

**COUR SUPÉRIEURE**  
(Chambre des actions collectives)

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001021-191

DATE : Le 19 janvier 2021

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE GARY D.D. MORRISON, J.C.S.**

---

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

Requérante

et

**C [REDACTED] G [REDACTED]**  
Personne désignée

c.

**COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL**

Intimée

---

**JUGEMENT**  
(sur moyen déclinatoire de compétence)

---

**1- APERÇU**

[1] L'intimée, la Commission scolaire de Montréal (« CSDM »), demande au Tribunal de déclarer que la Cour supérieure n'a pas compétence *ratione materiae* pour entendre la demande d'action collective de la Commission des droits de la personne et

des droits de la jeunesse (« Commission »), cette compétence ayant prétendument été attribuée formellement et exclusivement à un autre organisme juridictionnel, soit en l'espèce un arbitre de grief.

## 2- CONTEXTE

[2] La Commission demande l'autorisation d'exercer une action collective pour le compte du groupe décrit comme suit<sup>1</sup> :

*Toute personne qui depuis le 1er octobre 2016 a posé sa candidature pour un emploi au sein de la Commission scolaire de Montréal et qui dans le cadre de son processus de sélection a eu à remplir le questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves ».*

[3] Les principales questions qui seront traitées collectivement sont les suivantes<sup>2</sup> :

- a) La CSDM a-t-elle porté atteinte aux droits des membres du groupe en requérant, au moyen de son *Auto déclaration de santé* des renseignements sur leur état de santé physique et psychologique n'ayant pas de lien avec les aptitudes et qualités requises occuper les emplois convoités, le tout en contravention des articles 10 et 18.1 de la *Charte*?
- b) En obligeant les membres du groupe à remplir l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de leur processus de sélection pour un emploi, la CSDM a-t-elle compromis les droits de ces derniers à la sauvegarde de leur dignité et au respect de leur vie privée, le tout contrairement aux articles 4 et 5 de la *Charte*?
- c) L'utilisation de l'*Auto déclaration de santé* par la CSDM dans tous ses processus d'embauche constitue-t-elle de la discrimination systémique à l'embauche?
- d) Les membres du groupe ont-ils droit à des dommages moraux afin de réparer le préjudice résultant de l'atteinte à leur droit à l'égalité, à la vie privée et à la dignité?
- e) Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?

---

<sup>1</sup> *Demande pour autorisation d'exercer une action collective, pour obtenir le statut de représentante et pour protéger l'identité de la personne désignée et des témoins* (la « Demande »), par. 1.

<sup>2</sup> La Demande, par. 58 a) à j).

- f) La CSDM doit-elle être condamnée à payer des dommages punitifs aux membres du groupe en raison de l'atteinte illicite à leurs droits à l'égalité, à la dignité et à la vie privée?
- g) Le cas échéant, quel est le montant auxquels les membres ont droit?
- h) La défenderesse doit-elle cesser d'utiliser l'*Auto déclaration de santé* dans le cadre de son processus d'embauche?
- i) La défenderesse doit-elle revoir ses outils de sélection et modifier l'*Auto déclaration de santé* afin de la rendre conforme à la *Charte*?
- j) Les membres du groupe sont-ils justifiés de demander la destruction, par la défenderesse, du formulaire de l'*Auto déclaration de santé* qu'ils ont été contraints de remplir avant l'embauche, en violation de leurs droits fondamentaux?

[4] En ce qui concerne la sous-section h) du paragraphe 58, la CSDM admet, lors de l'audition, que le questionnaire *Auto-déclaration de santé*<sup>3</sup> a déjà été retiré et qu'il n'est plus utilisé, et ce, à la suite de discussions avec un des syndicats.

[5] Selon la CSDM, tout différend entre les membres du groupe proposé constitue un grief au sens de l'article 1 (f) du *Code du travail*<sup>4</sup> et doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue aux conventions collectives.

