

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Défenderesse

**DEMANDE DE LA DÉFENDERESSE POUR PERMISSION
DE PRÉSENTER UNE PREUVE APPROPRIÉE**
(art. 574 C.p.c)

AU JUGE DÉSIGNÉ POUR ENTENDRE TOUTE PROCÉDURE RELATIVE À LA PRÉSENTE DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE, LA DÉFENDERESSE PLAIDE CE QUI SUIT :

1. Tel qu'il ressort du dossier, la demanderesse, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « **Commission** »), présente une demande d'autorisation d'exercer une action collective (la « **Demande d'autorisation** ») contre la défenderesse, la Commission scolaire de Montréal (« **CSDM** »).
2. Le récit des faits à l'appui de la Demande d'autorisation est incomplet et passe sous silence un fait d'une importance dirimante qui, eût-il été relaté, aurait permis de constater à la simple lecture de l'acte de procédure, que la présente demande en justice fait état d'un différend qui a été attribué formellement et exclusivement à une autre juridiction ou organisme juridictionnel, en l'espèce un arbitre de grief.
3. En effet, afin de démontrer que la Cour supérieure n'est pas le tribunal auquel le législateur entend confier l'adjudication du présent différend mais que, au contraire, la loi attribue formellement et exclusivement la résolution du présent différend à un arbitre de grief, la CSDM demande au tribunal de lui permettre de présenter la preuve appropriée suivante :

- Pièce D-1 : Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »
4. Dans ce grief, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (l'« **Alliance** ») prétend que le formulaire en question est discriminatoire et contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'Alliance demande à l'arbitre de grief de prononcer les constats, ordonnances ou condamnations suivantes :
1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, à la Charte des droits et libertés de la personne et à la politique d'embauche;
 2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
 3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs.
5. Ce que la CSDM demande par la présente, c'est de produire une sentence arbitrale dite intérimaire prononcée par l'arbitre de griefs, Me Nathalie Massicotte.
- Pièce D-2 : Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par Me Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail
6. La sentence arbitrale en question est dite intérimaire étant donné que l'arbitre de grief Massicotte était saisie de trois moyens préliminaires, le premier ayant trait à sa compétence matérielle et personnelle, le second portant sur la litispendance entre le grief et une enquête prise à l'initiative de la Commission d'accès à l'information et le troisième portant sur l'abus de procédure de la part de l'Alliance.
7. Tel qu'il ressort de la sentence arbitrale, l'arbitre de grief Massicotte a rejeté les trois moyens préliminaires en question.
8. De plus, la CSDM demande au tribunal la permission de produire le jugement suivant :
- Pièce D-3 : Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission Scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930)
9. Le jugement rejette le pourvoi en contrôle judiciaire présenté par la CSDM à l'encontre de la sentence arbitrale précitée.
10. Dans la même veine, la CSDM demande la permission de produire le jugement suivant :
- Pièce D-4 : Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765)

11. Tel qu'il ressort du jugement de l'Honorable Marcotte, celle-ci rejette la demande de permission d'appeler de la CSDM.
12. Pour terminer, la CSDM demande au tribunal la permission de produire le document suivant :
 - Pièce D-5 : Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte
13. Cet extrait témoigne du fait que l'instruction du présent grief est remise *sine die* et que l'arbitre de grief Massicotte est toujours saisie du différend.
14. Les éléments de preuve en question, pour la plupart des décisions ou jugements d'arbitre de grief ou des tribunaux de droit commun, sont incontestables et ont rapport avec la question de savoir si la Cour supérieure ou une autre juridiction ou organisme juridictionnel a compétence sur le différend.
15. La CSDM entend soulever un moyen de non-recevabilité portant sur la compétence d'attribution (*ratione materiae*) de la Cour supérieure et il est de connaissance commune qu'un tel moyen doit être proposé *in limine litis* et faire l'objet d'une adjudication avant l'audience de la Demande d'autorisation.
16. Afin donc de pouvoir présenter un tel moyen de non-recevabilité *in limine litis*, il faut que les documents précités apparaissent au dossier.

PAR CES MOTIFS,

PERMETTRE la présentation des pièces D-1, D-2, D-3, D-4 et D-5.

Montréal, ce 30 octobre 2019



Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700

Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

N° : 500-06-001021-191

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
Défenderesse

LISTE DE PIÈCES

- D-1 Grief logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal le 11 février 2016 contre la CSDM portant sur le formulaire « Auto-déclaration de santé »
- D-2 Sentence arbitrale dite intérimaire prononcée le 18 avril 2017 par Me Nathalie Massicotte aux termes de l'article 100 du Code du travail
- D-3 Jugement prononcé le 19 mars 2019 par l'Honorable Martin Castonguay dans l'affaire *Commission Scolaire de Montréal c. Massicotte* (2019 QCCS 930)
- D-4 Procès-verbal de l'audience du 1^{er} mai 2019 portant sur la requête pour permission d'appeler entendu par l'Honorable Geneviève Marcotte dans l'affaire *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de Montréal* (2019 QCCA 765)
- D-5 Échange de courriels entre la CSDM et l'arbitre de grief Massicotte

Montréal, ce 30 octobre 2019



Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats de la Commission scolaire de Montréal

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700

Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher

Téléphone : +1 514 397 7495

Courriel : adurocher@fasken.com

Pièce D-1

Date du rapport: 2019-10-09 10:34:20

Utilisateur: HEBERT, MARIE-CHRISTINE

Paramètre(s) du rapport:

Convention collective : 5152

Date d'envoi : 2016-02-11 13:52:32

Destinataire(s) :

Nom du destinataire : HEBERT, MARIE-CHRISTINE

Québec, le 9 octobre 2019.

À : MONTREAL, ALL. DES PROF. DE N
8225 BOULEVARD ST-LAURENT
Montréal
Québec
H2P 2M1

OBJET : Grief de : ALLIANCE DES PROFS DE MONTRÉAL

Vs : MONTREAL C.S. DE N

Dossier : 2015-0004458-5152
(A4330-02-16)

Date de réception : 2016-02-11

Conformément aux dispositions de votre convention collective, nous accusons réception d'un avis de grief.

Ce grief sera soumis à l'arbitrage le 3 mars 2016.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

préparé par : Andréanne Boutin
pour : L'arbitre en chef
André G. Lavoie

c.c. : Employeur



DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2015-0004458-5152

**Numéro du grief au
syndicat :** A4330-02-16

Date de l'avis de grief : 11 février 2016.

Date de réception du grief : 11 février 2016.

Employeur : MONTREAL C.S. DE N

Syndicat : MONTREAL, ALL. DES PROF. DE N

**Plaignant
principal :** ALLIANCE DES PROFS DE MONTRÉAL

**Nombre de
plaignants :** 1

**Mode
d'arbitrage :** Tribunal unique régulier

**Type
de grief :** Syndical

Nature du grief 1 : EMBAUCHE

Clauses :

14-3.02 Ent. nat.	5-1.01 Ent. loc.	Charte droits et lib
-------------------	------------------	----------------------

Date de l'avis d'arbitrage : 3 mars 2016.

Faits et correctifs :

PAR SIGTA <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
Montréal, le 11 février 2016 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
Madame Joëlle Landry <input type="checkbox"/>
Directrice - Service des Ressources humaines <input type="checkbox"/>
Commission scolaire de Montréal <input type="checkbox"/>
3737, rue Sherbrooke Est <input type="checkbox"/>
Montréal (Québec) H1X 3B3 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
Objet : Avis de grief : 9-1.03 <input type="checkbox"/>
Nom : Alliance des professeures et professeurs de Montréal <input type="checkbox"/>
Nature : Embauche <input type="checkbox"/>
Clauses : Article 14-3.02 de <input type="checkbox"/> Entente nationale, article 5-1.01 de <input type="checkbox"/> Entente locale, Charte des droits et libertés de la personne, politique d' <input type="checkbox"/> embauche de la CSDM, et toutes les autres clauses pertinentes des Ententes nationale et locale. <input type="checkbox"/>
N/Réf : A4330-02-16 <input type="checkbox"/>
Avis d' <input type="checkbox"/> arbitrage : 9-2.02 - 21e jour : 3 mars 2016 <input type="checkbox"/> Procédure régulière <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
Madame, <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
Conformément aux clauses 9-1.03 et suivantes de la convention collective en vigueur, <input type="checkbox"/> Alliance des professeures et professeurs de Montréal donne avis à la Commission scolaire

DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2015-0004458-5152

**Numéro du grief au
syndicat :** A4330-02-16

Faits et correctifs :

de Montréal du présent grief.

Sans limiter la généralité du présent avis, les faits principaux à son origine sont, à titre indicatif, les suivants :

Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « auto-déclaration de santé »;

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal réclame que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, à la Charte des droits et libertés de la personne et à la politique d'embauche;

2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;

3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués de même que l'assurance de notre disponibilité pour vous rencontrer dans le cadre prévu à l'article 9-1.04 de la convention collective en vigueur relativement au présent grief.

Monique Émond

Conseillère syndicale

en relations du travail

MÉ/sb

c .c. Greffier en chef

Gestion des griefs(SIGTA)

Produire les avis d'ouverture

Fin du rapport: GTAGR0102R

Pièce D-2

5152 15 9162

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 avril 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me NATHALIE MASSICOTTE

Alliance des professeurs de Montréal
Ci-après appelée « le syndicat »

Et

Commission scolaire de Montréal
Ci-après appelée « l'employeur »

Grief : n° du syndicat A4330-02-16
2015-0004458-5152

Convention collective : Entente nationale 2010 – 2015 et entente locale 2005 – 2010

SENTENCE ARBITRALE INTÉRIMAIRE
Article 100 Code du travail

LE LITIGE

[1] Par son grief, déposé le 11 février 2016 et amendé le 22 décembre 2016, le syndicat soutient que l'employeur contrevient à la convention collective, à la *Charte des droits et libertés de la personne* (la *Charte*), au *Code civil du Québec* (le Code) et à la politique d'embauche, en demandant à des candidats offrant leurs services pour le poste d'enseignant de remplir le formulaire nommé « auto-déclaration de santé ». Il réclame que l'employeur cesse d'utiliser ledit formulaire et qu'il soit condamné à verser une somme, à être déterminée, à titre de dommages punitifs.

[2] Voici le texte du grief, tel qu'amendé :

« Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « auto-déclaration de santé ».

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la « *Charte* »).

Il est également une violation de la vie privée desdites personnes puisque contraire à l'article 5 de la *Charte* et les articles 3, 35 et 37 du *Code civil*.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal réclame que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. CONSTATER que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, au Code civil et à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la politique d'embauche;
2. ORDONNER à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
3. CONDAMNER la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs. »

[3] L'employeur soulève trois moyens préliminaires ayant trait à ma compétence pour me saisir du grief. Le premier conteste ma compétence matérielle et personnelle, le second prétend que le grief est visé par la litispendance et le troisième allègue l'abus de procédure.

LA PROCÉDURE

Les parties se sont entendues pour que je rende une décision intérimaire sur les moyens de droit soulevés par l'employeur. Elles ont convenu aussi, avec mon accord, de procéder par admissions de faits et au moyen de représentations écrites, autorités à l'appui, qui m'ont été produites selon un échéancier.

LA PREUVE

[4] Les parties m'ont transmis une liste d'admissions communes ainsi que quatre pièces.

LES FAITS PERTINENTS

[5] Voici la liste des admissions communes que m'ont soumises les parties, le 20 janvier 2017 :

1. Les Parties sont liées par l'entente nationale intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente, 2010-2015 (pièce S-1) et l'entente intervenue localement entre la Commission scolaire de Montréal et l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal, 2005-2010 (pièce S-2);
2. Le 11 février 2016, le Syndicat a logé le grief portant le numéro A4330-02-16, tel qu'il appert dudit grief (pièce S-3) qui a été amendé le 22 décembre 2016 (S-4);
3. Le grief conteste l'un des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (embauche), soit celui visant les candidats pour le poste d'enseignant (voir pièce E-1 en liasse);
4. Dans le cadre du processus de recrutement (embauche), la CSDM utilise trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé, tel qu'il appert desdits formulaires (pièce E-1 en liasse). Le formulaire d'Auto Déclaration de santé applicable est transmis par courriel au candidat lors de la convocation à l'entrevue. Le candidat est alors invité à remplir le formulaire et à l'apporter lors de la rencontre d'entrevue;
5. En septembre 2016, la Commission d'accès à l'information a pris l'initiative d'entamer une enquête sur la légitimité des trois (3) formulaires Auto Déclaration de santé utilisés dans le cadre du processus de recrutement (pièce E-1 en liasse) conformément aux articles 123, 129 et 130.2 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Le dossier porte le numéro 101 26 13 et l'enquête a pour objet de vérifier la conformité des activités de la CSDM en lien avec les exigences notamment prévues à l'article 64 de la Loi sur l'accès à l'information le 28 novembre dernier, tel qu'il appert des documents échangés (voir pièce

E-2 en liasse). Les parties sont dans l'attente de la décision de la Commission d'accès à l'information à cet égard;

6. Le Syndicat n'a pas été impliqué d'aucune manière dans le processus menant à la décision, ni à la décision comme telle, de la Commission d'accès à l'information d'entamer ladite enquête;
7. Le 14 décembre 2016, l'Employeur avisait le présent tribunal qu'il soulevait trois (3) moyens préliminaires, tel qu'il appert de ladite lettre (pièce E-3);
8. Le 20 décembre 2016, les Parties avisaient le présent tribunal de l'échéancier convenu et de leur désir à obtenir une décision intérimaire sur lesdits moyens, tel qu'il appert dudit courriel (pièce E-4).

[6] La pièce E-2 comporte, en liasse, des échanges courriel entre le Bureau des affaires juridiques et le Service de secrétariat général de l'employeur et la Direction de la surveillance de la Commission d'accès à l'information (CAI) suite à l'initiation, par cette dernière, de son enquête concernant la collecte de renseignements médicaux dans le cadre du processus d'embauche.

