller en valeur en Ontario. Pour obtenir ce permis, il fallait que la personne qualifiée soit un dirigeant de la compagnie et responsable de la conformité. Le plaignant a accepté de rendre ce service à l'entreprise et d'être nommé secrétaire-trésorier et directeur de la conformité.

[82] Ce fut l'erreur de sa vie. Ces titres ne correspondaient pas au travail qu'il effectuait. Il n'était pas au courant des actions douteuses de certains collègues de travail. Dans les deux cas allégués dans la demande de l'AMF, il a signé des formulaires de vérification d'identité à titre de commissaire à l'assermentation, sur vue des passeports des clients. Il n'était pas au courant de la substance des opérations qui devaient être accompagnées de ces formulaires.

[83] Les conséquences de la décision du 21 décembre 2007 par le Bureau furent dramatiques pour lui. Les ordonnances qui suspendent ses permis de courtier et de conseiller en valeurs et qui lui interdisent toute opération sur valeur sont encore en vigueur. Seule l'ordonnance de blocage a été levée quant à lui. Il a épuisé ses ressources financières et il a dû renoncer à poursuivre son combat auprès de l'AMF pour faire rétablir ses permis. Il doit se résigner à vivre le reste de sa carrière avec cet épisode néfaste. Il a été contraint de réorienter sa carrière et d'accepter une diminution de ses revenus de 50%. Il ne veut plus assumer des responsabilités administratives.

[84] Le syndicat estime que l'employeur a été négligent et qu'il doit en assumer la responsabilité. Le plaignant lui a fourni tous les moyens nécessaires pour être informé de ses démêlés avec l'AMF. Il a donné une description fidèle de son travail chez Triglobal. Il a signé une formule qui autorisait l'employeur à faire enquête sur ses antécédents par tous les moyens. Il a donné les noms et les coordonnées de trois personnes, à titre de références, qui étaient au courant de l'affaire Triglobal et qui pouvaient renseigner l'employeur au besoin. L'affaire Triglobal était de notoriété publique, elle avait fait l'objet d'articles dans les journaux, toutes les procédures de l'AMF étaient publiques et accessibles sur internet ou autrement.

[85] Le parcours professionnel du plaignant chez l'employeur est impeccable. Toutes ses évaluations ont été très bonnes. Il ne fait aucune opération sur valeurs chez l'employeur. Il n'a besoin d'aucun permis pour faire son travail. Son travail est limité à l'arrière guichet. Il n'a pas de pouvoirs de direction. Il est un subalterne qui travaille sous la supervision d'un supérieur. Il fait plus que de l'entrée de données mais moins que les cadres de l'entreprise. Il n'a pas de contacts avec le public, ni avec les épargnants. Il intervient dans le service après vente auprès des employeurs ou des caisses qui ont placé l'administration d'un fond de retraite dans les mains de l'employeur.

[86] L'épisode de son passage chez Investia ne doit pas être retenu contre lui. Le rapport des enquêteurs Fréchette et Giroux est erroné. Le plaignant n'était pas un employé d'Investia : il était consultant. Le propriétaire d'Investia ne l'a pas congédié lorsqu'il a appris qu'il avait eu des démêlés avec l'AMF. Il était déjà au courant et il a retenu ses services malgré ses démêlés avec l'AMF. Le plaignant n'a pas inscrit la liste des clients qu'il a servis pendant sa période de consultant indépendant pour de bonnes raisons : ils étaient nombreux, c'était confidentiel et enfin le c.v. n'était pas la place pour donner de tels détails. L'important était de décrire la nature des services qu'il rendait à ces clients.

[87] Le syndicat estime raisonnables les explications du plaignant quant à son silence au sujet de ses démêlés avec l'AMF. Au cours du processus d'embauche, personne ne lui a demandé quoi que ce soit à ce sujet. L'affaire Triglobal était notoire et publique. Il avait toute raison de croire que l'employeur était au courant. Il a donné toute les autorisations et références qui permettaient à l'employeur de faire enquête. Enfin, il a pleinement collaboré avec l'employeur et ses enquêteurs lorsque l'affaire fut découverte et il apporté les explications requises.

[88] Le syndicat conteste le motif déterminant du congédiement qui ressort de la lettre de congédiement, de la preuve et de la plaidoirie de l'employeur : le soi-disant risque «réputationnel». Il n'est pas prouvé et il ne s'est jamais matérialisé. En outre, la convention collective exigeait que l'employeur allègue ce motif dans sa lettre de congédiement. Comme il ne l'a pas fait, ce moyen et la preuve des faits qui l'entourent sont irrecevables.

[89] Enfin, le syndicat a invoqué les droits fondamentaux du plaignant : le droit du salarié de gagner sa vie, reconnu par la jurisprudence, et le droit d'être protégé contre un congédiement dont le seul motif serait une condamnation pénale ou criminelle, consacré par l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le syndicat soutient qu'une application libérale de cette disposition devrait exonérer le plaignant des conséquences de la décision du 21 décembre 2007 du Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières et justifier le maintien de son grief.

### 3. DÉCISION

[90] D'entrée de jeu, il y a lieu de disposer du moyen fondé sur l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup> qui édicte ce qui suit :

*18.2 Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.*

Le syndicat réclame le bénéfice de ce droit fondamental pour le plaignant. Cela aurait pour effet d'empêcher l'employeur de justifier le congédiement du plaignant par les ordonnances dirigées contre lui par le Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières, sur demande de l'AMF.

[91] Reconnaissant que la décision du 21 décembre 2007 du Bureau ne constitue pas une déclaration de culpabilité pour une infraction pénale ou criminelle, le syndicat demande au Tribunal d'adopter une interprétation large et libérale de cette disposition de la *Charte*. On trouve une telle interprétation dans un *obiter* d'un jugement de la Cour

---

<sup>2</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ c. C-12.

supérieure, qui considère que cette disposition peut s'appliquer à une accusation, même si la condamnation n'a pas encore été prononcée<sup>3</sup>. Ce jugement est isolé.

[92] Le Tribunal des droits de la personne a adopté, bien à regret, une interprétation stricte de la règle, qui ne permet pas de l'étendre à une simple accusation, ni même à un acquittement<sup>4</sup>:

*« [26] D'autre part, même dans le seul domaine retenu qu'est l'emploi, le champ des bénéficiaires est également très restreint car la règle protège uniquement les personnes ayant été «déclarées coupables» d'une infraction pénale ou criminelle. Cette protection limitative exclut l'employé accusé, l'employé accusé mais non encore condamné, l'employé qui plaide non coupable, qui est en attente de procès, ou d'une décision finale du juge, qui risque d'être déclaré coupable mais qui ne l'a pas encore été, de même que l'employé injustement ou erronément accusé.*

*[28] Vu ces circonstances, la Commission des droits prétend que le Tribunal devrait élargir l'application de la règle car autrement l'effet serait trop restreint. Cette proposition est attrayante, mais le Tribunal ne peut l'accepter. L'effet restreint de la règle est abondamment démontré, par ailleurs ce n'est pas parce qu'une règle a une portée restreinte qu'un tribunal peut étendre son application. Dans un pays démocratique, la tâche du Tribunal est de respecter les choix retenus par le législateur, surtout lorsque ces choix sont clairement exprimés.»*

À plus forte raison, l'article 18.2 de la *Charte* ne saurait s'appliquer ici à la décision d'une instance administrative comme le Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières, lorsqu'il prononce des ordonnances qui ne constituent pas une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle ou pénale, au sens de la *Charte*.

[93] L'article 18.2 de la *Charte* exige en outre que l'infraction criminelle pour laquelle la personne ait été condamnée n'ait «*aucun lien*» avec l'emploi. Cette exigence a été appliquée de façon stricte par les tribunaux judiciaires<sup>5</sup>, ainsi que par la jurisprudence arbitrale<sup>6</sup>. Dans le présent cas, on doit reconnaître que les décisions du Bureau ne sont pas sans «*aucun lien*» avec le travail que le plaignant exécutait chez l'employeur.

<sup>3</sup> ROGER PROULX c. LES FENÊTRES ARCHITECTURALES CAYOUILLE INC., Jugement 1992-02-03, juge Paul Chaput, [1992] RJQ 1026 (C.S.) p. 6, AZ-92021159.

<sup>4</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE c. PHIL LAROCHELLE ÉQUIPEMENT INC., Jugement 1998-09-29, juge Michael Sheehan, par. 26-28, AZ-98171034.

<sup>5</sup> COMMISSION SCOLAIRE CRIE c. FLYN, Jugement 2009-09-02, juge Jocelyn Geoffroy, 2009 QCCS 4359, par. 46-47, AZ-50577117.

THERRIEN c. MINISTRE DE LA JUSTICE, 2001 CSC 35, par. 140, AZ-50086978.

<sup>6</sup> UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800 et OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE VERDUN, Sentence 2000-05-10, arbitre Pierre Descoteaux.

SYNDICAT DES SALARIÉS DE BÉLAIR (CSD) et COMPAGNIE D'ASSURANCES BÉLAIR, Sentence 1991-09-04, arbitre Claude Foisy, AZ-91141188.

AUTOBUS TRANSBELL INC. et SYNDICAT DES SALARIÉES ET SALARIÉS DE TRANSBELL (GSN), Sentence 2009-03-03, arbitre Pierre St-Arnaud, AZ-50547251.

PAGE : 22

[94] Le syndicat a évoqué un autre droit qu'il dit fondamental : le droit au travail. Ce droit est très général et qu'il n'est pas expressément édicté dans la *Charte*. On peut le rattacher au droit à la dignité protégé par son article 4. Il n'est pas inutile d'en rappeler la reconnaissance judiciaire, dans cet extrait d'un jugement du juge Dickson<sup>7</sup> :

*« Le travail est 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. Ainsi, pour la plupart des gens, le travail est l'une des caractéristiques déterminantes de leur vie. Par conséquent, tout changement survenant dans la situation professionnelle d'une personne aura sûrement de graves conséquences. »*

Même si ce rappel n'a pas d'incidence directe sur le présent grief, il aide à mettre en perspective les valeurs qui, de part et d'autre, devraient en inspirer la solution.

[95] Nous en arrivons au fond de la question posée par ce grief de congédiement. L'employeur était-il justifié de congédier le plaignant pour lui avoir caché, au cours du processus d'embauche, ses démêlés avec l'AMF dans un emploi antérieur et avoir continué à le faire durant les deux années qu'il a été à son emploi ? Cette question peut être abordée de deux façons : soit comme vice du consentement de l'employeur conduisant à prononcer la nullité du contrat d'engagement du plaignant, soit comme faute du plaignant justifiant un congédiement disciplinaire fondé sur sa gravité et la rupture du lien de confiance qui en a découlé. Il y a lieu d'examiner successivement les deux qualifications du problème.

[96] Comme premier moyen, l'employeur a invoqué son erreur lors de la formation du contrat d'engagement comme vice de consentement entraînant sa nullité. Cette qualification repose sur les articles suivants du *Code civil* :

*1399. Le consentement doit être libre et éclairé. Il peut être vicié par l'erreur, la crainte ou la lésion.*

*1400. L'erreur vicie le consentement des parties ou de l'une d'elles lorsqu'elle porte sur la nature du contrat, sur l'objet de la prestation ou, encore, sur tout élément essentiel qui a déterminé le consentement. L'erreur inexcusable ne constitue pas un vice de consentement.*

*1401. L'erreur d'une partie, provoquée par le dol de l'autre partie ou à la connaissance de celle-ci, vicie le consentement dans tous les cas où, sans cela, la partie n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions différentes. Le dol peut résulter du silence ou d'une réticence.*

*1407. Celui dont le consentement est vicié a le droit de demander la nullité du contrat; [...].*

---

<sup>7</sup> RENVOI RELATIF À LA PUBLIC SERVICE EMPLOYEE RELATIONS ACT (ALB.), [1987] 1 RCS 313, p. 368, cité dans WALLACE c. UNITED GRAIN GROWERS LTD. [1997] 3 RCS 701 par. 93.

[97] La jurisprudence arbitrale présente plusieurs cas d'annulation de contrat d'emploi pour cause de vice de consentement<sup>8</sup>. Ce sont des cas où des employés ont fait de fausses déclarations à l'embauche qui ont induit l'employeur en erreur. Aucun de ces cas ne met en cause l'obligation de l'employeur de se renseigner, parce que les fausses déclarations ont été l'unique cause de l'erreur de l'employeur.

[98] Il n'y a pas lieu d'appliquer cette jurisprudence au présent cas, qui s'en distingue par ses faits. D'une part, le plaignant n'a pas fait de fausses déclarations, que ce soit par écrit dans son c.v. ou verbalement lors des entrevues d'embauche. D'autre part, l'employeur a manqué à son obligation de se renseigner et sa faute a contribué à son erreur de manière déterminante.

[99] L'obligation de l'employeur de se renseigner, dans de telles circonstances, est bien établie en droit. Des auteurs en droit du travail en traitent en ces termes<sup>9</sup> :

*« Deux autres outils de sélection du personnel sont d'usage fréquent. Il s'agit du formulaire de demande d'emploi, auquel s'ajoute dans la majorité des cas le curriculum vitae du postulant, et de l'entrevue de sélection. [...] L'objectif ultime de ces deux instruments consiste à permettre à l'entreprise d'évaluer les qualifications des candidats au regard des mêmes exigences de l'emploi et d'une même grille d'analyse. Il appartient à l'employeur de recueillir l'information pertinente et nous ne croyons pas que le candidat soit débiteur d'une obligation de renseignements. En somme, il appartient à l'employeur d'établir les éléments au sujet desquels il croit devoir être informé, de les faire connaître et de s'y tenir. »*

[100] Le droit civil a élaboré davantage sur l'obligation de se renseigner. Un auteur la rattache à l'obligation générale de bonne foi dans la formation du contrat. Dans son ouvrage de doctrine, il écrit ce qui suit<sup>10</sup> :

*(p. 75) «Un consentement éclairé implique l'exécution satisfaisante de deux obligations : l'obligation de renseigner et l'obligation de se renseigner. À l'instar de l'obligation de renseigner, l'obligation de se renseigner tire aussi sa source de cette nouvelle moralité contractuelle dont se trouve désormais imprégné le droit*

<sup>8</sup> WABUSH MINES et MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 6254, Sentence 1982-03-17, arbitre Pierre Jasmin, AZ-82141125.

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 et JARDINS DU HAUT-ST-LAURENT (1990) ENR., Sentence 2003-04-30, arbitre Jean-Guy Ménard, AZ-03141144.

VILLE DE MONTRÉAL et SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SECTION LOCALE 301, Sentence 2004-12-15, arbitre Jean-Yves Durand, AZ-50291860.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'HÔPITAL ROYAL VICTORIA (CSN) et CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL, Sentence 2008-08-26, arbitre André Rousseau, AZ-50511462.

CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA et SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK-UNGAVA (FSSS-CSN), Sentence 2011-01-20, AZ-50740629.

<sup>9</sup> Jean-Yves Brière, Fernand Morin, Dominic Roux, Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd. Montréal, Wilson&Lafleur, 2010, II-14.

<sup>10</sup> Vincent Karim, *Les obligations*, vol. 1, 3<sup>e</sup> éd. Montréal, Wilson&Lafleur, 2009, p. 75.