[6] En effet, la CSDM plaide qu'un grief a été logé par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (l'« Alliance ») le 11 février 2016, portant sur l'utilisation du formulaire *Auto-déclaration de santé*<sup>5</sup>.

[7] Le 18 avril 2017, une sentence arbitrale dite intérimaire est prononcée par l'arbitre, Me Nathalie Massicotte. Contrairement à ce que plaidait la CSDM à l'époque, l'arbitre déclare avoir compétence pour se saisir du grief du syndicat.

[8] Subséquemment, la CSDM demande à la Cour supérieure d'exercer ses pouvoirs en contrôle judiciaire pour annuler la sentence arbitrale. Le 19 mars 2019, le juge Martin Castonguay rejette la demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

[9] Le 1<sup>er</sup> mai 2019, la Cour d'appel rejette la demande de la CSDM pour permission d'appeler du jugement de la Cour supérieure<sup>6</sup>. La Cour confirme, par contre, ce qui suit :<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Pièce P-2.

<sup>4</sup> RLRQ, c. C-27.

<sup>5</sup> Pièce D-1.

*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. (...).*

[10] Les procédures devant l'arbitre sont présentement suspendues *sine die*.

[11] Dans de telles circonstances, le Tribunal devrait-il accueillir en tout ou en partie la demande de la CSDM ou, alternativement, la rejeter?

### 3- **DÉCISION**

[12] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que le moyen déclinatoire de la défenderesse est bien fondé.

### 4- **DISCUSSION ET ANALYSE**

#### 4.1 **Question d'ordre public**

[13] D'abord et avant tout, le Tribunal doit décider à ce stade, et non pas plus tard dans le processus, de la demande de la CSDM parce que la compétence de la Cour est une question d'ordre public. La Cour d'appel, dans l'arrêt *Société Asbestos limitée c. Lacroix*<sup>8</sup>, le confirme ainsi :

*20. Cette catégorisation des moyens préliminaires est nécessaire puisque la compétence ratione materiae ne vise pas le bien-fondé du recours ou de la demande, mais bien la compétence même de la Cour à entendre un litige. C'est une question d'ordre public. Les dispositions du Code de procédure civile relatives à la compétence d'attribution sont d'ordre public.*

*Si l'on peut conclure que la disposition est motivée par le souci de protéger quelque intérêt général et supérieur de l'administration de la justice on dira qu'elle est d'ordre public. C'est ainsi, par exemple, qu'on reconnaît ce caractère aux dispositions qui fixent la compétence d'attribution des tribunaux.*

[14] Procédons maintenant à l'analyse de la question de compétence.

---

<sup>6</sup> Pièce D-4.

<sup>7</sup> *Id.*, par. 9.

<sup>8</sup> 2004 CanLII 76694 (QC CA); voir aussi *Québec (Procureur général) c. Charest*, 2004 CanLII 46995 (QC CA).

## 4.2 Approche à suivre aux fins d'analyse

[15] La compétence pour entendre les actions collectives et les demandes d'injonction, selon l'article 33 du *Code de procédure civile*, est exclusive à la Cour supérieure.

[16] Par contre, la Cour suprême du Canada enseigne qu'une action collective ne doit pas être autorisée si, en ce faisant, le recours qui en résulte nie le principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés<sup>9</sup>.

[17] Cela veut dire que les griefs entre les employés syndiqués et l'employeur sont soumis par le syndicat, le cas échéant, aux arbitres de griefs nommés en vertu de la convention collective applicable et donc « *qui ont compétence exclusive sur ces différents litiges* »<sup>10</sup>.

[18] Tel que mentionné précédemment, en ce qui concerne les questionnaires qui se trouvent au cœur du litige, l'arbitre Massicotte a décidé qu'elle était compétente pour entendre le grief du syndicat à ce sujet, et les Cours supérieure et d'appel ont déterminé que sa décision était raisonnable.