[7] Le formulaire d'auto déclaration de santé destiné à l'enseignant et contesté par le grief comporte quatre sections, la première est l'identification du candidat, la seconde est une mise en garde à lire par le candidat avant qu'il ne remplisse le formulaire, la troisième est le questionnaire à proprement parler et enfin la déclaration du candidat par la suite de laquelle il appose sa signature.

[8] Sans toutefois reproduire intégralement le formulaire exigé par l'employeur pour le personnel enseignant, je crois utile d'en reproduire la mise en garde, la section des questions et la déclaration. D'abord la mise en garde :

ATTENTION – À LIRE AVANT DE REMPLIR CE FORMULAIRE

Ce questionnaire médical préemploi a pour objectif de s'assurer que votre état de santé est compatible d'une part, avec les exigences de l'emploi et d'autre part, avec une prestation normale et régulière de travail. Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire. Veuillez inscrire vos initiales au bas de chacune des pages du document lorsque vous aurez rempli le formulaire, le signer, l'insérer dans une enveloppe et l'apporter lors de votre rencontre d'entrevue.

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q. c. A-2.01), la Commission scolaire de Montréal (CSDM) souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi et encourage notamment les personnes handicapées à présenter leur candidature. Cette loi vise à rendre le personnel des organismes publics plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et à corriger les pratiques du système d'emploi pouvant avoir des effets d'exclusions sur les groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités

visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées. Par conséquent, la CSDM doit s'assurer de la représentativité de son personnel dans tous les corps d'emploi qu'elle recrute.

Toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé.

Les informations transmises seront traitées en toute confidentialité.

[9] Voici les questions, à la suite desquelles, dans le formulaire, on retrouve trois colonnes pour y répondre, « oui », « non » ou « si oui, précisez ».

Questions

1. Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle? si oui, précisez la nature de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle et inscrivez, le cas échéant, les limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes suite à cet accident ou cette maladie.
2. Avez-vous des limitations fonctionnelles, temporaires ou permanentes, confirmées par un médecin? Si oui, précisez
3. Avez-vous un dossier actif à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)? Si oui, précisez.
4. Avez-vous déjà subi un accident automobile ou été victime d'un acte criminel ayant occasionné une blessure? Si oui, précisez.
5. Avez-vous déjà été déclaré (e) inapte à un emploi, des emplois ou tout emploi? Si oui, précisez.
6. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de vision? Ex. perte de vision, difficulté à distinguer des couleurs, vision double ou autres. Si oui, précisez.
7. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes d'ouïe? Ex. surdité, problème d'équilibre ou autres. Si oui, précisez.
8. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de santé au niveau musculo-squelettique? Ex. rhumatisme, arthrite, arthrose, bursite, tendinite, épicondylite, fibromyalgie ou autres. Si oui, précisez.
9. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes de colonne vertébrale (incluant cervicale)? Ex. douleur, raideur, contusion, entorse, hernie ou autres. Si oui, précisez.

10. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des problèmes neurologiques? Ex. migraines, troubles de l'équilibre, pertes de conscience, convulsions, paralysie, pertes de mémoire, épilepsie, sclérose en plaques ou autres. Si oui, précisez.
11. Avez-vous ou avez-vous déjà souffert de problème de santé mentale? Ex. dépression, troubles anxieux ou émotifs, crises de panique, phobies, épuisements, troubles d'adaptation, troubles bipolaires, troubles psychotiques? Si oui, précisez.
12. Avez-vous ou avez-vous déjà eu, dans les cinq (5) dernières années, des problèmes de dépendances à l'alcool, aux drogues, aux jeux ou autres? Si oui, précisez.
13. Éprouvez-vous ou avez-vous déjà éprouvé de la difficulté ou un malaise physique lorsque vous soulevez les poids suivants :
- 5 kilogrammes (approximativement 11 livres)
 - 10 kilogrammes (approximativement 22 livres)
 - 15 kilogrammes (approximativement 33 livres)
 - 25 kilogrammes (approximativement 55 livres)
14. Consommez-vous des médicaments d'ordonnance, de façon temporaire ou permanente ou est-ce qu'un médecin vous a prescrit des médicaments d'ordonnance que vous devriez prendre de façon temporaire ou permanente? Si oui, précisez.

[10] Enfin, voici la déclaration du candidat apparaissant à la toute fin du formulaire et immédiatement avant sa signature et la date :

DÉCLARATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Je soussigné (e) déclare avoir compris les questions de ce formulaire et certifie que mes réponses à chacune de ces questions sont vraies et complètes. Je comprends que toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de ma candidature ou, advenant mon embauche, la résiliation du lien d'emploi. Je consens à subir un examen médical, sur demande.

Je reconnais avoir pris connaissance et compris la teneur du paragraphe précédent.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

[11] Les arguments des deux parties sont résumés ici et ont été colligés à partir des représentations écrites qui m'ont été transmises, accompagnées des autorités

pertinentes. Je précise que le résumé que j'en fais emprunte largement à ces représentations.

Argumentation de l'employeur

La compétence de l'arbitre

[12] Tel que mentionné précédemment, l'employeur prétend que je devrais décliner compétence en raison du fait que je n'ai ni la compétence matérielle ou personnelle pour me saisir du grief. Il soumet que la « compétence s'entend au sens strict de la faculté du tribunal administratif de connaître la question », référant ainsi au principe connu en droit administratif selon lequel un tribunal administratif ne peut exercer que les seuls pouvoirs expressément conférés par la loi sous peine de rendre une décision *ultra vires* de sa compétence d'attribution et qui a été réitéré par la Cour suprême du Canada dans son arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 59.

[13] L'employeur allègue que l'étendue des droits et obligations énoncés dans la convention se limite aux personnes qui ont déjà un lien d'emploi avec lui, ce qui n'est pas le cas des candidats qui sont visés par le grief. Par conséquent, bien qu'ayant compétence à l'égard de la convention elle-même, l'arbitre ne peut se saisir de la question sur le plan de la compétence *ratione materiae* puisque la convention elle-même vient, par le truchement de ses articles 1-1.18, 2-1.01 et 2-1.02, uniquement assujettir les personnes qui sont ses employés. De plus, dit-il, l'engagement est strictement de son ressort.

[14] Les parties ayant prévu à la convention collective locale que le candidat doit « remplir le formulaire en vigueur à la Commission », cela signifie qu'aucune contrainte ou norme n'est prévue dans l'une ou l'autre des conventions négociées par les parties donnant juridiction à l'arbitre. Il ajoute qu'une telle juridiction, si elle devait exister, serait illégale et *ultra vires* des pouvoirs conférés à celui-ci par le *Code*, notamment par l'article 1 d) qui est d'ordre public et 1 b), lesquels articles, lus en conjonction, limitent la portée de la convention collective et des droits qui y sont prévus aux seuls salariés de l'employeur. Autrement dit, la convention collective ne saurait légalement prévoir ou accorder des droits à des candidats qui ne sont pas encore des salariés sans enfreindre l'article 1 du *Code* et les articles 1-1.18, 2-1.01 et 2-1.02 de l'entente nationale confirment ce principe de droit.

[15] Bref, selon l'employeur, les candidats, qui ne sont pas des salariés, ne sauraient être couverts par une convention collective sans que cela ne constitue une violation du *Code*. Par conséquent, dans la mesure où le grief a pour objet la protection des droits de personnes non couvertes par la convention collective, le grief ne saurait être arbitral. Il allègue au soutien de son argument l'article 62 du *Code* qui permet que la convention collective puisse contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

[16] Il soumet que l'article 5-1.01 des dispositions locales qui est le seul abordant le volet des candidats avec l'article 5-1.02 de l'entente nationale ne peut octroyer des droits à des personnes non salariées. À défaut, celui-ci est ultra vires du *Code* et viole l'ordre public.

[17] Il allègue que bien que la *Charte* soit invoquée en l'espèce, celle-ci n'est toutefois pas attributive de compétence; que la compétence de l'arbitre n'inclut pas une question portant sur le formulaire lui-même, et ce, en vertu des dispositions mêmes de la convention collective. Que l'arbitre n'est pas saisi d'un grief au sens du *Code* ou de la convention collective.

[18] Enfin, le formulaire d'embauche utilisé par l'employeur et dont le syndicat conteste la légalité par son grief ne fait aucunement partie des conditions de travail prévues ou des avantages décrits à l'entente nationale ou aux dispositions locales. Au contraire, plaide-t-il, les parties ont négocié dans l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la commission ».

[19] En résumé, l'arbitre n'a pas la compétence puisque le grief ne repose sur aucun fondement dans l'entente nationale ou dans les dispositions locales et qu'il vise des personnes inconnues, lesquelles ne sont pas des salariés au sens légal du terme.

La litispendance

[20] L'employeur allègue que dans la mesure où je ne déclinerais pas compétence, je devrais néanmoins suspendre les procédures en raison du principe de litispendance ou de litispendance imparfaite considérant les questions qui sont présentement examinées par la CAI.

[21] Il prétend qu'en l'espèce, bien que l'on ne retrouve pas l'une des identités permettant de conclure à l'exception de litispendance, soit le fait que le syndicat ne soit pas une partie devant la CAI, il peut tout de même y avoir litispendance imparfaite. Cette notion, dit-il, référant à une décision de la Cour d'appel du Québec, « repose sur une évaluation du degré de connexité entre les recours qui, par définition, échappent à la règle du *lis pendens* et qui peuvent être plus ou moins apparentés entre eux. »

[22] L'employeur conclut qu'il y a identité de cause et d'objet dans le présent litige. Identité de cause, même si les textes juridiques invoqués ne sont pas identiques, parce que les faits générateurs de droit, à savoir l'existence, la nature et la teneur du formulaire contesté, sont les mêmes dans les deux litiges. Identité d'objet parce que le bénéfice recherché par la demande d'accès est implicitement compris dans celui du grief, à savoir faire déclarer certaines parties du formulaire contraires au droit à la vie privée.

L'abus de procédure

[23] Enfin, l'employeur invoque l'abus de procédure puisque l'examen du grief devant l'arbitre conduirait les parties à reprendre à nouveau le débat sur des questions qui sont

déjà soumises à la CAI, et partant, la démarche serait contraire aux intérêts de la justice administrative et pourrait affaiblir la crédibilité institutionnelle du système judiciaire et administratif.

[24] Dans cet optique, il me demande donc de décliner compétence ou, à tout le moins, de suspendre le dossier, compte tenu du fait que la question au cœur du litige est déjà examinée par une autre instance administrative spécialisée.

Argumentation du syndicat

La compétence de l'arbitre

[25] Le syndicat plaide que dans son arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929, la Cour suprême du Canada énonçait que la détermination de la compétence de l'arbitre revient à se demander « si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective. » ou en d'autres termes « la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit ».

[26] Il invoque aussi l'arrêt *Regina Police Association inc. c Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, qui a réitéré le critère établi par l'arrêt *Weber* et qui reconnaît une large sphère de compétence à l'arbitre de griefs et que la convention collective ne se limite pas au texte exprès qu'elle contient. Il allègue qu'en conséquence de ces arrêts de la Cour suprême du Canada, les arbitres peuvent et doivent appliquer les lois sur les droits de la personne et autres dispositions législatives d'ordre public dans l'interprétation et l'application de la convention collective.

[27] Ainsi, la Cour suprême du Canada ayant retenu le modèle de l'effet des lois d'ordre public sur la convention collective, l'exercice par l'employeur de son droit de gérance n'est pas assujéti qu'aux dispositions de la convention collective, mais également aux autres lois conférant des droits aux personnes à l'égard duquel l'employeur exerce ce pouvoir et que, par conséquent, l'arbitre doit en tenir compte dans l'exécution de son mandat.

[28] Il argumente que le différend soumis par la voie du grief se rattache expressément au texte de la convention collective, puisque celle-ci comporte des clauses portant spécifiquement sur l'engagement, ce qui ne laisse aucun doute sur la compétence de l'arbitre pour s'en saisir.

[29] Il souligne que la clause 5-1.02 B), qui postule que l'engagement est du ressort de la Commission, n'a pas pour effet de retirer les litiges relatifs à l'engagement de la sphère arbitrale, comme le suggère l'employeur, mais confirme, à l'inverse, que la convention collective traite directement de cette matière en y définissant son rôle. Il ajoute que même les clauses qui confirmeraient la plus pure discrétion de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir décisionnel à l'égard d'une matière donnée n'ont pas pour effet de soustraire

cette matière à la sphère de la compétence arbitrale, mais plutôt d'en moduler son pouvoir de révision.

[30] De fait, plaide-t-il, l'engagement est loin d'être une matière laissée à l'entière discrétion de l'employeur, à preuve, les clauses 5-1.03 et 5-1.05 qui l'assujettissent au respect de l'article 5-1.00 et 5-3.00. Au contraire, la clause 5-1.04 va jusqu'à stipuler le texte exprès du contrat d'engagement devant être utilisé que l'on retrouve à l'annexe III de la convention collective et dont la clause III B) prévoit que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[31] Partant, la convention collective prévoit clairement la question de l'embauche, celle-ci n'étant pas laissée à l'entière discrétion de l'employeur, et qu'elle doit s'effectuer conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective, en plus d'être conforme aux lois. S'il est vrai que l'essentiel de la convention collective concerne les droits et obligations d'enseignants à l'emploi de l'employeur, les parties ont tout de même convenu d'inclure dans leur convention des dispositions qui visent précisément les candidates et candidats qui ne sont pas encore à l'emploi.

[32] Le syndicat réfère aussi au contenu de la convention locale qui contient des modalités, selon lui, plus concrètes quant aux pratiques d'engagement, notamment aux paragraphes a) et c) de la clause 5-1.01. Le troisième alinéa de la clause 5-1.01 a) est une référence explicite, selon lui, à l'objet du litige soumis par le grief, soit l'exigence par l'employeur de renseignements de nature médicale ou à défaut, plaide-t-il, il est incontestable que le litige faisant l'objet du grief relève à tout le moins implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de cette clause.