*des contrats. Lors de la formation d'un acte juridique, l'obligation de se renseigner prend effectivement toute son importance, puisqu'elle constitue une limite à l'obligation de renseignement. Le droit des contrats ne saurait en aucun cas sanctionner la négligence et l'omission de prendre des précautions élémentaires. Ainsi, dans la mesure où le contractant a la possibilité de connaître l'information et d'y avoir accès, son obligation de se renseigner peut faire échec au devoir de renseigner l'autre partie. D'ailleurs, l'article 1400 al.2 C.c.Q. énonce que l'erreur inexcusable ne constitue pas un vice de consentement.»*

*(p. 76) «Les tribunaux ont traité à maintes reprises de l'obligation de se renseigner et ont conclu que le défaut de se renseigner constituait une fin de non-recevoir pour celui qui devait se renseigner et obtenir les informations qui lui étaient nécessaires et utiles. Le recours était alors rejeté, car en raison de ce défaut, une erreur était à l'origine d'un dommage ou d'un préjudice, dont la personne qui se prétendait lésée ne pouvait se plaindre par la suite.»*

*(p.79) «De plus, le contractant n'est pas tenu de communiquer les informations ayant un caractère notoire ou public, puisque ces informations sont présumées être connues par son cocontractant. Cette présomption est d'autant plus forte en raison de l'obligation de ce dernier de se renseigner lui-même dans la mesure du possible.»*

[101] À la lumière de ces règles, force est de constater que l'employeur, dans les circonstances de la présente affaire, n'a pas rempli son obligation de se renseigner. Sa faute a été la cause de son erreur et la rend inexcusable. Elle constitue une fin de non-recevoir à sa demande d'annulation du contrat d'engagement du plaignant pour cause de vice de consentement.

[102] En effet, l'affaire Triglobal était publique et notoire. Elle avait été exposée dans les journaux. Elle avait fait l'objet de décisions administratives par le Bureau de décision et de révision en valeurs mobilières. Ces documents étaient publics et accessibles par internet. On pouvait s'attendre à ce qu'une institution financière de l'importance de l'employeur soit au courant de tels faits. Le c.v. du plaignant indiquait qu'il avait travaillé chez Triglobal à titre de gérant, pendant 10 ans, jusqu'à sa fermeture à la fin de 2007. Les deux enquêteurs qui ont procédé à son entrevue d'embauche en août 2009 ne lui ont posé aucune question sur l'affaire Triglobal ni sur ses propres antécédents judiciaires ou administratifs en rapport avec cette affaire. La directrice de service qui a fait une autre entrevue pré-emploi en décembre 2009 a commis la même erreur.

[103] Dans le processus d'embauche, le plaignant avait signé un formulaire qui permettait à l'employeur de faire enquête sur tous ses emplois antérieurs. Il avait donné trois références à d'anciens collègues de travail, deux chez Triglobal, un chez Bock&Bock. L'employeur disposait ainsi de tous les moyens pour se renseigner sur les démêlés du plaignant avec l'AMF. Il ne les a pas utilisés à bon escient. Notamment, il n'a pas communiqué avec M. Bock, que le plaignant avait donné comme référence. M. Bock était un joueur important : c'est lui qui avait introduit le plaignant chez Triglobal et

qui avait ensuite migré vers Investia. Il y a lieu de présumer qu'il aurait été une source d'information utile si l'employeur s'était donné la peine de lui parler.

[104] L'employeur explique son retard de deux ans, pour découvrir le passé du plaignant, par le fait qu'il n'était pas doté d'un service de recherche systématique sur les banques de données au moment de son embauche. Ce n'est qu'en 2011 que son service Vigie a été mis sur pied. Cette explication n'est pas une excuse. Il n'était pas nécessaire de disposer d'un tel service pour avoir accès à l'information pertinente en 2009. Une simple recherche sur internet avec le nom du plaignant aurait suffi à la personne responsable de l'évaluation de sa candidature pour trouver la trace de ses démêlés avec l'AMF. Selon la preuve, les personnes responsables ne prenaient pas cette précaution en 2009. Une telle omission déroge au standard de prudence qui aurait dû être observé chez l'employeur en cette matière.

[105] Dans ces circonstances, l'erreur de l'employeur devient inexcusable et ne lui permet pas de demander l'annulation de l'embauche du plaignant. Mais il y a en outre une seconde raison de refuser l'annulation. Pour appliquer l'article 1400 C.c.Q., il faut que l'erreur porte sur «*tout élément essentiel qui a déterminé le consentement*». Selon la preuve, l'élément déterminant du congédiement a été le risque «réputationnel». On en déduit que la conviction de l'employeur que l'embauche du plaignant ne comportait aucun risque «réputationnel» a été un élément essentiel qui a déterminé son consentement à son embauche. Or, la preuve à cet égard est insuffisante et, de toute manière, elle n'est pas recevable.

[106] Les témoins de l'employeur ont fait ressortir le risque «réputationnel» comme leur préoccupation principale et le motif dominant du congédiement. Cette préoccupation n'est pas soutenue par la preuve. Ce risque ne s'est matérialisé d'aucune manière au cours des deux années où le plaignant a travaillé chez l'employeur. Il est atténué par les facteurs suivants. Le plaignant occupe un emploi subalterne. Il travaille sous supervision et doit requérir des autorisations pour tout acte qui engage l'employeur. Il a un accès limité aux systèmes. Il est affecté aux services d'arrière guichet. Il n'effectue aucune opération sur valeurs. Ses interventions se limitent à exécuter des décisions prises par d'autres. Ses tâches n'exigent aucun des permis et certificats sous le contrôle de l'AMF. Il n'a pas de contact avec le public. Ses interactions se limitent aux employés des employeurs et des caisses qui ont placé un régime de retraite ou un fonds de même nature chez l'employeur. Jusqu'à preuve du contraire, il y a lieu de présumer que ces personnes sont des initiés qui sont déjà au courant ou qui, mises au courant, ne se laisseraient pas guider par des préjugés hâtifs et superficiels.

[107] Le syndicat a fait objection à la recevabilité de toute preuve relative au risque «réputationnel», au motif que l'employeur avait omis de l'alléguer dans sa lettre de congédiement. L'article 11.01 a) de la convention collective stipule ce qui suit :

*11.01 a) Une mesure disciplinaire est soit un avis écrit, une suspension ou un congédiement. Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. [...]*

La jurisprudence arbitrale a produit de nombreux cas d'application rigoureuse de semblables dispositions, en dépit de leur formalisme et même lorsqu'il s'agissait de motifs d'ordre secondaire<sup>11</sup>. À plus forte raison faut-il appliquer cette règle dans le présent cas, où les témoins ont dit que le risque «réputationnel» constituait un motif déterminant de la nullité du contrat d'engagement et du congédiement du plaignant. En excluant cette preuve, on en arrive au résultat suivant : l'employeur n'a pas prouvé que son erreur a porté sur un *élément essentiel qui a déterminé le consentement*, comme l'exige l'article 1400 C.c.Q., et ainsi, il ne peut réclamer la nullité du contrat d'embauche du plaignant.

[108] Comme les conditions d'application de l'article 1400 C.c.Q. ne sont pas réunies, il y a lieu d'écarter le premier moyen fondé sur la nullité du contrat d'embauche. Il reste à considérer le second moyen qui consiste à accorder à cette affaire un traitement disciplinaire et à se demander si le plaignant a commis une faute et si la gravité de cette faute est telle qu'elle a altéré le lien de confiance au point de justifier le congédiement.

[109] Ce traitement en mode disciplinaire semble mieux adapté aux situations où l'employeur découvre les irrégularités à l'embauche après plusieurs années de service de son employé. Deux auteurs connus l'expriment en ces termes<sup>12</sup> :

*«Arbitrators have ruled employers are justified in disciplining employees who fail to reveal medical conditions, criminal records, or previous jobs, or who fabricate their qualification or experience when they are being hired. At one time, some arbitrators took the view that if the misrepresentation of the information was shown to have been wilful, then such behaviour was grounds for dismissal regardless of whether the fact misrepresented was still material to the company's interests. In the early awards, arbitrators tended to focus most of their attention on the effect the misrepresentation would have had on the employer's decision to hire, and treated the falsification as a rescission of the employment contract.*

*For most arbitrators, however, the extent to which the facts which were falsified continue to be material to the employee's job duties is more significant than how they would have affected the employee's decision to hire, in determining whether dismissal is an appropriate sanction. To justify its right to discipline, the employer must show some prejudice would be occasioned to its legitimate interests if it were required to retain such employees. On this approach, even if the representation was wilful, the employer's right to terminate an employee will*

---

<sup>11</sup> LA FERME CARNAVAL INC. et UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, UNITÉ LOCALE 1999, Sentence 1989-03-20, arbitre Marc Boisvert, TA 89-01265, décision 89T-459.

BLANCHARD-NESS LIMITÉE et SYNDICAT DES SALARIÉS DE BLANCHARD-NESS (CSD), Sentence 1994-10-24, arbitre Guy Dulude, AZ-94141227.

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL et SYNDICAT DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS, OPÉRATEURS DE MÉTRO ET EMPLOYÉS DE SERVICES CONNEXES AU TRANSPORT DE LA STM, SCFP, SECTION LOCALE 1983, Sentence 2006-03-29, arbitre Louise Doyon, AZ-50366613.

<sup>12</sup> Donald Brown and David Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>th</sup> ed. Vol. 1, Toronto, Canada Law Book, p. 7-69, no 7:3324.

*depend upon establishing that the misrepresentation continues to derogate from the employee's present ability to perform his job competently. Thus, evidence that the employee has performed satisfactorily over a significant period of time before the facts came to the attention of the employer could rebut the employer's claim as to the materiality of the misrepresentation. »*

[110] La jurisprudence arbitrale fournit des exemples de cette approche disciplinaire, lorsque l'employé fautif a fourni plusieurs années de service, dans un cas deux années<sup>13</sup>, dans un autre cinq années<sup>14</sup>.

[111] Il s'agit maintenant de déterminer si le plaignant a commis une faute qui justifierait une sanction disciplinaire. Cette recherche n'est pas incompatible avec la détermination que l'employeur avait lui-même commis une faute en dérogeant à son obligation de se renseigner. En théorie, on peut dire que l'obligation du candidat de renseigner l'employeur dans le processus d'embauche cesse là où commence l'obligation de l'employeur de se renseigner lui-même. En réalité, il y a entre les deux une zone où les deux obligations coexistent et se recouvrent, l'une augmentant en fonction de la diminution de l'autre. C'est dans cette zone qu'il faut situer le présent grief.

[112] De plus, cet examen ne doit pas demeurer fixé dans le temps au moment de la formation du contrat. Les parties ont été en relation de travail pendant deux ans. Même si on pense que le plaignant n'avait pas d'obligation de renseigner au départ, cette obligation a pu naître après son embauche, lorsque le plaignant s'est aperçu que l'employeur n'était pas au courant de ses démêlés antérieurs et pourrait en subir préjudice. Garder silence peut alors devenir une faute continue qui mérite sanction.

[113] Compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal est d'avis que le plaignant n'est pas exempt de faute. Il aurait dû renseigner l'employeur sur ses démêlés avec l'AMF. Cette obligation particulière découle de l'obligation générale de bonne foi édictée à l'article 1375 du *Code civil* :

*1375. La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.*

Lorsque le plaignant s'est aperçu que l'employeur n'avait pas découvert ses démêlés antérieurs avec l'AMF, il aurait dû le mettre au courant, en temps opportun. Il était prévisible que la découverte inopinée de ses antécédents par son employeur soit cause d'inquiétude ou de perturbation. L'ignorance dans laquelle il laissait son employeur pouvait empêcher ce dernier de prendre des mesures préventives pour éviter de possibles inconvénients.

[114] La crainte de réactions négatives de la part de l'employeur ne pouvait excuser le silence du plaignant. Il devait faire confiance à l'intelligence et à la bonne foi de ses

<sup>13</sup> *VERSACOLD GROUP v. TEAMSTERS, LOCAL 419*, [1999] OLA no 99285 LAC (4<sup>th</sup>) 366.

<sup>14</sup> *SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1697 (FTQ) et INSTITUT UNIVERSITAIRE DE GÉRIATRIE DE SHERBROOKE*, Sentence 1997-08-20, arbitre Jean-Marie Lavoie, p. 32, AZ-98145054.

interlocuteurs. S'il s'était cru victime d'une décision illégale de la part de l'employeur, il aurait pu exercer les recours prévus par la loi, comme le présent grief. S'il avait pris l'initiative de la divulgation, après deux ans de loyaux services, il se serait peut-être trouvé en meilleure posture que celle dans laquelle l'a placé la découverte de l'employeur.

[115] Le fait que le plaignant n'ait jamais fait de fausses déclarations sur ses antécédents n'est pas exonératoire. Comme le dit l'article 1401 C.c.Q., *le dol peut résulter du silence ou d'une réticence*. Un arbitre a jugé fautif le silence d'un candidat à un emploi, qui a omis de mentionner un employeur antérieur plus ancien qui l'avait congédié, alors que le formulaire d'emploi lui demandait de ne nommer que ses deux employeurs les plus récents<sup>15</sup>.

[116] Il y a lieu enfin de se demander si la faute commise par le plaignant en taisant ses antécédents avait un lien avec l'exécution de ses fonctions entre son engagement et son congédiement. Ce lien est suffisant pour mériter sanction. En effet, un tiers malveillant aurait pu exploiter l'ignorance de l'employeur pour faire vivre au plaignant une situation de chantage ou d'extorsion. Laissé dans l'ignorance, l'employeur aurait pu prendre des décisions imprudentes quant à son affectation. Cette énumération n'est évidemment pas exhaustive.

[117] Puisque le plaignant a commis une faute, il mérite une sanction disciplinaire. Elle doit être fonction de la gravité de la faute et de son incidence sur le lien de confiance avec l'employeur.

[118] La faute du plaignant est grave. Ce dernier ne pouvait pas ignorer l'émoi et la perturbation qu'allait causer la découverte tardive de ses démêlés avec l'AMF, dans le contexte de son emploi dans une grande institution financière. De plus, son omission fut volontaire. Il a cru qu'il n'avait pas de chance de décrocher l'emploi convoité s'il parlait de cet épisode de son passé. Sa faute a duré dans le temps et elle est devenue continue. Après avoir franchi la porte d'entrée, le plaignant aurait dû réparer son erreur initiale en renseignant l'employeur en temps opportun. Son abstention fut fautive. Il mérite donc une sanction sévère.

[119] Toutefois, l'employeur n'a pas démontré que le congédiement du plaignant constituait une sanction juste et proportionnelle à la gravité de sa faute. Il aurait dû tenir compte des facteurs d'atténuation qui suivent.

[120] Au cours de ses deux années de service, le plaignant a fourni une prestation de travail irréprochable. Il n'y a aucune preuve qu'il ait posé un risque de sécurité ou qu'il ait commis quelque geste malhonnête. Il n'a pas menti, ni fait de fausses déclarations en rapport avec son passé. Tout ce qu'on peut lui reprocher, c'est son silence. Enfin, comme on l'a vu, son silence n'a pas été la seule cause de l'erreur de l'employeur : la cause déterminante de l'erreur fut la faute de l'employeur lui-même.

---

<sup>15</sup> *SCOBUS ST-HUBERT INC. et SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501*, Sentence 1992-04-29, arbitre François Hamelin, [1992] TA 497, AZ-92141160.

PAGE : 29

[121] L'employeur a motivé le congédiement par la rupture du lien de confiance. En cette matière, le test doit être objectif. Il faut se demander si un employeur raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, aurait irrémédiablement perdu confiance dans son employé. Le Tribunal répond par la négative.

[122] Plusieurs facteurs étaient de nature à maintenir la confiance d'un employeur raisonnable, dans ce dossier. L'expérience des deux années de travail du plaignant chez l'employeur a été très bonne. Il n'a posé aucun problème de sécurité. L'employeur ne doit pas faire payer le prix de ses propres fautes et insuffisances au plaignant. Au moment où son passé a été découvert, le plaignant a pleinement collaboré avec les enquêteurs : «Il a été honnête avec nous.» a dit l'un d'eux.