[19] De l'avis du Tribunal, la décision de l'arbitre quant à sa compétence est pertinente, ayant déjà été déterminée comme étant raisonnable, mais pas déterminante dans le contexte d'une demande qui soulève, comme en l'espèce, la compétence d'un arbitre à l'exclusion de celle de la Cour supérieure.

[20] Le présent débat juridique devant le Tribunal doit être tranché selon le droit applicable et non pas selon la raisonnable de la décision antérieure de l'arbitre Massicotte.

[21] Quelle est l'approche à suivre pour l'analyse requise?

[22] Selon la Cour suprême du Canada, la question pour le Tribunal, à ce stade, est de savoir « *si le litige résulte [de la] convention collective* »<sup>11</sup>. Dans l'affirmative, le litige relève de l'arbitre et les cours de justice n'ont pas compétence.

[23] Un litige résulte de la convention collective dans le cas où ce litige « *dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective* »<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> *Bisailon c. Université Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666.

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 43.

[24] Pour répondre à cette question, la Cour suprême identifie deux aspects qui doivent être considérés, soit « *le litige et le champ d'application de la convention collective* »<sup>13</sup>.

[25] Quant à l'analyse de ces deux aspects, la Cour suprême enseigne ce qui suit<sup>14</sup> :

(...). *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. (...).*

[26] À cet égard, il n'est pas nécessaire que le litige résulte expressément de la convention collective. Il suffit que le litige résulte « *explicitement ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective* »<sup>15</sup>.

[27] En l'espèce, l'analyse requise est rendue compliquée par l'absence d'allégations factuelles concernant le statut de la personne désignée qui est proposée par la Commission. Tel que mentionné, cette dernière n'allègue pas que ladite personne est ou a été à l'emploi de la CSDM, ou alternativement qu'elle n'est pas et n'a jamais été une employée de cette dernière.

[28] De l'avis du Tribunal, l'absence d'allégations à cet égard est plutôt stratégique et ne résulte pas d'un simple oubli.

[29] La Commission plaide que le fait d'être devenue employée ou pas n'est aucunement pertinent parce que les ententes pré-emploi ne sont pas assujetties aux conventions collectives applicables aux employés de différentes spécialités.

[30] Dans l'arrêt *Goudie c. Ottawa (Ville)*<sup>16</sup>, la Cour suprême confirme que si l'essence du litige est « *en dehors du cadre d'une convention collective* », comme dans le cas d'une entente pré-emploi, un plaignant continue d'avoir accès aux tribunaux.

---

<sup>12</sup> *Bisailon, préc.*, note 9.

<sup>13</sup> *Weber, préc.*, note 11, par. 51; voir aussi *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, par. 25.

<sup>14</sup> *Regina Police Assn. Inc., Id.*, par. 25.

<sup>15</sup> *Weber, préc.*, note 11, par. 52 et 54; *Regina Police Assn. Inc., Id.*

<sup>16</sup> [2003] 1 R.C.S. 141, par. 24-25.

[31] Le Tribunal estime que l'arrêt *Goudie* est consistant avec les autres décisions de la Cour suprême citées ci-dessus, lesquelles confirment que le premier stade de l'analyse consiste à examiner les faits pertinents et de déterminer l'essence du litige. Ce n'est qu'au deuxième stade de l'analyse que le Tribunal doit déterminer si la convention collective prévoit l'essence du litige.

### 4.3 Faits et essence du litige

[32] Étant donné que la demande de la Commission constitue une demande en autorisation d'une action collective, le Tribunal doit faire l'analyse dans le contexte d'une telle demande. Cela exige que le Tribunal prenne en considération la nature de la demande personnelle de la personne à être désignée si l'action collective est autorisée, soit C.G.<sup>17</sup>.

[33] La Cour suprême confirme l'accent sur le recours individuel opposant la personne désignée et l'intimé<sup>18</sup>.

[34] Autrement dit, le Tribunal n'a pas, à ce stade, à analyser si l'arbitre de grief est compétente pour tous les membres potentiels.