[33] Dans le présent litige, ajoute-t-il, les modalités d'engagement des candidats à un poste d'enseignant sont des conditions de travail expressément prévues à la convention collective, modalités ayant des conséquences immédiates et futures, tel que le stipule la mise en garde du formulaire. L'argument de l'employeur à l'effet que ces modalités seraient des dispositions illégales en ce qu'elles ne peuvent constituer des conditions de travail valides est sans fondement, la jurisprudence et la doctrine ayant reconnu que la notion de « conditions de travail » en vertu du *Code* est extrêmement large et embrasse notamment les questions relatives à l'embauche.

[34] Enfin, le syndicat soumet que la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'il peut, par un grief syndical, contester les violations de la convention collective et des lois par l'employeur, susceptibles d'affecter la situation de personnes qui ne seraient pas à priori en mesure de déposer un grief à titre personnel, de même qu'il possède un intérêt propre à le faire, notamment lorsqu'il s'agit de contester les aspects discriminatoires et à l'encontre de la vie privée de l'exercice du droit de direction.

La litispendance

[35] Le syndicat soumet qu'il n'y a pas lieu d'examiner si la doctrine de la litispendance trouve ici application, et ce, pour deux raisons. La première raison étant que la jurisprudence prévoit qu'il ne saurait y avoir litispendance qu'entre différentes procédures relevant de l'ordre judiciaire, et que ni l'arbitrage de grief et ni l'enquête administrative menée par la CAI n'en relèvent. La seconde raison étant que, même dans l'hypothèse où l'on ignorerait cette règle, la litispendance ne peut s'appliquer en l'espèce parce l'une des principales finalités poursuivies par cette doctrine, qui est d'éviter des jugements contradictoires, n'est pas mise en cause dans le présent contexte. En effet, l'enquête menée par la CAI est non seulement purement administrative, mais elle ne mène pas, même en bout de piste, à une décision.

[36] Enfin, même si l'on décidait d'appliquer cette doctrine, l'on parvient inévitablement à la conclusion qu'il n'existe pas de litispendance. D'abord, parce qu'une condition préalable à son application est que les deux forums concernés soient compétents, une partie ne pouvant à la fois alléguer l'absence de compétence de l'une des juridictions et invoquer la doctrine comme le fait l'employeur, et ensuite, parce que les critères pour l'appliquer ne sont pas satisfaits, soit l'identité de parties, d'objet et de cause.

[37] L'employeur a admis qu'il n'y avait pas identité de parties et quant à l'identité de cause, elle n'est pas la même puisque le syndicat soutient notamment que le questionnaire médical utilisé par l'employeur viole l'article 18.1 de la *Charte* et est, par conséquent, discriminatoire, alors que la CAI, dans le cadre de son enquête, examinera la conformité des pratiques de l'employeur aux exigences de l'article 64 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et ne comporte, ainsi, aucun examen d'éventuels aspects discriminatoires.

[38] Aussi, il est également impossible de conclure à l'identité d'objet, qui renvoie au « bénéfice juridique » immédiat recherché par le demandeur dans une action, puisque le syndicat n'en revendique aucun dans le cadre de l'enquête administrative de la CAI et que dans le contexte de cette même enquête, dans la mesure où l'on peut même parler de « bénéfice juridique », ce qui est douteux, celui-ci serait de vérifier la conformité des pratiques de l'employeur à la loi. Or, le bénéfice juridique immédiat recherché par le grief du syndicat est une déclaration que les pratiques de l'employeur contreviennent notamment à la convention collective, à la *Charte* et au *Code civil*, une ordonnance de cesser ces pratiques et une condamnation à des dommages punitifs.

[39] Quant à la notion de « litispendance imparfaite », la jurisprudence est à l'effet que lorsqu'il n'y a pas identité de parties, comme c'est le cas en l'espèce, le degré de connexité est moins élevé, et il devient alors plus difficile de justifier une suspension de l'instance.

[40] Et, enfin, le syndicat renvoie le tribunal à la règle connue en anglais sous le vocable « first-to-file rule » laquelle prévoit que lorsqu'il convient de suspendre une instance en situation de litispendance imparfaite avec une autre instance, c'est l'instance *postérieure* qui doit être suspendue, règle générale. En l'espèce, le grief du syndicat a été déposé bien avant que la démarche d'enquête de la CAI n'ait été amorcée.

L'abus de procédure

[41] Le syndicat considère ce moyen de l'employeur irrecevable, car il a été soulevé de façon tardive et qu'il ne figurait pas à la dénonciation des moyens préliminaires faite par ce dernier le 14 décembre 2016. Quant au fond, cet argument n'est, de toute façon, pas applicable, puisque l'abus de procédure vise, dans la majorité des cas, à empêcher la réouverture de litiges, la remise en cause des questions sur lesquelles il a déjà été statué ou la remise en cause des conclusions formulées dans une instance antérieure. Bref, l'abus de procédure repose, comme l'a rappelé la Cour d'appel, sur l'utilisation répétitive du système judiciaire jusqu'au harcèlement de la partie adverse, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Réplique de l'employeur

[42] L'employeur réplique que le syndicat se méprend sur l'essence du litige et qu'une juste compréhension des principes énoncés dans les arrêts *Weber* et *Regina Police Assn inc.* mène à la conclusion que le présent grief ne résulte pas de la convention collective puisqu'il ressort des faits que la contestation a trait au contenu d'un formulaire de santé que sont appelés à remplir les candidats au poste d'enseignant. Il allègue que le cadre factuel existant entre l'employeur et les personnes visées par le formulaire contesté n'implique aucune obligation de travail, ni d'ailleurs aucune obligation contractuelle, et ce, que ce soit de façon directe ou indirecte.

[43] Aussi, dit-il, relativement au champ d'application de la convention collective, l'argument du syndicat tiré de l'article 5-1.01 a) des dispositions locales ne saurait être retenu, car les obligations résultant des formalités prescrites par cette disposition ne peuvent être invoquées par le syndicat que dans la mesure où les droits réclamés s'inscrivent dans un contexte où un lien d'emploi existe et que la contestation du processus d'embauche demeure toujours tributaire d'une condition préalable essentielle, à savoir la naissance d'un lien d'emploi, laquelle est nécessaire à l'existence de toute condition de travail.

[44] Enfin, l'employeur soulève le fait que sous le couvert d'une appellation « grief syndical », le grief vise la prétendue violation des droits des personnes concernées par le formulaire, à savoir les candidats et qu'il ne vise, comme cela devrait être le cas d'un grief syndical, aucunement le syndicat de façon directe en tant que partie à la convention collective. En effet, le grief est manifestement lié aux droits individuels des candidats en regard du contenu du formulaire qui constitue prétendument une violation à la vie privée.

Il s'agit d'un grief personnel ou collectif aux droits des salariés. Or, les candidats ne sont ni membres de l'unité d'accréditation, ni même employés.

[45] Concernant l'abus de procédure, l'employeur réplique que cette notion a été appliquée de façon beaucoup moins rigoriste dans un contexte de droit du travail et que la jurisprudence est à l'effet que dans un contexte où certains recours administratifs peuvent donner lieu à des dédoublements ou encore miner la crédibilité du système administratif en provoquant des incohérences, la doctrine constitue une réponse appropriée afin d'éviter de tels problèmes. En l'espèce, bien que le syndicat ne soit pas impliqué devant la CAI, il n'en demeure pas moins que l'enquête de celle-ci est amorcée et examine la question de la conformité du formulaire en regard des principes en matière de respect à la vie privée.

[46] Il ajoute que la loi sur l'accès prévoit, contrairement à ce qu'affirme le syndicat, que la CAI, au terme de son enquête, après avoir fourni à l'organisme public l'occasion de présenter ses observations écrites, peut lui ordonner de prendre les mesures qu'elle juge appropriées. Cela constitue, selon lui, une décision.

LE DROIT

[47] Les dispositions de l'entente nationale liant les parties qui sont pertinentes à la compréhension du litige sont les suivantes :

1-1.18 Enseignante ou enseignant

Toute personne employée par la commission dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3)

1-1.30 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

2-1.00 Champ d'application

2-1.01

La convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire.

2-1.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, elle s'applique aux responsables, aux chefs de groupes et aux enseignantes et enseignants-ressources, mais elle ne s'applique pas au personnel de direction y compris les directrices ou directeurs et les directrices ou directeurs adjoints, au personnel professionnel, au personnel

administratif, au personnel technique, au personnel de secrétariat ni au personnel des services auxiliaires et communautaires et du service d'équipements scolaires.

Section 2 Contrats d'engagement

5-1.02

A) Les parties reconnaissent l'importance de la plus grande stabilité possible des enseignantes et enseignants auprès des élèves de façon à favoriser la persévérance et la réussite scolaires, et ce, tant en cours d'année scolaire que d'une année scolaire à l'autre (projets particuliers)

B) L'engagement est du ressort de la Commission.

5-1.03

Pour l'engagement de toute enseignante ou enseignant, la Commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, à temps partiel ou à la leçon se fait par contrat et selon le contrat approprié apparaissant à l'annexe III.

5-1.05

Lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

(...)

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention.

ANNEXE III-B Contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel

(...)

III- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

B) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

[48] Celles de l'entente locale liant les parties sont les suivantes.

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-2.02 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la présente convention collective aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la Commission et le Syndicat.

5-1.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

a) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :

1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
4. *remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission;*
5. indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à la leçon;
6. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

(...)

[italiques dans l'original]

- c) toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.

[...]

- [49] De même, les dispositions du Code du travail qui suivent sont utiles en l'espèce :

Article 1

(...)

b) « association accréditée » : l'association reconnue par décision du Tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur;

d) « convention collective » : une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs;

a.62 La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.

a.69 : l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

- [50] Ces articles de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., chapitre A-2.1 sont pertinents :

64 Nul ne peut, au nom d'un organisme public, recueillir un renseignement personnel si cela n'est pas nécessaire à l'exercice des attributions de cet organisme ou à la mise en œuvre d'un programme dont il a la gestion.

Un organisme public peut toutefois recueillir un renseignement personnel si cela est nécessaire à l'exercice des attributions ou à la mise en œuvre d'un programme de l'organisme public avec lequel il collabore pour la prestation de services ou pour la réalisation d'une mission commune.

La collecte visée au deuxième alinéa s'effectue dans le cadre d'une entente écrite transmise à la Commission. L'entente entre en vigueur 30 jours après sa réception par la Commission.

123 La Commission a également pour fonctions:

- 1° de faire enquête sur l'application de la présente loi et sur son observation;

2° d'approuver les ententes conclues entre les organismes en vertu de l'article 172;

3° de donner son avis sur les projets de règlement qui lui sont soumis en vertu de la présente loi, sur les projets d'entente de transfert de renseignements, de même que sur les projets de décrets autorisant l'établissement de fichiers confidentiels;

4° d'établir, si elle le juge opportun, les règles de tenue du registre visé à l'article 67.3;

5° de veiller au respect de la confidentialité des renseignements personnels contenus dans les dossiers ayant trait à l'adoption d'une personne et détenus par un organisme public;

6° de veiller au respect de la confidentialité des renseignements personnels contenus dans le dossier que le curateur public détient sur une personne qu'il représente ou dont il administre les biens.

129 La Commission, ses membres et toute personne qu'elle charge de faire enquête pour l'application de la présente section sont investis, à cette fin, des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf du pouvoir d'ordonner l'emprisonnement.

Les enquêtes de la Commission sont faites selon un mode non contradictoire.

Au terme d'une enquête, la Commission peut, après avoir fourni à l'organisme public l'occasion de présenter ses observations écrites, lui ordonner de prendre les mesures qu'elle juge appropriées.

130.2 Un membre de la Commission peut, au nom de celle-ci, exercer seul les fonctions et pouvoirs que le paragraphe 3° de l'article 123 à l'égard des projets d'entente de transfert de renseignements, les articles 124, 127 à 128.1, le troisième alinéa de l'article 129 et l'article 164 confèrent à la Commission ainsi que ceux visés au deuxième alinéa.

Le président de la Commission peut déléguer, en tout ou en partie, à un membre de son personnel les fonctions et les pouvoirs qui sont dévolus à la Commission par les paragraphes 1°, 5° et 6° de l'article 123 et par les articles 123.1 et 125.

MOTIFS ET DÉCISION

L'étendue de la compétence arbitrale

[51] Les dernières années ont donné lieu à des arrêts d'importance, notamment de la Cour suprême du Canada, portant sur les critères servant à la détermination de l'étendue de la compétence de l'arbitre de grief. Au premier chef des arrêts qui ont posé les jalons du test qui fait maintenant autorité, *Weber et Regina Police Assn. Inc.* Ce test comporte deux volets : le litige et le champ d'application de la convention collective. C'est en ces

termes, que le juge Bastarache dans *Regina Police Assn.inc*, motivant la décision pour la majorité, en a fait le résumé :

25 Pour déterminer si un litige résulte de la convention collective, nous devons donc tenir compte de deux aspects: la nature du litige et le champ d'application de la convention collective. L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties: voir *Weber*, précité, au par. 43. Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoie l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige : voir, par exemple, *Weber*, au par. 54; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, au par. 6. »

[52] Ce qui découle de ce test, c'est que la première étape, qui vise à l'identification du litige, relève d'une analyse purement factuelle et que la seconde étape est la recherche d'une assise dans la convention collective. Ou encore, comme résumé dans *Weber*, au paragraphe 68 : « la question est de savoir si le comportement qui donne naissance au litige opposant les parties découle expressément ou implicitement de la convention collective qui les unit ».

[53] À la lumière de ce cadre d'examen, telles sont les questions auxquelles je dois répondre :

- a) Quel est l'essence du litige faisant l'objet du grief syndical?
- b) Ce litige relève-t-il, explicitement ou implicitement, de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective?

Le test appliqué au présent grief

[54] Les parties ne s'entendent pas sur l'essence du litige. Sans réduire la portée des arguments de chacun, en somme, le syndicat fait valoir qu'il conteste, par son grief, l'utilisation par l'employeur d'un questionnaire médical qui contrevient à la convention collective, au *Code*, à la *Charte* et à sa politique d'embauche alors que l'employeur résume le litige en ce qu'il implique un formulaire que sont appelées à remplir des personnes qui n'ont pas de lien d'emploi avec lui et qui ne sont donc pas visées par la convention collective, échappant ainsi à ma compétence.