[123] En outre, la preuve ne permet pas de dire si les allégations impliquant le plaignant, dans la décision du 21 décembre 2007 du Bureau, sont véridiques. Elles n'ont certainement pas l'autorité de la chose jugée, puisque cette décision a été rendue sans que le plaignant n'ait été entendu (*ex parte*). Elle a été rendue sur la foi d'un seul témoin. Entendu comme témoin dans l'instruction de son grief, le plaignant a contredit les principales allégations de cette décision. Les enquêteurs de l'employeur ont dit que le but de leur enquête n'était pas de vérifier la véracité des allégations de la décision du Bureau, mais bien d'établir que le plaignant avait fait défaut de divulguer ses démêlés avec l'AMF.

[124] Le Tribunal est d'avis que l'employeur n'était pas justifié de considérer que le lien de confiance était rompu; il estime que le congédiement ne constitue pas une sanction juste et proportionnelle à la faute du plaignant. Exerçant les pouvoirs conférés par l'article 100.12 f) du *Code du Travail*<sup>16</sup>, le Tribunal va donc substituer au congédiement une longue suspension.

[125] Dans une affaire de fausses déclarations où les faits reprochés étaient beaucoup plus graves, l'arbitre, tenant compte de facteurs atténuants, a substitué au congédiement une très longue suspension, sous la forme d'une réintégration sans indemnité<sup>17</sup>. Dans une affaire qui se rapproche davantage de ce grief par ses faits, l'arbitre a substitué au congédiement une suspension de six mois<sup>18</sup>.

[126] Compte tenu de l'ensemble des circonstances du présent grief de congédiement, le Tribunal croit juste d'y substituer une suspension de six mois. Même en tenant compte du risque «réputationnel» tel que prouvé, le Tribunal en serait arrivé à la même conclusion.

<sup>16</sup> *Code du Travail*, LRQ, c. C-27.

<sup>17</sup> *Re GOULD MANUFACTURING OF CANADA LTD. and UNITEDSTEEL WORKERS*, 1972 CLB 1327, 1 L.A.C. (2<sup>nd</sup>) 314, confirmé en révision judiciaire par 33 D.L.R. (3d) 527, 1973 CBL 1297, 2 L.A.C. (2<sup>nd</sup>) 155, [1973] 2 O.R. 279.

<sup>18</sup> *VERSACOLD GROUP v. TEAMSTERS, LOCAL 419*, [1999] O.L.A.A. no 992, 85 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 366, par. 60-63.

PAGE : 30

[127] Quant au grief de suspension administrative avec solde, en application d'une jurisprudence bien établie<sup>19</sup>, il y a lieu de le rejeter. La suspension était parfaitement justifiée dans ces circonstances. L'employeur devait faire enquête, vérifier s'il y avait eu un bris de sécurité et agir de façon préventive. La suspension fut de courte durée. Le plaignant a continué de recevoir son salaire de sorte qu'il n'en a pas subi préjudice.

[128] Par ces motifs, le Tribunal décide de rejeter le grief 2011-17 (suspension administrative avec solde, pour fin d'enquête), de maintenir en partie le grief 2011-18 (congédiement), de substituer au congédiement une suspension de six mois, d'ordonner à l'employeur de réintégrer le plaignant dans l'emploi qu'il occupait au moment de son congédiement dans un délai de 10 jours de la communication de la présente sentence, avec effet rétroactif et indemnité à compter de l'expiration du délai de suspension, de réserver sa compétence pour déterminer les conséquences pécuniaires de sa décision si nécessaire, le tout avec frais d'arbitrage partagés en parts égales entre les parties.

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

---

Me Claude FABIEN, arbitre

---

Pour l'employeur : Me Nathalie Gagnon

Pour le syndicat : Me Linda Solomon

---

<sup>19</sup> *CABIAKMAN c. INDUSTRIELLE-ALLINACE CIE D'ASSURANCE SUR LA VIE*, 2004 CSC 55, [2004] 3 RCS 195, AZ-50264378.



**COUR SUPRÊME DU CANADA**

**RÉFÉRENCE :** Dionne c. Commission scolaire des Patriotes, 2014  
CSC 33

**DATE :** 20140501  
**DOSSIER :** 34854

**ENTRE :**

**Marilyne Dionne**

Appelante

et

**Commission scolaire des Patriotes et Commission des lésions professionnelles**

Intimées

- et -

**Commission de la santé et de la sécurité du travail et**

**Fédération des syndicats de l'enseignement**

Intervenantes

**TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE**

**CORAM :** La juge en chef McLachlin et les juges Abella, Cromwell, Moldaver et  
Karakatsanis

**MOTIFS DE JUGEMENT :**  
(par. 1 à 46)

La juge Abella (avec l'accord de la juge en chef McLachlin  
et des juges Cromwell, Moldaver et Karakatsanis)

**NOTE :** Ce document fera l'objet de retouches de forme avant la parution de sa  
version définitive dans le *Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada*.

---

DIONNE *c.* COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES

**Marilyne Dionne**

*Appelante*

*c.*

**Commission scolaire des Patriotes et  
Commission des lésions professionnelles**

*Intimées*

et

**Commission de la santé et de la sécurité du travail et  
Fédération des syndicats de l'enseignement**

*Intervenantes*

**Répertorié : Dionne *c.* Commission scolaire des Patriotes**

**2014 CSC 33**

N° du greffe : 34854.

2014 : 13 janvier; 2014 : 1<sup>er</sup> mai.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Abella, Cromwell, Moldaver et Karakatsanis.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Droit de l'emploi — Santé et sécurité au travail — Lieu de travail dangereux — Contrat de travail — Une enseignante suppléante enceinte est-elle un « travailleur » admissible au programme de retrait préventif et à l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de la législation provinciale applicable? — Le refus d'effectuer des tâches dans un lieu de travail dangereux empêche-t-il la formation d'un contrat de travail? — Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, ch. S-2.1, art. 1 « travailleur », 2, 4, 11, 12, 14, 30, 40, 41 — Code civil du Québec, art. 2085.*

La Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec crée un régime conçu pour assurer la sécurité financière des travailleurs qui doivent se retirer temporairement de l'effectif pour éviter un travail dangereux. Elle énonce des mesures de protection particulières en matière de santé et de sécurité qui permettent aux femmes enceintes de refuser d'effectuer des tâches dans des conditions qui mettraient en danger leur santé ou leur sécurité ou celles de leur enfant à naître, et d'être affectées à d'autres tâches pour éviter ces risques. Si cette réaffectation est impossible, elles ont droit à un retrait préventif au cours duquel elles cessent de travailler et reçoivent des indemnités de remplacement du revenu pendant leur grossesse.

D, une enseignante suppléante enceinte, a appris de son médecin qu'elle était vulnérable à des virus contagieux qui peuvent causer du tort au fœtus. Parce que ces virus peuvent se propager par des groupes d'enfants, la salle de classe posait un risque. La commission scolaire lui a présenté une offre de suppléance pour la

journée, ce qu'elle a accepté. En raison du risque pour la santé que posait le lieu de travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail a informé D qu'elle avait droit à une réaffectation ou à un retrait préventif. La commission scolaire a interjeté appel à la Commission des lésions professionnelles (« CLP ») qui a conclu que D n'était pas admissible au retrait préventif parce qu'elle ne pouvait entrer dans la salle de classe. D échappait en conséquence à l'application de la protection de la *Loi*. À l'issue d'une révision judiciaire, la Cour supérieure a conclu que la décision de la CLP était raisonnable. Les juges majoritaires de la Cour d'appel du Québec ont confirmé la décision de la Cour supérieure.

*Arrêt* : Le pourvoi est accueilli.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs en les protégeant contre les dangers sur le lieu de travail. En vertu du régime législatif, lorsqu'un travailleur invoque le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, une nouvelle affectation ou un retrait temporaire du lieu de travail ne sont pas considérés comme une absence du travail mais sont réputés remplacer le travail normalement attendu de l'employé n'eût été le danger. Un refus d'exécuter un travail dangereux n'est pas un refus d'exécuter le contrat de travail; c'est plutôt l'exercice d'un droit prévu par la loi. Les travailleurs sont ainsi assurés de ne pas avoir à choisir entre la sécurité d'emploi et leur santé ou sécurité.

À l'instar de tout autre travailleur qui a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, une travailleuse enceinte est réputée, suivant la *Loi*, être encore

« au travail » pendant sa réaffectation ou son retrait préventif. La *Loi* protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi. Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présumant qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes.

Un contrat a été formé lorsque D a accepté l'offre de suppléance de la commission scolaire et elle est donc devenue un « travailleur » conformément à la définition prévue à la *Loi*. Le droit que la loi confère à une travailleuse enceinte de se retirer d'un lieu de travail dangereux ne permet pas de conclure que son retrait préventif fait obstacle à la formation du contrat de travail. La grossesse de D n'était pas une incapacité qui l'empêchait d'exécuter son travail; c'était plutôt le lieu de travail dangereux qui l'en empêchait. C'est ce qui a rendu applicable son droit légal à la réaffectation ou au retrait préventif. Ce n'est pas la grossesse qui empêche la prestation de travail mais l'incapacité de l'employeur de fournir un travail de substitution sans danger. Toute autre conclusion fait échec aux objectifs de la *Loi* et pénalise les femmes enceintes qui font précisément ce que prescrit le régime législatif, c'est-à-dire éviter les risques pour la santé au lieu de travail pendant la grossesse.

## Jurisprudence

**Arrêt appliqué :** *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 R.C.S. 749; **arrêts mentionnés :** *Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883; *AT & T Corp. c. Hulteen*, 129 S. Ct. 1962 (2009); *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55, [2004] 3 R.C.S. 195; *Westmount (Ville) c. Rossy*, 2012 CSC 30, [2012] 2 R.C.S. 136.

## Lois et règlements cités

*Code civil du Québec*, disposition préliminaire, art. 1385, 2085.

*Loi d'interprétation*, RLRQ, ch. I-16, art. 41.

*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, ch. S-2.1, art. 1 « travailleur », 2, 4, 11, 12, 14, 30, 36, 40, 41, 43, 45.

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, ch. A-3.001, art. 60, 63 à 76.

*Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, RLRQ, ch. S-2.1, r. 3.

## Doctrines et autres documents cités

Cliche, Bernard, Serge Lafontaine et Richard Mailhot. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail : Le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1993.

Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Sainte-Foy, Qué. : Presses de l'Université Laval, 1991.

- Lafontaine, Serge. « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : qui décide quoi? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (1991)*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1991, 133.
- Lippel, Katherine. « Preventive Reassignment of Pregnant or Breast-Feeding Workers : The Québec Model » (1998), 8 *New Solutions* 267.
- Messing, Karen, et al. « Equality and Difference in the Workplace : Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences » (2000), 12 *NWSA Journal* 21.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*. 4<sup>e</sup> éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2010.
- Plante, Robert, and Romaine Malenfant. « Reproductive Health and Work : Different Experiences » (1998), 40 *JOEM* 964.
- Québec. Ministre d'État au développement social. *Santé et sécurité au travail : Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*. Québec : Éditeur officiel du Québec, 1978.
- Trudeau, Gilles. « Aspects constitutionnels du travail salarié », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail*. Montréal : LexisNexis, 2009, 1/1 (feuilles mobiles mises à jour mars 2013, envoi n<sup>o</sup> 6).

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Dalphond, Giroux et Wagner), 2012 QCCA 609, SOQUIJ AZ-50844625, [2012] J.Q. n<sup>o</sup> 2984 (QL), 2012 CarswellQue 3214, qui a confirmé une décision du juge Crête, 2010 QCCS 1550, [2010] C.L.P. 251, SOQUIJ AZ-50628222, [2010] J.Q. n<sup>o</sup> 3332 (QL), 2010 CarswellQue 3470, qui avait rejeté une requête en révision judiciaire d'une décision de la Commission des lésions professionnelles, 2008 QCCLP 3215, SOQUIJ AZ-50496029, 2008 LNCCLP 141 (QL). Pourvoi accueilli.

*Denis Lavoie, Graciela Barrère, Pierre Brun et Isabelle Bolla*, pour l'appelante.

*Yann Bernard, Paule Veilleux et René Paquette*, pour l'intimée la Commission scolaire des Patriotes.

*Marie-France Bernier*, pour l'intimée la Commission des lésions professionnelles.

*Pierre-Michel Lajeunesse et Marie-Anne Lecavalier*, pour l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

*Claudine Morin et Nathalie Léger*, pour l'intervenante la Fédération des syndicats de l'enseignement.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LA JUGE ABELLA —

[1] La législation québécoise sur la santé et la sécurité du travail, de pair avec la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, crée un régime conçu pour assurer la sécurité financière des travailleurs qui doivent se retirer temporairement de l'effectif pour éviter un travail dangereux. Le présent pourvoi concerne une enseignante suppléante enceinte qui s'est retirée d'un lieu de travail dangereux en raison des risques pour elle et son enfant à naître, ce qui a amené un tribunal administratif à conclure qu'elle n'avait pas droit, pour cette raison, aux indemnités de remplacement du revenu prévues par la loi. À mon avis, cette conclusion fait échec aux objectifs du régime et pénalise les femmes enceintes qui font précisément ce que prescrit le régime législatif, c'est-à-dire éviter les risques pour la santé au lieu de travail pendant la grossesse.

#### Contexte

[2] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ ch. S-2.1, énonce des mesures de protection particulières en matière de santé et de sécurité qui permettent aux femmes enceintes de refuser d'effectuer des tâches dans des conditions qui mettraient en danger leur santé ou leur sécurité ou celles de leur enfant à naître, et d'être affectées à d'autres tâches pour éviter ces risques. Si la réaffectation est impossible, elles ont le droit de cesser de travailler et de recevoir des indemnités de

remplacement du revenu pendant leur grossesse. Ces droits sont énoncés aux art. 40 et 41 de la *Loi* :

40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

...

41. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par « accouchement », la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

[3] Pour avoir droit à une réaffectation, la travailleuse enceinte doit présenter à son employeur un « certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » établi par un médecin qui confirme le danger du lieu de travail.

[4] Le *Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, RLRQ ch. S-2.1, r. 3, prescrit la forme et la teneur du certificat. La travailleuse doit identifier dans le certificat les risques qu'elle appréhende à son lieu de travail. Un médecin doit confirmer les conditions de travail qui comportent des dangers pour la travailleuse ou pour son enfant à naître et doit indiquer si elle est par ailleurs apte médicalement à faire un travail.

[5] Soulignons notamment qu'un certificat constitue automatiquement une demande d'affectation à une tâche sans risque (Bernard Cliche, Serge Lafontaine et Richard Mailhot, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail* (1993), p. 243-244). Si l'employeur ne peut affecter la travailleuse enceinte ou s'il ne le fait pas, elle peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement<sup>1</sup>. Une travailleuse en retrait préventif a droit à sa pleine rémunération pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail<sup>2</sup> et elle reçoit par la suite 90 pour cent de son salaire net pour les jours où elle aurait normalement travaillé, n'eût été le risque pour la santé ou la sécurité<sup>3</sup>. Ces prestations sont payées à même un fonds auquel tous les employeurs québécois contribuent<sup>4</sup> et sont calculées en fonction du revenu gagné par la travailleuse pendant l'année précédant la grossesse<sup>5</sup>. Pendant son retrait préventif, elle conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait<sup>6</sup>.

[6] Marilyne Dionne a obtenu un baccalauréat en enseignement préscolaire et primaire en décembre 2005. Au début de 2006, elle a été inscrite sur la liste des quelque 500 enseignants et enseignantes suppléants de la Commission scolaire des Patriotes (la commission scolaire). Une convention collective oblige la commission scolaire à tenir cette liste et à l'utiliser en cas de besoin d'enseignants suppléants. Une autre convention collective prévoit les salaires et autres avantages payables aux

---

<sup>1</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 41.