[35] La personne désignée a transmis sa candidature à la CSDM en vue d'un poste de conseillère en orientation, faisant partie de la catégorie des emplois professionnels de la CSDM<sup>19</sup>.

[36] Il n'est pas contesté, à ce stade, que le poste sur lequel la personne désignée avait postulé était assujéti à une convention collective<sup>20</sup>.

[37] Comme presque toute autre personne qui posait sa candidature pour un emploi au sein de la CSDM, C.G. a été obligée de compléter un questionnaire médical pré-embauche<sup>21</sup> qui visait à obtenir des renseignements sur son état de santé physique et psychologique.

[38] En effet, C.G. a remis à la CSDM le questionnaire dûment complété le jour de son entrevue le 1<sup>er</sup> juin 2018.

---

<sup>17</sup> Le fait d'utiliser les lettres de la personne désignée ne veut pas dire que le Tribunal décide de la demande pour protéger son identité.

<sup>18</sup> *Bisailon*, préc., note 9, par. 48-49.

<sup>19</sup> Pièce P-4, p. 15.

<sup>20</sup> Pièces D-8 et D-9.

<sup>21</sup> Pièce P-2 – « *Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves* ».

[39] Nous réitérons que selon la CSDM, ledit questionnaire a été retiré et n'est plus utilisé.

[40] Cela dit, le questionnaire médical pré-embauche contenait prétendument les mêmes quatorze (14) questions relatives à l'état de santé pour tous les emplois.

[41] Les quatorze questions étaient les suivantes :

1. *Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle? Si oui, préciser 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 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 les couleurs, vision double ou autres. Si oui, précisez.*
7. *Avez-vous déjà eu des problèmes d'ouïe? Ex. Surdité, problème d'équilibre ou autre? Si oui, précisez.*
8. *Avez-vous déjà eu des problèmes de santé ou 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 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 problèmes de santé mentale? Ex : dépression, troubles anxieux ou émotifs, crises de panique, phobies, épuisements, troubles d'adaptation, troubles bipolaires, troubles psychotiques? 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.*

[42] C.G. a répondu à ces quatorze questions<sup>22</sup>.

[43] Chaque candidat devait signer le questionnaire, comme C.G. a fait.

[44] De plus, la CSDM se réservait le droit de demander un examen médical auquel le candidat était obligé d'acquiescer. S'il refusait, sa candidature n'était pas considérée, tel qu'il appert de la section suivante du questionnaire qui précède la signature du candidat :

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.*

[45] Selon la Commission, le seul fait de poser des questions sur la santé des candidats constitue de la discrimination au sens des articles 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>23</sup> ainsi qu'une atteinte aux droits à la sauvegarde de la

---

<sup>22</sup> Pièce P-6 (sous pli cacheté).

<sup>23</sup> RLRQ, c. C-12.

dignité et au respect de la vie privée des candidats en vertu des articles 4 et 5 de la Charte.

[46] C.G. réclame 7 500 \$ en dommages moraux et en dommages-intérêts non identifiés ainsi que 2 500 \$ à titre de dommages punitifs.

[47] Certaines ordonnances sont aussi réclamées, notamment la destruction de chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche rempli par chacun des membres du groupe, ce que le Tribunal n'a pas à trancher à ce stade.

[48] L'ordonnance recherchée pour que la CSDM cesse l'utilisation du questionnaire en question semble être sans objet, en tenant compte de l'admission de cette dernière selon laquelle elle ne l'utilise plus et qu'elle ne l'utiliserait pas à l'avenir.

[49] La CSDM plaide que l'essence du litige, comme l'a été exprimée par l'arbitre Massicote, repose sur l'exercice par l'employeur de « *son droit de gérance en matière d'engagement* »<sup>24</sup>.

[50] La Commission considère que l'essence du litige est plutôt la nature discriminatoire d'une entente pré-embauche, soit le questionnaire médicale, laquelle constitue une atteinte aux droits des candidats et ne découle pas de la relation employeur-employé.