[55] J'estime, pour ma part, qu'il appert des faits présentés en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement. Voilà la trame factuelle qui donne naissance au litige.

[56] La deuxième étape du test, cruciale, consiste à vérifier si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective ou, tel qu'exprimé dans *Regina*, examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre, à défaut de quoi, je devrai décliner compétence.

[57] Force est de constater, au vu du contenu de la convention collective, que celle-ci prévoit de façon expresse des dispositions tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale, qui visent l'embauche des nouveaux enseignants. En effet, notamment, la clause 5-1.01 de l'entente nationale prévoit toute une série d'exigences et de modalités relatives à l'engagement d'un enseignant et son annexe III-B reproduit le contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel qui stipule que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[58] De même, à l'entente locale, les parties y ont prévu des dispositions concrètes à son article 5-1.01 quant aux pratiques d'engagement de l'employeur, telles que les obligations du candidat qui offre ses services et, plus spécifiquement encore, celle au troisième alinéa du paragraphe a) de « donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ». Cette même disposition à son paragraphe c) énonce que « toute déclaration intentionnelle fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission. »

[59] L'obligation contractuelle prévue à l'article 5-1.01 a), troisième alinéa, vise, à tout le moins, implicitement, le formulaire contesté par le grief. Manifestement l'on doit comprendre que ce formulaire médical contient des informations requises par l'employeur. Le formulaire lui-même expose clairement son caractère impératif dans la mise en garde : « Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire » et plus loin « toute fautive déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé. »

[60] Il n'en faut pas plus pour en conclure que le différend soumis par la voie du grief, qui conteste la légalité du formulaire médical, se rattache expressément au texte de la convention collective. Ces obligations contractuelles qui lient le candidat ne laissent planer aucun doute sur l'intention de l'employeur d'assujettir l'exercice de son droit de direction, en matière d'engagement, à la compétence arbitrale. Toutes ces références dans la convention collective aux obligations du candidat à un poste d'enseignant, surtout celle exigeant la complétion d'un formulaire médical, mènent, inéluctablement, à la conclusion que l'assise de ma compétence s'y trouve.

[61] Ceci dit avec respect, je ne crois pas, comme l'allègue l'employeur, qu'il faille voir la question sous-jacente à ma juridiction, sous l'angle de la nature juridique du statut des personnes à qui sont destinées son formulaire, mais plutôt, comme l'enseigne la Cour suprême, sous la visière d'une trame factuelle émanant du grief et qui trouve assise ou non dans les dispositions de la convention collective.

[62] D'ailleurs, il convient de rappeler les propos de la Cour suprême du Canada, dans un autre arrêt qui a marqué le paysage jurisprudentiel, *Bisaillon c. Université Concordia*, [2006] 1. R. C. S. 667, relativement à l'étendue de la compétence arbitrale, notamment en matière de régime de retraite :

33 Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective : *Regina Police; Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, 1995 CanLII 109 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42 (CanLII); *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, 1986 CanLII 71 (CSC), [1986] 1 R.C.S. 704; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13 (CanLII).

[63] Après analyse, j'estime que l'essence du litige résulte bel et bien de la convention collective au sens où le définissent les autorités. L'exigence en matière d'informations lors de l'engagement de candidats au poste d'enseignant, qui vise, entre autres choses, les questions d'ordre médical prévues au formulaire d'auto-déclaration de santé contesté par le grief, fait partie intégrante de la convention collective. Le fait que les parties aient prévu à l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la Commission » n'y change rien. Il y a donc lieu, à ce stade, mais sans présumer du fond, de conclure que le litige concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution des droits et obligations des parties stipulés à leur convention collective.

[64] L'employeur fait valoir d'autres arguments que je ne peux retenir. Je m'en explique.

[65] En dépit des textes conventionnés relatifs à l'embauche, l'employeur soumet que le grief échappe à ma juridiction, car au final, bien qu'il s'agisse d'un grief qualifié de « syndical », dans les faits, il n'en est pas vraiment un puisqu'il vise la prétendue violation des droits des personnes concernées par le formulaire, qui n'ont pas de lien d'emploi, à savoir les candidats. Aussi, en vertu du monopole de représentation, le syndicat représente tous les employés de l'unité de négociation, mais il ne représente que ces salariés et qu'il n'a donc aucun droit de représenter des candidats qui ne font pas partie de l'unité d'accréditation. À plus forte raison, le syndicat peut encore moins déposer un grief pour une prétendue violation aux droits de ces derniers. Il ajoute que le grief syndical, selon lui, doit être une réclamation qui doit concerner directement le syndicat

en tant que partie à la convention collective à titre d'organe collectif des salariés visés par celle-ci.

[66] Or, dans la présente affaire, aucun candidat n'est mentionné au grief du syndicat et sa réclamation a pour but le respect des dispositions de la convention collective. J'estime que le syndicat a le droit le plus strict de revendiquer, dans un contexte où l'employeur a décidé d'inclure dans la convention collective ses exigences en matière d'embauche pour les candidats au poste d'enseignant, le respect de celles-ci avec les lois d'ordre public, dont la *Charte*. Il peut parfaitement réclamer que les conditions de travail qu'il a négociées, notamment celles à l'égard de l'engagement, ne soient pas appliquées, le cas échéant, en contravention des lois d'ordre public. Ceci est d'autant plus valable que les déclarations du candidat dans le formulaire contesté sont conservées à son dossier advenant son embauche et qu'elles pourraient éventuellement mener au bris du lien d'emploi de ce dernier. Incidemment, l'article 69 du *Code*, avancé par l'employeur en soutien à son argument, n'a pas pour but de restreindre ce droit.

[67] Je crois bon de reprendre les propos des auteurs Blouin et Morin, au sujet du grief du syndicat, dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, *Les Éditions Yvon Blais Inc.* aux pages 174 et 175 :

III.42 – Le grief du syndicat en sa qualité d'agent représentatif s'entend des matières qui touchent les intérêts de la collectivité des salariés compris au sein de l'unité d'accréditation. Ainsi, un grief portant sur le respect de la procédure d'affichage d'un poste de travail, de la procédure de promotion ou de transfert, de l'établissement d'une politique patronale visant une condition de travail, pour ne citer que ces exemples, peut être présenté en tant que grief du syndicat. Pareilles initiatives se fondent sur le devoir imposé au syndicat de s'assurer de l'application intégrale de chacune des dispositions de la convention collective en tant que représentant exclusif de la collectivité des salariés visés et alors, au bénéfice de l'intérêt collectif. De plus, ces griefs présentés par le syndicat permettent d'éviter que le débat soit personnalisé à l'aide d'un ou de plusieurs salariés expressément nommés. On notera le particularisme de l'article 69 C.t., lequel est justifié dans le but de protéger le salarié contre toutes représailles à la suite d'un grief formulé en défense de ses droits. Cette initiative prise par le syndicat produit aussi des effets certains immédiats et préventifs en faveur de ce groupe de salariés. En raison de l'article 69 C.t., le syndicat pourrait aussi faire grief malgré le refus réel ou formel du salarié d'y souscrire.

III.43. – Le grief au nom et pour le compte d'un salarié porte sur un bénéfice ou privilège qui lui est personnel. Il peut exister autant de types de griefs qu'il y a de matières traitées dans la convention collective : réclamation d'un statut et d'un classement, contestation de mouvement de personnel ou de mesures disciplinaires, demande d'application du régime d'avantages sociaux, etc. Puisque le contenu des conventions collective varie, il est donc évident qu'une question peut donner prise à un grief selon telle convention collective et nullement en une autre.

[68] L'employeur a aussi plaidé les dispositions du Code et de la convention collective qui comportent des définitions, notamment des termes « convention collective », « association accréditée », « enseignant » etc. et desquelles, selon lui, découle un syllogisme incontestable, menant à la seule et unique conclusion que les candidats ne peuvent être couverts par une convention collective, à savoir :

Une convention collective est une entente entre un employeur et une association accréditée;

Une association accréditée est un groupe de salariés d'un employeur;

Une convention collective est donc une entente entre un employeur et un groupe de salariés syndiqués.

[69] D'aucuns ne sauraient prétendre que de façon générale, n'eut été, en l'espèce, les dispositions conventionnelles spécifiques au droit de direction de l'employeur dans le cadre de l'embauche des nouveaux enseignants, ce syllogisme est implacable. Cependant, je suis confrontée avec le fait que ce dernier a jugé bon de négocier et d'inclure ces dispositions relatives à l'engagement dans la convention collective, et conséquemment, assujettir celles-ci à la compétence d'un arbitre.

[70] D'autant, faut-il le rappeler, que la définition de « grief » à la convention collective réfère à *toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective* et que c'est le syndicat qui se plaint du manquement de l'employeur à ses obligations conventionnelles et légales et non les candidats. Et, bien qu'il soit établi que la convention s'applique à toute enseignante ou tout enseignant couvert par l'accréditation et employé par la Commission pour enseigner aux élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire, cela ne restreint en rien les parties, comme elles l'ont fait d'ailleurs, d'inclure à la convention collective des dispositions encadrant le processus d'embauche d'enseignantes ou enseignants et surtout, cela ne limite pas la compétence arbitrale, suivant les enseignements de la Cour suprême, de se pencher sur la façon dont l'employeur exerce son droit de direction en cette matière.

[71] Si je devais me rallier à la position de l'employeur à l'effet que le droit au grief concernant l'article 5-1.01 n'est acquis qu'une fois le lien d'emploi constitué pour le candidat auquel il y est référé, cela reviendrait à annihiler le droit du syndicat de se réclamer de l'exercice de cet aspect du droit de direction de l'employeur, que les parties ont conventionné, en conformité avec la convention collective, la *Charte* et le *Code civil*. En bref, je ne peux ignorer, dans la présente affaire, que les parties ont précisément convenu d'adopter des dispositions affectant des personnes qui ne sont pas des employés, mais qui aspirent à l'être. Le formulaire pré-embauche que conteste ici le syndicat n'est pas en dehors de la relation contractuelle, au contraire, il y est visé de façon particulière, d'autant plus qu'il prévoit des conséquences sur le lien d'emploi éventuel en cas de fausse déclaration ou d'omission à celui-ci.

[72] S'appuyant sur le libellé de l'article 62 du *Code*, l'employeur a poussé son argument et fait valoir que l'article 5-1.01 de l'entente locale et 5-1.02 B) de l'entente nationale ne peuvent octroyer des droits à des personnes non salariées et qu'à défaut, ces dispositions seraient *ultra vires* du *Code* et violeraient l'ordre public en ce que la loi limite la portée de la convention collective et des droits qui y sont prévus aux seuls salariés de l'employeur.

[73] Ceci dit avec respect, je ne vois pas en quoi l'inclusion de ces dispositions négociées par les parties, qui concernent l'engagement des nouveaux enseignants, serait contraire à l'ordre public ou prohibée par la loi. Cet argument doit être écarté. Il n'y a rien dans les lois qui rend contraire à l'ordre public le fait de conventionner le processus d'embauche. L'engagement fait partie de la notion de conditions de travail, comme le rappelait la Cour d'appel du Québec.

[74] En effet, dans l'affaire *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5708 (QC CA) la Cour d'appel reconnaît que la notion de conditions de travail est extrêmement large et embrasse, entre autres choses, les questions qui ont trait à l'embauche :

Par ailleurs, la notion de conditions de travail, tel qu'on peut la dégager de l'évolution du Code du travail, s'est avérée très large. Elle a défini un ensemble de conditions pertinentes à l'engagement, à l'exécution du travail proprement dit, à la discipline, comme à la rupture du lien d'emploi, à la protection de celui-ci, aux indemnités ou au régime de cessation de l'emploi.

[Mes soulignements]

[75] Dans cette affaire, la Cour d'appel avait infirmé la décision de la Cour supérieure qui avait jugé que l'arbitre de griefs avait agi sans compétence, au motif que les ententes sur lesquelles il était appelé à se pencher, lesquelles prévoyaient la démission de salariés ainsi que les conditions de leur départ, étaient des accords individuels ne portant pas sur des conditions de travail soumises à la compétence de l'arbitre.

[76] Manifestement, les parties à la présente instance n'ont pas contrevenu au *Code* ni à une autre loi en adoptant, dans la convention collective, des dispositions prévoyant que l'employeur puisse exiger des informations lors du processus d'embauche, ce qui comprend nécessairement le formulaire médical ici contesté. Logiquement, ce formulaire médical, qui, doit-on le rappeler, demeure au dossier de l'employé postérieurement à l'embauche avec les conséquences qui y sont rattachées concernant le lien d'emploi, fait partie des conditions de travail prévues à la convention collective et est, conséquemment, soumis au contrôle de l'arbitre de grief.

[77] Le syndicat m'a plaidé l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440 qui a un fond de ressemblance avec le cas qui m'est soumis et que je crois utile de résumer. La cour était saisie de l'appel de la décision de la Cour supérieure rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale et devait se

pencher sur la compétence d'un arbitre de griefs d'examiner le caractère abusif ou déraisonnable de la décision de l'employeur de ne pas ajouter le nom d'une enseignante légalement qualifiée à la liste de priorité d'emploi au secondaire. L'arbitre avait conclu que la convention collective n'accordait pas de droit automatique à l'inscription de son nom à la liste de priorité puisque celle-ci était assujettie à la discrétion de la Commission scolaire. En bref, s'exprimait-il, comme il n'y avait pas de droit en cause et que l'inscription sur la liste relevait de la discrétion de l'employeur, qui « décidait », selon les termes de la convention collective, de l'y inscrire, il déclinait compétence pour entendre le grief au mérite.