<sup>2</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 36.

<sup>3</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ ch. A-3.001, art. 60.

<sup>4</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 45.

<sup>5</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art. 63 à 76.

<sup>6</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 43.

enseignants suppléants appelés de la liste. Les suppléants sont appelés d'un centre d'appel. Plutôt que d'attendre qu'on les appelle, il arrive à l'occasion que les suppléants appellent directement le centre d'appel pour voir s'il y a du travail disponible. La convention collective n'oblige pas la commission scolaire à appeler un enseignant en particulier de la liste, laissant le choix de l'enseignant à la commission scolaire.

[7] Une fois inscrite sur la liste, M<sup>me</sup> Dionne a travaillé fréquemment. Elle a fait 88,15 jours de suppléance sur 200 jours d'école au cours de l'année scolaire 2005-2006, travaillant presque à temps plein en 2006.

[8] Le 24 septembre 2006, M<sup>me</sup> Dionne a appris qu'elle était enceinte. Le lendemain, elle a communiqué avec le centre d'appel pour informer les préposés de son état et leur dire qu'elle attendait les résultats de sa consultation médicale pour déterminer si elle était immunisée contre certaines maladies contagieuses.

[9] Le 5 octobre 2006, M<sup>me</sup> Dionne a appris de son médecin qu'elle était vulnérable au Parvovirus B-19, un virus contagieux qui peut causer du tort au fœtus. Parce que ce virus peut se propager par des groupes d'enfants, la salle de classe posait un risque. Son médecin a rempli un certificat visant le retrait préventif et la réaffectation, confirmant que son lieu de travail présentait un risque pour la santé. Peu de temps après, son médecin a rempli un deuxième certificat confirmant que le lieu de travail la mettait également à risque par exposition à la rubéole.

[10] Madame Dionne a remis les certificats à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST). Le 3 novembre 2006, elle a été informée que si elle obtenait un contrat, elle était admissible au retrait préventif dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger ». La lettre de la CSST indiquait notamment ce qui suit :

Nous vous informons que vous êtes admissible au programme « Pour une maternité sans danger ».

Cependant, étant donné que vous êtes une travailleuse contractuelle, et dans l'alternative où votre employeur est dans l'impossibilité de respecter les dangers émis dans le rapport de CLSC, votre retrait préventif débutera le jour où vous serez appelée au travail par votre employeur pour effectuer un contrat. Votre employeur devra nous communiquer cette date en temps et lieu.

Madame Dionne a tenu la commission scolaire informée de sa situation médicale et lui a remis une copie des certificats.

[11] Le 13 novembre 2006, le centre d'appel lui a présenté une offre de suppléance pour la journée, offre qu'elle a acceptée. Au total, M<sup>me</sup> Dionne a reçu 10 offres de suppléance du centre d'appel entre le 13 et le 30 novembre 2006, offres qu'elle a toutes acceptées. Elle n'a jamais été affectée à d'autres tâches.

[12] Le 27 novembre 2006, la CSST a informé M<sup>me</sup> Dionne que parce qu'un contrat avait été conclu le 13 novembre, elle avait droit à un retrait préventif et de toucher une indemnité de revenu durant sa grossesse tant qu'elle restait admissible à

l'indemnité conformément à la *Loi*. L'établissement de l'indemnité par la CSST n'est pas en cause devant la Cour.

[13] La commission scolaire a demandé à la CSST de revoir cette décision. Le 20 décembre 2006, la CSST a confirmé que le droit de M<sup>me</sup> Dionne à un retrait préventif et à une indemnité de remplacement du revenu était devenu applicable le 13 novembre 2006 lorsqu'elle avait reçu et accepté l'offre de la commission scolaire.

[14] La commission scolaire a interjeté appel à la Commission des lésions professionnelles (la CLP) qui a annulé la décision de la CSST et a conclu que M<sup>me</sup> Dionne n'était pas admissible au retrait préventif. À son avis, le retrait préventif était réservé exclusivement aux « travailleurs » au sens de la *Loi*. Parce qu'elle ne pouvait entrer dans l'école en raison des risques pour sa santé, elle était incapable d'effectuer la tâche d'enseignante suppléante que demandait la commission scolaire. Du fait de cette incapacité, aucun contrat de travail n'avait été formé. Sans un tel contrat, M<sup>me</sup> Dionne n'était pas une « travailleuse » et elle échappait en conséquence à l'application de la protection prévue aux art. 40 et 41 de la *Loi*.

[15] À l'issue d'une révision judiciaire, la Cour supérieure a conclu que la décision de la CLP était raisonnable. Les juges majoritaires de la Cour d'appel du Québec ont rejeté l'appel de la décision de la Cour supérieure.

[16] Le juge dissident s'est dit d'avis que la décision de la CLP aurait pour effet de priver de prestations des milliers d'enseignantes suppléantes. Selon lui,

M<sup>me</sup> Dionne n'était pas incapable de travailler, elle ne faisait que refuser, conformément aux droits que lui confère la *Loi*, de travailler dans un lieu de travail dangereux. Je suis d'accord avec lui.

### Analyse

[17] La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs en les protégeant contre les dangers sur le lieu de travail.

Cet objet est énoncé à l'art. 2 :

2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

[18] Les mesures de protection énoncées dans la *Loi* reflètent une longue histoire de mesures législatives prises au Québec en vue de s'attaquer aux problèmes et d'améliorer la situation de la santé et de la sécurité du travail. Ces efforts ont abouti à un vaste processus de consultation amorcé par le gouvernement du Québec à la fin des années 1970 en vue de déterminer une politique générale sur la santé et la sécurité du travail et d'élaborer les mécanismes nécessaires pour atteindre des objectifs en la matière (Fernand Morin et autres, *Le droit de l'emploi au Québec* (4e éd. 2010), p. 679; Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge, *Droit du travail* (2e éd. 1991), p. 29-30; ministre d'État au développement social, *Santé et*

*sécurité au travail : Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs* (1978)). À l'issue de ce processus, la législature a adopté en 1979 la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dans le but non seulement de protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, mais aussi d'y éliminer les causes d'accidents et de maladies.

[19] Pour atteindre cet objectif de protection, la *Loi* impose aux employeurs l'obligation de ne pas exposer les travailleurs à des conditions de travail dangereuses ou malsaines. Corrélativement, elle donne aux travailleurs le droit d'être informés des dangers, le droit de participer à la gestion des risques sur le lieu de travail et, ce qui est le plus pertinent en l'espèce, le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, prévu à l'art.12 :

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

[20] Fait important, lorsqu'un travailleur invoque le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, il est réputé encore être « au travail », suivant l'art. 14 de la *Loi* :

14. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut [. . .] faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement *et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.*

[21] L'article 30 interdit à l'employeur d'exercer des représailles contre les employés qui exercent leur droit de refuser d'exécuter un travail dangereux :

30. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

[22] Une nouvelle affectation ou un retrait temporaire du lieu de travail sont réputés remplacer le travail normalement attendu de l'employé n'eût été le danger. Par conséquent, le refus d'exécuter un travail dangereux n'est pas considéré comme un refus d'exécuter le contrat de travail, mais plutôt comme l'exercice d'une protection législative (*Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 R.C.S. 749, p. 801).

[23] Ce droit de refuser d'exécuter un travail dangereux est automatiquement incorporé dans le contrat de travail entre un employeur et un travailleur puisque la *Loi* est d'ordre public. Comme l'a expliqué le juge Beetz dans *Bell Canada* :

[I]l est de l'essence [de la *Loi*] ayant pour objet la préservation de la santé des travailleurs de préciser les termes du contrat de travail, tout comme le fait une convention collective qui comporte des clauses préventives portant sur la santé et la sécurité des travailleurs. [p. 799]

[24] L'article 4 interdit aux employeurs et aux travailleurs de déroger à ces droits fondamentaux; ils ne peuvent que les bonifier :

4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.

[25] La *Loi* régit ainsi les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en présument que le contrat de travail comprend des conditions de travail qui ne portent pas atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique des travailleurs (*Bell Canada*, p. 800). Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux et de continuer à recevoir un salaire et d'autres avantages malgré ce refus, l'exigence de disponibilité et d'affectation à d'autres tâches et le droit de réintégrer son emploi à la fin de la réaffectation ou de la cessation de travail font partie de ces conditions de travail contractuelles présumées (*Bell Canada*, p. 802). Les travailleurs sont donc assurés de ne pas avoir à choisir entre la sécurité d'emploi et leur santé ou sécurité.

[26] Comme le montre ce bref exposé, la *Loi* établit un cadre général de droits en matière de santé et de sécurité et donne aux travailleurs les outils nécessaires pour se prévaloir de ces droits en toute sécurité et en toute confiance.

[27] Sur ce vaste filet protecteur, le législateur a en outre ajouté des mesures de sauvegarde pour répondre spécifiquement aux préoccupations des femmes enceintes en ce qui a trait à la santé et la sécurité. Ces mesures comprennent notamment le droit des femmes enceintes d'être affectées à d'autres tâches ou, si une

telle affectation n'est pas possible, le droit de cesser immédiatement de travailler afin de protéger leur santé ou celle de leur enfant à naître et de toucher une indemnité de revenu pendant leur absence du travail (Serge Lafontaine, « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : qui décide quoi? » dans *Développements récents en droit du travail* (1991), 133, p. 135; Cliche, Lafontaine et Mailhot, p. 237-238). Ces droits ont été conçus pour permettre aux travailleuses enceintes de continuer à travailler ou, si aucun autre lieu de travail sécuritaire n'est disponible, d'empêcher qu'elles soient pénalisées sur le plan pécuniaire (Katherine Lippel, « Preventive Reassignment of Pregnant or Breast-Feeding Workers: The Québec Model » (1998), 8 *New Solutions* 267, p. 267). Comme l'ont fait remarquer Robert Plante et Romaine Malenfant dans « Reproductive Health and Work : Different Experiences » (1998), 40 *JOEM* 964, p. 967 :

[TRADUCTION] [...] le droit à la réaffectation préventive vise à protéger les emplois des femmes en réduisant la probabilité qu'elles soient congédiées pendant leur grossesse et en assurant le maintien des avantages liés à un emploi [...].

[28] Les efforts en vue d'empêcher l'exclusion discriminatoire des femmes du milieu du travail en raison de leur grossesse ont amené les mesures de protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes (voir Karen Messing et autres, « Equality and Difference in the Workplace: Physical Job Demands, Occupational Illnesses, and Sex Differences » (2000), 12 *NWSA Journal* 21, p. 36; voir également Gilles Trudeau, « Aspects constitutionnels du travail salarié », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail* (feuilles mobiles),

1/1, p. 1/14 et 1/15.). Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présument qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes (*Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883 (C.A.), p. 1893 le juge Robert; voir aussi *AT & T Corp. c. Hulteen* (2009), 129 S. Ct. 1962, p. 1978, le juge Ginsberg, dissident). Comme le signalent Plante et Malenfant, la réaffectation et le retrait préventif visent principalement [TRADUCTION] « à protéger la santé de la travailleuse enceinte et celle de son enfant à naître en éliminant les dangers sur le lieu de travail, *lui permettant ainsi de continuer à travailler* » (p. 965; (italiques ajoutés); voir également Lippel, p. 269-270). Si aucune autre affectation au lieu de travail n'est possible, elle a droit de cesser de travailler.

[29] Le retrait préventif s'applique dans le contexte du régime plus large de santé et de sécurité établi par la *Loi* qui donne aux travailleuses la sécurité de refuser un travail dangereux. En assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi à une travailleuse dont le lieu de travail est devenu dangereux en raison de sa grossesse, la *Loi* évite à la travailleuse enceinte d'avoir à choisir entre son emploi (et son revenu) d'une part, et sa santé et celle de son enfant à naître, d'autre part, [TRADUCTION] « un choix manifestement difficile, voire impossible » (Plante et Malenfant, p. 968). En outre, à l'instar de tout autre travailleur qui refuse d'exécuter un travail dangereux, elle est réputée, suivant la *Loi*, être encore « au travail » pendant son retrait préventif.

[30] La *Loi* protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi.

[31] Tel est donc le cadre légal dans lequel se situe le pourvoi de M<sup>me</sup> Dionne. Il nous reste à déterminer si elle est une « travailleuse » au sens de la *Loi* et si elle a donc droit de se prévaloir de ses mesures de protection. La notion de « travailleur » est définie ainsi à l'article premier de la *Loi* :

« **travailleur** » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception :

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;

2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

[32] Cette définition reflète une intention claire d'étendre le plus largement possible la protection en matière de santé et de sécurité du travail, y compris aux étudiants, aux stagiaires, aux apprentis et aux travailleurs individuels, qu'ils soient rémunérés ou non. Essentiellement, quiconque n'exerce pas un rôle de cadre et effectue un travail pour un employeur a droit à la protection de la *Loi*. La portée de la protection accordée aux travailleuses enceintes est encore plus large, puisque l'art. 11

accorde aux femmes enceintes qui sont gérantes, surintendantes, contremaîtresses ou administratrices les mêmes droits à la réaffectation et au retrait préventif que les « travailleurs ».

[33] Bien qu'il ne soit pas nécessaire, aux termes de la *Loi*, qu'une personne soit rémunérée pour être considérée comme un « travailleur », il doit exister un contrat de travail. La *Loi* ne définit pas expressément la notion de « contrat de travail », mais l'art. 2085 du *Code civil du Québec* en donne la définition suivante :

**2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

[34] Trois conditions doivent donc être réunies pour la formation d'un contrat de travail en vertu du *Code civil* : la prestation de travail, le versement du salaire et le lien de subordination qui prévaut entre les parties (*Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195, par. 27; Morin et autres, p. 271). Un contrat doit aussi avoir une cause et un objet (art. 1385 du *Code civil*).

[35] La CLP a reconnu qu'une suppléante qui entre dans une école pour enseigner remplit toutes les conditions nécessaires à la formation d'un contrat de travail, si bien qu'elle est un « travailleur » au sens de la *Loi*. Elle aurait donc droit à la protection prévue par la *Loi*, y compris le retrait préventif dans les circonstances appropriées. La question en litige en l'espèce n'est donc pas de savoir si une

enseignante suppléante peut revendiquer des droits prévus par la *Loi*, mais de savoir si un danger sur le lieu de travail fait obstacle à la formation du contrat au départ.

[36] De l'avis de la CLP, puisque M<sup>me</sup> Dionne ne pouvait pas entrer dans le lieu de travail pour enseigner, cet élément essentiel de l'exécution du contrat faisait défaut. Par conséquent, aucun contrat de travail n'avait été formé puisque le fait que M<sup>me</sup> Dionne invoque son droit à un retrait préventif signifiait qu'elle ne pouvait pas travailler. Avec égards, il s'agit là d'une interprétation déraisonnable de l'exigence de prestation pour la formation d'un « contrat de travail » aux termes de la *Loi*.

[37] La *Loi* définit le « travailleur » autrement que ne le fait le *Code civil* — une personne qui exécute un travail même sans rémunération, plutôt qu'un employé qui travaille moyennant rémunération. Il est donc clair que le législateur avait l'intention de rejoindre un ensemble de travailleurs beaucoup plus large que celui qui est visé par la notion d'« employé » dans le *Code civil*. Cette interprétation plus généreuse de la notion de « travailleur » est justifiée non seulement par le caractère de la *Loi*, qui est d'ordre public, elle est également permise par la disposition préliminaire du *Code*, qui prévoit que d'autres lois peuvent « ajouter au code ou y déroger » (voir aussi la *Loi d'interprétation*, RLRQ, ch. I-16 art. 41; *Westmount (Ville) c. Rossy*, [2012] 2 R.C.S. 136, par. 21).