[51] À cette étape de l'analyse, le Tribunal n'a pas à déterminer si la convention collective s'applique ou pas. Il faut simplement décrire l'essence du litige.

[52] De l'avis du Tribunal, on ne peut dissocier l'utilisation du questionnaire médicale en question et l'exercice d'un employeur de son droit de gérer l'embauche des employés. La question est de savoir si, en l'espèce, la CSDM a abusé de son droit en exigeant aux candidats de remplir un questionnaire médical portant potentiellement atteinte à leurs droits protégés. Cette question est l'essence même du litige proposé par la demande en autorisation d'une action collective.

[53] Autrement dit, le litige met essentiellement en cause la légalité du processus d'embauche en l'espèce.

#### **4.4 Ce litige résulte-t-il de la convention collective?**

[54] Tout d'abord, la position de la Commission voulant que la compétence de l'arbitre et des tribunaux soit concurrente n'est pas recevable, ayant été rejetée

---

<sup>24</sup> Pièce D-2, par. 55.

expressément par la Cour suprême dans l'arrêt *Weber*<sup>25</sup>. Ce n'est donc pas une option que le Tribunal retiendra.

[55] Aux fins d'analyse, nous devons nous rappeler que selon l'article 100 du *Code du travail* :

*Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective (...).*

[56] La situation doit être évaluée au cas par cas. La Cour suprême a qualifié ses commentaires, dans l'arrêt *Weber*, de la façon suivante :

*52 (...). Il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective.*<sup>26</sup>

[57] Donc, le litige en l'espèce relève-t-il de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la (les) convention(s) collective(s)? Si la réponse est dans l'affirmative, l'arbitre de grief possède la compétence exclusive.

[58] Ou alors, comme le plaide la Commission, le questionnaire médical consiste-t-il en un contrat pré-emploi qui se trouve en-dehors du cadre d'une convention collective, comme dans l'affaire *Goudie*<sup>27</sup>? Si tel est le cas, les conventions collectives ne s'appliquent pas, l'arbitre de grief ne possède pas la compétence exclusive et le moyen déclinatoire de la CSDM devra être rejeté.

[59] Le Tribunal est d'avis que l'essence du litige proposé relève des conventions collectives pour tous les candidats embauchés subséquemment par la CSDM.

[60] D'abord, tout candidat pour un emploi comme enseignant, gestionnaire, professionnel et personnel de soutien, en services directs aux élèves, devrait remplir le questionnaire<sup>28</sup>.

[61] À sa première page, un avertissement écrit annonce aux candidats que « *toute fausse déclaration ou omission peut entraîner le rejet de votre candidature ou, advenant votre embauche, la résiliation du lien d'emploi* ».

[62] À la dernière page du questionnaire, chaque candidat déclare comprendre cet avertissement selon lequel toute fausse déclaration ou omission peut entraîner la résiliation du lien d'emploi.

---

<sup>25</sup> Précitée, note 11.

<sup>26</sup> *Weber*, préc., note 11, par.52; voir aussi *Regina Police Assn. Inc.*, préc., note 13, par. 25.

<sup>27</sup> Précitée, note 16.

<sup>28</sup> Pièce P-6.

[63] De l'avis du Tribunal, les candidats qui sont embauchés après avoir rempli et soumis le questionnaire et, donc, qui deviennent employés de la CSDM, acceptent de créer un lien entre le processus d'embauche, notamment le questionnaire, et leur statut d'employé de la CSDM.

[64] Tel que mentionné, le poste convoité par C.G. en 2018, soit conseillère en orientation<sup>29</sup>, fait partie de la catégorie des emplois professionnels de la CSDM.

[65] La convention collective applicable à un tel poste est l'entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour, à l'époque, les commissions scolaires francophones (« CPNCF ») et la Centrale des syndicats du Québec pour le compte des syndicats de professionnelles et professionnels, représentée par son agente négociatrice, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (« CSQ »), pour les années 2015 à 2020 (la « Convention »)<sup>30</sup>.