[78] S'appuyant sur les récents arrêts de la Cour suprême, la Cour d'appel du Québec affirme que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur n'équivaut pas à une liberté absolue et que l'arbitre est compétent pour déterminer si l'employeur a respecté les exigences de la bonne foi en refusant d'inscrire la plaignante sur une liste de priorité d'emploi :

[39] Remontant à l'arrêt *McLeod c Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517, la Cour affirme que l'arbitre doit aller au-delà de la convention collective pour déterminer les limites au pouvoir de gestion des opérations de l'employeur. Se référant particulièrement aux lois sur les droits de la personne et sur l'emploi, elle ajoute que les droits de gestion doivent être exercés conformément aux droits conférés aux employés par la loi, *idem*, par.26.

(...)

[54] Enfin, n'oublions pas que le reproche formulé par les appelants à l'endroit de la Commission scolaire découle de l'exercice par elle d'un droit qui lui est expressément conféré par la convention collective.

[55] Ainsi, je suis d'avis qu'en l'espèce, l'employeur avait l'obligation d'agir conformément aux exigences de la bonne foi lorsqu'il a décidé de ne pas inscrire le nom de l'appelante sur la liste de priorité d'emploi et que cette obligation découle du contenu obligatoire implicite de la convention collective liant les parties. L'arbitre avait, en conséquence, compétence pour se saisir des griefs des appelants et les trancher au fond.

[79] En conclusion, dans la foulée des arrêts émanant de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel du Québec sur l'élargissement de la compétence arbitrale, mon mandat ne relève pas du statut des personnes qui seraient visées par le comportement de l'employeur en matière d'embauche, mais bien des dispositions de la convention collective qui l'ont encadré. C'est là le sens de leurs enseignements et je conclus donc que je possède la compétence pour me saisir du grief du syndicat.

La litispendance et l'abus de procédure

[80] D'entrée de jeu, j'estime que je dois rejeter ces deux moyens préliminaires de l'employeur. Je m'en explique.

[81] L'employeur soutient que dans l'éventualité où je ne décline pas compétence, je dois néanmoins suspendre les procédures devant moi en raison du risque réel de litispendance ou de litispendance imparfaite résultant des questions examinées par la CAI et le présent grief ou subsidiairement, à tout le moins, en application de la théorie de l'abus de procédure.

[82] La litispendance a pour but, essentiellement, d'éviter à un défendeur la multiplicité des recours fondés sur la même cause d'action, entre les mêmes parties et ayant le même objet et d'éviter la possibilité de jugements contradictoires. Ce moyen s'apparente au principe de la chose jugée. Ce qui l'en différencie c'est qu'il n'existe pas encore de jugement final réglant un des recours et qu'il doit être appliqué au stade des procédures. Cette différence est toutefois de taille et n'est pas à négliger lorsqu'on examine l'opportunité de l'appliquer, considérant que le rejet d'un grief pour cause de litispendance entraîne la négation des droits d'une partie, sans examen de l'affaire au fond.

[83] Cet extrait de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Rocois Construction Inc. c. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 RCS 440, illustre bien les principes entourant la notion de litispendance :

Cela dit, je crois qu'un dernier commentaire s'impose avant de conclure mes motifs. Bien que les critères applicables à la chose jugée régissent également la litispendance, il convient de garder à l'esprit que le fondement de l'analyse est essentiellement différent en cette dernière matière. Lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a chose jugée, le tribunal saisi a à sa disposition un jugement dont il peut évaluer les termes et la portée, ce qui lui permet de cerner de manière précise l'autorité relative de chose jugée qui devrait lui être reconnue. En matière de litispendance, les seuls guides dont dispose le tribunal sont les actes de procédure soumis dans les deux instances. Il en résulte que la détermination de la cause repose sur des allégations que l'on doit tenir pour avérées aux fins de l'analyse. La qualification juridique donnée aux faits à ce stade préliminaire relève en conséquence du domaine de l'hypothèse et pour cette raison, il s'agit d'un exercice délicat commandant une grande prudence. Car le rejet erroné d'une action pour cause de litispendance entraîne la négation définitive des droits d'un justiciable, sans examen de l'affaire au mérite. Les graves conséquences qui en découlent exigent de conclure en cas de doute au rejet de ce moyen préliminaire, laissant au défendeur la possibilité de soulever le moyen relatif à la chose jugée par la suite.

[84] Dans le cas qu'on m'a soumis pour étude, l'employeur prétend, en dépit de l'absence d'identité de parties, que la litispendance doit trouver application parce que les règles de droit sont fondamentalement les mêmes, puisque, dans son essence juridique, le litige concerne la notion juridique du droit à la vie privée et la protection des renseignements personnels. Il ajoute que bien que les textes juridiques invoqués tant devant moi que devant la CAI ne soient pas identiques, il n'en demeure pas moins que les concepts fondamentaux examinés sont les mêmes, bref que la connexité est extrêmement étroite dans l'ensemble des deux dossiers.

[85] Cet argument ne me convainc pas. En fait, j'estime qu'aucune des conditions permettant l'application de la litispendance n'est rencontrée en l'espèce. Il n'y a pas identité de cause parce que les textes juridiques dans chaque cas ne sont pas du tout les mêmes. D'une part, la CAI examinera la conformité du formulaire à la loi sur l'accès et d'autre part, je serai appelée à examiner la convention collective, le *Code civil*, ainsi que la *Charte*. Comme le plaide le syndicat, la finalité de l'analyse n'est pas du tout la même : d'un côté, la nécessité de collecte pour l'organisme public; de l'autre, l'atteinte à un droit fondamental d'une personne. En bref, le seul dénominateur commun aux deux affaires, est un élément factuel, soit le formulaire médical.

[86] Ensuite, il n'y a pas non plus identité d'objet puisque la réclamation du syndicat au grief vise à faire déclarer le formulaire discriminatoire, soit en violation de la convention collective, de la *Charte* et du *Code civil*, alors que la CAI cherche à établir si le formulaire médical est conforme aux exigences de la loi sur l'accès, en matière de collecte d'informations par l'organisme public qu'est l'employeur. Qui plus est, dans un contexte où, faut-il le rappeler, le syndicat n'est pas partie à l'enquête de la CAI.

[87] Pour les mêmes raisons, j'estime qu'il n'y a pas le degré de connexité requis entre le grief et l'enquête devant la CAI pour que je me rallie à l'argument de litispendance imparfaite. Dans l'arrêt *2858-1395 Québec inc. c. Bell Distribution inc.*, 2009 QCCA 939, la Cour s'exprime ainsi relativement à l'opportunité d'appliquer cette notion :

[1] L'examen de la jurisprudence déposée à l'audience par les requérants et par l'intimée me convainc que la notion de litispendance imparfaite repose sur une évaluation du degré de connexité entre les recours qui, par définition, échappent à la règle du *lis pendens* et qui peuvent être plus ou moins apparentés entre eux. C'est là une question d'appréciation selon les circonstances particulières de l'espèce et il devrait aller de soi, par exemple, que si les parties sont différentes, le degré de connexité n'est pas le même que si les parties s'affrontent sur la même question, comme c'était le cas dans l'arrêt *La Garantie, compagnie d'assurance de l'Amérique du Nord c. Gordon Capital Corp.*, [1995] R.D.J. 537.

[88] Dans cette affaire, la Cour d'appel maintient le jugement de la Cour supérieure rejetant la requête pour suspension des procédures déposées devant elle. La partie requérante alléguait litispendance imparfaite parce qu'un autre recours identique avait été déposé le même jour, mais en Ontario.

[89] Mais il y a plus. Même si je devais retenir que les conditions d'applicabilité de la litispendance imparfaite sont satisfaites, je devrais quand même rejeter le moyen de l'employeur pour deux autres motifs. Le premier est le fait que j'estime que l'enquête de la CAI, considérant son caractère non contradictoire et qu'elle ne mène pas à une décision, à l'inverse du grief dont je suis saisie, ne me permet pas d'appliquer la litispendance.

[90] En effet, il y a lieu de préciser que l'enquête de la CAI, qui a été initiée en vertu des articles 123, 129 et 130.2 de la loi sur l'accès, n'est pas un processus judiciaire en mode contradictoire comme l'est l'arbitrage d'un grief et que bien que l'enquêteur au terme de sa démarche puisse « ordonner » à l'organisme public de prendre les mesures qu'il juge appropriées, cela, en vertu de la jurisprudence, n'en fait pas une décision, seule celle émanant de la fonction juridictionnelle de la CAI pouvant être qualifiée comme telle. Voir à ce sujet la décision de la Cour supérieure dans *Ferme Breault & Frères inc. c. Cour du Québec*, 2014 QCCS 5040. Partant, il ne pourrait donc pas y avoir des jugements contradictoires, ce qui est l'une des finalités de l'application de la litispendance, comme le rappelait la Cour suprême dans *Rocois Construction Inc.*, précitée.

[91] Le second motif est que même si l'on devait considérer que l'enquête de la CAI peut mener à une décision, ce qui n'est pas le cas, le critère de l'antériorité de l'un ou l'autre des deux recours ou autrement appelé le « first to file rule » devrait, de toute façon, s'appliquer. La théorie *first to file rule*, qui est généralement appliquée au Québec, postule que l'on doit favoriser le premier recours déposé, advenant une situation de litispendance. Or, le grief est antérieur à l'amorce de l'enquête de la CAI.

[92] Enfin, quant à l'abus de procédure, l'employeur argue qu'une application moins rigoriste ferait autorité en droit du travail, selon laquelle certains recours administratifs peuvent donner lieu à des dédoublements ou encore miner la crédibilité du système administratif en provoquant des incohérences. Notamment, il allègue à l'appui de son argumentation les arrêts de la Cour suprême dans *Toronto (Ville) c. Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 79*, 2003 CSC 63 et *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52.

[93] L'analyse de ces arrêts m'amène à conclure que l'abus de procédure n'est pas un remède transposable en l'espèce.

[94] En effet, dans *Ville de Toronto*, la cour devait déterminer si une personne déclarée coupable d'agression sexuelle et congédiée par son employeur pour cette raison pouvait être réintégrée dans ses fonctions par un arbitre qui conclut, eu égard à la preuve dont il dispose, qu'il n'y a pas eu d'agression sexuelle. La Cour répond par la négative à cette interrogation et explique en ces termes en quoi consiste la doctrine de l'abus de procédure :

« 35 Les juges disposent, pour empêcher les abus de procédure, d'un pouvoir discrétionnaire résiduel inhérent. L'abus de procédure a été décrit, en common law, comme consistant en des procédures « injustes au point qu'elles sont contraires à l'intérêt de la justice » (R. c. Power, 1994 CanLII 126 (CSC), [1994] 1 R.C.S. 601, p. 616) et en un traitement « oppressif » (R. c. Conway, 1989 CanLII 66 (CSC), [1989] 1 R.C.S. 1659, p. 1667). La juge McLachlin (plus tard Juge en chef) l'a défini de la façon suivante dans l'arrêt R. c. Scott, 1990 CanLII 27 (CSC), [1990] 3 R.C.S. 979, p. 1007 :

... l'abus de procédure peut avoir lieu si : (1) les procédures sont oppressives ou vexatoires ; et (2) elles violent les principes fondamentaux de justice sous-jacents au sens de l'équité et de la décence de la société. La première condition, à savoir que les poursuites sont oppressives ou vexatoires, se rapporte au droit de l'accusé d'avoir un procès équitable. Cependant, la notion fait aussi appel à l'intérêt du public à un régime de procès justes et équitables et à la bonne administration de la justice.

[...]

37 Dans le contexte qui nous intéresse, la doctrine de l'abus de procédure fait intervenir [TRADUCTION] « le pouvoir inhérent du tribunal d'empêcher que ses procédures soient utilisées abusivement, d'une manière [...] qui aurait [...] pour effet de discréditer l'administration de la justice » (Canam Enterprises Inc. c. Coles (2000), 2000 CanLII 8514 (ON CA), 51 O.R. (3d) 481 (C.A.), par. 55, le juge Goudge, dissident, approuvé par [2002] 3 R.C.S. 307, 2002 CSC 63 (CanLII)). Le juge Goudge a développé la notion de la façon suivante aux par. 55 et 56 :

[TRADUCTION] La doctrine de l'abus de procédure engage le pouvoir inhérent du tribunal d'empêcher que ses procédures soient utilisées abusivement, d'une manière qui serait manifestement injuste envers une partie au litige, ou qui aurait autrement pour effet de discréditer l'administration de la justice. C'est une doctrine souple qui ne s'encombre pas d'exigences particulières telles que la notion d'irrecevabilité (voir House of Spring Gardens Ltd. c. Waite, [1990] 3 W.L.R. 347, p. 358, [1990] 2 All E.R. 990 (C.A.)).

Un cas d'application de l'abus de procédure est lorsque le tribunal est convaincu que le litige a essentiellement pour but de rouvrir une question qu'il a déjà tranchée.

Ainsi qu'il ressort du commentaire du juge Goudge, les tribunaux canadiens ont appliqué la doctrine de l'abus de procédure pour empêcher la réouverture de litiges dans des circonstances où les exigences strictes de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée (généralement les exigences de lien de droit et de réciprocité) n'étaient pas remplies, mais où la réouverture aurait néanmoins porté atteinte aux principes d'économie, de cohérence, de caractère définitif des instances et d'intégrité de l'administration de la justice. (...)

[...]

43 Ceux qui critiquent cette doctrine font valoir que l'utilisation de l'abus de procédure à la place de la préclusion brouille la vraie question sans rien ajouter d'autre qu'une vague impression de pouvoir discrétionnaire. Je ne partage pas cette vue. À tout le moins dans des circonstances comme celles de la présente espèce, c'est-à-dire une tentative de remettre en cause une déclaration de culpabilité, j'estime que cette doctrine répond beaucoup mieux aux véritables enjeux. Dans tous ses cas d'application, la doctrine de l'abus de procédure vise essentiellement à préserver l'intégrité de la fonction judiciaire. Qu'elle ait pour effet de priver le ministère public du droit de continuer la poursuite à cause de délais inacceptables (voir Blencoe, précité), ou d'empêcher une partie civile de faire

appel aux tribunaux à mauvais escient (voir Hunter, précité, et Demeter, précité), l'accent est mis davantage sur l'intégrité du processus décisionnel judiciaire comme fonction de l'administration de la justice que sur l'intérêt des parties. Dans une affaire comme la présente espèce, c'est cette préoccupation qui commande d'interdire la remise en cause, plus que toute perception d'injustice envers une partie qui serait de nouveau appelée à faire la preuve de ses prétentions, par exemple. Cela compris, il est plus facile d'établir les paramètres de la doctrine et de définir les principes applicables à l'exercice du pouvoir discrétionnaire.»