[38] La différence textuelle nous aide aussi à interpréter l'exigence de la prestation de travail que requiert la formation d'un « contrat de travail » pour l'application de la définition de « travailleur » à l'article premier de la *Loi*. À mon

avis, cette exigence doit être interprétée d'une manière qui lui donne un véritable sens dans le contexte d'un régime conçu pour permettre aux travailleurs de se retirer d'un lieu de travail dangereux. De la même façon que le législateur a modifié dans la *Loi* l'exigence du *Code civil* relative à la rémunération pour la formation d'un contrat de travail, il a traité de l'exigence relative à la prestation du travail en prévoyant que, lorsqu'elle refuse, après la formation du contrat, de travailler dans un lieu de travail dangereux, la personne est encore au travail. Autrement dit, l'exigence de « prestation de travail » sera respectée même si, après la formation du contrat, le travailleur se retire du lieu de travail pour des raisons de santé et de sécurité du travail, puisque dès lors, la *Loi* présume qu'il est « au travail ».

[39] Le régime vise à protéger les travailleuses enceintes qui ont un contrat de travail. Il serait pour le moins anormal de conclure, en s'appuyant sur le droit que la loi confère à une travailleuse enceinte de se retirer d'un lieu de travail dangereux, que son retrait fait obstacle à la formation du contrat de travail.

[40] Tout comme le juge Beetz l'a confirmé dans *Bell Canada*, le retrait préventif n'est pas une omission ou une incapacité d'exécuter le travail : suivant le régime prévu par la *Loi*, il est réputé *remplacer* le travail. Autrement dit, l'exercice du droit *constitue* la prestation de travail (*Bell Canada* p. 801). Le droit à la réaffectation garantit aux travailleurs qu'ils peuvent continuer à remplir leurs obligations en matière d'emploi sans risque pour leur santé. Le travailleur s'offre pour exécuter un travail, mais non pas un travail qui met en danger sa santé. En

exerçant son droit au retrait préventif, la travailleuse n'indique pas qu'elle refuse de travailler, elle est plutôt réputée demander une affectation à des tâches sans danger. Ce qui empêche la prestation de travail est l'incapacité de l'employeur de fournir un travail de substitution sans danger.

[41] En acceptant l'offre de la commission scolaire le 13 novembre 2006, M<sup>me</sup> Dionne avait le choix : elle pouvait soit se rendre à l'école et enseigner pour la journée, exposant son enfant à naître à un danger, soit s'appuyer sur son certificat pour revendiquer son droit à un retrait préventif en vertu de la *Loi*. Elle a choisi la deuxième possibilité et, ce faisant, elle s'est appuyée sur son droit légal de refuser un travail dangereux. Dès qu'elle a invoqué son certificat, elle avait droit au retrait préventif et la commission scolaire était immédiatement tenue de lui offrir d'autres tâches compatibles avec ses besoins en matière de santé. Il n'y a eu aucune offre d'affectation à d'autres tâches.

[42] Par conséquent, rien ne permet d'exclure M<sup>me</sup> Dionne des mesures de protection prévues par la *Loi*. Puisque la CLP a reconnu qu'une enseignante qui exécute un contrat de suppléance est un « travailleur » au sens de la *Loi*, il s'ensuit que si M<sup>me</sup> Dionne n'avait pas été enceinte, nul n'aurait contesté le droit qu'elle avait à un milieu de travail sain et sans danger chaque fois qu'elle se présentait à l'école pour enseigner, à l'instar de tout autre « travailleur » en application de la *Loi*. Une enseignante suppléante enceinte n'est pas moins qualifiée pour un emploi qu'une

enseignante qui n'est pas enceinte, et son aptitude et ses compétences ne changent pas lorsqu'elle devient enceinte.

[43] Un contrat a été formé le 13 novembre 2006 lorsque M<sup>me</sup> Dionne a accepté l'offre de suppléance de la commission scolaire et elle est donc devenue un « travailleur » conformément à la définition prévue à l'article premier de la *Loi*. Sa grossesse n'était pas une incapacité qui l'empêchait d'exécuter son travail : c'était plutôt le lieu de travail dangereux qui l'en empêchait, ce qui a rendu applicable son droit légal de remplacer ce travail par une tâche sans danger ou de se retirer.

[44] L'interprétation de la CLP selon laquelle le retrait préventif est une incapacité d'exécuter un travail limite aussi la définition de « travailleur » à quelqu'un qui peut exécuter un travail immédiatement sans problème de santé ou de sécurité. Exclure d'emblée une partie de l'effectif de la protection de la *Loi*, comme l'a fait la CLP en excluant les travailleuses contractuelles enceintes, revient à faire abstraction du large objectif législatif. Cette exclusion place ces femmes dans la position intenable d'avoir à choisir entre la conclusion d'un contrat de travail pour pouvoir travailler et la protection de leur santé et de leur sécurité. La *Loi* est conçue pour faire en sorte que ces deux préoccupations — le travail et la sécurité — soient compatibles. Avec égards, le raisonnement de la CLP les traite comme si elles s'excluaient mutuellement.

[45] La *Loi* permet expressément à M<sup>me</sup> Dionne de substituer à la prestation de ses tâches d'enseignante suppléante une tâche de remplacement ou un retrait

préventif. Le fait qu'elle invoque le certificat ne signifie pas qu'elle ne voulait pas travailler; il signifie plutôt qu'elle ne voulait pas s'exposer ou exposer son enfant à naître à des risques pour la santé dans le lieu de travail. La conclusion de la CLP selon laquelle M<sup>me</sup> Dionne ne pouvait pas conclure un contrat parce qu'elle était enceinte et qu'elle a refusé un travail dangereux n'a pas tenu compte du fait que M<sup>me</sup> Dionne était réputée, aux termes de l'art. 14 de la *Loi*, être « au travail » lorsqu'elle était en retrait préventif, et l'obligeait de ce fait à choisir entre son travail et sa santé. Il s'agit d'un raisonnement qui recrée le nœud gordien que le régime légal est censé trancher. Parce que la conclusion de la CLP compromet la réalisation de l'objectif de la *Loi*, j'estime, avec égards, qu'elle est déraisonnable.

[46] Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens devant toutes les cours.

*Pourvoi accueilli avec dépens devant toutes les cours.*

*Procureurs de l'appelante : Melançon Marceau Grenier et Sciortino,  
Montréal.*

*Procureurs de l'intimée la Commission scolaire des Patriotes : Langlois  
Kronström Desjardins, Montréal.*

*Procureurs de l'intimée la Commission des lésions  
professionnelles : Verge Bernier, Québec.*

*Procureurs de l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité  
du travail : Vigneault Thibodeau Bergeron, Québec et Montréal.*

*Procureurs de l'intervenante la Fédération des syndicats de  
l'enseignement : Barabé Casavant, Montréal.*



**COUR SUPRÊME DU CANADA**

**RÉFÉRENCE** : *Martin c. Alberta (Workers' Compensation Board)*,  
2014 CSC 25

**DATE** : 20140328  
**DOSSIER** : 35052

**ENTRE** :

**Douglas Martin**  
Appelant  
et

**Workers' Compensation Board of Alberta, Appeals Commission for Alberta**  
**Workers' Compensation et procureur général du Canada**  
Intimés

- et -

**Workers' Compensation Board of British Columbia, Commission de la santé et  
de la sécurité du travail et Workers' Compensation Board of Nova Scotia**  
Intervenants

**TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE**

**CORAM** : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Abella, Rothstein,  
Cromwell, Karakatsanis et Wagner

**MOTIFS DE JUGEMENT** :  
(par. 1 à 63)

La juge Karakatsanis (avec l'accord de la juge en chef  
McLachlin et des juges LeBel, Abella, Rothstein, Cromwell  
et Wagner)

**NOTE** : Ce document fera l'objet de retouches de forme avant la parution de sa  
version définitive dans le *Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada*.

---

MARTIN *c.* ALBERTA (WORKERS' COMPENSATION BOARD)

**Douglas Martin**

*Appelant*

*c.*

**Workers' Compensation Board of Alberta,  
Appeals Commission for Alberta Workers' Compensation  
et procureur général du Canada**

*Intimés*

et

**Workers' Compensation Board of British Columbia,  
Commission de la santé et de la sécurité du travail et  
Workers' Compensation Board of Nova Scotia**

*Intervenants*

**Répertorié : Martin *c.* Alberta (Workers' Compensation Board)**

**2014 CSC 25**

N° du greffe : 35052.

2013 : 10 décembre; 2014 : 28 mars.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Abella, Rothstein, Cromwell, Karakatsanis et Wagner.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE L'ALBERTA

*Accidents du travail — Droit à une indemnité — Demande d'indemnisation pour stress chronique présentée par un travailleur — Critères d'admissibilité à l'indemnité en cas de stress chronique imposés par la politique provinciale — La politique provinciale s'applique-t-elle à la détermination de l'admissibilité à l'indemnité prévue à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État? — Y a-t-il un conflit entre la politique provinciale et la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État? — Le rejet de la demande était-il raisonnable? — Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, L.R.C. 1985, ch. G-5, art. 2 et 4 — Workers' Compensation Act, R.S.A. 2000, ch. W-15, art. 1 — Workers' Compensation Board of Directors' Policy 03-01, Part II, Application 6.*

M, un employé de Parcs Canada, a été informé que des mesures disciplinaires seraient prises s'il ne répondait pas de manière satisfaisante à une demande présentée en vertu de la législation sur l'accès à l'information. M a prétendu que la lettre avait provoqué chez lui des troubles psychologiques, après les années de stress causé par un autre problème en milieu de travail. Il a présenté une demande d'indemnisation pour stress chronique.

Aux termes de l'art. 4 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, ch. G-5 (la *LIAÉ*), les travailleurs fédéraux blessés au travail ont droit à une indemnité aux taux et conditions fixés par la législation de la province où l'agent de l'État exerce habituellement ses fonctions, et l'indemnité est déterminée par l'autorité — personne ou organisme — compétente en la matière conformément à la

législation provinciale. Dans la *LIAÉ* et dans la *Workers' Compensation Act*, R.S.A. 2000, ch. W-15 (*WCA*), le terme « accident » est défini et s'entend notamment d'un acte délibéré accompli par une autre personne que le demandeur et d'un événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle. La Politique 03-01, partie II, Application 6 de l'Alberta Workers' Compensation Board of Directors (la Politique), prise en vertu de la *WCA*, énumère quatre critères auxquels il doit être satisfait pour que le droit à l'indemnité soit reconnu dans le cas d'une demande pour stress chronique. Aux termes des troisième et quatrième critères, les événements liés au travail doivent être excessifs ou inusités par rapport aux pressions et tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujéti et les événements doivent être confirmés de manière objective.

La demande de M a été rejetée par l'Alberta Workers' Compensation Board, le Dispute Resolution and Decision Review Body et l'Appeals Commission for the Alberta Workers' Compensation Board (la Commission) au motif qu'elle ne satisfaisait pas aux troisième et quatrième critères énumérés à la Politique. À l'issue d'un contrôle judiciaire, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta était d'avis que le par. 4(1) de la *LIAÉ* constitue un code complet régissant l'admissibilité des travailleurs fédéraux à l'indemnité et a conclu à l'inapplicabilité de la Politique provinciale. Elle a renvoyé l'affaire à la Commission pour décision en application de la *LIAÉ* seulement. La Cour d'appel de l'Alberta, concluant que la Politique provinciale s'appliquait, a rétabli la décision de la Commission.

*Arrêt* : Le pourvoi est rejeté.

En adoptant la *LIAÉ*, le législateur entendait que les autorités provinciales compétentes statuent sur les demandes d'indemnisation des agents de l'État fédéral, — y compris le droit à l'indemnité et les taux d'indemnisation — selon la législation provinciale, sauf lorsque la *LIAÉ* entre clairement en conflit avec la législation provinciale. Dans les cas où le législateur entendait prévoir des conditions différentes, il l'a fait expressément. Lorsqu'une disposition ou une politique provinciale entre directement en conflit avec la *LIAÉ*, cette dernière prime et rend inapplicable la disposition ou la politique provinciale aux travailleurs fédéraux. Une telle interprétation repose sur le texte de l'art. 4, l'économie et l'historique législatif de la *LIAÉ* et les déclarations d'intention du législateur.

En l'espèce, l'interprétation de ce qui constitue un « accident » pour le traitement d'une demande d'indemnisation pour stress psychologique énoncée à la Politique albertaine n'entre pas en conflit avec la *LIAÉ*. La définition ouverte et souple du terme « accident » qui figure à la *LIAÉ* témoigne de l'intention du législateur de déléguer aux autorités provinciales l'administration du régime d'indemnisation et permet aux différentes provinces de prévoir des règles d'admissibilité différentes. Pour déterminer si le stress chronique dont souffre un travailleur résultait d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, il n'est pas incompatible avec la *LIAÉ* ni déraisonnable de la part de l'Alberta d'exiger que les événements liés au travail soient excessifs ou inusités par rapport aux pressions et

tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujéti et que les événements aient été confirmés de manière objective. Ces exigences témoignent simplement de l'interprétation qu'a donnée l'Alberta du terme « accident » dans le contexte des demandes fondées sur le stress psychologique.

La décision de la Commission, qui a refusé d'accorder l'indemnité en l'espèce, était raisonnable. Il lui était loisible de conclure que la cause prédominante de l'atteinte psychologique de M était sa réaction à la lettre de son employeur lui intimant de donner suite à une demande d'accès à l'information. Cet ordre n'était pas excessif ni inusité par rapport aux pressions et tensions normales s'exerçant dans un emploi semblable.

## **Jurisprudence**

**Arrêts mentionnés :** *Rees c. Royal Canadian Mounted Police*, 2005 NLCA 15, 246 Nfld. & P.E.I.R. 79, autorisation d'appel refusée, [2005] 2 R.C.S. x; *Stewart c. Workplace Health, Safety and Compensation Commission*, 2008 NBCA 45, 331 N.B.R. (2d) 278; *Canada Post Corp. c. Smith* (1998), 40 O.R. (3d) 97, autorisation d'appel refusée, [1998] 3 R.C.S. v; *Thomson c. Workers' Compensation Appeals Tribunal*, 2003 NSCA 14, 212 N.S.R. (2d) 81; *Canadian Broadcasting Corp. c. Luo*, 2009 BCCA 318, 273 B.C.A.C. 203; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654; *Cape Breton Development Corp. c. Morrison Estate*, 2003 NSCA 103, 218 N.S.R. (2d) 53, autorisation d'appel refusée, [2004] 1 R.C.S. vii; *McLellan c. Workers'*

*Compensation Appeals Tribunal*, 2003 NSCA 106, 218 N.S.R. (2d) 176; *Marine Services International Ltd. c. Ryan (Succession)*, 2013 CSC 44; *Pasiechnyk c. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 R.C.S. 890; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190.

### **Lois et règlements cités**

*Charte canadienne des droits et libertés.*

*Loi ayant pour objet d'accorder une indemnité lorsque des employés de Sa Majesté sont tués ou blessés dans l'exécution de leurs devoirs*, S.C. 1918, ch. 15, art. 1(1).

*Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21, art. 14.

*Loi de 1947 sur l'indemnisation des employés de l'État*, S.C. 1947, ch. 18, art. 2(1) « accident », 3(1).

*Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, ch. 16, art. 126, 161.

*Loi modifiant la Loi d'indemnisation des employés de l'État*, S.C. 1931, ch. 9, art. 2.

*Loi modifiant la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, S.C. 1955, ch. 33, art. 2.

*Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, L.N.-B. 1994, ch. W-14, art. 7f).

*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, ch. G-5, art. 2 « accident », 4(1), (2), (3).

*Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, L.Nu. 2007, ch. 15, art. 31(2).

*Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, L.T.N.-O. 2007, ch. 21, art. 91(3).

*Loi sur les accidents du travail*, C.P.L.M. ch. W200, art. 51.1(1)a).

*Loi sur les accidents du travail*, L.Y. 2008, ch. 12, art. 3 « politique », 18.

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, ch. A-3.001, art. 382, 454.

*Règlements concernant l'indemnisation des employés de l'État (Tuberculose pulmonaire)*, DORS/48-573.

*Workers Compensation Act*, R.S.B.C. 1996, ch. 492, art. 99(2).

*Workers Compensation Act*, R.S.P.E.I. 1988, ch. W-7.1, art. 30(1).

*Workers' Compensation Act*, R.S.A. 2000, ch. W-15, art. 1(1) « accident », 8(3)(c), (d), 13.2(6).

*Workers' Compensation Act*, S.N.S. 1994-95, ch. 10, art. 183.

*Workers' Compensation Act, 2013*, S.S. 2013, ch. W-17.11, art. 23(2).

*Workplace Health, Safety and Compensation Act*, R.S.N.L. 1990, ch. W-11, art. 5(1)(a).

### **Doctrine et autres documents cités**

Alberta. Workers' Compensation Board. *Policies and Information Manual, Claimant & Health Care Services Policies* (online: <http://www.wcb.ab.ca/public/policy/manual/claimant.asp>).

Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol II, 2<sup>e</sup> sess., 22<sup>e</sup> lég., 28 février 1955, p. 1648.

Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol II, 3<sup>e</sup> sess., 20<sup>e</sup> lég., 27 mars 1947, p. 1818.

Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol II, 3<sup>e</sup> sess., 20<sup>e</sup> lég., 31 mars 1947, p. 1886, 1888, 1891.

Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol II, 6<sup>e</sup> sess., 21<sup>e</sup> lég., 7 mai 1952, p. 2103.

Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol 132, 1<sup>re</sup> sess., 13<sup>e</sup> lég., 16 avril 1918, p. 857.

Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto : Butterworths, 1983.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Alberta (la juge en chef Fraser et les juges Watson et McDonald), 2012 ABCA 248, 65 Alta. L.R. (5th) 220, 536 A.R. 121, 353 D.L.R. (4th) 499, [2012] 11 W.W.R. 1, 1 C.C.E.L. (4th) 193, [2012] A.J. No. 879, 2012 CarswellAlta 1444, qui a accueilli l'appel interjeté d'une décision du juge Ouellette, 2010 CarswellAlta 2817, qui avait infirmé la décision de l'Appeals Commission for Alberta Workers' Compensation, 2009 CanLII 66292, et ordonné une nouvelle audience. Pourvoi rejeté.

*Andrew Raven, Andrew Astritis et Amanda Montague-Reinholdt*, pour l'appelant.

*Douglas R. Mah, c.r., et Ron Goltz*, pour l'intimé Workers' Compensation Board of Alberta.

*Sandra Hermiston*, pour l'intimée Appeals Commission for Alberta Workers' Compensation.

*John S. Tyhurst*, pour l'intimé le procureur général du Canada.

*Laurel M. Courtenay et Scott A. Nielsen*, pour l'intervenant Workers' Compensation Board of British Columbia.

*Pierre Michel Lajeunesse et Lucille Giard*, pour l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

*Roderick (Rory) H. Rogers, c.r., et Madeleine F. Hearn, pour*  
l'intervenant Workers' Compensation Board of Nova Scotia.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LA JUGE KARAKATSANIS—

I. Introduction et survol

[1] L'appelant, un employé de Parcs Canada, a présenté une demande d'indemnisation pour accident du travail. Aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, ch. G-5 (*LIAÉ*), les travailleurs fédéraux blessés au travail ont droit à une indemnité « aux taux et conditions » fixés par la législation de la province où l'agent de l'État exerce habituellement ses fonctions (par. 4(1) et (2)). L'indemnité est déterminée par « l'autorité — personne ou organisme — compétente en la matière » conformément à la législation provinciale (par. 4(3)). L'Appeals Commission for the Alberta Workers' Compensation Board (la Commission) a rejeté la demande de l'appelant (2009 CanLII 66292) au motif qu'elle ne satisfaisait pas à tous les critères énumérés à la Alberta Workers' Compensation Board of Directors' Policy 03-01, partie II, Application 6 (la Politique) (en ligne), prise en vertu de la *Workers' Compensation Act* de l'Alberta, R.S.A. 2000, ch. W-15 (WCA). La Cour d'appel de l'Alberta a conclu que la Politique provinciale s'appliquait, et elle a rétabli la décision de la Commission, qui avait rejeté la demande de M. Martin.

[2] Le pourvoi pose principalement la question de savoir si la *LIAÉ* exige que les organismes provinciaux déterminent le droit à l'indemnité en appliquant la législation et les politiques provinciales. Les cours d'appel provinciales ont rendu des décisions divergentes sur ce point. Certaines ont conclu que la *LIAÉ* constitue un code complet régissant l'admissibilité des travailleurs fédéraux à l'indemnité<sup>1</sup>. D'autres, telle la Cour d'appel de l'Alberta en l'espèce, ont jugé que l'admissibilité à l'indemnité sous le régime de la *LIAÉ* obéit aux règles provinciales<sup>2</sup>.

[3] Je suis d'avis de rejeter le pourvoi. Suivant la *LIAÉ*, les autorités provinciales compétentes doivent appliquer la législation et les politiques en vigueur dans leur province, dans la mesure où celles-ci n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la loi fédérale. J'estime que la décision de la Commission, qui a rejeté la demande, était raisonnable.

## II. Les faits

[4] L'appelant, M. Douglas Martin, a été engagé à titre de garde de parc par Parcs Canada en 1973. En 2000, il a déposé contre son employeur une plainte en matière de santé et sécurité au travail, exigeant le port d'armes pour les gardes lorsqu'ils accomplissent des fonctions d'application de la loi. Cette plainte a donné

---

<sup>1</sup> Voir, par exemple, *Rees c. Royal Canadian Mounted Police*, 2005 NLCA 15, 246 Nfld. & P.E.I.R. 79, par. 31, autorisation d'appel refusée, [2005] 2 R.C.S. x; *Stewart c. Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, 2008 NBCA 45, 331 N.B.R. (2e) 278, par. 10.

<sup>2</sup> *Canada Post Corp. c. Smith* (1998), 40 O.R. (3d) 97, p. 109 et 111, autorisation d'appel refusée, [1998] 3 R.C.S. v; *Thomson c. Workers' Compensation Appeal Tribunal*, 2003 NSCA 14, 212 N.S.R. (2d) 81, par. 18; *Canadian Broadcasting Corp. c. Luo*, 2009 BCCA 318, 273 B.C.A.C. 203, par. 22 et 40.

lieu à diverses procédures au sein de l'organisation, recours judiciaires et appels. L'appelant a estimé que son rôle directeur dans ce différend lui avait fait perdre des occasions professionnelles, de formation et d'avancement.

[5] En juin 2006, Parcs Canada a reçu une demande présentée en vertu de la législation sur l'accès à l'information et a enjoint à l'appelant de communiquer des renseignements au sujet de données contenues dans son ordinateur de travail pour lui permettre de répondre à cette demande. Jugeant la réponse insatisfaisante, Parcs Canada a informé l'appelant, dans une lettre qu'il a reçue le 18 décembre, que des mesures disciplinaires seraient prises s'il ne la complétait pas au plus tard le 13 décembre (soit cinq jours avant la réception de la lettre).

[6] L'appelant, qui avait déjà une réprimande à son dossier, craignait que la prochaine mesure disciplinaire ne prenne la forme d'un renvoi. Prétendant que la lettre avait provoqué chez lui des troubles psychologiques, après les années de stress causé par le différend relatif à la santé et la sécurité au travail, il a pris un congé de maladie à compter du 23 décembre 2006, a consulté des professionnels de la santé en vue d'obtenir un traitement et, le mois suivant, a présenté une demande d'indemnisation pour stress chronique.

### III. Historique judiciaire

[7] La demande de l'appelant a été rejetée à trois paliers de la procédure d'indemnisation des accidents du travail — l'Alberta Workers' Compensation Board

(WCB), le Dispute Resolution and Decision Review Body et la Commission — au motif qu'elle ne satisfaisait pas aux critères énumérés à la Politique quant au stress chronique. Plus particulièrement, la Commission a conclu que les troisième et quatrième critères de la Politique provinciale, à savoir [TRADUCTION] « les événements liés au travail sont excessifs ou inusités par rapport aux pressions et tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujéti » et « les événements ont été confirmés de manière objective », n'étaient pas remplis (s.a., p. 56).

[8] À l'issue d'un contrôle judiciaire, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, concluant à l'inapplicabilité de la Politique, a annulé la décision et renvoyé l'affaire à la Commission. Selon la cour, l'appelant étant un agent de l'État fédéral, son admissibilité à l'indemnité était régie par la *LIAÉ* seulement, laquelle visait à garantir l'application des mêmes règles à tous les agents de l'État fédéral au Canada. Les troisième et quatrième critères d'admissibilité énoncés à la Politique présentaient d'autres obstacles illégitimes et incompatibles avec la *LIAÉ*.

[9] La Cour d'appel de l'Alberta (2012 ABCA 248, 65 Alta. L.R. (5th) 220 (la juge en chef Fraser et les juges Watson et McDonald)) a rétabli la décision de la Commission (par. 84). Les juges majoritaires étaient d'avis que le législateur avait eu l'intention de s'en remettre aux critères provinciaux d'admissibilité et que ceux énoncés à la Politique n'entraient pas en conflit avec la *LIAÉ* (par. 4 à 8, 30 à 33, 35 à 47 et 51).

#### IV. Analyse

##### A. *Questions en litige*

[10] Le pourvoi soulève trois questions. Premièrement, la Commission est-elle habilitée à déterminer l'admissibilité à une indemnité prévue par la *LIAÉ* en fonction d'une politique provinciale? Deuxièmement, si c'est le cas, la Politique en cause entre-t-elle en conflit avec la définition d'« accident » énoncée à la *LIAÉ*? Enfin, la décision de la Commission, qui a rejeté la demande d'indemnisation, était-elle raisonnable en l'espèce?

##### B. *Norme de contrôle*

[11] La norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable. L'article 4 de la *LIAÉ* investit les provinces d'un large pouvoir décisionnel relativement aux demandes d'indemnisation des travailleurs fédéraux, ce qui a pour effet d'assimiler la *LIAÉ* à une loi « constitutive » des tribunaux administratifs provinciaux. Comme la question de droit en cause ne revêt pas une importance capitale pour le système juridique et relève bel et bien de l'expertise des organes d'indemnisation des accidents du travail, la présomption d'application de la norme de la décision raisonnable lorsque le tribunal administratif interprète sa propre loi « constitutive » n'est pas réfutée (*Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654, par. 30). Comme je l'explique plus loin, le législateur entendait que les provinces se

prononcent en général sur les demandes en fonction de la législation provinciale, ce qui ouvre la possibilité d'une application de la *LIAÉ* différente dans chaque province.

[12] La décision de la Commission, un tribunal spécialisé, sur la demande d'indemnisation de M. Martin en l'espèce, qui fait intervenir une question mixte de fait et de droit, commande la déférence.

### C. *Dispositions législatives applicables*

[13] Les dispositions pertinentes de la *LIAÉ* et de la *WCA* sont ainsi libellées :

#### *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, L.R.C. 1985, ch. G-5*

2. [Définitions] Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« accident » Sont assimilés à un accident tout fait résultant d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'agent de l'État ainsi que tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle.

[. . .]

4. [Ayants droit] (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, il est versé une indemnité :

a) aux agents de l'État qui sont :

(i) soit blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail,

(ii) soit devenus invalides par suite d'une maladie professionnelle attribuable à la nature de leur travail;

b) aux personnes à charge des agents décédés des suites de l'accident ou de la maladie.

(2) [Taux et conditions] Les agents de l'État visés au paragraphe (1), quelle que soit la nature de leur travail ou la catégorie de leur emploi, et les personnes à leur charge ont droit à l'indemnité prévue par la législation — aux taux et conditions qu'elle fixe — de la province où les agents exercent habituellement leurs fonctions en matière d'indemnisation des travailleurs non employés par Sa Majesté — et de leurs personnes à charge, en cas de décès — et qui sont :

- a) soit blessés dans la province dans des accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur travail;
- b) soit devenus invalides dans la province par suite de maladies professionnelles attribuables à la nature de leur travail.

(3) [Compétence] L'indemnité est déterminée :

- a) soit par l'autorité — personne ou organisme — compétente en la matière, pour les travailleurs non employés par Sa Majesté et leurs personnes à charge, en cas de décès, dans la province où l'agent de l'État exerce habituellement ses fonctions;
- b) soit par l'autorité, judiciaire ou autre, que désigne le gouverneur en conseil.

*Workers' Compensation Act*, R.S.A. 2000, ch. W-15

[TRADUCTION]

1(1) [Définitions] Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

- a) « accident » Accident survenu du fait et au cours d'un emploi dans une industrie assujettie à la présente loi. La présente définition s'entend également :
  - (i) de l'acte délibéré accompli par une autre personne que le travailleur accidenté,
  - (ii) de tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle,
  - (iii) d'une incapacité,
  - (iv) d'un trouble invalidant ou potentiellement invalidant causé par une maladie professionnelle.

D. *La Politique provinciale régit-elle l'admissibilité à l'indemnité prévue à la LIAÉ?*

[14] Le pourvoi porte principalement sur la nature du rapport entre la *LIAÉ* et les lois provinciales sur les accidents du travail : il soulève la question de savoir si les lois provinciales en la matière, notamment la *WCA* de l'Alberta, régissent l'admissibilité à l'indemnité que prévoit la *LIAÉ*, et, si c'est le cas, dans quelles circonstances.

(1) Arguments des parties

[15] Selon l'appelant, l'admissibilité à l'indemnité est entièrement régie par le par. 4(1) de la *LIAÉ*. Le législateur entendait assujettir tous les agents de l'État fédéral à la même norme d'admissibilité, mais laisser le soin à la province de déterminer le montant de l'indemnité. Ainsi, le travailleur visé par la *LIAÉ* qui est blessé dans un accident du travail a droit à une indemnité, indépendamment des critères d'admissibilité prévus par les lois ou politiques provinciales. Si les lois provinciales régissaient l'admissibilité à l'indemnité, le par. 4(1) et la définition d'« accident » prévue à la *LIAÉ* feraient double emploi. La question est plutôt celle de savoir si le stress constitue un « accident » au sens de la *LIAÉ*.

[16] Le WCB, intimé en l'espèce, soutient pour sa part que le pouvoir de déterminer l'indemnité à laquelle ont droit les agents de l'État fédéral qui lui est conféré à l'art. 4 de la *LIAÉ* comprend celui de formuler des politiques à ce sujet,

notamment des politiques sur l'admissibilité. La *LIAÉ* établit un régime d'indemnisation efficace des agents de l'État fédéral s'harmonisant avec celui des travailleurs de la province, et les rapports entre la *LIAÉ* et la *WCA* constituent un bel exemple de fédéralisme coopératif. Le paragraphe 4(2), portant que les agents de l'État fédéral ont droit à l'indemnité « aux taux et conditions » prévus pour les travailleurs de la province, vise autant le droit à l'indemnité que le montant de cette dernière.