[66] L'embauche d'un professionnel non enseignant est prévu à la Convention au chapitre 5-0.00, intitulé *Régime d'emploi et Régimes sociaux*<sup>31</sup>. L'affichage antérieur de certains postes est prévu à la section 5-2.00. Pour ce qui est de l'engagement de tels professionnels, les détails pertinents sont prévus à la section 5-3.00 et ses sous-sections.

[67] Les mesures disciplinaires, notamment le congédiement, sont prévues à la section 5-9.00. La section 5-9.01 confirme le rôle des délégués syndicaux dans le processus, en stipulant :

*Dans le cas où la commission ou l'autorité compétente décide de convoquer une professionnelle ou un professionnel pour raison disciplinaire, cette dernière ou ce dernier a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant du syndicat.*

[68] Donc, de l'avis du Tribunal, le questionnaire médical est lié directement au processus d'embauche et de congédiement prévu à la convention collective qui est ou aurait été applicable à C.G., et de cette façon, l'essence du litige en l'espèce relève de l'interprétation, l'application, l'administration ou l'inexécution de ladite convention collective.

[69] Ce lien est même plus évident pour des membres putatifs qui sont des enseignants. La section 5-1.01 de leur convention collective entre la CSDM et l'Alliance des professeurs et professeurs stipule l'information qu'un candidat qui désire offrir ses

---

<sup>29</sup> Pièce P-4, p. 15.

<sup>30</sup> Pièce D-8.

<sup>31</sup> Pièce D-8, p. 31 et suiv.

services comme enseignant doit fournir à la CSDM<sup>32</sup>. La section 5-1.01 c) confirme, tout comme le questionnaire médical, que certaines déclarations fausses pour obtenir de l'emploi constituent une cause d'annulation du contrat par la CSDM.

[70] Et même si l'on concluait que dans le cas de C.G. ce lien n'est pas exprès, le Tribunal estime que le moins que l'on puisse dire est que le litige résulte implicitement de la convention collective.

[71] Le Tribunal estime que contrairement à la situation qui existait dans l'arrêt *Goudie*<sup>33</sup>, une demande éventuelle de la CSDM visant à faire appliquer une résiliation de lien d'emploi en raison de fausses représentations contenues dans le questionnaire découle d'une convention collective pour les candidats embauchés subséquemment.

[72] Une distinction s'impose.

[73] Dans *Goudie*, la prétendue entente pré-embauche entre la Ville d'Ottawa et les membres civils du Service de police, qui n'étaient pas employés de la Ville au moment de l'entente, envisageait qu'ils continueraient de bénéficier des mêmes conditions lorsqu'ils commenceraient ultérieurement de travailler directement pour la Ville. Mais, ce n'est pas ce qui est arrivé lorsqu'ils sont devenus employés de la Ville et ainsi assujettis à la convention collective applicable aux employés de cette dernière. Ils ont connus une baisse de salaire et d'avantages sociaux.

[74] C'est dans cette optique que la Cour suprême du Canada décide que leur demande devant des tribunaux civils ne découle pas de la convention collective.

[75] Le Tribunal comprend de l'arrêt *Goudie* que les litiges en lien avec une entente pré-emploi visant à modifier, pour la période post-embauche, les conditions d'emploi de certains nouveaux employés, lesquelles diffèrent de celles applicables aux autres employés qui sont assujettis à une convention collective, ne découlent pas de cette convention collective. Il ne s'agit pas d'un cas analogue avec la situation en l'espèce, où l'utilisation du questionnaire est consistante avec les conventions collectives applicables aux membres qui ont été embauchés par la CSDM.

[76] En outre, le Tribunal ne comprend pas de l'arrêt *Goudie* que par le seul fait que le document en question soit antérieur à l'embauche, automatiquement le contenu de ce document ne relève pas d'une convention collective.

[77] En ce qui concerne les candidats qui n'ont pas été embauchés subséquemment, l'analyse est différente. Ils demeurent des tiers à la convention collective.