[Mes soulignements]

[95] La Cour suprême procède à l'application de la doctrine de l'abus de procédure dans l'affaire qui lui était soumise :

« 56 À mon avis, les faits de la présente espèce illustrent l'abus flagrant de procédure qui résulte de l'autorisation de ce type de remise en cause. L'employé avait été déclaré coupable par un tribunal criminel et il avait épuisé toutes les voies d'appel. La déclaration de culpabilité était valide en droit, avec tous les effets juridiques en découlant. Pourtant, comme l'a signalé le juge Doherty (au par. 84) :

[TRADUCTION] Même si l'arbitre s'est défendu d'avoir examiné le bien-fondé de la décision du juge Ferguson, c'est exactement ce qu'il a fait. Il est impossible de ne pas conclure, à la lecture des motifs de l'arbitre, qu'il avait la conviction que l'instance criminelle était entachée de graves erreurs et qu'Oliver avait été condamné à tort. Cette conclusion tirée à l'occasion d'une instance à laquelle la poursuite n'était pas même partie ne peut que porter atteinte à l'intégrité du système de justice criminel. Tout observateur sensé se demanderait comment il se peut qu'un tribunal ait conclu hors de tout doute raisonnable qu'Oliver était coupable et qu'après confirmation du verdict par la Cour d'appel, il soit déterminé, dans une autre instance, qu'il n'a pas commis cette même agression. Cet observateur ne comprendrait pas non plus qu'Oliver ait pu à bon droit être reconnu coupable d'agression sexuelle contre le plaignant et condamné à quinze mois d'emprisonnement, mais qu'une autre instance donne lieu à la conclusion qu'il n'a pas commis l'agression sexuelle et qu'il doit être réintégré dans des fonctions où des jeunes comme le plaignant seraient placés sous sa surveillance.

57 Ces décisions contradictoires mettraient inévitablement la Ville de Toronto dans une situation où une personne condamnée pour agression sexuelle est rétablie dans un emploi qui la met en contact avec des jeunes très vulnérables comme la victime de l'agression dont elle a été déclarée coupable. On peut supposer que cela induirait le public informé et sensé à évaluer le bien-fondé de l'un ou l'autre des jugements relatifs à la culpabilité de l'employé. L'autorité et l'irrévocabilité des décisions de justice visent précisément à éliminer la nécessité d'un tel exercice.

[96] L'on conçoit très bien, dans le cas particulier dont la Cour était saisie, qu'elle ait conclu à l'abus de procédure parce qu'une sentence arbitrale remettait en cause une déclaration de culpabilité prononcée par une instance criminelle.

[97] Dans l'arrêt précité *Figliola*, il était pareillement question d'appliquer la théorie de l'abus de procédure dans un cas où des salariés avaient déposé de nouvelles plaintes devant le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique alors qu'ils avaient déjà obtenu une décision finale de la Section de Révision de la *Worker's Compensation Board* sur le droit à une indemnité pour douleurs chroniques. La Cour suprême reproche aux salariés d'avoir entrepris ce nouveau recours, dans l'espoir, dit-elle, qu'ils obtiennent un résultat plus favorable, alors qu'ils auraient pu emprunter la voie du contrôle judiciaire de la décision de la Section de Révision. Elle conclut donc à un abus des procédures et s'exprime ainsi :

37 En s'appuyant sur ces principes sous-jacents, le Tribunal est appelé à se demander s'il existe une compétence concurrente pour statuer sur les questions relatives aux droits de la personne, si la question juridique tranchée par la décision antérieure était essentiellement la même que celle qui est soulevée dans la plainte dont il est saisi et si le processus antérieur, qu'il ressemble ou non à la procédure que le Tribunal préfère ou utilise lui-même, a offert la possibilité aux plaignants ou à leurs ayants droits de connaître les éléments invoqués contre eux et de les réfuter. Toutes ces questions visent à déterminer s'il « a été statué de façon appropriée » sur le fond de la plainte. Il s'agit, en définitive, de se demander s'il est logique de consacrer des ressources publiques et privées à la remise en cause de ce qui est essentiellement le même litige.

[98] Dans les circonstances qui me sont soumises, j'estime que la notion d'abus de procédure ne peut trouver application. En bref, les raisons qui m'amènent à conclure ainsi sont essentiellement les mêmes que celles qui m'ont conduite à ne pas appliquer la litispendance. Au risque de me répéter, l'enquête administrative de la CAI ne se compare pas au débat qu'amène le syndicat devant moi, n'ayant pas les mêmes assises juridiques non plus que les mêmes objectifs; le syndicat n'est pas partie à l'enquête que mène la CAI et partant, n'est pas appelé à y faire valoir ses arguments et, surtout, eu égard aux principes élaborés par la Cour suprême, il n'est pas question, ici, d'une décision d'un autre tribunal impliquant le syndicat et qui aurait déjà tranché les questions soumises par son grief et il ne s'agit pas d'une tentative syndicale d'obtenir un résultat plus favorable que celui qu'il a obtenu dans le cadre d'un autre recours. On ne peut, dans les circonstances propres à la présente affaire, reprocher au syndicat de faire valoir ses droits par le seul recours qui s'offre à lui et il n'y a donc pas matière à appliquer l'abus de procédure.

[99] En conclusion, conclure à l'abus de procédure dans les circonstances, reviendrait à nier au syndicat son seul recours pour faire valoir des droits qu'il prétend avoir en vertu de la convention collective.

DISPOSITIF

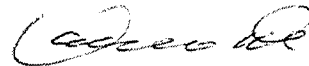
[100] Par tous ces motifs, le tribunal rend la décision suivante :

REJETTE les objections préliminaires de l'employeur;

DÉCLARE avoir compétence pour se saisir du grief du syndicat;

DÉCLARE qu'il n'y a pas lieu de suspendre l'audition du grief jusqu'à ce que la Commission d'accès à l'information ait complété son enquête;

CONVOQUE les parties, à une date à être déterminée de concert avec elles, pour entendre le mérite du grief.



Me Nathalie Massicotte, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Michael Cohen, *Melançon Marceau Grenier et Sciortino*

Pour l'employeur : Me Rhéaume Perreault, *Fasken Martineau DuMoulin*

Dernières autorités soumises : 17 février 2017

Pièce D-3

Commission scolaire de Montréal c. Massicotte

2019 QCCS 930

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-17-098741-179

DATE : Le 20 mars 2019

SOUS LA PRÉSIDENTENCE DE : L'HONORABLE MARTIN CASTONGUAY, J.C.S.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

Demanderesse

c.

ME NATHALIE MASSICOTTE

Intimée

et

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL

Mise en cause

JUGEMENT RECTIFIÉ

[1] Suite à une erreur de frappe le numéro de dossier de la Cour a incorrectement été imprimé.

[2] Ainsi, le jugement sera rectifié pour remplacer le numéro 500-11-098741-179 par le numéro 500-17-098741-179.

Martin Castonguay, j.c.s.

M^e Marc-André Boucher
Fasken, Martineau Du Moulin, s.e.n.c.r.l.
Avocats de la Commission scolaire de Montréal

M^e Michael Cohen
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
Avocats de l'Alliance des professeurs de Montréal

Date d'audience : 9 janvier 2019

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-11-098741-179

DATE : Le 19 mars 2019

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MARTIN CASTONGUAY, J.C.S.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
Demanderesse

c.

ME NATHALIE MASSICOTTE
Intimée

et

ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL
Mise en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

« **CSM** ») demande au Tribunal d'exercer ses pouvoirs en contrôle judiciaire pour annuler la sentence arbitrale intérimaire du 18 avril 2017, ce qui aurait pour effet le rejet pur et simple du grief déposé par l'Alliance des professeurs de Montréal (« **l'Alliance** »).

[2] Le Tribunal juge utile de reproduire dès maintenant ce grief du 11 février 2016, tel qu'amendé le 22 décembre 2016¹ :

« Le ou vers le 24 novembre 2015, l'Alliance a eu connaissance que la CSDM exigeait que les personnes désirant offrir leurs services comme enseignantes ou enseignants remplissent un formulaire nommé « *auto-déclaration de santé* ».

Ce formulaire demandant un bilan médical complet est discriminatoire puisque contraire à l'article 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la « *Charte* »).

Il est également une violation de la vie privée desdites personnes puisque contraire à l'article 5 de la *Charte* et les articles 3, 35 et 37 du *Code civil*.

Conséquemment, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal que la CSDM cesse l'utilisation dudit formulaire.

Advenant que le présent grief soit soumis à l'arbitrage, l'Alliance demande à l'arbitre de :

1. **CONSTATER** que la Commission scolaire contrevient à la convention collective, au Code civil et à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la politique d'embauche;
2. **ORDONNER** à la Commission scolaire de cesser l'utilisation dudit formulaire;
3. **CONDAMNER** la Commission scolaire au paiement d'une somme à déterminer à titre de dommages punitifs. »

[3] Notons immédiatement qu'il s'agit là d'un grief syndical.

[4] La sentence arbitrale intérimaire fait suite à trois moyens préliminaires évoqués par la CSM à l'arbitre dans une lettre du 14 décembre 2016², le Tribunal les reproduit :

1. Le présent tribunal n'a pas la compétence matérielle puisque le litige n'est pas rattaché à la convention collective;
2. Le présent tribunal n'a pas la compétence personnelle, c'est-à-dire que le grief ne vise pas des personnes qui sont liées par la convention collective;

¹ Pièce R-5.

² Pièce R-8.

3. Subsidiairement, dans l'éventualité où le tribunal était d'avis qu'il a compétence, ce qui est contraire à nos prétentions, nous soumettons respectueusement que le présent dossier est visé par la litispendance. En effet, la Commission d'accès à l'information est déjà saisie de la présente problématique.

[5] Plus tard, la CSM invoquera également l'abus de procédure par l'Alliance, puisque, l'examen du grief, amènerait les parties à reprendre le débat en cours devant la Commission de l'accès à l'information (ci-après « CAI »).

[6] La CSM a donc demandé à l'arbitre, toujours de façon préliminaire, de décliner compétence en raison de cette enquête du CAI ou subsidiairement de suspendre le dossier de grief jusqu'à ce qu'une décision du CAI soit rendue.

[7] Le 18 avril 2017, l'arbitre rendait sa décision sur les moyens préliminaires, les rejetant et en déclarant avoir compétence.

[8] Les paragraphes 53 à 60 reflètent l'essence de son raisonnement et de sa décision. Le Tribunal les reproduit :

[53] À la lumière de ce cadre d'examen, telles sont les questions auxquelles je dois répondre :

- a) Quel est l'essence du litige faisant l'objet du grief syndical?
- b) Ce litige relève-t-il, explicitement ou implicitement, de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective?

Le test appliqué au présent grief

[54] Les parties ne s'entendent pas sur l'essence du litige. Sans réduire la portée des arguments de chacun, en somme, le syndicat fait valoir qu'il conteste, par son grief, l'utilisation par l'employeur d'un questionnaire médical qui contrevient à la convention collective, au *Code*, à la *Charte* et à sa politique d'embauche alors que l'employeur résume le litige en ce qu'il implique un formulaire que sont appelées à remplir des personnes qui n'ont pas de lien d'emploi avec lui et qui ne sont donc pas visées par la convention collective, échappant ainsi à ma compétence.

[55] J'estime, pour ma part, qu'il appert des faits présentés en l'espèce que l'essence du litige repose sur l'exercice par l'employeur de son droit de gérance en matière d'engagement. Voilà la trame factuelle qui donne naissance au litige.

[56] La deuxième étape du test, cruciale, consiste à vérifier si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective ou, tel qu'exprimé dans *Regina*, examiner les dispositions de la convention collective afin de

déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre, à défaut de quoi, je devrai décliner compétence.

[57] Force est de constater, au vu du contenu de la convention collective, que celle-ci prévoit de façon expresse des dispositions tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale, qui visent l'embauche des nouveaux enseignants. En effet, notamment, la clause 5-1.01 de l'entente nationale prévoit toute une série d'exigences et de modalités relatives à l'engagement d'un enseignant et son annexe III-B reproduit le contrat d'engagement de l'enseignante ou enseignant à temps partiel qui stipule que les dispositions de la convention collective en font partie intégrante.

[58] De même, à l'entente locale, les parties y ont prévu des dispositions concrètes à son article 5-1.01 quant aux pratiques d'engagement de l'employeur, telles que les obligations du candidat qui offre ses services et, plus spécifiquement encore, celle au troisième alinéa du paragraphe a) de « donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement ». Cette même disposition à son paragraphe c) énonce que « toute déclaration intentionnelle fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission. »

[59] L'obligation contractuelle prévue à l'article 5-1.01 a), troisième alinéa, vise, à tout le moins, implicitement, le formulaire contesté par le grief. Manifestement l'on doit comprendre que ce formulaire médical contient des informations requises par l'employeur. Le formulaire lui-même expose clairement son caractère impératif dans la mise en garde : « Votre candidature ne pourra être considérée que si vous répondez à toutes les questions du présent formulaire » et plus loin « toute fautive déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi. Par conséquent, en cas de doute, il est préférable de déclarer toute information en lien avec votre état de santé. »

[60] Il n'en faut pas plus pour en conclure que le différend soumis par la voie du grief, qui conteste la légalité du formulaire médical, se rattache expressément au texte de la convention collective. Ces obligations contractuelles qui lient le candidat ne laissent planer aucun doute sur l'intention de l'employeur d'assujettir l'exercice de son droit de direction, en matière d'engagement, à la compétence arbitrale. Toutes ces références dans la convention collective aux obligations du candidat à un poste d'enseignant, surtout celle exigeant la complétion d'un formulaire médical, mènent, inéluctablement, à la conclusion que l'assise de ma compétence s'y trouve.