[17] Le procureur général du Canada, intimé en l'espèce, soutient quant à lui que le législateur avait l'intention d'incorporer par renvoi la législation provinciale dans la *LIAÉ* afin qu'elle s'applique à la détermination de l'admissibilité et du taux d'indemnisation. Il entendait ainsi établir la parité entre les travailleurs au sein d'une même province et s'en remettre à la législation et à l'administration provinciales. Lorsqu'il a voulu établir des distinctions entre des dispositions de la *LIAÉ* et les lois provinciales, le législateur l'a fait expressément. Par conséquent, les questions relatives à l'indemnité sont déterminées en fonction de la législation provinciale, sauf dans les rares cas où elle entre en conflit avec la *LIAÉ*.

## (2) Analyse

[18] [TRADUCTION] « [I]l faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'économie de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » (E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2<sup>e</sup> éd. 1983), p. 87).

[19] Pour les motifs exposés ci-dessous, j'estime que la Commission devait appliquer la législation et les politiques provinciales pour se prononcer sur le droit d'un agent de l'État visé par la *LIAÉ* à l'indemnité et sur le taux d'indemnisation. La *LIAÉ* incorpore par renvoi les régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail, dans la mesure où ils n'entrent pas en conflit avec ses dispositions. Elle établit un système efficace qui favorise l'uniformité de sorte que les travailleurs au sein d'une même province — agents de l'État fédéral ou autres — sont généralement indemnisés selon les mêmes taux et conditions. Dans les cas où le législateur entendait prévoir des conditions différentes, il l'a fait expressément.

(a) *Le texte et l'économie des dispositions*

[20] Le paragraphe 4(1) de la *LIAÉ* est une disposition générale énonçant qu'une indemnité est versée aux agents de l'État blessés dans un accident du travail ou à leurs personnes à charge en cas de décès : « [s]ous réserve des autres dispositions de la présente loi, il est versé une indemnité [. . .] aux agents de l'État qui sont [. . .] soit blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail [. . .] ». À mon avis, il ne ressort pas de ce libellé que la disposition constitue un code complet régissant l'admissibilité à l'indemnité. L'indemnité est subordonnée à l'application des autres dispositions (« [s]ous réserve des autres dispositions de la présente loi »). Les mots « admissibilité » et « droit » ne figurent pas au par. 4(1). Les notes marginales ne font pas partie de la disposition ni n'en déterminent le sens (*Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, ch. I-21, art. 14).

[21] L'agent doit avoir été blessé dans un « accident », mais la définition large et non limitative de ce terme, qui figure à l'art. 2 de la *LIAÉ*, ne donne que deux exemples de catégories d'événements constituant des accidents. « Sont assimilés » à un accident le fait résultant d'un « acte délibéré » d'une autre personne et l'« événement fortuit ». Ni la définition ni le par. 4(1) n'énoncent de norme ou de règle permettant de déterminer quelles catégories de « fait[s] » ou d'« événement[s] » peuvent constituer un « accident », quand ils surviennent « par le fait ou à l'occasion [du] travail » ou quand un agent de l'État est blessé « dans » un accident.

[22] Considéré dans son ensemble et à la lumière de son contexte, l'art. 4 étaye l'interprétation selon laquelle les critères d'admissibilité à l'indemnité ne sont pas précisés dans la *LIAÉ* et il ressortit aux autorités provinciales de les déterminer, conformément à la législation provinciale sur les accidents du travail.

[23] Premièrement, le par. 4(2) prévoit que les agents de l'État fédéral visés par la *LIAÉ* « ont droit à l'indemnité prévue par la législation — aux taux et conditions qu'elle fixe — de la province où les agents exercent habituellement leurs fonctions ». Ainsi, tous les travailleurs *au sein d'*une province jouissent de *droits* parallèles. Puisque les provinces ont compétence pour légiférer en matière d'indemnisation des accidents du travail, le par. 4(2) prévoit la possibilité que les agents de l'État fédéral bénéficient de « taux » et « conditions » différents selon la législation applicable dans la province où ils exercent leurs fonctions. Par

conséquent, c'est à l'échelle de la province, non pas à l'échelle du pays et du groupe des agents de l'État fédéral, que l'uniformité est favorisée.

[24] Il ne serait guère logique que le régime provincial dicte les taux et les conditions applicables sans régir également les critères d'admissibilité, puisque ces aspects du régime sont inévitablement interreliés. Les « conditions » à respecter pour obtenir le versement de l'indemnité déterminent si un agent de l'État y aura droit. En conséquence, le « droit » à l'indemnité, prévu au par. 4(2), aux « conditions » fixées par la législation de la province où l'agent de l'État fédéral exerce ses fonctions, indique qu'il y a droit dans les mêmes circonstances que les autres travailleurs de la province. Comme je le fais remarquer plus loin, il appert clairement de l'historique législatif que la mention des « conditions qu'elle [la législation de la province] fixe », avait pour objet de préciser que les *conditions d'admissibilité* applicables aux agents de l'État en vertu de la *LIAÉ* sont les mêmes que celles que prévoit le régime provincial.

[25] En outre, le parallélisme du libellé des par. 4(1) et 4(2) démontre que l'admissibilité des agents de l'État fédéral obéit au régime provincial. Aux termes du par. 4(1), les agents de l'État fédéral touchent une indemnité s'ils sont « blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail ». Le paragraphe 4(2) énonce que les agents de l'État fédéral ont droit à l'indemnité prévue par la législation de la province en matière d'indemnisation des travailleurs sous responsabilité provinciale qui sont « blessés dans la province dans des accidents survenus par le fait

ou à l'occasion de leur travail ». Cette correspondance des énoncés laisse entendre que les agents de l'État fédéral sont indemnisés dans les mêmes circonstances que les autres travailleurs de la province où ces agents exercent leurs fonctions, lorsqu'ils sont « blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail ».

[26] Le paragraphe 4(3) dispose que « [l']indemnité est déterminée [...] par l'autorité — personne ou organisme — compétente en la matière, pour les travailleurs [qui relèvent de la compétence provinciale] dans la province ». Cette disposition, comme le par. 4(2), prévoit la possibilité que les autorités compétentes procèdent différemment à la détermination de l'indemnité d'une province à l'autre.

[27] Ainsi, le texte de la *LIAÉ* laisse entendre que le par. 4(1) n'établit pas de critère complet en matière d'admissibilité à l'indemnité; il énonce simplement que les travailleurs fédéraux blessés dans un accident du travail sont indemnisés sous réserve des autres dispositions de la *LIAÉ*. La définition large et non limitative du terme « accident » formulée à l'art. 2 ne permet pas de circonscrire le droit à l'indemnité. Il est beaucoup plus probable que le législateur ait voulu s'en remettre à la législation provinciale en ce qui a trait à la teneur de la définition du terme « accident » pour apporter un certain degré de certitude. Ce rôle ressort clairement du pouvoir conféré aux par. 4(2) et (3). Aux termes du par. 4(2), les travailleurs fédéraux ont droit à l'indemnité aux taux et conditions que fixe la législation provinciale et, au par. 4(3), la *LIAÉ* délègue clairement à l'autorité provinciale la responsabilité de *déterminer* l'indemnité visée au par. 4(1). Les institutions et les lois provinciales fournissent

donc la structure et les balises qui permettent de déterminer s'il y a lieu de verser une indemnité à un agent de l'État fédéral et, dans l'affirmative, d'en fixer le montant.

(b) *Objet de la loi*

[28] L'historique législatif de la *LIAÉ* et les déclarations d'intention du législateur démontrent sans équivoque qu'il souhaitait, par l'adoption de ce texte de loi, s'en rapporter aux lois et aux autorités provinciales pour le règlement des demandes d'indemnisation des agents de l'État fédéral, exception faite des cas où la *LIAÉ* entre clairement en conflit avec la législation provinciale.

[29] La loi antérieure à la *LIAÉ* avait été édictée en 1918; elle s'intitulait *Loi ayant pour objet d'accorder une indemnité lorsque des employés de Sa Majesté sont tués ou blessés dans l'exécution de leurs devoirs*, S.C. 1918, ch. 15. Aux termes du par. 1(1) de cette loi, «et la responsabilité et le chiffre de pareille indemnité» devaient être déterminés en application de la loi provinciale par les autorités provinciales :

1.(1) Un employé dans le service de Sa Majesté qui est blessé, et les dépendants de tout pareil employé qui est tué, doivent avoir droit à la même indemnité que celle que l'employé, ou que le dépendant d'un employé décédé, d'une personne autre que Sa Majesté aurait eu droit de recevoir, dans les mêmes circonstances, en vertu de la loi de la province où s'est produit l'accident, et la responsabilité et le chiffre de pareille indemnité doivent être déterminés en la même manière, et par la même Commission ou autorité, ou les mêmes officiers qu'établis par la loi de la province pour déterminer l'indemnité dans les cas semblables, ou par telle autre Commission ou autorité, ou tels autres officiers, ou par telle cour que le Gouverneur en conseil peut de temps à autre prescrire.

[30] D'ailleurs, le ministre responsable de cette loi a indiqué qu'elle visait à garantir que « [s]'il est blessé, un employé du chemin de fer du Gouvernement se trouvera exactement dans la même position, quant à l'indemnité, que celle où serait placé l'employé d'une compagnie de chemin de fer ordinaire » (Hon. J. D. Reid, *Débats de la Chambre des communes*, vol. 132, 1<sup>ère</sup> sess., 13<sup>e</sup> légis., 16 avril 1918, p. 857 (je souligne)).

[31] En 1947, les mots « la responsabilité » ont été remplacés par les mots « le droit à » (S.C. 1947, ch. 18, par. 3(1)). Les deux énoncés renvoient clairement au droit ou à l'admissibilité d'un travailleur à l'indemnité. Le terme « accident » y était défini pour la première fois à cette époque, sans débat particulier en Chambre à ce sujet.

[32] En 1955, la proposition actuelle a été adoptée, aux termes de laquelle l'agent de l'État fédéral est en droit de recevoir une indemnité « au taux et aux conditions » que prévoit la législation de la province où l'employé est ordinairement occupé (S.C. 1955, ch. 33, art. 2). Le ministre responsable a tenu les propos suivants lors des débats en première lecture concernant de telles modifications :

Les modifications envisagées portent que le droit à l'indemnité et le taux d'indemnisation seront déterminés selon les modalités prévues à la loi appliquée dans la province où l'employé travaille habituellement. [Je souligne.]

(Hon. Milton F. Gregg, *Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 2<sup>e</sup> sess., 22<sup>e</sup> légis., 28 février 1955, p. 1648.)

[33] Les mots «aux conditions» semblent s'être substitués directement aux termes «la responsabilité» et «le droit à» que comportait auparavant le texte de loi. Les débats en Chambre indiquent clairement que ces éléments étaient déterminés par les autorités provinciales en fonction de la législation provinciale.

[34] En prévoyant que la législation provinciale s'applique et que les autorités provinciales ont compétence pour déterminer l'indemnité applicable aux travailleurs du gouvernement fédéral, le législateur a expressément reconnu que «[I]es réclamations en cas d'accidents ou pour d'autres causes sont traitées différemment selon les provinces» (Hon. Lionel Chevrier, *Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3<sup>e</sup> sess., 20<sup>e</sup> légis., 27 mars 1947, p. 1818) et que «[c]'est la commission provinciale des accidents du travail qui décide, sous le régime de la loi provinciale, du droit à l'indemnité et du montant à verser, dans chaque cas» (Hon. Milton F. Gregg, *Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 6<sup>e</sup> sess., 21<sup>e</sup> légis., 7 mai 1952, p. 2103 (je souligne)).

[35] Bref, l'historique législatif de la LIAÉ et les déclarations d'intention du législateur démontrent que l'intention n'a pas varié depuis 1918 : l'admissibilité à l'indemnité et le taux d'indemnisation sont tous deux déterminés conformément à la législation provinciale.

(c) *Conflits entre la LIAÉ et la législation provinciale*

[36] Il ressort de l'historique législatif que le législateur entendait également assortir d'exceptions précises l'application de la législation provinciale.

[37] Par exemple, des modifications apportées en 1947 à la *LIAÉ* prévoyaient le versement de l'indemnité dans les cas de tuberculose pulmonaire contractée dans un hôpital ou un sanatorium dirigé par le gouvernement. Cette affection était exclue à l'époque par les lois provinciales. Au cours des débats à la Chambre des communes, le ministre qui présentait les modifications a fait état à plusieurs reprises de l'intention *générale* de « nous en remettre aux décisions des commissions provinciales quant à la définition d'un accident ou d'une maladie industrielle » afin d'éviter de constituer une autorité fédérale distincte chargée de statuer sur les demandes d'indemnisation (Hon. Lionel Chevrier, *Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3<sup>e</sup> sess., 20<sup>e</sup> légis., 31 mars 1947, p. 1886). Il a toutefois déclaré que la modification « applique le principe d'indemnisation de manière à inclure les personnes atteintes de tuberculose pulmonaire » et que le nouvel article « renferme une disposition qui ne se trouve dans aucune loi provinciale, sauf peut-être une » (p. 1888 et 1891).

[38] La question des conflits potentiels entre la *LIAÉ* et les lois provinciales sur les accidents du travail a été examinée dans *Cape Breton Development Corp. c. Morrison Estate*, 2003 NSCA 103, 218 N.S.R. (2d) 53, autorisation d'appel refusée, [2004] 1 R.C.S. vii.

[39] Dans *Morrison*, la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse devait déterminer si une présomption prévue par la loi provinciale sur les accidents du travail et accordant le [TRADUCTION] « bénéfice du doute » s'appliquait aux travailleurs visés par la *LIAÉ*. Elle a statué que cette présomption en matière de causalité s'appliquait aussi aux travailleurs fédéraux. Il n'y avait pas conflit entre les lois, selon elle, car rien dans le libellé de la *LIAÉ* n'empêchait les travailleurs fédéraux de bénéficier de l'application d'une telle présomption (au par. 45)<sup>3</sup>. Faisant sienne la description que fait le procureur général du Canada du paysage législatif, elle a conclu ainsi :

[TRADUCTION]

Le régime provincial en matière d'accidents du travail s'applique aux demandes d'indemnisation présentées en vertu de la *LIAÉ* lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- (a) la disposition en cause peut raisonnablement se rattacher à un « taux » ou à une « condition » applicable à l'indemnisation en vertu de la législation de la province,
- (b) la disposition n'entre pas par ailleurs en conflit avec la *LIAÉ*.  
[par. 68]

Je partage son avis. Lorsqu'une disposition ou une politique provinciale entre directement en conflit avec la *LIAÉ*, cette dernière prime et rend inapplicable la disposition ou la politique provinciale aux travailleurs fédéraux<sup>4</sup>. En l'absence de

<sup>3</sup> Dans l'affaire similaire *McLellan c. Workers' Compensation Appeals Tribunal* 2003 NSCA 106, 218 N.S.R. (2d) 176, une présomption en matière de causalité établie au profit des travailleurs miniers a été déclarée applicable également aux travailleurs fédéraux. Les deux dispositions pouvaient [TRADUCTION] « raisonnablement se rattacher » à l'indemnisation visée par la loi provinciale et n'entraient pas par ailleurs en conflit avec la *LIAÉ* (par. 30).

<sup>4</sup> Par exemple, les autorités provinciales compétentes n'auraient pu, dans le cas de la modification touchant la tuberculose pulmonaire, laquelle a été suivie d'un règlement pris pour la mettre en œuvre (*Règlements concernant l'indemnisation des employés de l'État (Tuberculose pulmonaire)*, DORS/48-573), une instance provinciale ne pourrait rejeter une demande d'indemnisation présentée

conflit, le régime provincial en matière d'accidents du travail s'applique. Quoi qu'il en soit, les autorités provinciales compétentes constituent les instances décisionnelles.