---

<sup>32</sup> Pièce D-6.

<sup>33</sup> Précitée, note 16, par. 26.

[78] En l'espèce, par contre, le Tribunal se trouve dans la même situation que la Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon*<sup>34</sup>, dans le sens que le litige n'en est pas un qui est uniquement au nom des tiers aux conventions collectives, soit les non embauchés, soit les cadres ou autres.

[79] La Commission cherche à agir au nom de tous les candidats, sans prendre en considération le statut comme employé de la CSDM ou même la nature de l'emploi. À cet égard, elle ne fait aucune allégation affirmant ou niant que C.G. est ou a été à l'emploi de la CSDM.

[80] Sans savoir si C.G. est en réalité un tiers, le Tribunal ne peut pas exclure la possibilité qu'elle soit ou ait été une employée assujettie à une des conventions collectives.

[81] Ce manque de précision ne devra pas être interprété en faveur de la Commission, qui a eu l'occasion, lors de l'audience, de fournir les clarifications nécessaires. C'est comme si elle ne voulait pas représenter seulement les tiers. Elle a droit à sa propre stratégie, mais le Tribunal n'a pas à lui donner un avantage en conséquence. Tel que mentionné, la question de la compétence du Tribunal et de celle de l'arbitre est d'ordre public. Le Tribunal ne peut pas juste présumer ou deviner que C.G. est un tiers.

[82] Dans l'arrêt *Bisaillon*, la Cour suprême conclut que les actions collectives ne font pas exception et doivent respecter le principe d'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés<sup>35</sup>. Ces deux principes ont récemment été confirmés de nouveau par la Cour d'appel du Québec dans *Verr c. Boardwalk Real Estate Investment Trust*<sup>36</sup> et dans *Regroupement des cols bleus retraités et préretraités de Montréal c. Ville de Montréal*<sup>37</sup>.

[83] En outre, le seul fait que certains tiers puissent faire partie du groupe ne constitue pas une porte ouverte à la reconnaissance de la compétence de la Cour supérieure pour autoriser et entendre une action collective. La Cour suprême confirme que le fait que la compétence de l'arbitre ne couvre pas tous les membres n'exclut pas la compétence de ce dernier et qu'en conséquence, l'exception déclinatoire est recevable et la demande en autorisation de l'action collective doit être rejetée<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Précitée, note 9.

<sup>35</sup> *Id.*, par. 64.

<sup>36</sup> 2019 QCCA 740, par. 43.

<sup>37</sup> 2020 QCCA 399.

<sup>38</sup> *Bisaillon*, préc., note 9, par. 35, 38, 48, 49 et 63.

#### 4.5 Les ordonnances recherchées par l'action collective proposée

[84] La Commission plaide que l'arbitre de grief ne possède pas le pouvoir de rendre des ordonnances d'ordre injonctif. Le deuxième alinéa de l'article 33 C.P.C. stipule que seule la Cour supérieure est compétente pour entendre les demandes en injonction.

[85] La définition d'une injonction se trouve à l'article 509 C.P.C., lequel se lit comme suit :

*L'injonction est une ordonnance de la Cour supérieure enjoignant à une personne ou, dans le cas d'une personne morale, d'une société ou d'une association ou d'un autre groupement sans personnalité juridique, à ses dirigeants ou représentants, de ne pas faire ou de cesser de faire quelque chose ou d'accomplir un acte déterminé.*

*Une telle injonction peut enjoindre à une personne physique de ne pas faire ou de cesser de faire quelque chose ou d'accomplir un acte déterminé en vue de protéger une autre personne physique dont la vie, la santé ou la sécurité est menacée. Une telle injonction, dite ordonnance de protection, peut être obtenue, notamment dans un contexte de violences, par exemple de violences basées sur une conception de l'honneur. L'ordonnance de protection ne peut être prononcée que pour le temps et aux conditions déterminés par le tribunal, et pour une durée qui ne peut excéder trois ans.*