ANALYSE

[9] La CSM estime que la norme de contrôle à appliquer par le Tribunal est celle de la décision correcte, s'agissant d'une question de compétence.

[10] De fait, la CSM soulève les mêmes arguments que ceux invoqués devant l'arbitre à savoir que les candidats à l'embauche à titre d'enseignants ne sont pas salariés donc, non assujettis à la convention collective et que dès lors, elle n'avait pas compétence.

[11] Or, selon la CSM, avant de se pencher sur l'essence du problème, et s'appuyant sur les principes énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Dunsmuir*³, elle devait rendre une décision correcte pour déterminer sa compétence ou non à « connaître la question ».

[12] La CSM estime que la réponse à cette première analyse de l'arbitre est incorrecte.

[13] Au contraire, l'Alliance propose qu'il s'agit de la norme de la décision raisonnable puisque l'arbitre interprète deux éléments soit la convention collective ainsi que le *Code du travail*⁴ lesquels sont au cœur de sa compétence.

[14] Pour appuyer ses prétentions, l'Alliance cite l'arrêt de la Cour suprême *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers'Association*⁵, (« l'arrêt **Alberta** ») lorsqu'elle s'exprime de la façon suivante sur la question de compétence :

[34] La consigne voulant que la catégorie des véritables questions de compétence appelle une interprétation restrictive revêt une importance particulière lorsque le tribunal administratif interprète sa loi constitutive. En un sens, tout acte du tribunal qui requiert l'interprétation de sa loi constitutive soulève la question du pouvoir ou de la compétence du tribunal d'accomplir cet acte. Or, depuis *Dunsmuir*, la Cour s'est écartée de cette définition de la compétence. En effet, au vu de la jurisprudence récente, le temps est peut-être venu de se demander si, aux fins du contrôle judiciaire, la catégorie des véritables questions de compétence existe et si elle est nécessaire pour arrêter la norme de contrôle applicable. Cependant, faute de plaidoirie sur ce point en l'espèce, je me contente d'affirmer que, sauf situation exceptionnelle — et aucune ne s'est présentée depuis *Dunsmuir* —, il convient de présumer que l'interprétation par un tribunal administratif de « sa propre loi constitutive ou [d']une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie » est une question d'interprétation législative commandant la déférence en cas de contrôle judiciaire.

[Nos soulignés]

[15] Plus récemment d'ailleurs, la Cour d'appel dans l'arrêt *Société des casinos c. Association des cadres de la société des casinos du Québec*⁶ citant les propos du juge Rothstein dans l'arrêt *Alberta*, y va du commentaire suivant :

³ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 59.

⁴ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

⁵ *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers'Association*, 2011 CSC 61.

[34] On peut voir dans ces propos la consolidation d'une idée forte qui a traversé les années et qu'exprimait déjà la Cour suprême dans l'arrêt *Blanchard c. Control Date Canada Ltée*, alors que, dans la langue qui était à l'époque celle du contrôle judiciaire, on appelait à ne pas voir une « condition préliminaire à l'exercice de la compétence » (théorie à portée restreinte) dans l'interprétation donnée à une disposition législative (il s'agissait dans cette affaire du « congédiement » au sens de l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, dont l'existence est la condition du recours institué par cette disposition et en même temps son objet). Cet enseignement fut repris dans *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, où l'on rejette la théorie de la condition préalable, pour affirmer plutôt que « le simple fait qu'un tribunal administratif doit trancher une question de façon préalable ou incidente à l'exercice de ses pouvoirs [ne suffit pas] à la transformer en question d'ordre juridictionnel », ce qui « tend à vider le concept de compétence de son contenu ». C'est ce qu'écrivait déjà le juge Dickson dans *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, en soulignant que l'on doit « éviter de qualifier trop rapidement un point de question de compétence, et ainsi de l'assujettir à un examen judiciaire plus étendu, lorsqu'il existe un doute à cet égard ».

[Nos soulignés]

[16] Qu'en est-il de la norme de contrôle?

[17] Le Tribunal estime que la norme applicable est celle de la décision raisonnable. Voici pourquoi :

[18] L'analyse que fait l'arbitre, pour se saisir du grief, repose sur son appréciation de la portée de la convention collective tant dans l'entente nationale que dans l'entente locale. Elle relate avec soin les dispositions concrètes des pratiques d'engagement prévues à la convention collective pour conclure au paragraphe 63 de sa décision de la façon suivante :

[63] Après l'analyse, j'estime que l'essence du litige résulte bel et bien de la convention collective au sens où le définissent les autorités. L'exigence en matière d'information lors de l'engagement de candidats au poste d'enseignant, qui vise, entre autres choses, les questions d'ordre médical prévues au formulaire d'auto-déclaration de santé contesté par le grief, fait partie intégrante de la convention collective. Le fait que les parties aient prévu à l'entente nationale que « l'engagement est du ressort de la Commission » n'y change rien. Il y a donc lieu, à ce stade, mais sans présumer du fond, de conclure que le litige concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution des droits et obligations des parties stipulés à leur convention collective.

[19] Le lien fait par l'arbitre entre le grief et la convention collective fait en sorte qu'elle exerce sa compétence.

⁶ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2017 QCCA 877, par. 34.

[20] Par ailleurs, l'argument de la CSM voulant que les futurs enseignants n'étaient pas encore des salariés soumis à la convention collective, est quelque peu régressif sur la portée de celle-ci, puisque s'appliquant entre autres aux retraités.

[21] Ce constat, permet certainement, d'entretenir un doute sur la portée réelle de la convention collective, au sens qu'entendait le juge Dickson dans l'arrêt *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*⁷.

[22] Bref, s'agissant principalement de l'exercice de sa spécialisation, le Tribunal doit lui accorder déférence et ainsi conclure que la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable.

[23] La norme étant établie, les principes devant guider le Tribunal dans l'appréciation du caractère raisonnable d'une décision sont bien connus. Le Tribunal tout en s'assurant de l'intelligibilité du processus décisionnel, doit s'assurer que celui-ci constitue une issue raisonnable en regard de la preuve administrée et du droit applicable. Il doit également s'abstenir de substituer son opinion à celle du décideur administratif.

[24] Autre facteur à considérer est le fait que, s'agissant d'une décision interlocutoire, celle-ci a-t-elle un impact irrémédiable sur le fond du litige? Encore une fois, l'arrêt *Société des casinos du Québec*⁸, nous enseigne ce qui suit :

[23] Le propos est applicable non seulement aux décisions interlocutoires de l'arbitre de grief (auquel est assimilé l'arbitre désigné en vertu de l'art. 100.10 C.t.), mais aussi, de façon générale, aux décisions interlocutoires de toutes les instances assujetties au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. Pour les raisons qu'énonce le juge Vallerand dans *Cégep de Valleyfield c. Gauthier-Cashman*, arrêt-clef du droit québécois en la matière, il est en effet éminemment préférable que ces décisions interlocutoires ne fassent pas l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire. Cette réserve s'impose même en matière d'irrecevabilité, y compris dans le cas où l'irrecevabilité alléguée est fondée sur une question de compétence. La partie qui n'est pas satisfaite de la décision interlocutoire pourra s'en plaindre, le cas échéant, une fois qu'aura été rendue la décision finale. Il vaut donc mieux, en principe, attendre le prononcé de celle-ci et contester le tout, au besoin, à ce stade. Cette règle compte peu d'exceptions, qui doivent par ailleurs être interprétées strictement. Ainsi, il est possible de recourir au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire en cas d'irrecevabilité flagrante du recours dont est saisi le tribunal administratif. Il est possible également, toujours par exception, de procéder au contrôle judiciaire d'une décision interlocutoire ayant des conséquences importantes et irrémédiables, que ne pourra effacer la décision finale, ce qui est

⁷ *Syndicat canadien de la Fonction publique, section local 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227.

⁸ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, préc., note 6, par. 23.

notamment le cas lorsque l'instance inférieure viole de manière grave et manifeste les règles de la justice naturelle. On trouve aussi mention d'une autre exception dans la jurisprudence de notre cour. Ainsi, dans *Technologies avancées de fibres (AFT) inc. c. Fleury*, la Cour écrit que :

[3] Comme l'a par ailleurs signalé notre Cour dans l'affaire *Isidore Garon c. Tremblay* [renvoi omis], la décision préliminaire d'un tribunal peut également être révisée lorsque la question qui doit être tranchée est une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier au tribunal administratif, et qui échappe à son domaine spécialisé, et lorsqu'il s'agit d'une question de portée générale susceptible d'être soulevée dans un grand nombre de dossiers.

[Nos soulignés]

[25] Revenons aux principes généraux.

[26] L'arbitre devait trancher les trois questions suivantes :

- Compétence
- Litispendance
- Abus de procédure.

[27] Pour ce qui est de sa compétence, le Tribunal l'a déjà analysée à travers le prisme de la norme de contrôle applicable. Eu égard, aux conclusions auxquelles en arrive le Tribunal quant à la norme de contrôle applicable, il n'y a pas lieu de revenir sur cet aspect de la décision de l'arbitre.

[28] Voyons maintenant l'aspect de la litispendance et abus de procédure.

[29] L'arbitre traite ces deux thèmes dans un même chapitre.

[30] Dans un premier temps, elle qualifie « d'imparfaite » la litispendance et dans un deuxième temps, elle souligne que les « textes juridiques invoqués » ne sont pas identiques pour les deux véhicules procéduraux et que de plus, différence fondamentale et fatale au concept de la litispendance elle devra analyser les faits en regard de la convention collective tandis que la CAI le fera en fonction de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁹ et du *Code civil du Québec*.

[31] Elle note également, à juste titre, que le syndicat n'est pas partie à l'enquête de la CAI.

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

[32] Finalement, elle se penche sur la question d'abus de procédure pour le rejeter également.

[33] En d'autres termes, elle qualifie cette demande comme étant subsidiaire à l'argument de litispendance développé par la CSM.

[34] Le cas typique évoqué par la CSM est l'arrêt de la Cour suprême dans *Toronto (Ville) c. Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) section locale 79*¹⁰ alors qu'une personne déclarée coupable d'agression sexuelle par un tribunal compétent, et congédiée en raison de cette condamnation, tentait d'être réintégrée dans ses fonctions par un arbitre qui aurait conclu à l'absence d'agression sexuelle, basé sur la preuve dont il disposait.

[35] Essentiellement, cette théorie vise à sanctionner un abus de procédure lorsqu'une partie tente d'entrer dans un immeuble par la porte arrière alors que l'accès lui a été refusé par la porte avant.

[36] Le processus décisionnel de l'arbitre quant à ces deux thèmes est certes intelligible, et les conclusions auxquelles elle en vient, fait certainement partie des issues possibles, en regard des faits et du droit applicable en l'espèce.

[37] Finalement, cette décision de l'arbitre ne cause nullement un préjudice irréparable à la CSM qui pourra invoquer les mêmes arguments, à quelques nuances près, sur le fond de l'affaire.

[38] En terminant, il est certes utile de rappeler, une prémisse rappelée tout récemment par la Cour d'appel dans l'arrêt *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*¹¹ :

[4] La règle veut que les décisions interlocutoires d'un organisme assujetti au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure ne fassent pas l'objet d'un recours immédiat en contrôle judiciaire. Et cette règle compte peu d'exceptions (l'irrecevabilité flagrante du recours, une décision aux conséquences importantes et irrémédiables, une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier à l'organisme).

[Référence omise]

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[39] **REJETTE** la demande ré-amendée de pourvoi en contrôle judiciaire et demande de sursis;

¹⁰ *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 R.C.S. 77.

¹¹ *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*, 2018 QCCA 291.

[40] **LE TOUT** avec frais de justice en faveur de l'Alliance des professeurs de Montréal.

Martin Castonguay, j.c.s.

M^e Marc-André Boucher
Fasken, Martineau Du Moulin, s.e.n.c.r.l.
Avocats de la Commission scolaire de Montréal

M^e Michael Cohen
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
Avocats de l'Alliance des professeurs de Montréal

Date d'audience : 9 janvier 2019

Pièce D-4

Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeurs de
Montréal

2019 QCCA 765

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-028260-198
(500-17-098741-179)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE : Le 1^{er} mai 2019

L'HONORABLE GENEVIÈVE MARCOTTE, J.C.A.

REQUÉRANT	AVOCAT
COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL	Me MARC-ANDRÉ BOUCHER <i>(Fasken Martineau)</i>
INTIMÉE	AVOCAT
ALLIANCE DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL	Me MICHAEL COHEN <i>(Melançon, Marceau, Grenier & Sciortino)</i>

DESCRIPTION : **Requête pour permission d'appeler d'un jugement rendu en
cours d'instance. (Art. 31 et 357 C.p.c.)**

Greffière d'audience : Mélanie Camiré | SALLE : RC-18

500-09-028260-198

AUDITION

9 h 30 Identification du dossier, les procureurs ont été dispensés d'être présents ce jour.

PAR LA JUGE : Jugement – voir page 3.

Fin de l'audience.

(s) Mélanie Camiré

Greffière d'audience

PAR LA JUGE

JUGEMENT

[1] La Commission scolaire de Montréal (« CSDM ») demande la permission d'appeler d'un jugement de la Cour supérieure rendu le 19 mars 2019 et rectifié le 20 mars 2019, qui rejette avec frais de justice une demande de pourvoi en contrôle judiciaire et une demande de sursis à l'égard d'une décision intérimaire rendue par l'arbitre M^e Nathalie Massicotte.