[40] Le pouvoir de statuer en matière d'admissibilité ayant été largement délégué à l'échelon provincial, les conflits entre la *LIAÉ* et la législation provinciale ne surgissent habituellement que lorsque le régime établi par la *LIAÉ* prévoit expressément l'inclusion ou l'exclusion d'éléments particuliers, incompatibles avec la législation provinciale applicable, comme ce fut le cas, par exemple, pour la tuberculose pulmonaire.

E. *L'interprétation du terme « accident » : y a-t-il un conflit entre la Politique et la LIAÉ?*

[41] Ayant conclu à l'applicabilité de la législation provinciale dans la mesure où elle n'entre pas en conflit avec la *LIAÉ*, je passe à la deuxième question, à savoir si la Politique entre en conflit avec la définition du terme « accident » énoncée à l'art. 2 de la *LIAÉ*. Plus précisément, il faut se demander si la décision de la Commission d'appliquer les critères énumérés à la Politique pour déterminer si le stress chronique résultait d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail était raisonnable. Ou encore, la Politique entrerait-elle forcément en conflit avec la *LIAÉ*?

---

par un agent de l'État fédéral et fondée sur cette maladie même si la loi provinciale l'excluait expressément du régime, parce qu'il y aurait alors eu conflit avec la *LIAÉ*.

(1) Arguments des parties

[42] L'appelant soutient que la définition large et extensive du terme « accident » prévue dans la *LIAÉ* ne saurait être limitée par une loi ou une politique provinciale. Assortir l'interprétation du terme « accident » d'une exigence relative à l'existence d'événements excessifs ou inusités liés au travail va à l'encontre de la définition large qui figure à la *LIAÉ*. La Politique impose une exigence déraisonnable et inéquitable en matière de causalité plus stricte pour les personnes ayant des atteintes psychologiques que pour celles dont les atteintes sont physiques.

[43] Selon le WCB, intimé en l'espèce, la Politique ne modifie pas la définition du terme « accident » énoncée à la *LIAÉ*, pas plus qu'elle ne l'assortit de critères supplémentaires. Elle balise plutôt l'appréciation permettant de déterminer si un accident au sens de la *WCA* et de la *LIAÉ* est survenu et, dans l'affirmative, s'il est survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

[44] Le procureur général du Canada, intimé en l'espèce, soutient que le législateur a laissé une grande latitude aux provinces pour déterminer dans quelles circonstances précises un travailleur blessé pourra être indemnisé et les facteurs entrant en ligne de compte.

(2) Analyse(a) *Le rapport entre la LIAÉ et la WCA*

[45] Même si, déjà en 1931 (S.C. 1931, ch. 9, art. 2), l'exigence suivant laquelle l'employé devait être blessé par un « accident provenant et dans le cours de son emploi » figurait dans la *LIAÉ*, ce n'est qu'en 1947 que le terme « accident » y a été défini.

[46] La définition du terme « accident » formulée par le législateur albertain ressemble essentiellement à celle qui figure dans la *LIAÉ*. Les deux lois s'appliquent aux accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail (voir le par. 4(1) de la *LIAÉ* et la définition d'« accident » au par. 1(1) de la *WCA*) et, dans les deux cas, il s'entend notamment d'un « acte délibéré » accompli par une autre personne que le demandeur et d'un « événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle » (voir les définitions d'« accident » à l'art. 2 de la *LIAÉ* et au par. 1(1) de la *WCA*).

[47] La *WCA* de l'Alberta, comme toutes les autres lois provinciales sur l'indemnisation des accidents du travail, pourvoit au règlement uniforme des demandes d'indemnisation par l'application de politiques<sup>5</sup>. Elle énonce, à

<sup>5</sup> *Workers Compensation Act* de la C.-B., R.S.B.C. 1996, ch. 492, par. 99(2); *WCA* de l'Alberta, al. 8(3)(c) et (d) et par. 13.2(6); *Workers' Compensation Act, 2013* de la Saskatchewan, S.S. 2013, ch. W-17.11, par. 23(2); *Loi sur les accidents du travail* du Manitoba, C.P.L.M. ch. W200, al. 51.1(1)a); *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario, L.O. 1997, ch. 16, art. 126 et 161; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* du Québec, R.L.R.Q., ch. A-3.001, art. 382 et 454; *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* du Nouveau-Brunswick, L.N.-B. 1994,

l'al. 13.2(6)(b), que la Commission d'appel [TRADUCTION] « est liée par les politiques du conseil d'administration se rapportant à la question faisant l'objet de l'appel ». En fait, les politiques albertaines régissent l'interprétation et l'application de la *WCA*.

(b) *La Politique en cause*

[48] Le WCB a adopté des politiques particulières pour encadrer le processus décisionnel applicable aux demandes fondées sur certains troubles médicaux. La Politique précise dans quelles circonstances une invalidité d'ordre psychiatrique ou psychologique donne ouverture à indemnisation. Nul n'a soutenu que la Politique ne relève pas des pouvoirs conférés par la *WCA*. Elle précise ce qui constitue un « accident » dans le contexte d'une demande d'indemnisation pour stress chronique en énumérant quatre critères auxquels il doit être satisfait pour que le droit à l'indemnité soit reconnu :

[TRADUCTION]

*11. Dans quelles circonstances le WCB accepte-t-il les demandes d'indemnisation pour stress chronique?*

Comme il le fait à l'égard de toute demande, le WCB examine la cause pour déterminer si la demande est recevable. Les demandes d'indemnisation fondées sur ce type d'atteinte ne sont admissibles que lorsqu'il est satisfait à l'ensemble des critères suivants :

- un diagnostic psychologique ou psychiatrique a été établi [ . . . ],

---

ch. W-14, al. 7f); *Workers' Compensation Act* de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1994-95, ch. 10, art. 183; *Workers' Compensation Act* de l'Î.-P.-É., R.S.P.E.I. 1988, ch. W-7.1, par. 30(1); *Workplace Health, Safety and Compensation Act* de Terre-Neuve-et-Labrador, R.S.N.L. 1990, ch. W-11, al. 5(1)(a); *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest, L.T.N.-O. 2007, ch. 21, par. 91(3); *Loi sur les accidents du travail* du Yukon, L.Y. 2008, ch. 12, art. 3 « politique » et 18; *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut, L.Nun. 2007, ch. 15, par. 31(2).

- les événements ou facteurs de stress liés au travail sont la cause prédominante de l'atteinte . . . ,
- les événements liés au travail sont excessifs ou inusités par rapport aux pressions et tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujetti,
- les événements ont été confirmés de manière objective.

Outre les fonctions pouvant raisonnablement se rattacher à la nature du travail en cause, les pressions et tensions normales s'entendent, par exemple, des relations et conflits interpersonnels, des préoccupations en matière de santé et sécurité, des questions syndicales et des mesures courantes de gestion des relations de travail prises par l'employeur, notamment la charge de travail et les délais, l'évaluation du travail, la gestion du rendement (discipline), les mutations, la modification des fonctions, les mises à pied, les rétrogradations, les licenciements et les réorganisations, susceptibles d'être imposées à tous les travailleurs à un moment donné. [p. 5-6]

[49] Selon moi, assortir l'interprétation du terme « accident » d'une exigence relative à l'existence d'événements excessifs ou inusités liés au travail ne va pas à l'encontre de la définition large de ce terme qui figure à l'art. 2 de la *LIAÉ*, suivant laquelle « [s]ont assimilés à un accident tout fait résultant d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'agent de l'État ainsi que tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle ». La définition d'« accident » énonce les éléments de base qui la composent; elle n'est ni exhaustive ni restrictive. Il s'agit plutôt d'une définition ouverte et souple, qui témoigne de l'intention du législateur de déléguer aux autorités provinciales l'administration du régime d'indemnisation. Comme la Workers' Compensation Board de la Colombie-Britannique l'a souligné dans son intervention, ni la définition d'« accident » énoncée à la *LIAÉ* ni celle qui figure à la *WCA* n'indiquent quand un accident ou une atteinte est effectivement *causé par* le

travail. La législation de chaque province complète la Loi fédérale en fait de structure et de spécificité.

[50] En l'espèce, la province exigeait, pour accepter la demande d'indemnisation pour stress psychologique, des événements excessifs ou inusités et la confirmation objective de ces événements. Ces exigences témoignent simplement de l'interprétation qu'a donnée l'Alberta du terme « accident » dans le contexte des demandes fondées sur le stress psychologique. Ce qui constitue un « accident » dans le cadre d'un régime d'indemnisation sans égard à la faute ne saurait dépendre de la seule perception subjective du travailleur. Il est souvent plus facile de reconnaître l'événement qui a entraîné une atteinte physique que celui qui a provoqué une atteinte psychologique. Il n'était pas déraisonnable pour l'Alberta d'établir une politique définissant l'« accident » de travail causant une atteinte psychologique.

[51] Au Canada, les régimes d'indemnisation des travailleurs suivent le modèle proposé par Sir Meredith, procédant du « compromis historique » en vertu duquel les travailleurs sont privés d'une cause d'action contre leur employeur en cas d'accident du travail, mais bénéficient d'un régime d'indemnisation sans égard à la faute (*Marine Services International Ltd. c. Ryan (Succession)*, 2013 CSC 44, par. 29, citant *Pasiechnyk c. Saskatchewan (Workers' Compensation Board)*, [1997] 2 R.C.S. 890, par. 25). Les employeurs sont obligés de cotiser au régime, mais ils échappent à une responsabilité potentiellement écrasante. Ces régimes garantissent une

indemnisation aux travailleurs blessés dans un accident du travail ou atteints de maladies professionnelles (*Marine Services*, par. 30).

[52] Comme la Cour d'appel de l'Ontario l'a indiqué dans *Canada Post*, il n'est pas [TRADUCTION] « incompatible avec les principes du fédéralisme » (p. 105) que les droits des travailleurs fédéraux diffèrent selon les provinces par le jeu du régime établi par la *LIAÉ*. Ce régime représente le fédéralisme coopératif en action. Il se peut que les provinces prévoient des règles d'admissibilité différentes, pourtant le législateur voulait pareille souplesse. La définition non limitative du terme « accident » prévue dans la *LIAÉ* ne restreint pas cette souplesse, elle la rend possible.

[53] Enfin, l'appelant invoque les valeurs de la *Charte canadienne des droits et libertés* à l'appui de son argument qu'il faut interpréter le terme « accident » de manière à ne pas imposer un fardeau supérieur en matière de causalité aux demandeurs victimes d'une atteinte psychologique qu'à ceux qui ont une atteinte physique. Cependant, on n'a pas contesté devant nous la constitutionnalité des dispositions en cause. Si notre Cour tranchait le litige sur le fondement des valeurs de la *Charte*, elle se prononcerait en fait sur une contestation de la Politique fondée sur la *Charte* sans disposer du dossier voulu.

[54] Pour les motifs qui précèdent, la Commission pouvait conclure à l'absence de conflit entre la définition d'« accident » énoncée à la *LIAÉ* et l'exigence prévue à la Politique voulant que le stress chronique découle d'événements

[TRADUCTION] « excessifs ou inusités » s'ils « ont été confirmés de manière objective ».

F. *Le rejet de la demande était-il raisonnable en l'espèce?*

[55] Enfin, la troisième et dernière question soulevée par le présent pourvoi est celle de savoir s'il était raisonnable pour la Commission d'appliquer la Politique à la demande de l'appelant. Nul ne conteste qu'il était satisfait aux deux premiers critères prévus dans la Politique. Un diagnostic psychologique ou psychiatrique avait été porté, et les événements ou facteurs de stress liés au travail étaient la cause prédominante de l'atteinte.

[56] Le litige concerne les deux derniers critères de la Politique, p. 5 :

- les événements liés au travail sont excessifs ou inusités par rapport aux pressions et tensions normales auxquelles le travailleur moyen occupant un emploi semblable est assujéti,
- les événements ont été confirmés de manière objective.

[57] S'agissant du troisième critère, exigeant des événements excessifs ou inusités, l'appelant fait valoir que la Commission a fait erreur en concluant que la [TRADUCTION] « cause prédominante » de l'état de l'appelant était la lettre (m.a., par. 85, citant la décision de la Commission, par. 28). Selon lui, en faisant fi de la série d'événements qui avait mené au point culminant, elle n'avait pas tenu compte de sa situation dans son ensemble.

[58] Pourtant, la Commission a expressément reconnu dans son analyse [TRADUCTION] « que les facteurs de stress découlant de la situation au travail incluait, par exemple, des préoccupations en matière de santé et sécurité, des relations et conflits interpersonnels, des échéances à respecter, la gestion du rendement et l'ordre de l'employeur de donner suite à une demande de communication présentée en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* » (par. 29). Elle a indiqué que ces facteurs faisaient partie des pressions et tensions normales énumérées à la Politique et qu'ils ne pouvaient donc être considérés comme excessifs ou inusités.

[59] Vu le dossier et les circonstances entourant la demande d'indemnisation, il était loisible à la Commission de conclure que la [TRADUCTION] « cause prédominante » de l'atteinte psychologique de M. Martin était sa réaction à la lettre de l'employeur lui intimant de donner suite à une demande d'accès à l'information, laquelle n'était pas inusitée par rapport aux pressions et tensions normales s'exerçant dans un emploi semblable (par. 28 et 30).

[60] Je ne partage pas l'avis de l'appelant qui estime déraisonnable la conclusion de la Commission selon laquelle « les pressions et tensions normales » énumérées à la Politique excluaient complètement les questions concernant les relations de travail, les préoccupations en matière de santé et sécurité ou les relations et conflits interpersonnels aux fins d'indemnisation. Correctement interprétés, les

motifs de la Commission indiquent clairement que, selon elle, les événements n'étaient pas excessifs ou inusités, compte tenu des faits de l'espèce.

[61] La conclusion de la Commission concernant le troisième critère faisait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 47).

[62] Le troisième critère n'étant pas rempli, la décision de la Commission de rejeter la demande d'indemnisation était raisonnable. Il n'est pas nécessaire d'examiner son analyse quant au quatrième critère.

## V. Conclusion

[63] En adoptant la *LIAÉ*, le législateur entendait que les autorités provinciales compétentes statuent sur les demandes d'indemnisation des agents de l'État fédéral, — y compris le droit à l'indemnité et les taux d'indemnisation — selon la législation provinciale, sauf lorsqu'il y a conflit entre cette législation et la *LIAÉ*. L'interprétation de ce qui constitue un « accident » pour le traitement d'une demande d'indemnisation pour stress psychologique qui figure à la Politique albertaine n'entre pas en conflit avec la *LIAÉ*. Elle s'appliquait donc à la demande de l'appelant. La décision de la Commission, qui a refusé d'accorder l'indemnité, était raisonnable. Le pourvoi est rejeté.

*Pourvoi rejeté.*

*Procureurs de l'appelant : Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck,  
Ottawa.*

*Procureur de l'intimé Workers' Compensation Board of  
Alberta : Workers' Compensation Board of Alberta, Edmonton.*

*Procureur de l'intimée Appeals Commission for Alberta Workers'  
Compensation : Appeals Commission for Alberta Workers' Compensation,  
Edmonton.*

*Procureur de l'intimé le procureur général du Canada : Procureur  
general du Canada, Ottawa.*

*Procureur de l'intervenant Workers' Compensation Board of British  
Columbia : Workers' Compensation Board of British Columbia, Richmond.*

*Procureurs de l'intervenante la Commission de la santé et de la sécurité  
du travail : Vigneault Thibodeau Bergeron, Québec.*

*Procureurs de l'intervenant Workers' Compensation Board of Nova  
Scotia : Stewart McKelvey, Halifax.*