*L'ordonnance de protection peut également être demandée par une autre personne ou un organisme si la personne menacée y consent ou, à défaut, sur autorisation du tribunal.*

*Tout jugement qui prononce une injonction est signifié aux parties et aux autres personnes qui y sont identifiées.*

*An injunction is an order of the Superior Court directing a person or, in the case of a legal person, a partnership or an association or another group not endowed with juridical personality, its officers or representatives to refrain from or cease doing something or to perform a specified act.*

*Such an injunction may direct a natural person to refrain from or cease doing something or to perform a specified act in order to protect another natural person whose life, health or safety is threatened. Such an injunction, called a protection order, may be obtained, in particular, in a context of violence, such as violence based on a concept of honour. A protection order may only be issued for the time and on the conditions determined by the court, without however exceeding three years.*

*A protection order may also be requested by another person or a body if the threatened person consents to it or, failing that, with the authorization of the court.*

*A judgment granting an injunction is served on the parties and the other persons identified in the judgment.*

[86] Compte tenu de l'admission de la CSDM selon laquelle elle n'utilise plus le questionnaire en question, la seule ordonnance à être analysée présentement est la suivante :

*ORDONNER à la défenderesse de détruire chacune des copies du questionnaire médical pré-embauche désigné par le titre « Auto déclaration de santé enseignants, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien en service direct aux élèves » rempli par chacun des membres du groupe.*

[87] À cet égard, la CSDM plaide qu'elle est légalement obligée de garder les formulaires pré-embauche pour une période de temps. Mais, cette question n'est pas pertinente à ce stade. Ce que le Tribunal doit décider est si la nature de l'ordonnance est telle que seule la Cour supérieure, à l'exclusion de l'arbitre de grief, pourrait la rendre éventuellement, le cas échéant.

[88] Le Tribunal ne le croit pas.

[89] Les pouvoirs d'un arbitre dans l'exercice de ses fonctions sont stipulés à l'article 100.12 du *Code du Travail* du Québec, lequel se lit comme suit :

*Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut:*

*a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;*

*b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;*

*c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.*

*Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;*

*d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;*

*e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;*

*f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute*

*reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;*

*g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.*

[90] D'abord, le Tribunal estime que l'ordonnance en question en est une qui est « *propre à sauvegarder les droits des parties* ». Les parties ne plaident pas le contraire.

[91] De plus, la Cour d'appel a déjà conclu quant à l'article 100.12 g) que les mots « *y compris une ordonnance provisoire* » qualifient l'expression « *rendre toute autre décision* », et que, donc, le mot « *décision* » comprend « *la notion d'ordonnance* »<sup>39</sup>.

[92] En outre, la Cour a également confirmé qu'une ordonnance « *propre à sauvegarder les droits des parties peut aussi être permanente* »<sup>40</sup>. Donc, un arbitre est compétent pour rendre des ordonnances provisoires et permanentes aux fins de sauvegarder les droits d'une partie.

[93] En conséquence, le Tribunal est d'avis que la position de la Commission à cet égard n'est pas bien fondée et qu'il ne devrait donc pas se déclarer compétent à l'exclusion de l'arbitre de grief.

#### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** la *Demande soulevant un moyen déclinatoire de compétence ratione materiae* de la Cour supérieure du Québec;

**DÉCLARE** que la Cour supérieure n'a pas compétence pour entendre la demande;

**REJETTE** la demande en autorisation d'exercer une action collective et pour obtenir le statut de représentante de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;

**LE TOUT** avec frais de justice.

---

Gary D.D. Morrison, J.C.S.

---

<sup>39</sup> *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631.

<sup>40</sup> *Id.*, par. 47.

Me Maya Charrette-Côté  
Me Stéphanie Fournier  
Bitzakidis, Clément-Major, Fournier  
Procureurs de la requérante

Me André Durocher  
Fasken Martineau DuMoulin  
Procureurs de l'intimée

Date d'audience : 9 octobre 2020