[2] L'arbitre a rejeté le moyen préliminaire de la CSDM. Cette dernière soulevait l'absence de compétence matérielle et personnelle de l'arbitre à l'égard du grief déposé par l'intimée, l'Alliance des professeurs de Montréal (« Syndicat »), lequel conteste la légalité d'un formulaire pré-embauche. Dans le cadre de son grief, le Syndicat soutient que le formulaire d'autodéclaration médicale qui doit être soumis par les candidats aspirant à devenir enseignants ou enseignantes dans le cadre du processus d'embauche de la CSDM viole les dispositions de la convention collective, du *Code civil* et les droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Devant l'arbitre, la CSDM plaidait qu'elle ne pouvait s'arroger une compétence pour trancher un litige impliquant les droits de personnes non salariées. Elle soulevait également d'autres arguments de litispendance et d'abus procédural qui ont également été rejetés par l'arbitre (et par le juge réviseur), mais ne sont pas visés par l'appel.

[3] L'arbitre a conclu que sa compétence trouve assise dans la convention collective, une conclusion que la Cour supérieure a jugé raisonnable, ce qui l'a conduit à rejeter le pourvoi en contrôle judiciaire.

[4] La CSDM demande la permission d'appeler de ce jugement. Elle soutient que le juge réviseur aurait dû appliquer la norme de la décision correcte et qu'au surplus, même en appliquant la norme de la décision raisonnable, il ne pouvait conclure que la décision de l'arbitre faisait partie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit »¹, puisque l'arbitre n'est pas habilité à trancher un grief portant sur le droit à la vie privée de personnes non salariées. La CSDM plaide en outre que la question de savoir si une convention collective peut ou non fonder un grief au bénéfice d'une personne non salariée est une question de principe qui mérite d'être soumise à la Cour, voire une question de droit fondamentale.

[5] Je suis d'avis qu'il n'y a pas lieu d'accorder la permission d'appeler à ce stade.

¹ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, paragr. 47.

500-09-028260-198

[6] Les décisions interlocutoires des instances administratives ne peuvent faire l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire immédiat, sauf quelques exceptions étroitement circonscrites, à savoir l'irrecevabilité flagrante du recours, une décision aux conséquences importantes et irrémédiables ou une question de droit fondamentale que le législateur n'entendait pas confier à l'organisme². La permission d'en appeler n'est donc accordée que dans des circonstances « exceptionnelles »³.

[7] Or, en l'espèce, l'arbitre applique à bon droit les principes dégagés des arrêts de la Cour suprême⁴ pour asseoir sa compétence à se saisir du grief. Elle conclut que l'essence du litige a trait à l'exercice du droit de gérance de la CSDM en matière d'engagement. Elle détermine que cette matière est couverte par les dispositions de la convention collective concernant le processus d'embauche de candidats, de sorte qu'une mésentente quant à leur interprétation ou leur application est arbitrable. Le formulaire pré-embauche est, de surcroît, susceptible d'affecter directement les salariés de la CSDM, dans la mesure où la convention collective prévoit qu'ils pourront perdre leur emploi en cas d'omission ou de fausse déclaration au moment de l'embauche. L'arbitre fonde ainsi sa compétence sur les dispositions de la convention collective et non sur le statut des personnes à qui le formulaire en litige est destiné.

[8] La CSDM y voit une brèche qui ouvre le grief à un nombre incalculable de personnes non salariées.

[9] Certes, le sort du grief pourrait affecter indirectement des personnes sans lien d'emploi avec la CSDM, dans la mesure où l'arbitre conclut à l'illégalité du formulaire. Ceci ne change toutefois pas la nature de l'analyse de l'arbitre appelée à statuer sur le fond de l'affaire à l'intérieur des limites de la convention collective. Par ailleurs, contrairement à ce que soulève la CSDM, il n'y a pas en l'espèce chose jugée sur la question de la compétence d'un arbitre de se saisir d'un grief porté au nom de personnes non salariées.

[10] Dans ce contexte, j'estime que la CSDM ne démontre pas que les critères pour obtenir la permission d'appeler du jugement de la Cour supérieure, qui refuse d'accueillir un pourvoi de contrôle judiciaire de la décision intérimaire de l'arbitre, sont satisfaits. Ce jugement n'est pas susceptible de lui causer un préjudice qui ne pourra être remédié au fond. Les propos du juge Vallerand dans l'affaire *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Gauthier Cashman*, maintes fois repris par la jurisprudence, méritent d'être répétés à nouveau : « au plus vite au

² *Marengo c. Conseil de la magistrature du Québec*, 2018 QCCA 291, paragr. 4; *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2017 QCCA 877, paragr. 23-24.

³ *Société des casinos du Québec c. Association des cadres de la société des casinos du Québec*, 2015 QCCA 2032, paragr. 4 (Bich, j.c.a.).

⁴ *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360.

500-09-028260-198

fond où on règlera le tout d'un seul jet sans risque de provoquer deux évocations et deux pourvois. Et au diable la guérilla! »⁵.

POUR CES MOTIFS, LA SOUSSIGNÉE :

[11] **REJETTE** la demande de permission d'appeler du jugement rendu le 19 mars 2019 et rectifié le 20 mars 2019 par la Cour supérieure du district de Montréal (l'honorable Martin Castonguay) dans le dossier 500-17-098741-179;

[12] **AVEC** les frais de justice.

GENEVIÈVE MARCOTTE, J.C.A.

⁵ *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Gauthier Cashman*, 1984 CanLII 2757 (QC CA), paragr. 7.

Pièce D-5

FASKEN

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats
Agents de brevets et de marques de commerce

800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
C. P. 242
Montréal (Québec) H4Z 1E9
Canada

T +1 514 397 7400
+1 800 361 6266
F +1 514 397 7600
fasken.com

Le 28 octobre 2019
N° de dossier : 298043.00026/15756

Antoine Aylwin
Direct +1 514 397 5123
aaylwin@fasken.com

PAR COURRIEL

Me Nathalie Massicotte
598 rue Victoria, C.P. 36569
Saint-Lambert (Québec) J4P 3S8

**Objet : Grief 2015-0004458-5152
Alliance des professeurs de Montréal c. Commission scolaire de Montréal**

Madame l'arbitre,

Nous vous écrivons au sujet du grief dont il est fait mention en rubrique et dont les dates suivantes avaient été réservées pour continuer l'audition : 11 novembre 2019, 17 et 24 avril 2020.

Les parties se sont entendues pour remettre *sine die* cet arbitrage puisque qu'elles tenteront de régler hors-cour.

Dans l'éventualité où les parties faisaient défaut de s'entendre, il y a aura lieu potentiellement de réactiver le grief à ce moment.

Dans l'intervalle, nous vous demandons de bien vouloir annuler les trois journées d'audition qui avaient été réservées.

Veuillez agréer, Madame l'arbitre, l'expression de nos sentiments distingués.

FASKEN MARTINEAU DuMOULIN S.E.N.C.R.L., s.r.l.



Antoine Aylwin
AA/nm
c.c. Me Michael Cohen, MMGS

De: Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé: 28 octobre 2019 09:47
À: Bellerose Louis
Objet: TR: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ
T. +1 514 397 5123 | M. +1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600

De : Michael Cohen [<mailto:mcohen@mmgs.qc.ca>]
Envoyé : 28 octobre 2019 09:38
À : Antoine Aylwin
Cc : arbitrage@nmassicotte.com; secretariat@nmassicotte.com; Frédéric Pilon
Objet : Re: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Me Massicotte,

Je vous confirme que l'APPM est d'accord avec la remise sine die selon les modalités décrites dans la correspondance de Me Aylwin.

Merci et bonne journée.

Michael Cohen
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino
1717 boul. René-Lévesque Est, bureau 300
Montréal (Québec) H2L 4T3
Téléphone: 514-525-3414
Télécopieur: 514-525-2803

Ce message est destiné uniquement aux personnes indiquées dans l'en-tête. Ce message contient une information privilégiée, confidentielle et ne pouvant être divulguée. Si vous n'êtes pas un destinataire envisagé de ce message ou une personne autorisée à le recevoir, veuillez communiquer avec l'expéditeur au (514) 525-3414 et ensuite détruire ce message ainsi que toutes les copies pouvant exister. Toute utilisation de ce message par une autre personne qu'un destinataire envisagé de celui-ci est strictement défendue.

This message is directed in confidence solely to the persons named above. This message contains privileged confidential information which is not to be disclosed. If you are not an intended recipient of this message or an authorized representative thereof, please contact the sender at (514) 525-3414 and then destroy this message as well as all existing copies. Any utilisation of this message by a person other than an intended recipient thereof is strictly forbidden.

On Oct 28, 2019, at 8:52 AM, Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com> wrote:

Me Massicotte,

Nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance de notre correspondance ci-jointe.

Cordialement,

<image001.jpg> Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ

<image002.jpg>

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
T. +1 514 397 5123 | M.+1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600
aaylwin@fasken.com | www.fasken.com/fr/Antoine-Aylwin
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700, Montréal, Québec H4Z 1E9

Ce message contient des renseignements confidentiels ou privilégiés et est destiné seulement à la personne à qui il est adressé. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, S.V.P. le retourner à l'expéditeur et le détruire. Une version détaillée des modalités et conditions d'utilisation se retrouve à l'adresse suivante <https://www.fasken.com/fr/terms-of-use-email/>.

This email contains privileged or confidential information and is intended only for the named recipients. If you have received this email in error or are not a named recipient, please notify the sender and destroy the email. A detailed statement of the terms of use can be found at the following address <https://www.fasken.com/en/terms-of-use-email/>.

<106062305_v(1)_2019.10.28 - Lettre Me Massicotte.PDF>

De: Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé: 28 octobre 2019 10:46
À: Bellerose Louis
Objet: TR: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ
T. +1 514 397 5123 | M. +1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600

De : Secretariat [<mailto:secretariat@nmassicotte.com>]
Envoyé : 28 octobre 2019 09:58
À : Antoine Aylwin; Nathalie Massicotte, Arbitre
Cc : 'mcohen@mmgs.qc.ca'
Objet : RE: Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Bonjour,

J'accuse réception de la correspondance de Me Aylwin relativement au dossier mentionné en titre et en prends bonne note.

Par conséquent, je vous confirme que l'audience prévue le 11 novembre 2019, 17 et 24 avril 2020 est annulée.

Également, j'ai prévenu le greffe de cette annulation.

Merci et bonne journée.

Vanessa Leboeuf, adjointe

Me Nathalie Massicotte

— ARBITRE ET MÉDIATRICE —

Téléphone : 450 904-0803 Télécopieur : 450 904-0604

598, ave. Victoria, C.P. 35069, Saint-Lambert QC J4P 3S8

89, boul. De Bromont, C.P. 2, Bromont QC J2L 1A9

Avis de confidentialité : Ce message est confidentiel. Il est à l'usage exclusif du destinataire ci-dessus. Toute autre personne est par les présentes avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si le destinataire ne peut être joint ou vous est inconnu, nous vous prions d'en informer immédiatement l'expéditrice par courriel électronique et de détruire ce message et toute copie de celui-ci.

De : Antoine Aylwin <aaylwin@fasken.com>
Envoyé : 28 octobre 2019 08:53
À : Nathalie Massicotte, Arbitre <arbitrage@nmassicotte.com>
Cc : Secretariat <secretariat@nmassicotte.com>; 'mcohen@mmgs.qc.ca' <mcohen@mmgs.qc.ca>
Objet : Remise sine die du grief 2015-0004458-5152

Me Massicotte,

Nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance de notre correspondance ci-jointe.

Cordialement,

▼ Antoine Aylwin, CIPP/C
ASSOCIÉ

FASKEN

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
T. +1 514 397 5123 | M.+1 514 999 3437 | F. +1 514 397 7600
aaylwin@fasken.com | www.fasken.com/fr/Antoine-Aylwin
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700, Montréal, Québec H4Z 1E9

Ce message contient des renseignements confidentiels ou privilégiés et est destiné seulement à la personne à qui il est adressé. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, S.V.P. le retourner à l'expéditeur et le détruire. Une version détaillée des modalités et conditions d'utilisation se retrouve à l'adresse suivante <https://www.fasken.com/fr/terms-of-use-email/>.

This email contains privileged or confidential information and is intended only for the named recipients. If you have received this email in error or are not a named recipient, please notify the sender and destroy the email. A detailed statement of the terms of use can be found at the following address <https://www.fasken.com/en/terms-of-use-email/>.

Accueil > Griefs > Recherche de griefs

Griefs Rôles Rapports statistiques

MARIE-CHRISTINE HEBERT

28 octobre 2019 15h12

Recherche de griefs Grief Amendements Événements Griefs Liés Fermeture Historique des transferts

Grief

Année fin convention collective 2015

Numéro du grief 0004458

Convention collective 5152

Événements

17 événement(s) trouvé(s)

Page 2 de 2

Type événement	Numéro événement ▲	Date événement	Date audience	Spécification	Arbitre
Remise P	<u>2018347-110</u>	2018-06-27		NON DISPONIBLE	
Fixation	<u>2019315-100</u>	2018-10-01	2019-11-11		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	<u>2019315-110</u>	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	
Fixation	<u>2020108-100</u>	2019-04-10	2020-04-17		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	<u>2020108-110</u>	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	
Fixation	<u>2020115-100</u>	2019-04-10	2020-04-24		MASSICOTTE, NATHALIE
Remise C	<u>2020115-110</u>	2019-10-28		REMIS POUR FINS DE REGLEMENT	

Ajouter un événement

N° : 500-06-001021-191
PROVINCE DE QUÉBEC
COUR SUPÉRIEURE
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

**COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE ET DES DROITS DE LA
JEUNESSE**

Demanderesse

-et-

C.G.

Personne désignée

c.

COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL
Défenderesse

10263/298043.00085

BF1339

DEMANDE DE LA DÉFENDERESSE POUR
PERMISSION DE PRÉSENTER UNE
PREUVE APPROPRIÉE,
LISTES DE PIÈCES et
PIÈCES D-1, D-2, D-3, D-4 et D-5

ORIGINAL

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
800, rue du Square-Victoria, bureau 3700
C. P. 242
Montréal (Québec) H4Z 1E9

Me André Durocher
adurocher@fasken.com

Tél. +1 514 397 7495
Fax. +1 514 397 7600